

İÇ MİMARLIK OFİSLERİNDE VERİMLİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Mehmet Çolak^{1*} ve Nilay Görmüş¹

¹Ağaçşileri Endüstri Mühendisliği / Teknoloji Fakültesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye

*(cmehmet@mu.edu.tr)

Özet – Bu çalışmanın amacı iç mimarlık ofisinde verimliliği etkileyen faktörleri incelemektir. Araştırma ile ilgili; İç mimarlık ofislerinde çalışan kişilere bilgisayar ortamında anket soruları sorulmuş ve bilgisayar aracılığıyla raporlanıp, veri analizi yöntemi ile incelenmiştir. Çalışmada kullanılan veriler bilgisayar destekli Google docs veri tabanlı elde edilmiştir. Çalışmada ilk olarak İç mimarların görev sorumlulukları analizine yer verilmiştir. Sonraki aşamada ise İç mimarlık ve tasarım ofisinde verimliliği etkileyen faktörler düzeyleri belirlenmiştir. Çalışmanın son kısmında anket yöntemi ve veri analizi yardımı ile iç mimarlık ofisin de verimliliği etkileyen faktörler üzerine etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular, iç mimarlık ve inşaat sektörünün verimlilik üzerine etkisinin olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda çalışma sonuçları, ofis ortamında verimliliği yükseltmeye yönelik ne gibi davranışlar ortaya koyacağına yönelik önemli bir faktör olduğunu göz önünde bulundurmaları gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler – İç Mimarlık Ofisi, Verimlilik, Ofiste Verimlilik, Veri Analizi, İç Mimar

I. GİRİŞ

Geçmişten günümüze gelen süreçte İç Mimarlar meslekleri icra edebilmeleri için yeterli ergonomiye sahip koşullar aramışlardır. Bir iç tasarımcının yaratıcı düşünceleri ve hayal ettiklerini ortaya koyabilmesi için onlara uygun bir ofis ve sağlıklı bir iş ortamı gerekmektedir. Bir İç Mimarın içindeki cevheri ortaya çıkarabilmesi için aklında hiçbir soru işareti olmadan işine başlamalıdır. Aksi takdirde oluşacak problemler İç Mimarın ofisteki verimliliğini etkilemektedir. Bu durum sahada yapılmakta olan işlere doğrudan etki etmektedir.

Genel manada iç mimarlık, mimari mekânlar içerisinde, tüm kullanıcılara kullanışlı, fonksiyonel, estetiksel, yapısal ölçüt kriterlerine göre en optimum tasarımları sunabilmek için çözümler üretebilen bir uğraşı alanı meslek dalıdır diyebiliriz. İç mimar ise; söz konusu mekânların organizasyonuna yeni, ergonomik ve ekonomik çözümler getirmek için alternatif tasarımlar yaparak müşterilerine farklı olanaklar sağlayabilir.

Çoğumuz iç mimar terimine aşinayız. Müşterilerin

evleri için mobilya, duvar kaplamaları ve renk şemaları seçmelerine yardımcı olmak için işe alınan, sanatsal bir gözü olan biri hayal edilmektedir [1].

Ofis ortamı ve verimlilik arasındaki ilişki uzun yıllardan bu yana ortaya konulmuş bir araştırma konusudur. Yapılan bu araştırmalar ile birçok kurum, çalışanların verimliliklerini arttırabilmek ve çalışanlarını cezbederek ellerinde tutmak için yeni tasarım ve teknikler denemektedirler. Böylece üretkenlik ve iş tatminini arttırmak için ofis ortamının düzenlenmesinde çalışan ihtiyaçları giderek daha çok dikkate alınmaktadır [2]0.

Bu araştırmayla, İç Mimarlık ofisinde ergonomik verimliliği etkileyen faktörlerin tespit edilmesi, elde edilen bulgular ile hipotezimiz olan: ‘İç Mimarlık ofislerinde ergonomi, verimliliği ne şekilde nasıl etkiler ve İç Mimarlık ofislerinde verimliliği nasıl arttırabiliriz? daha da nasıl geliştirilebilir bilinir cevabını bulabilmek için hazırlanmış olduğumuz anket soruları doğrultusunda çalışma tamamlanmıştır. Anket çalışmamız Türkiye’de 2022 yılında iç mimarlık alanında aktif faaliyet

gösteren basit tesadüfi yöntemle seçilen işletmeleri kapsamaktadır. Çalışmamızda iç mimarlık sektörünü tercih etmemizin sebebi olarak ergonomi konusunun mimari tasarımlarda önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmasıdır.

II. MATERYAL VE YÖNTEM

Veri toplama aracı olarak anket, bireylerden sözlü veya yazılı olarak bilgi almak için yapılan bir araştırma tekniğidir. Bireyden istenen bilgiler kendisi, çevresi veya kurumuyla ilgili değişik türden nicel ve nitel verileri kapsayabilir. Bu bilgiler esas itibarıyla yüz yüze görüşerek, posta ile yazılı olarak, telefonla veya internet ortamında değişik faktörlerle uygulanarak elde edilebilir [3].

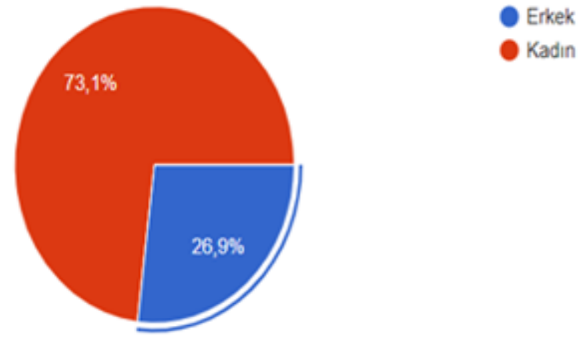
Araştırma ile ilgili ampirik verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama tekniğinin kullanılmasıyla araştırma bulgularının daha güvenilir ve kapsamlı olacağı savunulmaktadır. Anket tekniğinin seçilmesinin nedeni ise aynı meslek grubundan, çok miktarda veriyi kısa zamanda kolayca ve ekonomik toplama olanağı oluşturmasıdır. Çalışma kapsamı evreni olarak 2022 yılında iç mimarlık alanında aktif faaliyet gösteren işletmeler basit tesadüfi yöntemle seçilerek veriler toplanmıştır. Anket Türkiye geneli toplam 26 işletmeden sadece işletme sorumlularıyla internet ortamından iletişim kurularak yapılmıştır. Anket içeriği olarak; demografik değişkenler yani kişilerin yaş, gelir düzeyi, medeni durumu, cinsiyeti, mesleğine ilişkin bilgileri içerir sorularla; davranış değişkeni soruları olarak ta kişilerin ofiste verimlilik kavramını hangi etmenlere bağladığını anlayabilmek açısından sorular yöneltilmiştir.

Çalışma kapsamında evren, Türkiye'deki ticaret odaları veya ticaret ve sanayi odalarında "Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler" grubunda "74.10.01" NACE kodu ve "İç mimarların faaliyetleri (iç dekorasyon dahil)" adıyla faaliyet gösteren iç mimarlık firmaları olarak ele alınmıştır.

Anket soruları kısa ve anlaşılır olmakla birlikte demografik değişkenlerle birlikte toplam 32 adet kadar soru yöneltilmiştir. Anket ile İç Mimarlık ve Tasarımcı ofisinde verimliliğe etki eden faktörlerin belirlenmesi amaçlanmış ve elde edilen veriler istatistiksel olarak analiz edilerek tablolar şeklinde aşağıda verilmiş ve yorumlanmıştır.

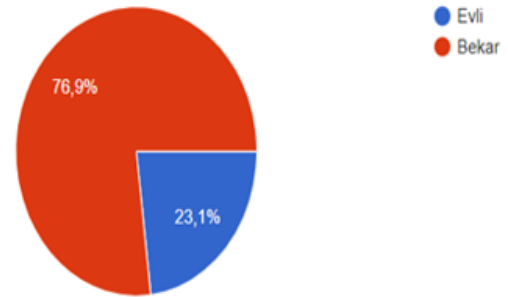
III. BULGULAR

Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik elde edilen bulgular Şekil 1-5'de verilmiştir.



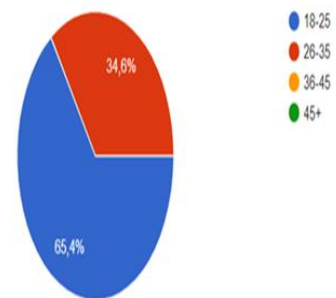
Şekil 1. Ankete Katılanların Cinsiyet Dağılımı

Şekil 1'de görüldüğü gibi anketi cevaplayan katılımcıların %73,1'i kadın, %26,9'u ise kadındır. Söz konusu katılımcı işletmelerde kadın istihdamının yüksek oranda çıkması kadına yönelik istihdam bakımından sevindirici bir durumdur ve kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olduğunu gösterebilmektedir.



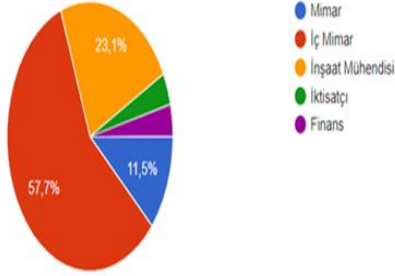
Şekil 2. Ankete Katılanların Medeni Hali

Şekil 2'e göre anketi cevaplayanların %76,9'u bekâr, %23,1'i evlidir. Mimarlık sektöründe genç dinamik çalışanların fazla olması bunun bir yansıması olabileceğidir.



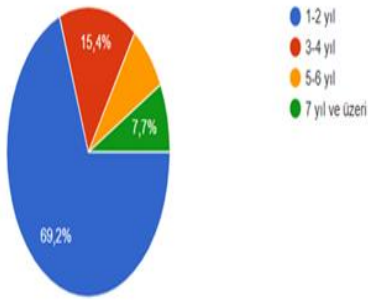
Şekil 3. Ankete Katılanların Yaşa Göre Dağılımı

Anketi cevaplayan katılımcı kişilerin %65,4'ü 18-25, %34,6'sı ise 26-35 yaş grubu arasındadır. Katılımcıların daha çok genç olması sektör adına genç dinamik bir çalışan kitlesinin olduğudur.



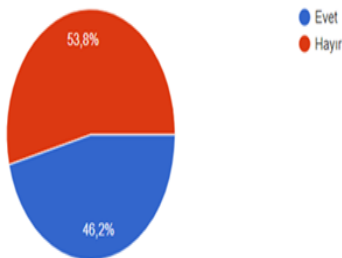
Şekil 4. Ankete Katılanların Meslekleri

Anketi cevaplayan kişilerin meslekleri incelendiğinde, %57,7'si İç Mimar, %23,1'i İnşaat Mühendisi, %11,5'i Mimar, %3,85'i İktisatçı ve %3,85 ise Finans sorumlusudur. Basit tesadüfi olarak seçilen katılımcıların büyük çoğunluğunu (%70) mimarlar oluşturmaktadır.



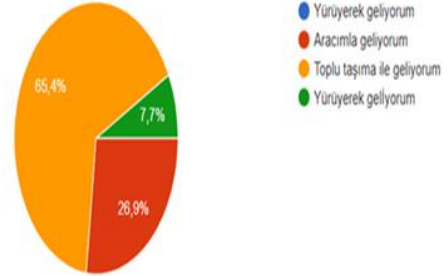
Şekil 5. Ankete Katılanların Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Anketi cevaplayanların hizmet sürelerine bakılacak olursa, %69,2'si 1-2 yılları arasında, %15,4'ü 3-4 yılları arasında, %7,7'si 5-6 yılları arasında ve %7,7'si ise 7 yıl ve üzerinde hizmet vermektedir.



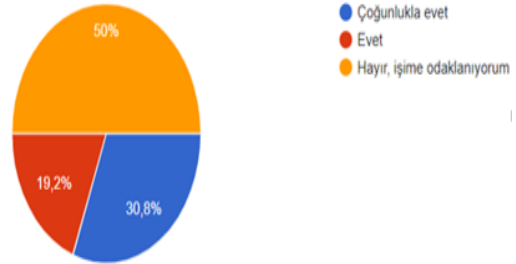
Şekil 6. Ankete Katılanların Evlerinin Çalıştıkları Ofise Yakınlık Durumu

Katılımcıların %53,8'i evlerinin çalıştıkları ofise yakın olduğunu, %46,2'sinin ise uzak olduğunu belirtmiştir. Çalışanların işyerinin evlerine yakın olması verimlilik katkısı bakımından önemli bir avantaj olduğudur.



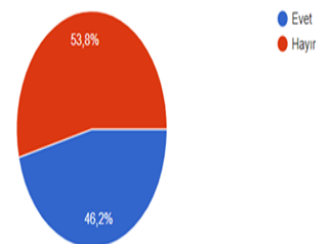
Şekil 7. Ofise Ulaşımınızı Nasıl Sağlıyorsunuz?

Katılımcıların %65,4'ü ofise ulaşımını toplu taşıma, %26,9'u kendi aracıyla, %7,7'si ise yürüyerek sağlamaktadır. Metropol şehirlerde toplu ulaşımı kullanmak her zaman ergonomik rahatlık kazandıracığı ve buda işletme verimliliğine olumlu yansıtacağı düşüncesidir.



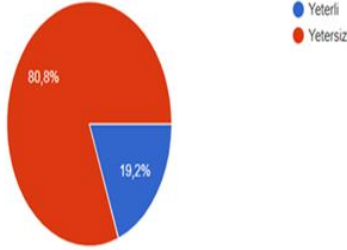
Şekil 8. Gün İçinde Ofisten Çıkmak İçin Saat Sayıyor musunuz?

Anketi cevaplayanların %50'si işime odaklanıyorum, %30,8'i ofisten çıkmak için çoğunlukla saat sayıyorum, %19,2'si ise ofisten çıkmak için evet saat sayıyorum demmiştir. İşletmenin ergonomik tasarımı bu konuda kişiyi işletmeye bağlayan uzun süre vakit geçirmesini sağlayan önemli bir unsur olduğudur diyebiliriz.



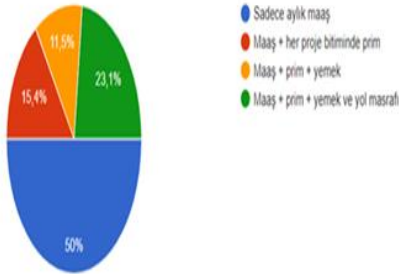
Şekil 9. Ankete Katılanlara Aynı Ofiste Çalışma İstekleri

Katılımcıların %53,8'i yeniden seçim yapma fırsatı verildiğinde yine aynı ofiste çalışmayı istememekte, %46,2'si ise aynı ofiste çalışmayı istemektedirler. İşletmenin ergonomik faktörleri ne kadar iyileştirilmiş olursa çalışanlarında o işletmeye o derece bağlı kalacaktır.



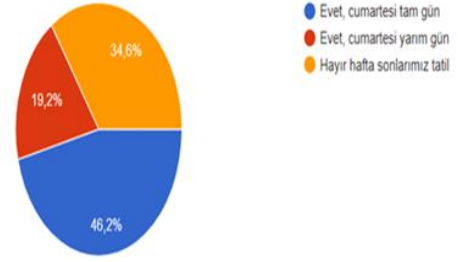
Şekil 10. Ankete Katılanların Aldıkları Maaşların Yeterli Olup Olmaması

Katılımcıların %80,8'i aldıkları maaşı yetersiz bulmakta, %19,2'si ise yeterli bulmaktadır. Ekonomik faktörlerin kişilerin her konuda psikolojilerine etki ettiği ve bu konuda ekonomik sorunları olmayan çalışanların daha verimli katkılar sunduğu önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.



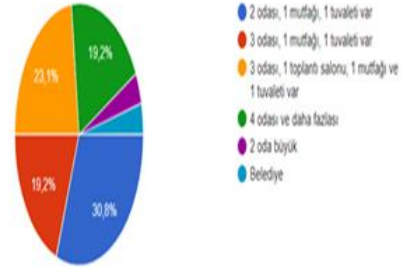
Şekil 11. Ankete Katılanların Ücretlendirme Durumları

Şekil 11'ye göre %50'si sadece aylık maaş, %23,1'i maaş + prim + yemek ve yol masrafı, %15,4'ü maaş + her proje bitiminde prim, %11,5'i maaş + prim + yemek almaktadırlar. Psikososyal olarak ne kadar destekler sağlanırsa o denli çalışanların mutluluğu artacaktır ve psikososyal sorunların minimize olmasında önemli bir faktör olduğudur.



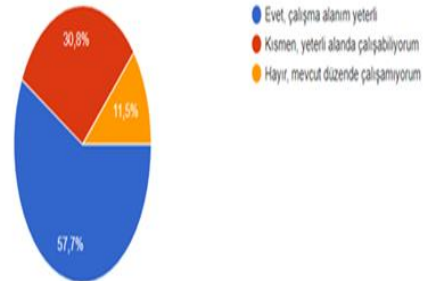
Şekil 12. İşyerinde Hafta Sonu Çalışma Durumu

Şekil 12'de görüldüğü gibi %46,2'si cumartesi günü tam mesai, %19,2'si yarım gün ve %34,6'sı ise hafta sonları çalışmamaktadırlar. Hafta sonu mesaisi çalışanlarda genel olarak istenmeyen bir mesai olarak karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 13. Ofis Büyüklüğü

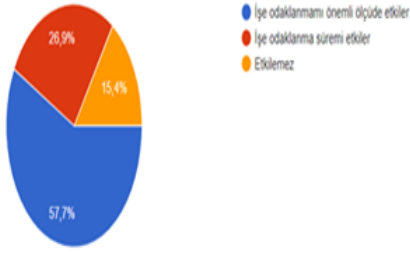
Şekil 13' de mutfak ve tuvaleti olan ayrıca %30,8'i 2 odalı, %23,1 3 odalı ve toplantı salonu, %19,2'si 3 odalı ve 4 odalı, %3,85 i se büyük 2 odada çalıştıklarını belirtmiştir. Çalışma ortamının termal konfor rahatlığı adına işyerinin yeterli oda ve kapasiteye sahip olması verimliliği artıran bir başka faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 14. Ofis Çalışma Alanından Memnun Musunuz?

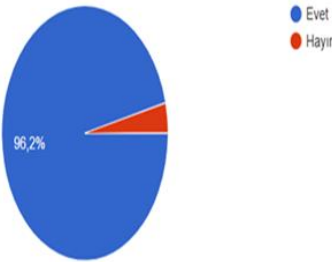
Şekil 14' e göre %57,7'si çalışma alanının yeterli, %30,8' inin kısmen yeterli, %11,5'inin ise yetersiz olduğunu söylemişlerdir. Çalışma alanının yeterli

olması çalışanların motivasyonuna önemli ölçüde değer kattığıdır.



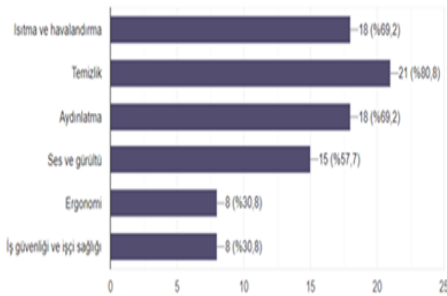
Şekil 15. Ofisin İç Tasarımı Sizi Nasıl Etkiler?

Şekil 15'e göre %57,7'si işe odaklanmada önemli ölçüde etki ettiğini, %26,9'u işe odaklanma süresini etkilediğini, %15,4'ü ise etkilemediğini belirtmiştir. İç tasarım faktörleri çalışan kişiyi her konuda etkiler ki kişinin düşünce yapısında bile farklılıklar ortaya koyduğunu bilimsel araştırmalarda göstermektedir.



Şekil 16. İş Yeri Ortamının Temizliği

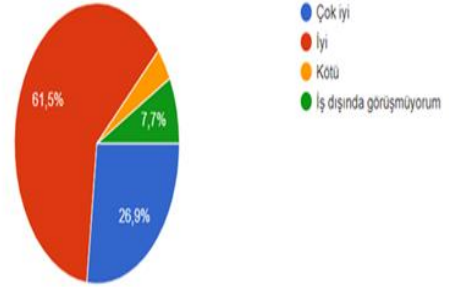
Şekil 16'a göre %96,2'si iş yerinin temiz olduğunu, %3,8'i ise işyerinin temiz olmadığını belirtmişlerdir.



Şekil 17. İşyerinizde Çalışma Ortamıyla İlgili Önem Verilen Hususlar Nelerdir?

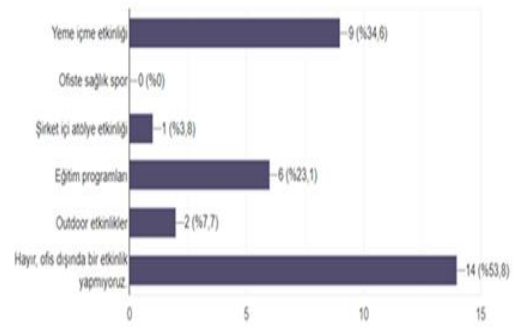
Şekil 17'de %80,8'i (21 kişi) temizlik, %69,2'si (18 kişi) ısıtma ve havalandırma yine aynı sayıda aydınlatma, %57,7'si (15 kişi) ses ve gürültü, %30,8'i (8 kişi) ergonomi ve aynı sayıda iş

güvenliği ve işçi sağlığına önem verildiğini söylemişlerdir.



Şekil 18. İş Arkadaşlarınızla ve İşverenle İlişkileriniz Nasıl?

Şekil 18'e göre iş arkadaşlarınızla ve işvereniz le ilişkilerinin %61,5'inin iyi, %26,9'unun çok iyi, %7,7'sinin iş dışında görüşmediğini, %3,8'inin kötü olduğunu belirtmişlerdir. İş ortamında sosyal iletişimin önemi hep öne çıkmaktadır.



Şekil 19. Personel Motivasyon Etkinliklerinden Hangileri Düzenleniyor?

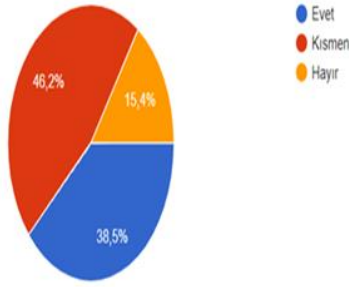
Şekil 19'e göre %53,8'i (14 kişi) ofis dışında etkinlik yapmadıklarını, %34,6 (9 kişi) yeme içme etkinliği, %23,1'i (6 kişi) eğitim programları, %7,7'si (2 kişi) outdoor etkinliği, %3,8'i ise (1 kişi) şirket içi atölye etkinliği yaptığını belirtmiştir.



Şekil 20. Öğle Aralarını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?

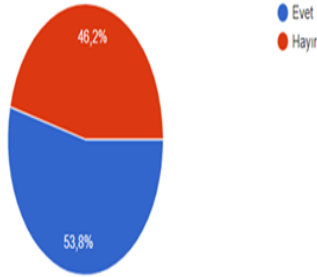
Şekil 20'e göre %57,7'si molaya çıktıklarını, %34,6'sı ofiste kalmayı tercih ettiklerini, %3,8'i ise

kendi işinin olduğunu ve öğle arasının olup olmamasını kendisinin belirlediğini, %3,8'i öğle arası molası yapmadıklarını belirtmiştir.



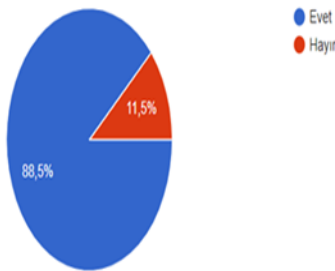
Şekil 21. Yöneticiniz Size İlerleme Şansı Veriyor Mu?

Şekil 21'e göre yöneticinin size ilerleme şansı veriyor mu sorusuna, %46,2'si kısmen, %38,5'i evet, %15,4'ü ise hayır demiştir. Genel olarak sorumluların ilerleme şansının olması işletmelerin kurumsal olduklarını kanıtlar niteliktedir.



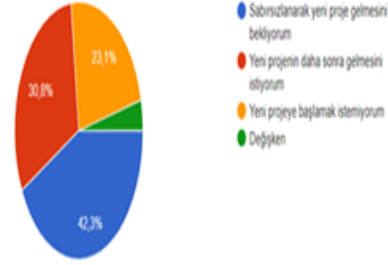
Şekil 22. Planlanandan Daha Fazla Proje Çizdiğinizde Takdir Ediliyor Musunuz?

Şekil 22'e göre planlanandan fazla proje çizdiklerinde %53,8' si takdir edildiğini, %46,2'si takdir edilmediğini söylemiştir. Fazla çalışmalar genel olarak hep takdir edilmekte olup bu da çalışanlar üzerinde olumlu pozitif yansımalar oluşturur ve verimliliğe doğrudan etki ettiğini belirtebiliriz.



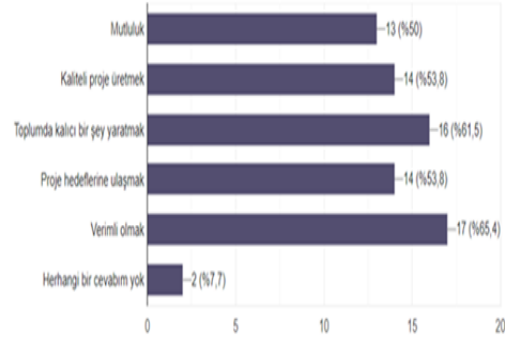
Şekil 23. Planlanandan Daha Az Proje Çizdiğinizde Uyarılıyor Musunuz?

Şekil 23'e göre planlanandan az proje çizdiklerinde %88,5'i uyarıldığını, %11,5'i uyarılmadığını söylemiştir.



Şekil 24. Proje Bittikten Sonraki Düşünceniz?

Şekil 24 de görüldüğü gibi %42,3'ü sabırsızlıkla yeni projenin gelmesini, %30,8'i yeni projenin daha sonra gelmesini, %23,1' i yeni bir projeye başlamak istemediğini, %3,8'i ise duruma göre değişken olacağını söylemiştir.



Şekil 25. Sizce Ofisinizde Başarı Nedir?

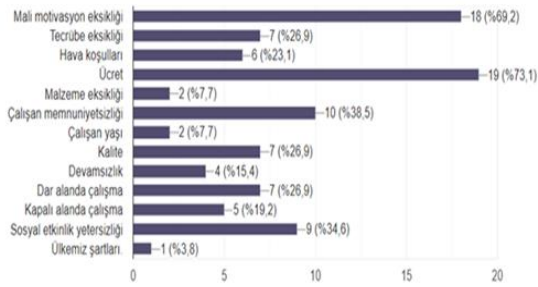
Şekil 25 de %65,4'ü (17 kişi) verimli olmak, %61,5'i (16 kişi) toplumda kalıcı bir şey yaratmak, %53,8' i Kaliteli proje üretmek ve projede hedeflere ulaşmak, %50'si (13 kişi) mutluluk, %7,7 (2 kişi) herhangi bir cevabım yok demiştir.



Şekil 26. Ofisinizde Verimliliği Arttırmak İçin Ne Yapılmalı?

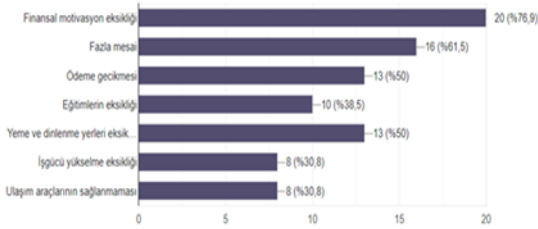
Şekil 26'a göre %38,5'i çalışma koşullarının iyileştirilmeli, %34,6 ücretler arttırılmalı, %11,5'i ofis iç dekorasyonunun iyileştirilmeli, %7,7'si

personel etkinlikleri düzenlenmeli, %3,8 eri ise sosyal faaliyetler düzenlemeli ve ücretlerin arttırılması gerektiğini belirtmişlerdir.



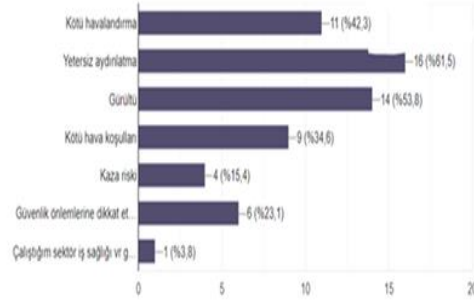
Şekil 27. Verimliliğinizi Etkileyen Faktörler

Şekil 27' e göre %73,1'i (19 kişi) ücret, %69,2'si (18 kişi) mali motivasyon eksikliği, %38,5 (10 kişi) çalışan memnuniyetsizliği, %34,6'sı (9 kişi) sosyal etkinlik yetersizliği, %26,9'u (7'şer kişi) tecrübe eksikliği-kalite-dar alanda çalışma, %23,1'i (6 kişi) hava koşullarının, %19,2'si (5 kişi) kapalı alanda çalışma, %15,4'ü (4 kişi) işe devamsızlık, %7,7'si (2 şer kişi) malzeme eksikliği-çalışan yaşı, %3,8'i (1 kişi) ülke şartlarının çalışılan işyerinde verimliliği etkileyen unsurlar olduğunu belirtmiştir.



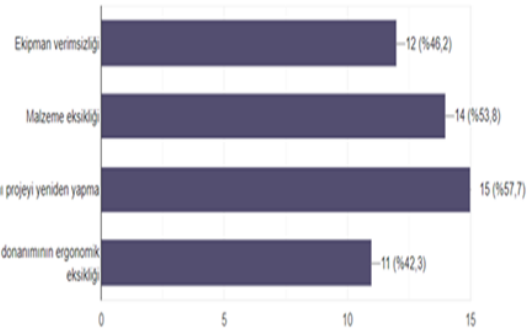
Şekil 28. İşgücü Verimliliğini Etkileyen Motivasyon Faktörleri

Şekil 28'de %76,9 (20 kişi) finansal motivasyon eksikliği, %61,5'i (16 kişi) fazla mesai, %50'si (13 er kişi) ödeme gecikmesi-yeme ve dinlenme yerlerinin eksikliği, %38,5'i (10 kişi) eğitimlerin eksikliği, %30,8'i (8 er kişi) işgücü yükselme eksikliği-ulaşım araçlarının sağlanmaması işgücü verimliliğini etkileyen faktörler olarak öne çıkmaktadır.



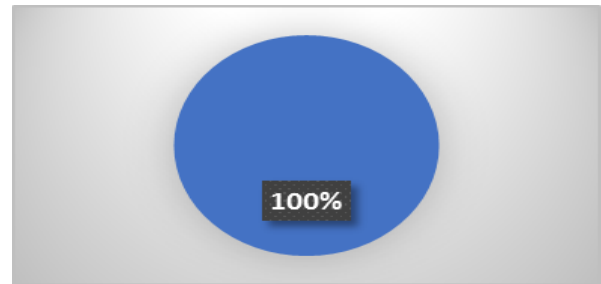
Şekil 29. İşgücü Verimliliğini Etkileyen Güvenlik Faktörleri

Şekil 29'da %61,5 (16 kişi) yetersiz aydınlatmanın, %53,8'i (14 kişi) gürültünün, %42,3'ü (11 kişi) kötü havalandırmanın, %34,6'sı (9 kişi) kötü hava koşullarının, %23,1'i (6 kişi) güvenlik önlemlerinin dikkat edilmediğini, %15,4'ü (4 kişi) kaza riskinin, %3,8'i (1 kişi) çalışılan sektörde iş sağlığına ve güvenliğine verilen önemin işgücü verimliliğini etkileyen güvenlik faktörleri olduğunu belirtmişlerdir.



Şekil 30. İşgücü Verimliliğini Etkileyen Kalite Faktörleri

Şekil 30'da %57,7 (15 kişi) aynı projeyi yeniden yapmanın, %53,8'i (14 kişi) malzeme eksikliğinin, %46,2'si (12 kişi) ekipman verimsizliğinin, %42,3'ü (11 kişi) ofis donanımındaki ergonomik eksikliklerinin işgücü verimliliğinde etkileyen kalite faktörleri olduğunu belirtmiştir.



Şekil 31. İşyerindeki Verimliliği %100 Sağlamak Sizce Mümkün Müdür?

Şekil 31'e göre ankete katılanların hepsi işyerindeki verimliliğin arttırılabileceğini

belirtmiştir. Yani işletmeler istedikten sonra her konuda çalışanlarını mutlu edebileceği ve kendi işletme verimliliği adına çalışanların ergonomi bakımından rahatlığını sağlamaları gerektiğini bilmeleridir.

IV. TARTIŞMA

Eğer bir iş yerinde hafta sonu çalışma oluyorsa, ofisteki verimliliği arttırmak için alınan ücret arttırılabilir.

Bireyin verimliliği arttırabilmesi için işine odaklanması ve mutlu olması önemli bir etkidir. Hafta sonları tatil olursa, bireyler işine odaklanmada sorun yaşamayabilir ve mutlu olabilirler.

Ofis dışında etkinlik yapılarak bireylerin mutlu olması sağlanabilir ve verimlilik buna bağlı olarak artabilir. Ayrıca ofis dışı etkinlik yapılırsa yeni proje için motivasyon kaynağı oluşabilir.

İşgücü verimliliğinin ölçümü ve öncelikle hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiğinin belirlenmesi sonucunda, yönetim bu konuda daha doğru kararlar alabilecek ve işletmenin başarısı artacaktır. İşletmeler ile tüm kamu kurumlarında, çalışanların verimli ve etkin bir şekilde sevk idare edilmesi isteniyorsa, çalışanların iş verimliliğine yönelik motivasyon güdülenmesi konusuna gereken önem verilerek gerekli önlemler alınmak durumundadır. Ve bu konuda işçi işveren özel sektör kamu kurumları iş birliği halinde hareket etmesi gerektiğini tüm bilimsel çalışmalar göstermektedir.

V. SONUÇLAR

Günümüzde verimlilik, ülkelerin kalkınma hamlelerinin yanında, işletmelerin başarılı olup olmadığının ölçülüp değerlendirilmesinde de temel göstergelerden biridir. İşletmelerin en önemli sorunlarından biri verimliliği arttırmaktır. Verimliliği artırıcı tedbirlerin alınması ve uygulanması işletmelerin temel görevlerindedir.

İş görenin motivasyonu, ücretinin yeterli seviyede olması, işyerinin fiziki ortamının işçinin çalışabileceği şekilde düzenlenmesi gibi etmenler, iş verimliliğinde etkili olmaktadır. Yapılan tüm ergonomik iyileştirmelerle iş ve iş çevresinden duyulan memnuniyet ölçüsünde insanların daha verimli çalışabileceklerini göstermektedir.

Verilere bakıldığında ofiste çalışanların yarısının gün içinde ofisten çıkmak için saat saydığını, %53,8'inin ise aynı ofiste çalışmayı

istememektedir. İş görenlerin %80,8'inin aldıkları maaşın yetersiz olduğunu, %84,6'sı ofis içi tasarımın verimliliği etkilediğini ve yöneticilerin kendilerine ilerle şansı verdiğini söylemişlerdir.

18-25 yaş aralığında çalışan genç nüfusun %80'i aldığı ücreti yetersiz bulmakta ve tamamı cumartesi günü yarım ya da tam gün çalışmaktadır.

18-25 yaş aralığında çalışan ve aldığı ücreti yetersiz bulanların %71'i işine odaklanmada problem yaşamakta ve %60'ının duygu durumu ya nötr ya da mutsuz olarak kaydedilmiştir.

Hafta sonları çalışmayan genç nüfusun hepsi mutlu ve işine odaklanmada problem yaşamamaktadırlar.

İş deneyimi aynı süre olan %80'lik kısmın; sadece %25 i diğerlerinden fazla ücret almaktadır. Bu fazla ücret alan %25'lik kısmın tamamı mutlu ve işine odaklanmada problem yaşamamakta ve cumartesi günü tam gün çalışmaktadır.

Ofiste çalışan bireylerin; %60 kısmen yeterli alanda çalıştığını, %40 yeterli çalışma alanına sahip olduğunu, %60'ı ofis dışında etkinlik yapmadığını, %80'ini ofisinizin iç tasarımından etkilendiğini belirtmiştir.

Ofiste çalışan bireylerin; %60'ı yeni projeye başlamak istemediğini, çalışma alanını yeterli bulan tüm bireyler yeni projeye başlamayı sabırsızlıkla beklediğini ve bu bireylerin %50'si mutlu; %50'sinin duygu durumu nötr olduğunu söylemişlerdir.

Ofis dışında etkinlik yapmayan bireylerin sadece %20'si mutlu ve işine odaklanabilmektedir.

Ofis verimliliğinin arttırılması için sırasıyla çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücretlerin arttırılması, ofis içi dekorasyonun iyi olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Verimliliğinizi etkileyen faktörler ise ücret-mali motivasyon eksikliği, çalışan memnuniyetsizliği, sosyal etkinlik yetersizliği, tecrübe eksikliği-kalite-dar alanda çalışma, hava koşulları, kapalı alanda çalışma, iş devamsızlık, malzeme eksikliği-çalışan yaşının olduğunu belirtmiştir.

Finansal motivasyon eksikliği, fazla mesai, ödeme gecikmesi-yeme ve dinlenme yerlerinin eksikliği, eğitimlerin yetersiz olması, işgücü yükselme eksikliği-ulaşım araçlarının sağlanmamasının işgücü verimliliğini etkileyen faktörler olarak öne çıkmaktadır. Önem sırasına göre yetersiz aydınlatmanın, gürültünün, kötü havalandırmanın, kötü hava koşullarının, güvenlik önlemlerinin dikkat edilmediğini, kaza riskinin, işgücü

verimliliğini etkileyen güvenlik faktörleri olduğunu belirtmişlerdir.

İşgücü verimliliğini etkileyen kalite faktörleri önem sırasıyla aynı projeyi yeniden yapmanın, malzeme eksikliğinin, ekipman verimsizliğinin, ofis donanımındaki ergonomik eksikliklerinin olduğunu belirtmiştir. İşyerinde çalışanların beklentilerinin karşılanmasında bu faktörler çok önem arz etmektedir. Bu hususlar sağlandığı ölçüde çalışanlar örgütün amaçlarını benimseyerek verimli çalışabilmektedirler.

KAYNAKLAR

- [1] Ball, Victoria, K., (2002). Opportunities In Interior Designand Decorating Careers, USA: McGraw-Hill.J.
- [2] J. O. E. Stallworth. . and B. H. Kleiner. (1996). Recent Developments in Office design, Journal off Facilities, 14(1/2), pp.34-42.0M.
- [3] R. Arıkan. (2018). Anket Yönetimi Üzerine Bir Değerlendirme, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1: 97-159.