

Verimliliği Etkileyen Faktörler: Bir Mobilya Fabrikası Örneği

Mehmet ÇOLAK, Büşra ÖZDEMİR

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/Teknoloji Fakültesi/Ağaççileri Endüstri Mühendisliği, Muğla, Türkiye

Sorumlu yazar e-mail: cmehmet@mu.edu.tr

(Geliş Tarihi: 13 Haziran 2024, Kabul Tarihi: 27 Haziran 2024)

(3rd International Conference on Frontiers in Academic Research ICFAR 2024, June 15-16, 2024)

ATIF/REFERENCE: Çolak, M. & Özdemir, B. (2024). Verimliliği Etkileyen Faktörler: Bir Mobilya Fabrikası Örneği. *International Journal of Advanced Natural Sciences and Engineering Researches*, 8(5), 321-341.

Özet – Verimlilik, eldeki kaynaklardan ne derece yararlanıldığını gösterir. Verimliliğin artırılması için kaynakların daha etkili olarak kullanılmaları gerekir. İşletmelerin karlılığını artırabilirken, ekonomilerin büyümesine toplumların yaşam kalitesinin artmasına katkı sağlayabilir.

Bu çalışmanın amacı bir mobilya fabrikasında verimliliği etkileyen faktörler incelenmektedir. Araştırma kapsamında, mobilya fabrikasında hem üretim hem de ofis çalışanlarıyla yüzyüze görüşülerek anket soruları yöneltilmiştir. Bu sonuçlar bilgisayar ortamında raporlanıp, veri analiz yöntemi ile incelenmiştir. Çalışmanın ilk aşamasında çalışanların görev ve sorumlulukları, fabrikanın işleyişine yer verilmiştir. Sonraki aşamada ise materyal ve metot belirlenip detaylandırılmıştır. Çalışmanın son aşamasında anket yönteminden elde edilen veriler veri analiz yöntemi ile tablolar halinde faktörler incelenmiştir. Elde edilen bulgular bu faktörlerin mobilya fabrikasında verimliliğini arttırmak için alınması gereken önlemleri ve iyileştirme alanlarını ortaya koymaktadır. Bu kapsamda çalışma sonuçlarına göre bir mobilya fabrikasında verimliliği arttırmak için işletmede moral-motivasyon sağlamadaki avantajları, çalışan dayanıklılığı ve çalışan verimliliğine yönelik davranış unsurlarının önemli olduğunu göstermektedir. Çalışanların verimliliğini arttırmak için bu alanlarda yapılacak iyileştirmelerin önemli olduğu belirtilmiştir.

Anahtar Kelime: Mobilya, Üretim, Verimlilik, İşgücü, İşletme

1.GİRİŞ

Üretimi yakından takip etmek, kaymalar var ise yeniden düzene girdirmek, süreden, hammadde ve malzemeden pay arttırmak, işletme maliyetlerini aza indirmek ve çıktı miktarını arttırmak adına işletme verimliliği önemlidir (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001).

Verimlilik bir işletmenin çeşitli alanlarda göstermiş olduğu performansın bir göstergesidir. Tanımsal olarak ele aldığımızda verimlilik, genel anlamda belirli bir üretim miktarı ile bu üretimi elde etmek için kullanılan faktörler arasındaki oran şeklinde tanımlanır (Şimşek, 1993). Verimliliğin temel amacı, minimum girdi ile maksimum çıktı elde etmektir. Yan amaçlar ise piyasadaki rakiplerle kıyaslama yapmak ve buna göre strateji geliştirmek, üretim ve hizmet kapasitesinin değerlendirilerek kaynak ve bütçe durumlarının veri analizini yapmak ve çalışma ortamını iyileştirerek efektif çalışmayı sağlar. Verimlilik birçok faktörden etkilenir (Prokopenko, 2003).

Çalışan verimliliği işletmenin hedeflerine ulaşması adına çok önemli bir konudur (Çetin ve diğerleri, 2023). Çalışanların hangi hammaddelerden hangi ürünün hangi kaynaklarla hangi çıktının elde edileceğini bilmesi

işletme verimliliği açısından önem taşımaktadır. Burada çalışan verimliliği kavramı, işçilerin yaptıkları işte maksimum fayda sağlamaları olarak tanımlanır. Çalışanların sağladıkları verim, bilgi birikimi, adap, eğitim ve deneyimleri ile birlikte hareket eder. Çalışan verimliliğinin sağlanabilmesi için iki temel faktör mevcuttur. İlki, işletme tarafından saptanan amaçlara uygun performans sunma potansiyeline sahip olmayan çalışanların örgütte barındırılmamasıdır. Eğer işbaşı yaptırılan işçinin potansiyeli öncesinden bilinmiyorsa işçinin sergilediği performans çalışacağı süre içerisinde gözetlenerek gerekli kararlar (terfi, işten ayırma vb. dahil) alınmalıdır. Çalışan verimliliğinin artırılmasındaki ikinci önemli unsur da yapılacak işin niteliklerine sahip işçi bulunmasıdır (Köksal, 2008).

Çalışma yaşamının kalitesi iyileştirildikçe, insan kaynağının iş tatmini sağlanmış olacak bu ise insan kaynağının ve yönetimin de karını yükseltecek çalışma ortamıyla gerçekleşecektir. Kısaca verimli iş gücünü sağlayabilmek için elverişli çalışma ortamına ihtiyaç duyulmaktadır (Ataol, 1993).

Bu çalışmada işletmede çalışanların çalışma ortamı, çalışan dayanıklılığı, moral ve motivasyonu üzerinde inceleme sağlanmıştır. Bu bağlamda çalışanların iletişimsel olarak geri dönüşlerinin değerlendirilmesinde, yapılan işlerde takdir ve ödüllendirme sistemlerinin olmasının çalışanın işine odaklanarak çalışmasını sağladığından dolayı daha az hata yaparak üretim kalitesini arttırdığını bu da verimliliğe olumlu yönde katkı sağlar. Bunun yanında çalışma ortamının temiz, güvenilir ve ergonomik olması çalışan sağlığını olumlu yönde etkilediği için devamsızlık oranını azalttığı için üretimin sürekli devam etmesiyle iş gücü kaybı azalır bu da verimliliği artırdığı gözlemlenmiştir. Eğitim ve gelişimsel olarak çalışana gerekli eğitimler verildiğinde çalışan kendi yeteneklerini geliştirmesine imkan sağlayan eğitimlerle yaptığı işe katma değer kattığından dolayı verimliliği artırdığı gözlemlenmiştir. Bu unsurlara dikkat eden bir işletme performansını artırarak gelişen ve değişen pazarda sürdürülebilir ve rekabet edebileceği için büyüme sağlar.

2.MATERYAL VE YÖNTEM

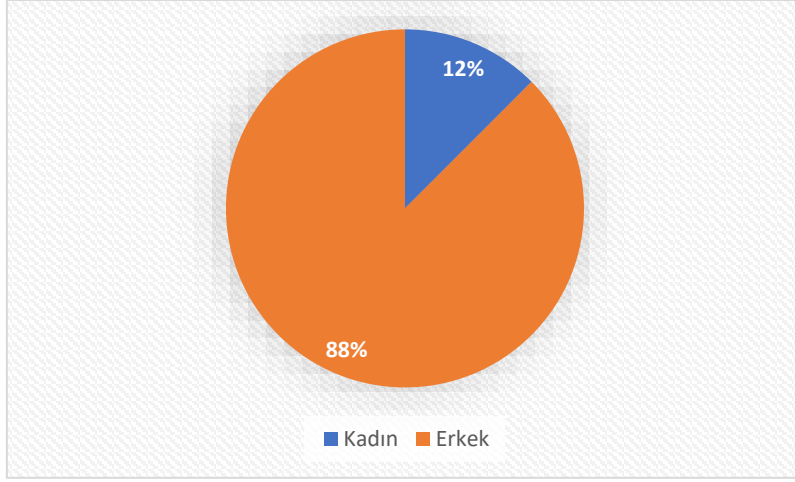
Veri toplama aracı olarak anket, bireylerden sözlü veya yazılı olarak bilgi almak için yapılan bir araştırma tekniğidir. Bireyden istenen bilgiler kendisi, çevresi veya kurumuyla ilgili değişik türden nicel ve nitel verileri kapsayabilir. Bu bilgiler esas itibarıyla yüz yüze görüşerek, posta ile yazılı olarak, telefonla veya internet ortamında değişik faktörlerle uygulanarak elde edilebilir (Arıkan, 2018).

Araştırmada anket yöntemi kullanılarak fazla miktardaki verileri kısa zamanda birebir görüşülerek toplama olanağı sağlanmıştır. Çalışma kapsamı evreni olarak İzmir’de mobilya üzerine üretim yapan bir fabrika seçilmiştir. Bu fabrikada çalışanların hepsiyle yüz yüze görüşülerek anket verileri toplanmıştır. Anket içeriği olarak 1-4’üncü sorular çalışanların demografik değişkenleri olan cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve hizmet süresini içermektedir. 5-47’inci sorular ise 3 ana konuda ayrılarak işletmede moral-motivasyon sağlamadaki avantajları, çalışan dayanıklılığı ve çalışan verimliliği olarak hangi etmenlere bağlı olduğunu anlayabilmek üzerine sorulmuştur.

Anket soruları çalışanların doğru ve kısa sürede cevap verebilmesi adına kısa ve net halde 47 soru sorulmuştur. Bu çalışma ile bir mobilya fabrikasında çalışanların ve işletmenin verimliliğine etki eden faktörlerin belirlenmesi amaçlanarak elde edilen bilgiler analiz edilerek tablolar halinde aşağıda verilmiştir.

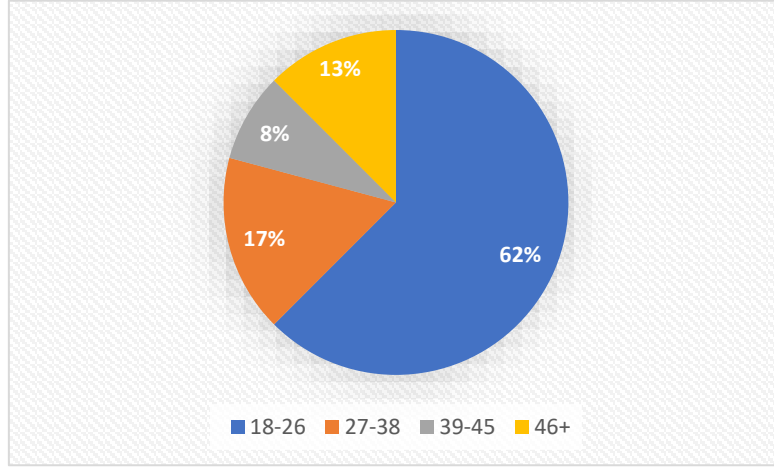
3.BULGULAR

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Şekil 1-4’de sunulmuştur.



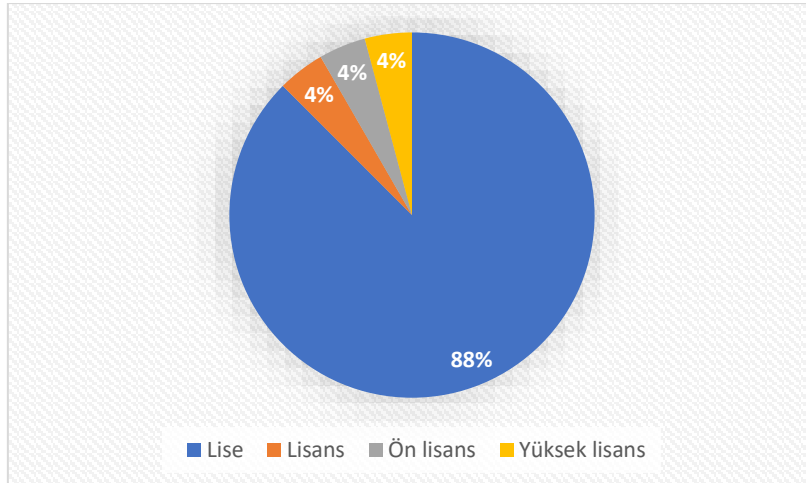
Şekil 1. Ankete Katılanların Cinsiyet Dağılımı

Şekil 1’de görüldüğü üzere ankete katılan katılımcıların %12’si kadın, %88’i ise erkektir. Söz konusu fabrikada erkek istihdamının yüksek oranda olması üretimin erkek ağırlıklı olduğunu göstermektedir.



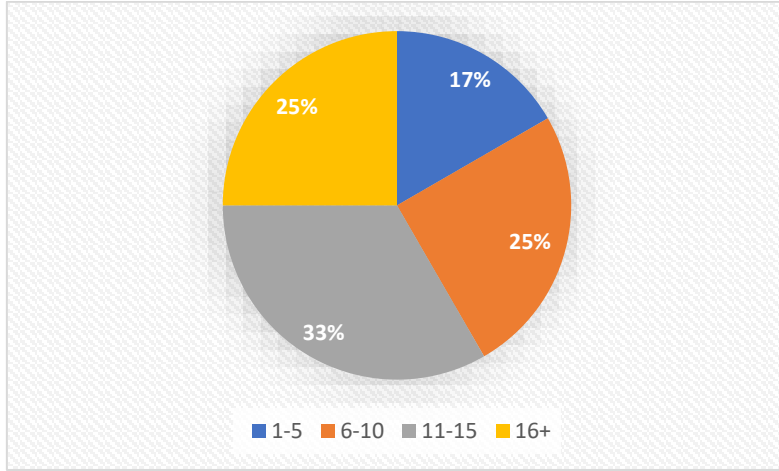
Şekil 2. Ankete Katılanların Yaşa Göre Dağılımı

Şekil 2’ye göre ankete katılan katılımcıların %62’si 18-26 yaş aralığında, %17’si ise 27-38 yaş aralığında, %13’ü 46 yaş ve üzeri iken %8’i 39-45 yaş aralığındadır. Katılımcıların çoğunlukla genç olması, sektörün genç ve dinamik bir çalışan kitlesine sahip olduğunu göstermektedir.



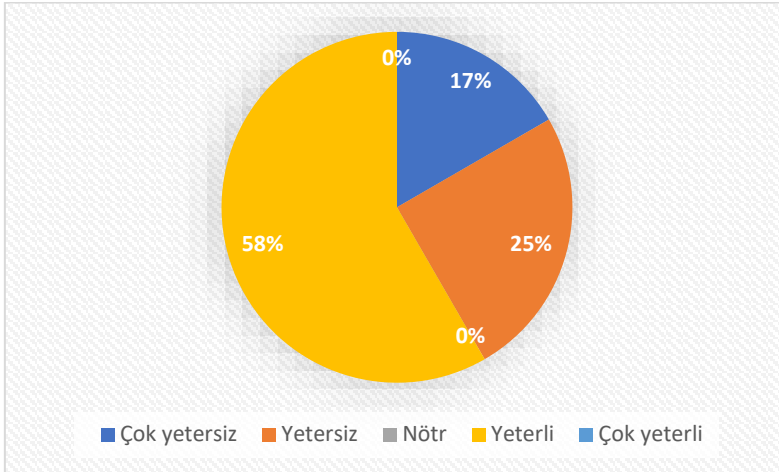
Şekil 3. Ankete Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Şekil 3'e göre ankete katılan kişilerin eğitim durumları incelendiğinde, %88'i lise, diğerleri %4 olarak lisans, önlisans, yüksek lisans olarak oluşturmaktadır.



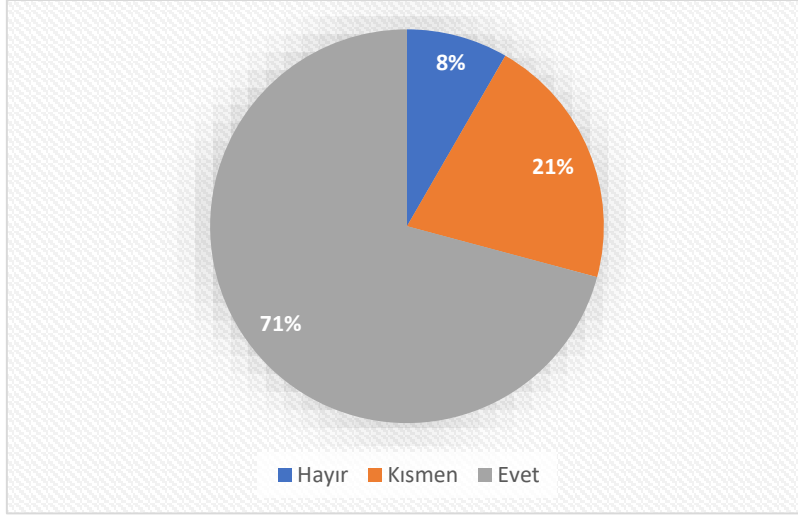
Şekil 4. Ankete Katılanların Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Şekil 4'e göre ankete katılan kişilerin hizmet süreleri incelendiğinde, %33'ü 11-15 yılları arasında, %25'i 6-10 yılları arasında, %25'i 16 yıl ve üzeri ve %17'si ise 1-5 yılları arasında hizmet vermektedir.



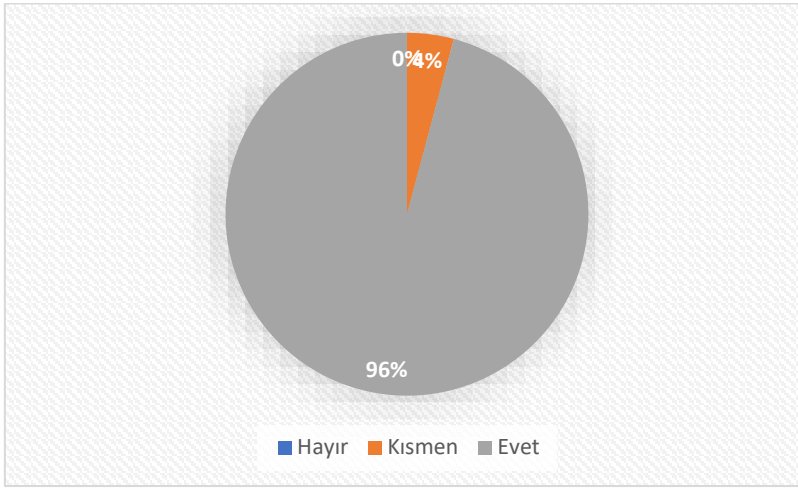
Şekil 5. İşletmedeki çalışan sayısının yeterliliği

Şekil 5'e göre ankete katılan kişilerin %58'i işletmede çalışanların sayısının yeterli olduğunu düşünürken, %25'i yetersiz, %17'si ise çok yetersiz olduğu incelenmiştir. Genel sonuca bakılacak olursa çalışan sayısının genel olarak yeterli olduğu kanaatine varılmıştır.



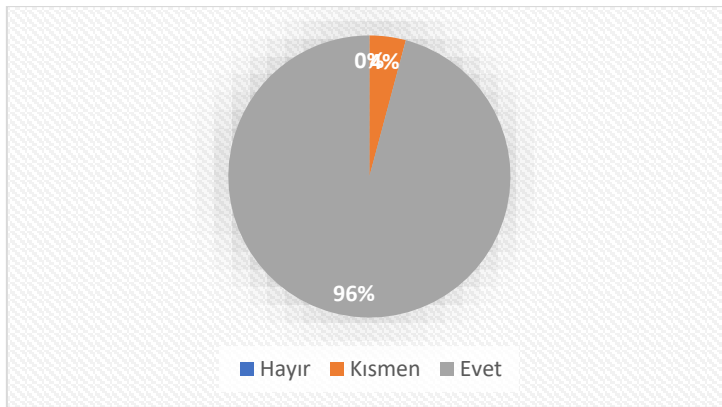
Şekil 6. Öneri ve şikayetlerin dikkate alınma durumu

Şekil 6'a göre ankete katılan kişilerin %71'i fabrikadaki geri dönüşlerinin öneri ve şikayet kapsamında dikkate alındığını belirtirken, %21'i kısmen dikkate alındığını, %8'i öneri ve şikayetlerin dikkate alınmadığını belirtmiştir.



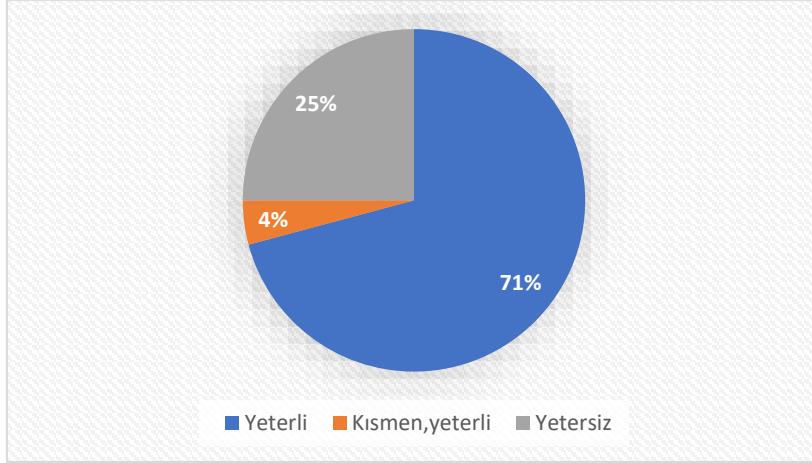
Şekil 7. Düşünceleri özgürce dile getirme durumu

Şekil 7'e göre ankete katılan kişilerin çalıştıkları ortamda %96'sı düşüncelerini özgürce dile getirirken %4'ü kısmen dile getirebildiklerini belirtmiştir.



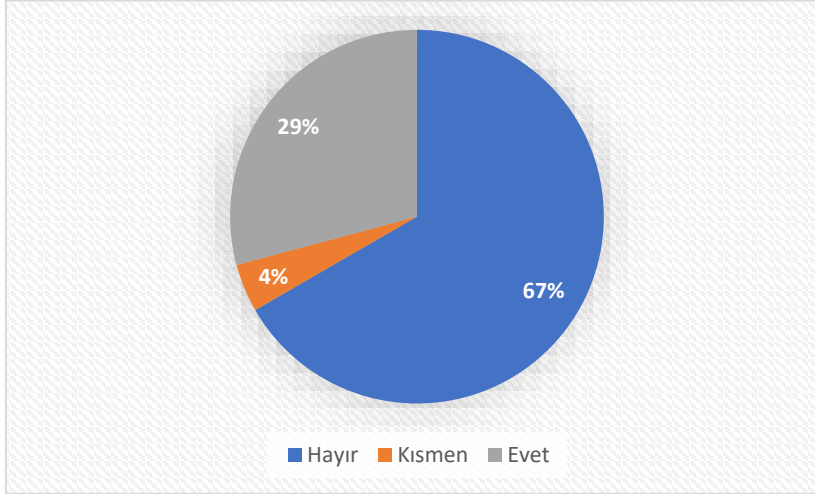
Şekil 8. İş hayatının sosyal yaşama etki durumu

Şekil 8'e göre ankete katılanların %96'sı iş hayatının sosyal yaşamı etkilediğini belirtirken %4'ü iş hayatının sosyal yaşamlarını kısmen etkilediğini belirtmiştir.



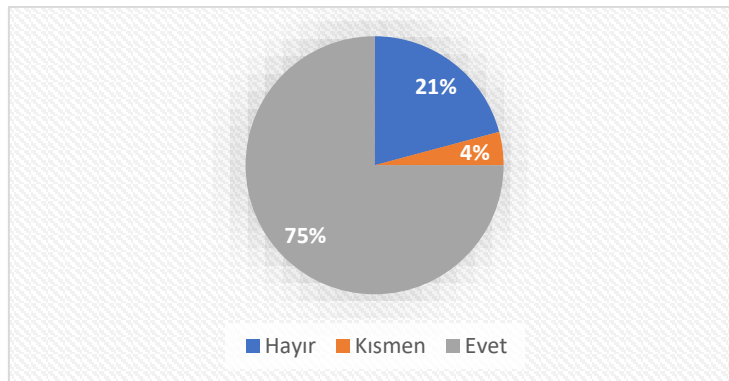
Şekil 9. Yemek arası ve çay mola saatlerinin zaman olarak yeterlilik durumu

Şekil 9'a göre ankete katılanların %71'i yemek ve çay mola saatlerinin zaman olarak yeterli olduğunu %25'i yetersiz olduğunu, %4'ü ise kısmen yeterli olduğunu belirtmiştir.



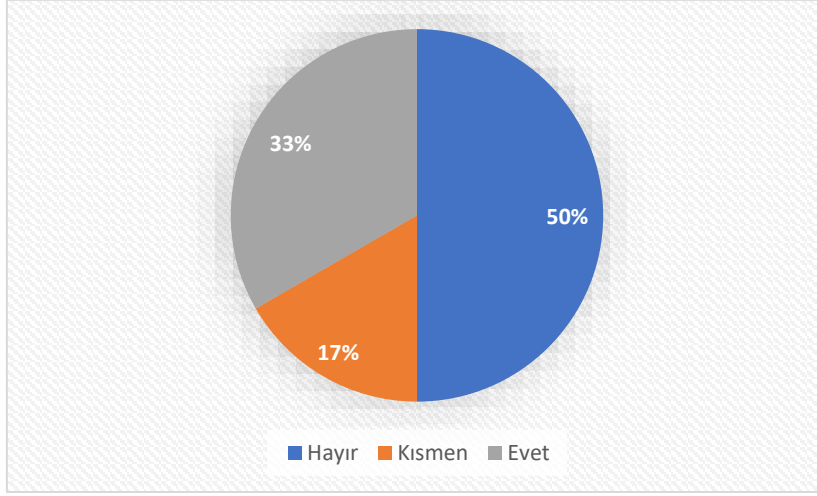
Şekil 10. Resmi tatil ve günlerde bizlere moral etkinliklerinin düzenlemesi durumu

Şekil 10'a göre ankete katılanların %67'si resmi tatil ve günlerde moral etkinliğinin yapılmadığını, %29'u yapıldığını, %4'ü kısmen yapıldığını belirtmiştir. Kişilerin moral ve motivasyonu için etkinliklerin düzenlenmesinin önemlidir diyebiliriz.



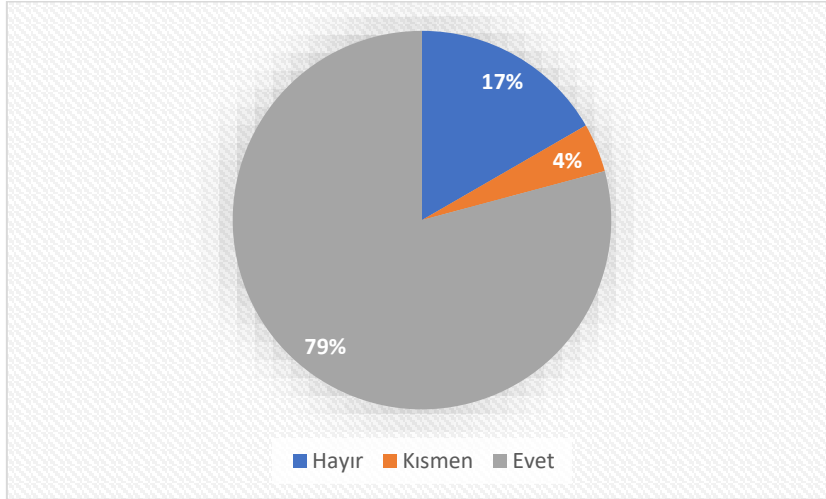
Şekil 11. Ailecek görüşülen mesai arkadaşları durumu

Şekil 11'e göre ankete katılanların %75'i ailecek iş dışında görüşürken %21'i iş dışında görüşmediği %4'lük bir kısım ise kısmen görüştüğünü belirtmiştir.



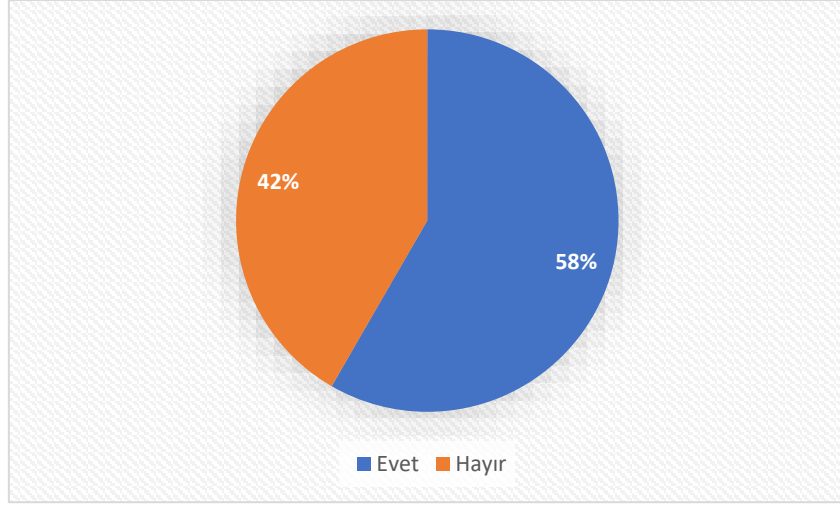
Şekil 12. Yapılan iş karşılığında adil bir ücret alma durumu

Şekil 12'ye göre ankete katılanların %50'si yapılan iş karşılığında adil bir ücret almadığını belirtirken %33'ü adil bir ücret aldığını, %17'si ise kısmen adil bir ücret aldığını belirtmiştir.



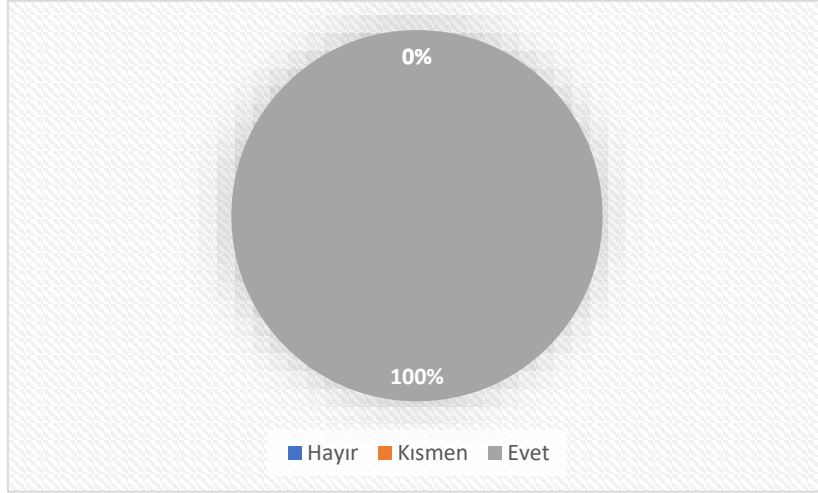
Şekil 13. Hafta sonları ya da mesai yapılma durumu

Şekil 13'e göre ankete katılanların %79'u mesai yaparken %17'si mesai yapmadığını %4'ü kısmen mesai yaptığını belirtmiştir. Bu işletmede mesai yapıldığını söyleyebiliriz.



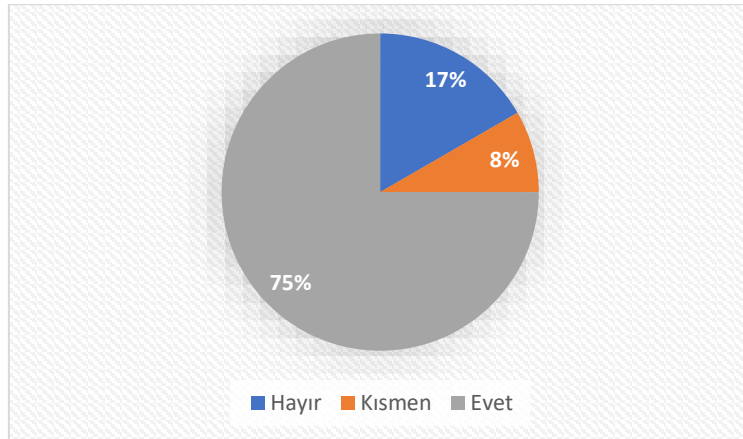
Şekil 14. Mesai yapıldığında ücret ya da prim alınması durumu

Şekil 14'e göre ankete katılanlar mesai yapıldığında %58'i ücret ya da prim aldığını belirtirken %42'si ücret ya da prim almadığını belirtmiştir.



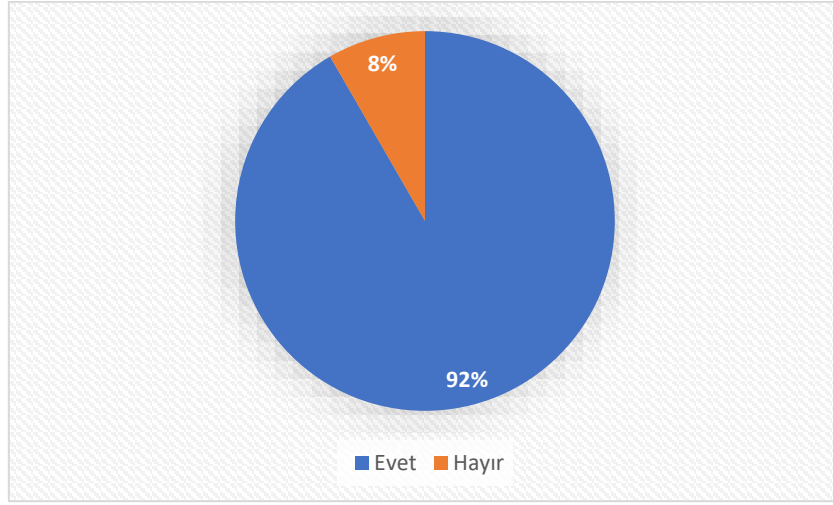
Şekil 15. Yapılan işlerden takdir-teşekkür dönütü çalışanı mutlu eder mi?

Şekil 15'e göre ankete katılanların tümü yapılan iş sonrasında ilgili kişilerden takdir ya da teşekkür edilmesi çalışanı mutlu ettiğini belirtmişlerdir. İşletmede moral motivasyon sağlamada oldukça önemli olduğunu söyleyebiliriz.



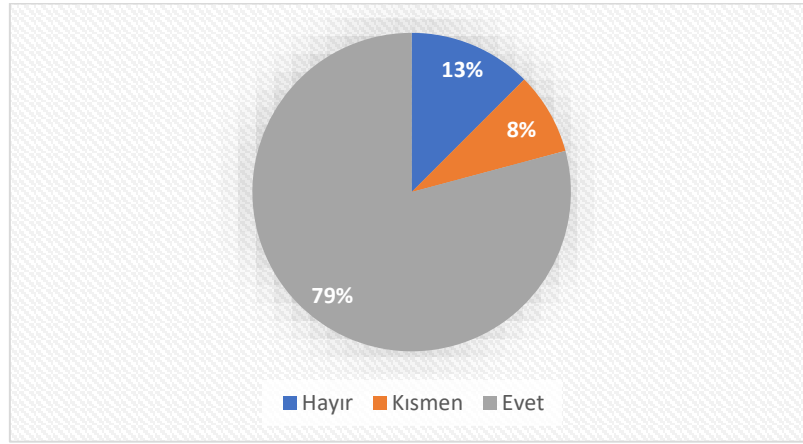
Şekil 16. Çalışanın takdir edilmesi durumu

Şekil 16'a göre ankete katılanların %75'i yaptığı işlerden dolayı takdir edilirken %17'si takdir edilmediğini %8'i kısmen takdir edildiğini belirtmiştir.



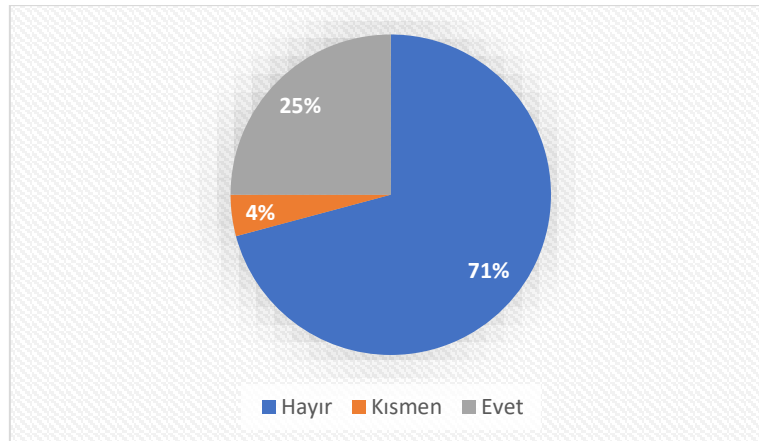
Şekil 17.Çalışma arkadaşlarını sevme durumu

Şekil 17'e göre ankete katılanların %92'si çalışma arkadaşlarını severken %8'i çalışma arkadaşlarını sevmemektedir.



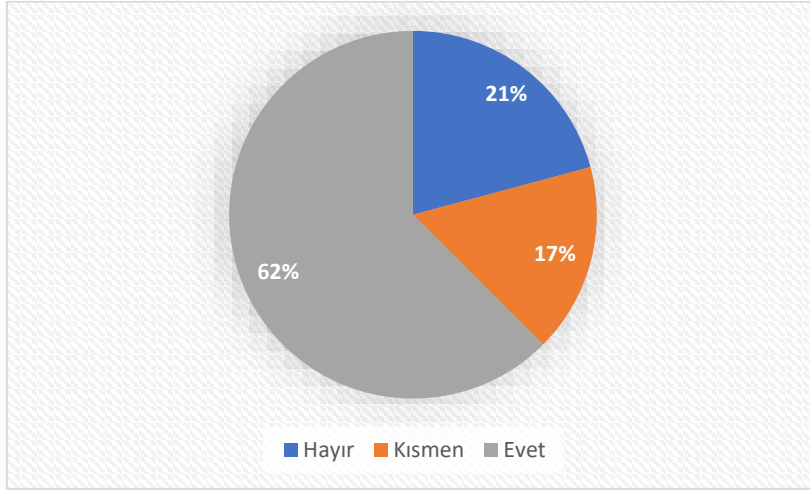
Şekil 18. İşyerindeki iletişim durumu

Şekil 18'e göre ankete katılanların %79'u işyerindeki iletişimlerinin iyi olduğunu belirtirken %13'ü iletişimlerinin iyi olmadığını %8'i iletişimin kısmen iyi olduğunu belirtmiştir.



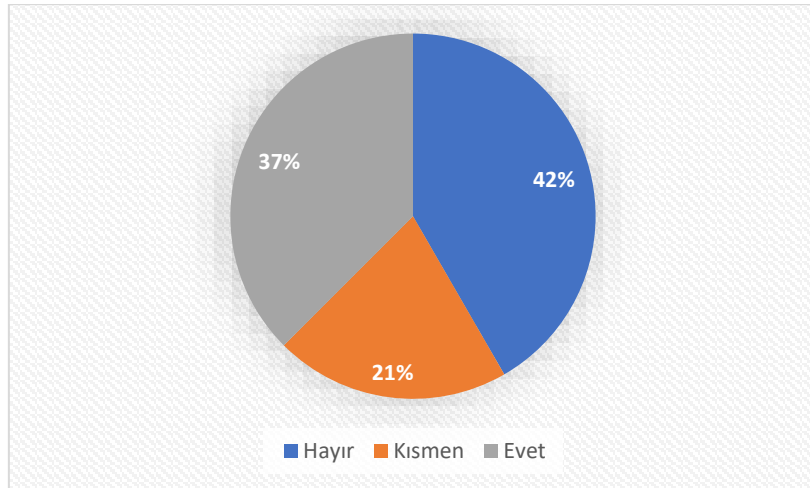
Şekil 19. İşyerindeki hak ve ödenekler durumu

Şekil 19'a göre ankete katılanların %71'i işyerinin verdiği hak ve ödenekler diğer işletmelere göre daha kötü olduğunu düşünürken %25'i çalıştıkları şirketin diğer işletmelerden daha iyi hak ve ödenekleri olduğunu, %4'lük katılan kısmen olarak belirtmiştir.



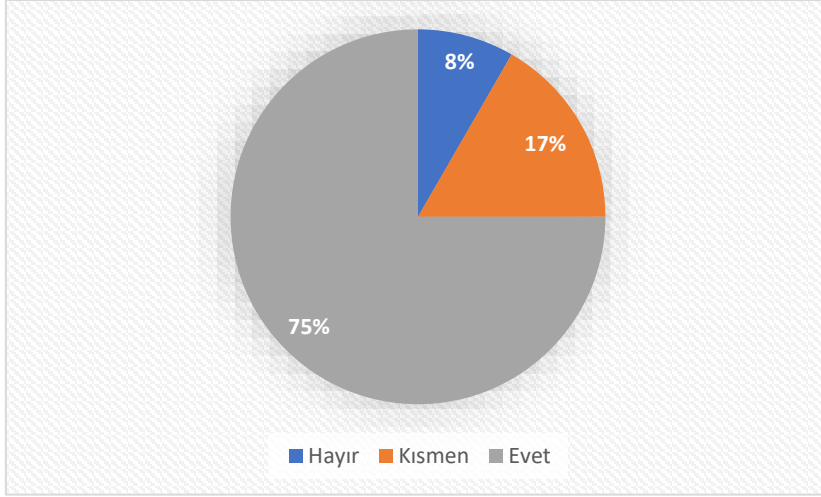
Şekil 20. Yapılan işten hoşnut olma durumu

Şekil 20'e göre ankete katılanların %62'si yaptığı işten hoşnut olduğunu belirtirken %21'i yaptığı işten memnun olmadığını %17'si kısmen memnun olduğunu belirtmiştir.



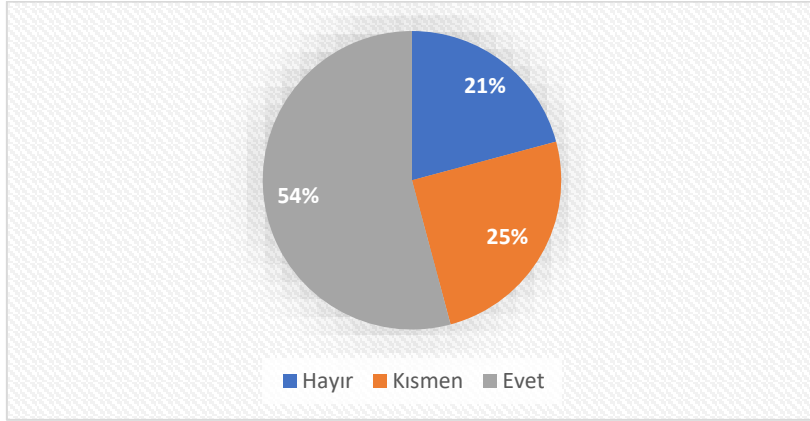
Şekil 21. Birlikte çalıştığı arkadaşlarının yeterli olma durumu

Şekil 21'e göre ankete katılanların %37'si birlikte çalıştığı insanların yetersiz olması durumundan dolayı daha fazla çalışmak durumunda kaldığını belirtirken %42'si daha fazla çalışmasına gerek olmadığını %21'i ise kısmen çalışmak zorunda kaldığını belirtmiştir.



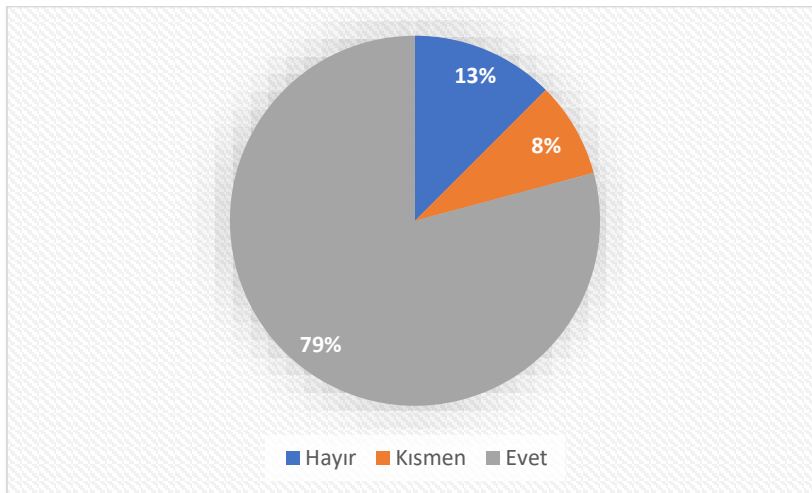
Şekil 22. Yapılan işten hoşnut olma durumu

Şekil 22'e göre ankete katılanların %75'i yaptığı işlerden hoşnut iken %17'si kısmen hoşnut %8'i hoşnut olmadığını belirtmiştir.



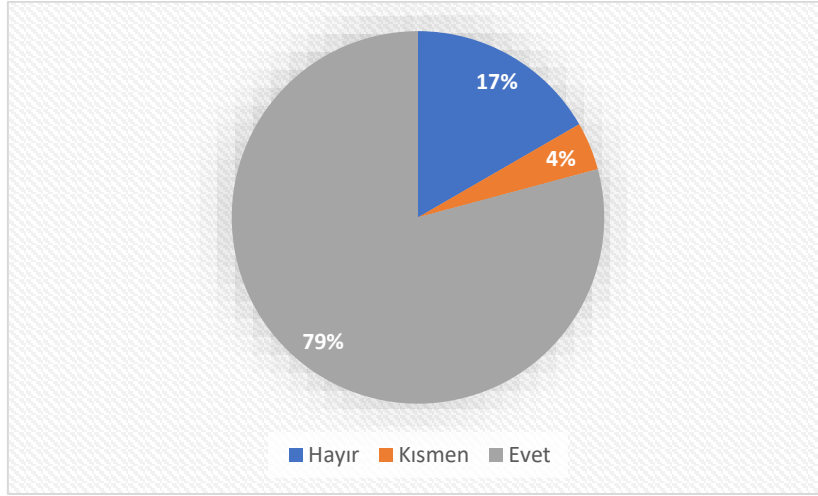
Şekil 23. İşyerindeki çalışanların ödüllendirilmesi durumu

Şekil 23'e göre ankete katılanların %54'ü çalıştıkları işyerinde çalışanların ödüllendirildiğini belirtirken %25'i kısmen ödüllendirildiğini %21'i ise ödüllendirilmediğini belirtmiştir.



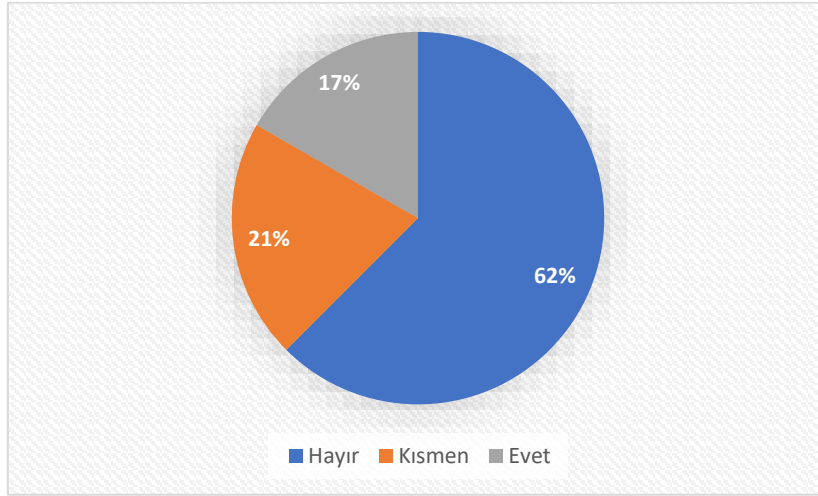
Şekil 24. Yapılan işten gurur duyma durumu

Şekil 24'e göre ankete katılanların %79'u yaptığı işten gurur duyarken %13'ü yaptığı işten gurur duymadığını %8'i yaptığı işten kısmen hoşnut olduğunu belirtmiştir.



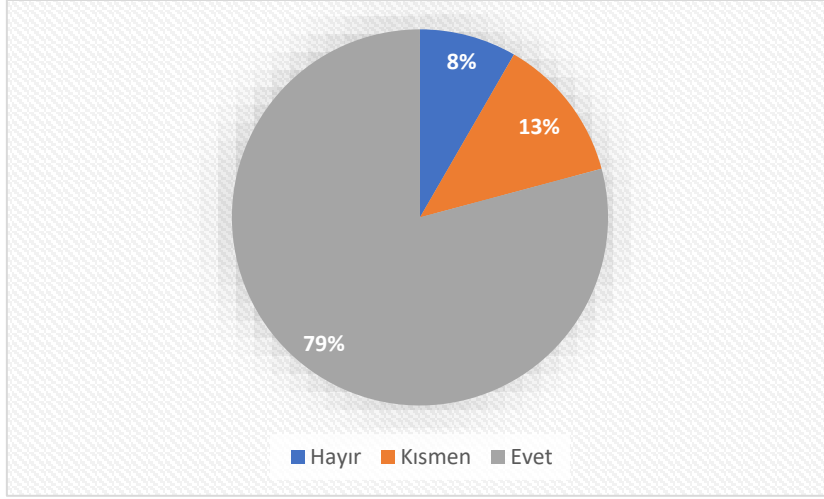
Şekil 25. Yapılması gereken işlerin açık ve net olma durumu

Şekil 25'e göre ankete katılanların %79'u yapılması gereken işin açık ve net olduğunu %17'si yapılacak işin açık ve net olmadığını %4'ü ise yapılacak işin kısmen açık ve net olduğunu belirtmiştir.



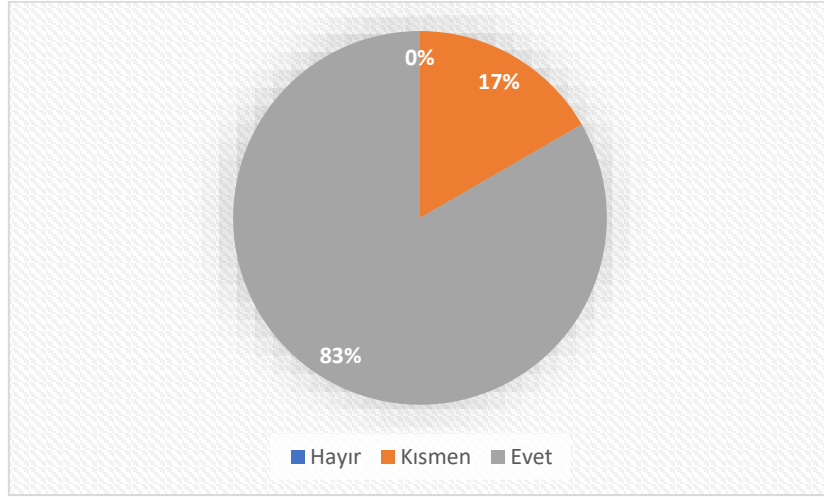
Şekil 26. İş makinalarının güvenlik eksikliğinden oluşan kaza risk korkusu durumu

Şekil 26'a göre ankete katılanların %62'si iş makinalarının güvenlik eksikliğinden oluşan kaza risk korku durumu yaşamazken %21'i kısmen bu korku durumunu yaşadığını %17'si ise bu durumdan dolayı korku yaşadığını belirtmiştir.



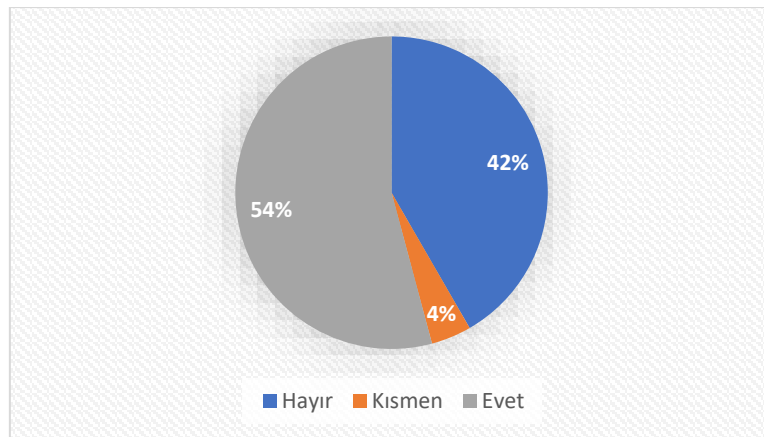
Şekil 27. İşyerindeki değişime uyum sağlama durumu

Şekil 27'e göre ankete katılanların %79'u işyerindeki değişime uyum sağladığını %13'ü kısmen uyum sağlayabildiğini %8'i uyum sağlayamadığını belirtmiştir.



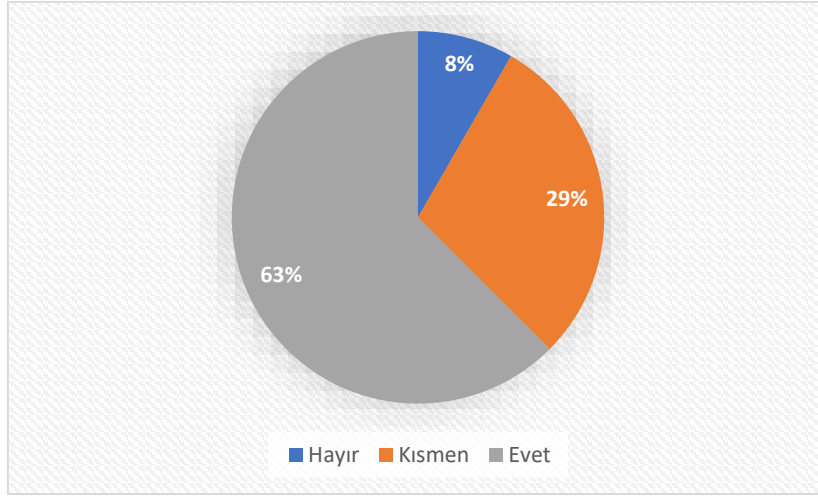
Şekil 28. İşyerinde beklenmeyen durumlarla başa çıkabilmek için diğer çalışanlarla etkin bir şekilde iş birliği yapma durumu

Şekil 28'e göre ankete katılanların %83'ü işyerinde beklenmeyen durumlarla başa çıkabilmek için diğer çalışanlarla etkin bir şekilde iş birliği yaptığını belirtirken %17'si kısmen etkin bir şekilde iş birliği yaptığını belirtmiştir.



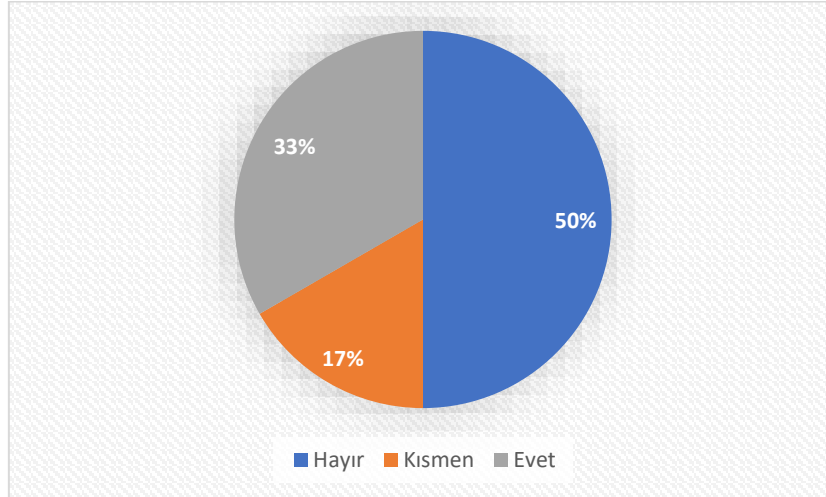
Şekil 29. Ağır iş yüküyle uzun süre çalışma durumu

Şekil 29'a göre ankete katılanlar ağır iş yüküyle uzun süre çalışma durumu %54 iken kısmen çalışabilen %4 ağır iş yüküyle uzun süre çalışamayanlar %42 oranındadır.



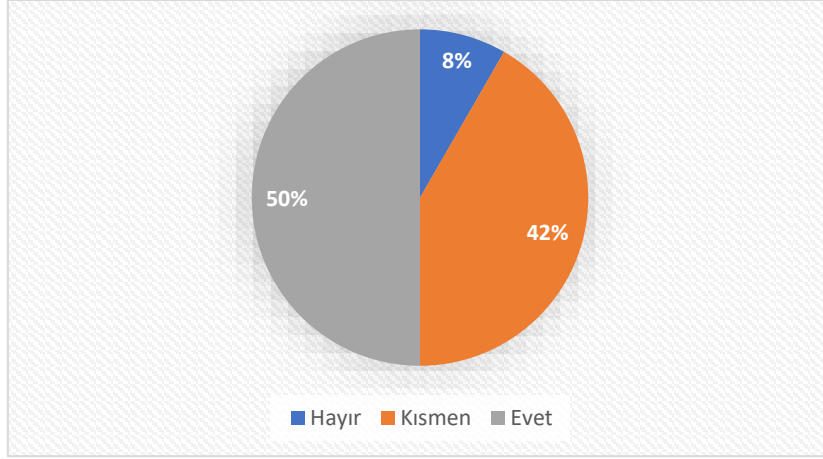
Şekil 30. İşteki sorunları çözme çabası durumu

Şekil 30'a göre ankete katılanların %63'ü işteki sorunları çözme çabası gösterirken %29'u kısmen çaba gösterdiğini %8'i sorunları çözme çabası göstermediğini belirtmiştir.



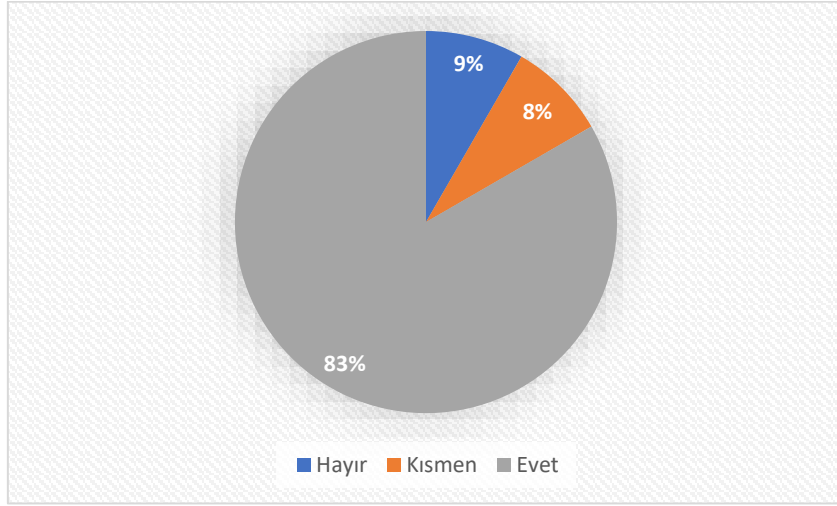
Şekil 31. İşteki sorunları yetkin bir şekilde çözme durumu

Şekil 31'e göre ankete katılanların %50'si işteki sorunları yetkin bir şekilde çözmezken %33'ü yetkin bir şekilde çözer %17'si kısmen çözebildiğini belirtmiştir.



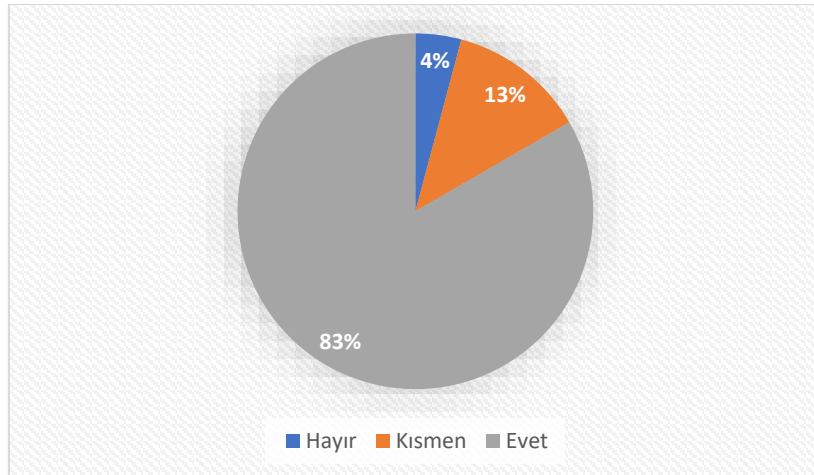
Şekil 32. İş yapma şeklinin değişim durumu

Şekil 32'ye göre ankete katılanların %50'si işindeki hatalardan ders alarak iş yapma şeklini değiştirdiğini, %42'si ise kısmen değiştirdiğini, %8'i değiştirmedini belirtmiştir.



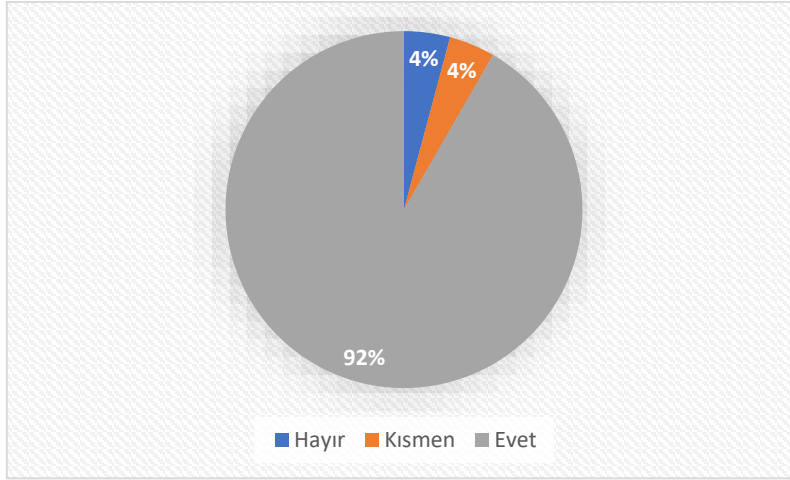
Şekil 33. Çalışmayı iyileştirme durumu

Şekil 33'e göre ankete katılanların %83'ü işteki performansını sürekli olarak yeniden değerlendirerek çalışmasını iyileştirme yolunda çaba gösterirken %8'i kısmen çaba gösterdiğini %9'u çaba göstermediğini belirtmiştir.



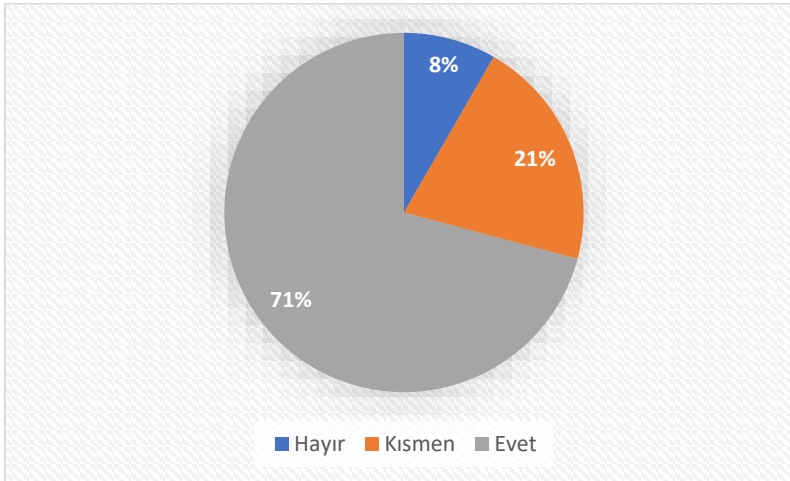
Şekil 34. Eleştiriler sonrası geri dönüş yapma durumu

Şekil 34'e göre ankete katılanların %83'ü işiyle ilgili değerlendirmeleri eleştiri bile olsa dikkate alarak geri dönüş yaptığını %13'ü kısmen geri dönüş yaptığını %4'ü geri dönüş yapmadığını belirtmiştir.



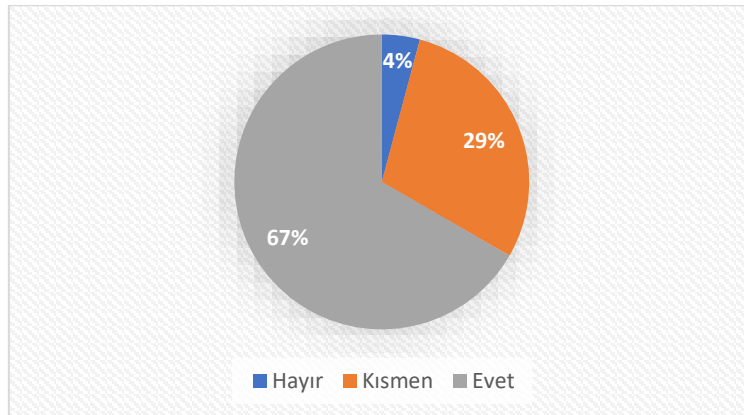
Şekil 35.Özel uzmanlık gerektiren durumda iletişim kurma durumu

Şekil 35'e göre ankete katılanların %92'si işteki özel uzmanlık bilgisine veya desteğe ihtiyaç duyduğunda kiminle iletişim kuracağını bilir, %4'ü kısmen bilir, %4'ü ise kiminle iletişim kuracağını bilmemektedir.



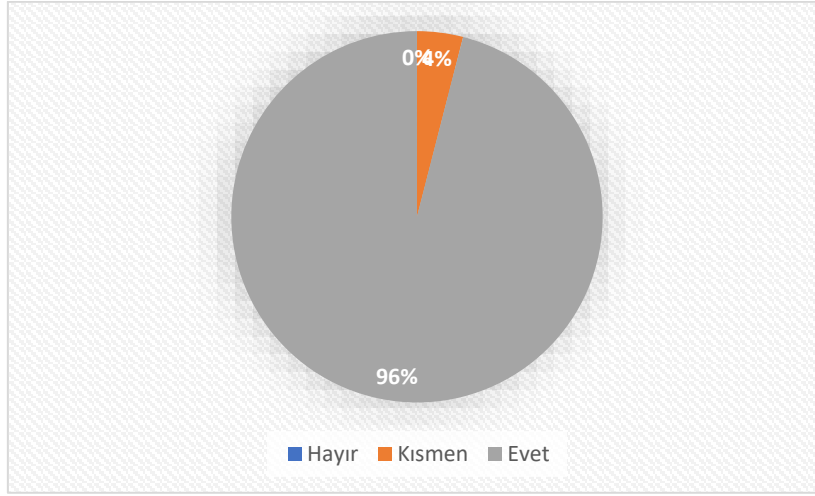
Şekil 36.Yöneticilerin uzmanlık veya desteğini ihtiyaç duyduğunda iletişim durumu

Şekil 36'a göre ankete katılanların %71'i yöneticilerine onların uzmanlık veya desteğine ihtiyaç duyduğunda yaklaştıklarını belirtirken %21'i kısmen yaklaştığını, %8'i ise yaklaşmadığını belirtmiştir.



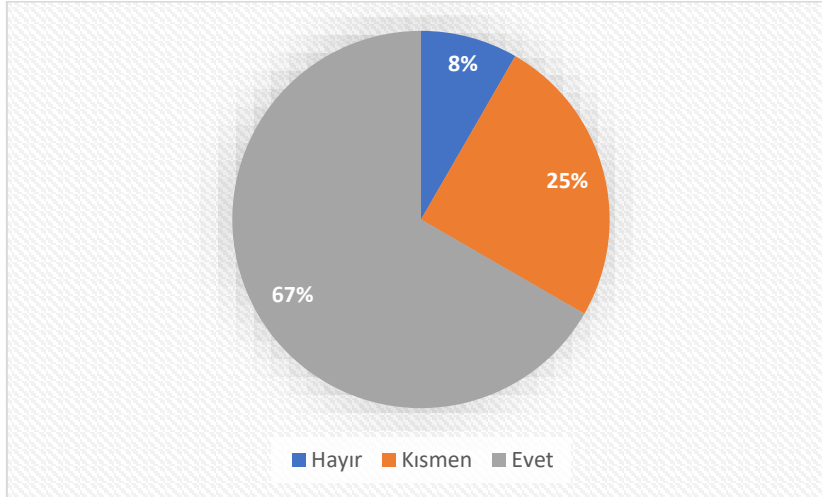
Şekil 37.Sektörde ortaya çıkacak sorunları ikazda bulunma durumu

Şekil 37'e göre ankete katılanların %67'si sektörü yakından izleyerek ortaya çıkacak sorunlar için ikazda bulunduğunu %29'u kısmen ikazda bulunduğunu %4'ü ikazda bulunmadığını belirtmiştir.



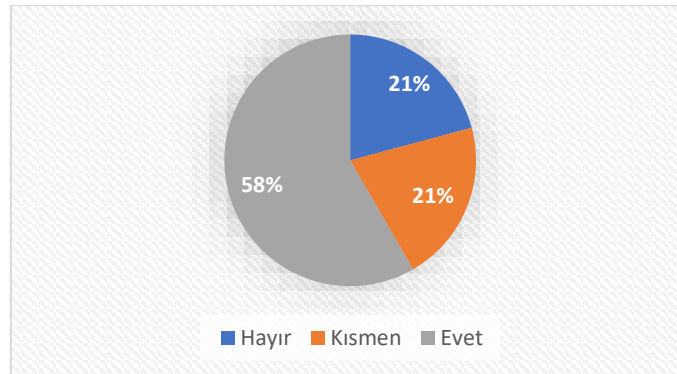
Şekil 38. Zor durumlarda olumlu sonuçlar çıkarma durumu

Şekil 38'e göre ankete katılanların %96'sı işteki en zor durumlarda olumlu sonuçlar çıkarma eğilimi gösterdiğini belirtirken %4'ü kısmen olumlu sonuçlar çıkarma eğilimi gösterdiğini ifade etmiştir.



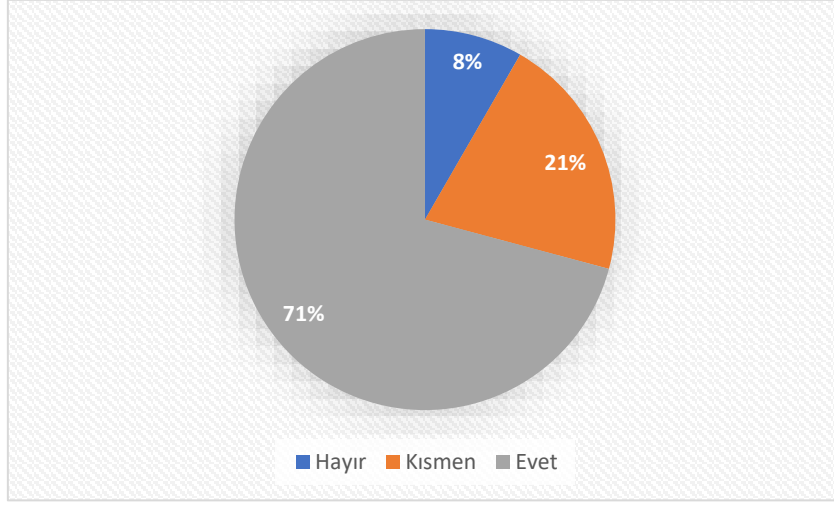
Şekil 39. İşteki beceri ve yeteneklerden verimli bir şekilde yararlanma durumu

Şekil 39'a göre ankete katılanların %67'si işindeki beceri ve yeteneklerinden verimli bir şekilde yararlandığını, %25'i kısmen yararlandığını, %8'i ise yararlanmadığını belirtmiştir.



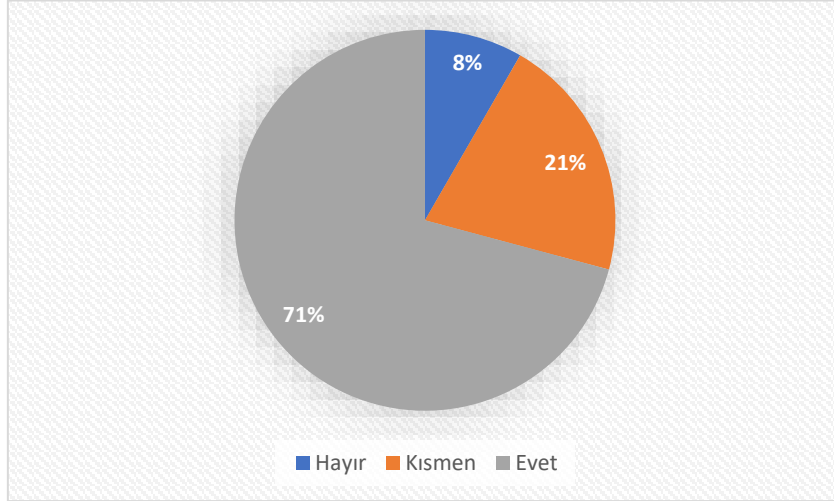
Şekil 40. Potansiyelini kullanma durumu

Şekil 40'a göre ankete katılanların %58'i işinde potansiyelini tam olarak kullandığını belirtirken %21'i kısmen potansiyelini tam kullanabildiğini %21'i ise kullanamadığını belirtmiştir.



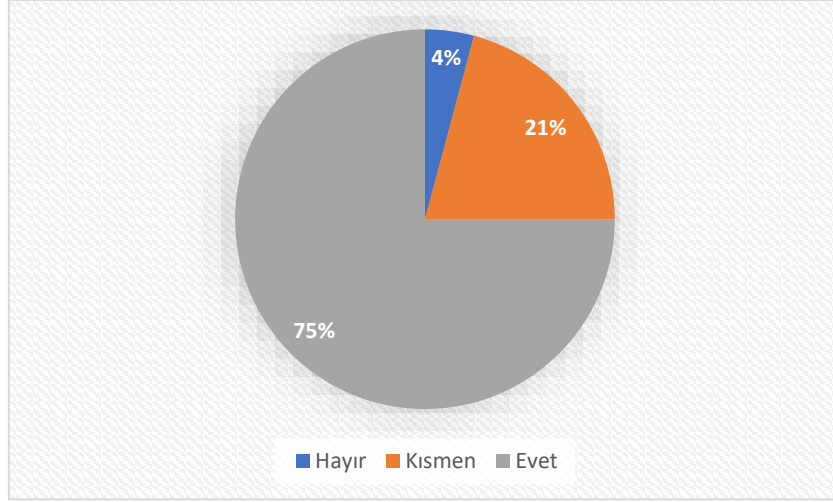
Şekil 41.İşleri zamanında tamamlama durumu

Şekil 41'e göre ankete katılanların %71'i işleri zamanında tamamlarken %21'i kısmen zamanında tamamladığını %8'i ise işleri zamanında tamamlamadığını belirtmiştir.



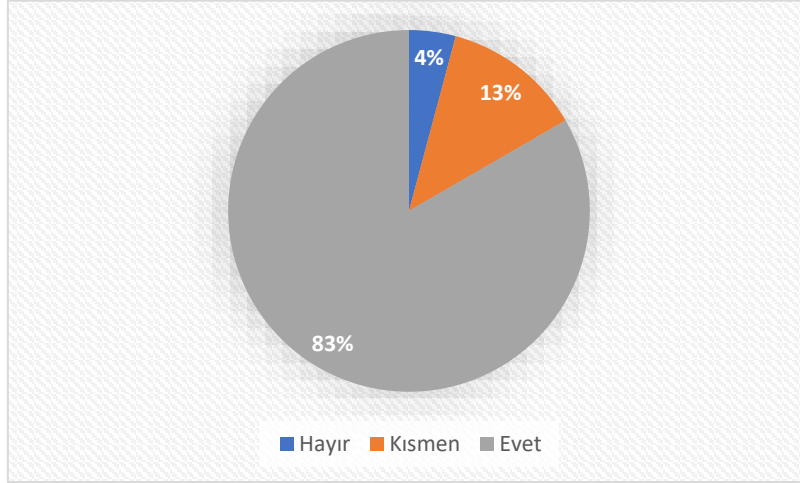
Şekil 42.İşleri eksiksiz ve zamanında tamamlama durumu

Şekil 42'ye göre ankete katılanların %71'i işleri eksiksiz ve tam zamanında tamamlarken %21'i kısmen eksiksiz ve tam zamanında tamamladığını %8'i ise işleri eksiksiz ve tam zamanında tamamlamadığını belirtmiştir.



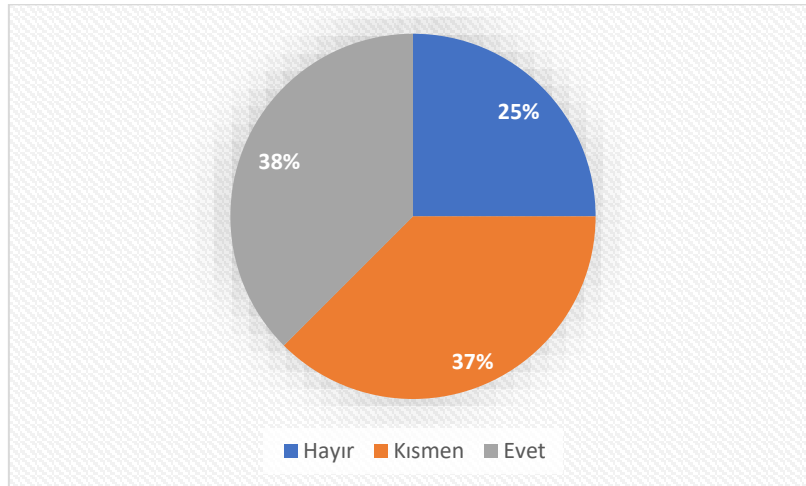
Şekil 43. Üretkenlik durumu

Şekil 43'e göre ankete katılanların %75'i işte kendilerinin üretken olduğunu düşünürken %21'i kısmen üretken olduğunu %4'ü ise üretken olmadığını belirtmiştir.



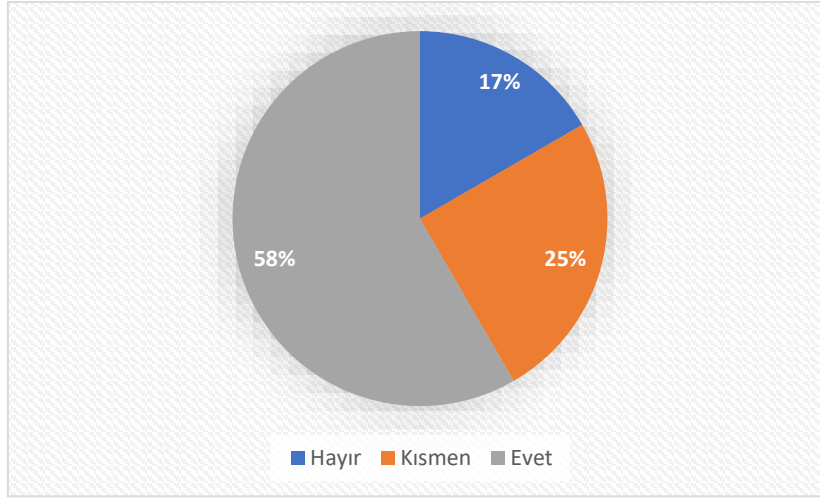
Şekil 44. Sorumluluklarını yerine getirme durumu

Şekil 44'e göre ankete katılanların %83'ü sorumluluklarını yerine getirdiğini belirtirken %13'ü kısmen yerine getirdiğini %4'ü ise sorumluluklarını yerine getirmediğini belirtmiştir.



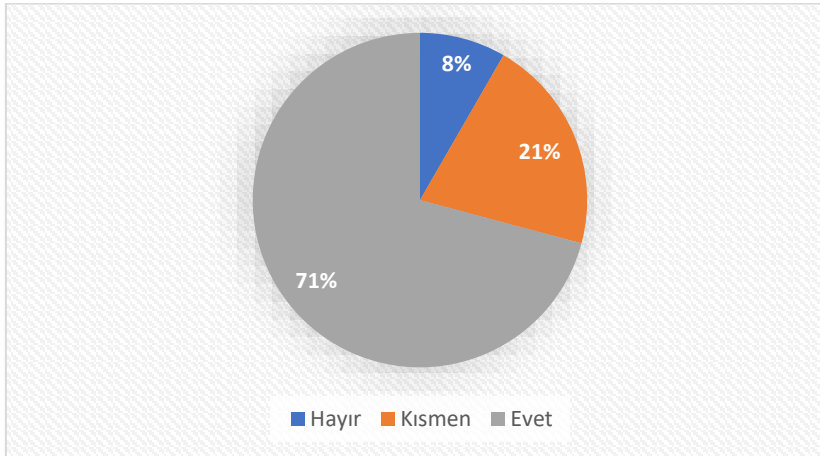
Şekil 45. Problemi hızlı çözme durumu

Şekil 45'e göre ankete katılanların %38'i problem çıktığında hızlı çözme durumu gösterirken %37'si kısmen hızlı çözdüğünü %25'i hızlı çözemediğini belirtmiştir.



Şekil 46. Yapılan işten memnun olma durumu

Şekil 46'a göre ankete katılanların %58'i yapılan işten memnun iken %25'i kısmen memnun olduğunu %17'si ise yapılan işten memnun olmadığını belirtmiştir.



Şekil 47. Verimli olduğunu düşünme durumu

Şekil 47'e göre ankete katılanların %71'i işinde verimli olduğunu düşünürken %21'i kısmen verimli olduğunu %8'i işinde verimli olmadığını belirtmiştir.

4.SONUÇ

Verimlilik, bir işletmeyi çeşitli yönlerden değerlendiren kapsamlı bir göstergedir. Bir işletmenin başarılı olması verimliliğin artışına bağlıdır. Verimliliğin artırılması, sürdürülebilir büyüme ve rekabet gücü için önemlidir. Bu mobilya fabrikasında verimliliği etkileyen faktörlerden çalışanın moral ve motivasyonunun oldukça önemli olduğu gözlemlenmiştir. Yüksek moral motivasyon çalışan dayanıklılığını ve verimliliğini artırmaktadır. İşletmede çalışan yeterliliği, düşüncelerin ve fikirlerin dikkate alınarak iyileştirmeler yapılmasının, mola ve tatil günlerinin yeterli olması, adil ve yeterli bir ücret karşılığında çalışılmasının, işyerindeki çalışanların birbiri ile iletişimlerinin denge ve uyumlarının iyi olması çalışanların daha verimli çalıştıklarını göstermektedir.

Veriler incelendiğinde, çalışanların %58'i işletmede çalışanların sayısının yeterli olduğunu, %71'i fabrikadaki geri dönüşlerinin öneri ve şikayet kapsamında dikkate alındığını, çalıştıkları ortamda %96'sı

düşüncelerini özgürce dile getirdiğini belirtmiştir. Neredeyse hepsi iş hayatının sosyal yaşamı etkilediğini belirtmiştir. Bundan dolayı katılanların %71'i yemek ve çay mola saatlerinin zaman olarak yeterli olduğunu söylemişlerdir. Fakat katılanların %67'si resmi tatil ve günlerde moral etkinliğinin yapılmadığını, yarısı iş karşılığında adil bir ücret almadığını belirtmiştir. Çalışanların %79'u mesai yaparken, mesai yapanların yarısı ücret ve prim aldığını belirtmiştir. Çalışanların hepsi yapılan iş sonrasında ilgili kişilerden takdir ya da teşekkür edilmesi mutlu ettiğini, %75'i yaptığı işlerden dolayı takdir edildiğini belirtmiştir. Üretim ekip işidir ve ekibin birbiriyle olan iletişimi ve ilişkisini incelediğimizde, %92'si çalışma arkadaşlarını severken %79'u işyerindeki iletişimlerinin iyi olduğunu, %62'si yaptığı işten hoşnut olduğunu, %37'si birlikte çalıştığı insanların yetersiz olması durumundan dolayı daha fazla çalışmak durumunda kaldığını, %83'ü işyerinde beklenmeyen durumlarla başa çıkabilmek için diğer çalışanlarla etkin bir şekilde işbirliği yaptığını belirtmiştir. Çalışanların %75'i yaptığı işlerden hoşnut olduğunu, yarısı ise çalıştıkları işyerinde çalışanların ödüllendirildiğini, %79'u hem yapılması gereken işin açık ve net olduğunu hem de işyerindeki değişime uyum sağladığını belirtmiştir. %63'ü işteki sorunları çözme çabası gösterirken, katılanların %50'si ise hem işteki sorunları yetkin bir şekilde çözmediğini hem de işindeki hatalardan ders alarak iş yapma şeklini değiştirdiğini belirtmiştir. %83'ü işteki performansını sürekli olarak yeniden değerlendirerek çalışmasını iyileştirme yolunda çaba gösterirken yine aynı orandaki çalışanlar işiyle ilgili değerlendirmeleri eleştiri bile olsa dikkate alarak geri dönüş yaptığını %92'si işteki özel uzmanlık bilgisine veya desteğe ihtiyaç duyduğunda kiminle iletişim kuracağını bilmelerinin önemli olduğunu belirtmiştir. %75'i işte kendilerinin üretken olduğunu düşünürken %71'i işleri eksiksiz ve tam zamanında tamamlarken %83'ü sorumluluklarını yerine getirdiğini belirtmiştir. %71'i işinde verimli olduğunu düşünmüştür.

Bu bağlamda, çalışanların verimliliğini artırmak için bu işletmede moral-motivasyon sağlamadaki avantajları, çalışan dayanıklılığı ve çalışan verimliliğine yönelik davranış unsurlarının önemli olduğunu göstermektedir.

KAYNAKLAR

- ARIKAN, R., (2018). Anket Yönetimi Üzerine Bir Değerlendirme, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1: 97-159.
- ATAOL, A., (1993). "Verimlilik ve Ölçümü", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.14.
- ÇETİN, T., GÖRMÜŞ, N., ÇOLAK, M., (2023). İç Mimarlık ve Tasarım Ofisindeki İşgörenlerin Çalışma Alanı Memnuniyetini Etkileyen Verimlilik Faktörleri. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi Part C: Tasarım ve Teknoloji
- PROKOPENKO, J., (2003). Verimlilik Yönetimi Uygulama El Kitabı, Çev. Olcay Baykal, MPM Yayınları, s.25.
- SABUNCUOĞLU, Z., ve TOKOL, T., (2001). İşletme. Bursa: Ezgi Kitabevi, s.389.
- ŞİMŞEK, M. Ş., (1993). İşletme Bilimlerine Giriş, Merhaba Ofset, Konya, s.127.