



Biyomedikal Personelinin Performans Değerlendirmesi

Performance Evaluation of Biomedical Personnel

Tuna Utku Vatansever¹, Mana Sezdi²

¹ Biyomedikal Bölümü
İstanbul Üniversitesi Hastaneleri
tuvatansever@gmail.com

² Biyomedikal Cihaz Teknolojisi Programı
İstanbul Üniversitesi
mana@istanbul.edu.tr

Özetçe

Bu çalışmada, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi bünyesinde yürütülen kalite çalışmaları kapsamında Biyomedikal personelinin performansını ölçmek amacıyla geliştirilen performans değerlendirme sistemi sunulmuştur. 15 kişilik biyomedikal personelinin hem kişisel hem de işe dayalı özellikleri, hazırlanmış bir form üzerinde 20 soru ile "Grafik Ölçüm Yöntemi" uygulanarak değerlendirilmekte, 100 puan üzerinden alınan toplam puantaj, İstanbul Tıp Fakültesi İnsan Kaynaklarına sunulmaktadır. Bu değerlendirme ile, personelin güçlü ve zayıf olduğu noktalar tespit edilmekte, gerekli eğitimlerin düzenlenmesi açısından kuruma, personelin kendisinden beklenenleri öğrenmesi açısından da personele faydası olmaktadır.

Abstract

In this study, the performance evaluation system that is carried out in the context of quality studies of Istanbul Medical Faculty of Istanbul University and is applied to the biomedical personnel, is presented. Both personel and job characteristics of 15 biomedical personnel, are evaluated by using a form consisting 20 questions. For analysis, "Graphic Measurement Technique" is used. The obtained total score for each personnel is presented to the Human Resources of the Istanbul Medical Faculty. By this evaluation, the strong and weak points of the personnel are identified, and there are benefits to the institution in terms of the required training and to the personnel in terms of the learning of the expectations.

1. Giriş

Performans Değerlendirme Sistemi, personelin işindeki başarısını ve performansını, o işin gereklerine göre ölçme ve değerlendirme sürecidir [1]. Performansın objektif bir biçimde değerlendirilmesi, hem kurum açısından hem de çalışan açısından getiriye sahiptir [2]. Kurum açısından bakıldığında, performans değerlendirme ile çalışanların güçlü oldukları noktaların tespiti ve zayıf olduğu noktalarda ise eğitim düzenlenmesi, en önemli katma değerdir. Çalışan

açısından bakıldığında ise, çalışan performansının yapıcı bir geri bildirim ile çalışana bildirilmesi ve çalışanın kendisinden beklentinin ne olduğunu bilmesi ikinci bir artıdır.

Değerlendirme faktörleri, kişisel özellikler ve işe dayalı özellikler açısından ele alınır [1-3]. Kişisel özelliklerde;

- Sorumluluk duygusu
- Göreve bağlılık
- Amirlerine karşı tutum
- İşbirliği
- Değişen görev tanımlarına uyum
- Mesai arkadaşlarına karşı tutum
- İşyeri kurallarına uyum
- Araç ve gereci özenle kullanma
- Güvenilirlik
- Stres altında çalışabilme becerisi
- Dış görünüşe gösterilen özen önemlidir.

İşe dayalı özelliklerin değerlendirilmesinde öncelikle, çalışanın,

- İş bilgisi
- Çalışma niteliği
- Kendini geliştirebilme yetkinliği

gibi faktörler ele alınır.

2. Performans Değerlendirme Yöntemleri

Performans değerlendirmede kullanılan birkaç farklı yöntem vardır [2-3]. Bunlar;

Grafik Ölçüm Yöntemi

Kritik Olay Yöntemi

Zorunlu Seçim Yöntemi

Tanımlayıcı Metin tipi Değerlendirmeler

Kıyaslama Yöntemleri

360 Derece Değerlendirme Yöntemi

2.1. Grafik Ölçüm Yöntemi

Performans değerlendirme yöntemleri arasında, en eski ve en çok kullanılanıdır. Değerlendirilecek kriterlere 1'den 5'e kadar puan vererek değerlendirme yapılır. Bu yöntemde değerlendirilmeye, değerlendirilecek her bir personele ait bir form verilir ve doldurulması istenir. Bu formda personelde bulunması beklenen özellikler ve bu özelliklerin karşısında da



Klinik Mühendisliği 2

2. Gün 26 Eylül 2014 Cuma (17.00-18.30)

onların çeşitli derecelerini gösteren pekiyi, iyi, zayıf, vb. sıfatlar bulunur. Değerlendirme sonrası, alınan toplam puan hesaplanarak değerlendirme sonucu elde edilir.

2.2. Kritik Olay Yöntemi

Değerlendirmeci, kritik olaylara karşı personelin başarı ya da başarısızlıklarını tespit eder. Değerlendirme formunun hazırlanması, kritik olayların tespit edilmesi açısından uzun zaman alır [2].

2.3. Zorunlu Seçim Yöntemi

Bu yöntemde, hangi kriterin yüksek puana sahip olduğu belirtilmeden çalışanın grafik ölçüm yöntemindeki gibi değerlendirilmesi sağlanır.

2.4. Tanımlayıcı Metin Tipi Değerlendirmeler

Değerlendirici, personelin başarılı ve başarısız yönlerini, güçlü ve zayıf yönlerini yazarak tespit eder. Ancak bu yöntemde göz önünde bulundurulmuş kriterler değişiklik gösterdiğinden az tercih edilen bir yöntemdir.

2.5. Kıyaslama Yöntemleri

Bu yöntemde çalışanlar, birbirleriyle karşılaştırılır ve en iyiden en kötüye doğru sıralanır.

2.6. 360 Derece Değerlendirme Yöntemi

Bu yöntemde tüm çalışanlar, hem kendilerini hem de birbirlerini değerlendirirler. Değerlendirmede çok sayıda insan ve ölçüt kullanılmasından dolayı 360 derece ismi verilmiştir.

3. Malzeme ve Metod

İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi bünyesinde yürütülen kalite çalışmaları kapsamında Biyomedikal personeline uygulanmak üzere performans değerlendirme sistemi oluşturulmuştur. Biyomedikal biriminin 15 kişilik ekibini içeren değerlendirme, birim yöneticisi tarafından her ay yapılmaktadır. Personelin hem kişisel hem de işe dayalı özelliklerini değerlendirmek üzere 20 sorudan oluşan değerlendirme formu, “grafik ölçüm yöntemine” göre değerlendirilmektedir. Değerlendirilecek kriterler 1’den 5’e kadar puan verilerek, toplam puantaj 100 üzerinden hesaplanmaktadır. Biyomedikal personelinin performans değerlendirmesi için hazırlanan “Değerlendirme formu” Şekil 1’de görülmektedir.

4. Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan performans değerlendirme sonucunda, tüm biyomedikal personelinin kişisel özelliklerinin istenilen nitelikleri taşıdığı gözlenmiş, dolayısıyla işe alınırken ki ön görüşmelerde yöneticiler üzerinde bıraktıkları kişisel iyi izlenimlerin ne kadar doğru analiz edildiği sonucuna varılmıştır.

İşe dayalı özellikler açısından bakıldığında ise, eski personelin işe daha fazla hakim olduğu görülmüştür. Bunda da eski personelin kendilerinden beklenen iş yeterliliğini özümsemiş olmaları ve yoğun iş temposu içinde iken her işe yetişebilecek derecede kendilerini yetiştirmiş olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yeni personelin ilk etapta sadece kendilerine verilmiş görev tanımı içerisinde hareket

ettikleri, bunun dışına çıktıklarında zorlandıkları görülmüştür. Ancak her geçen süre içinde, bu yeni personelin diğer eski personelin yanında, eksiklerini tamamlamaya başladığı ve ilerleme kaydettiği gözlenmiştir.

Biyomedikal biriminin yapısal organizasyonu gereği, cihaz portföyü;

- Ameliyathane ve Yoğun Bakım Cihazları
- Sinyal İzleme Cihazları
- Görüntüleme Cihazları ve
- Laboratuvar Cihazları

olarak gruplandırılmıştır ve her bir grupta bu cihazlardan sorumlu mühendis ve tekniker arkadaşlar hizmet vermektedir.

Söz konusu personel, öncelikle kendi sorumluluğuna giren cihazların yetkinliği üzerine kendini yetiştirmekte, daha sonra da diğer cihaz gruplarına destek verebilecek şekilde kendini geliştirmektedir. İşveren olarak kendilerinden beklenen, her cihaz grubuna müdahale edebilecek yeterliliğe sahip olmalarıdır ve bu da personelden geri dönüş olarak alınabilmektedir.

Personelin sahip olduğu yetkinlik, tıbbi cihazların temin edilmesinden başlayıp, hurdaya ayrılmasına kadar geçen tüm yaşamsal süreci kapsamaktadır ki bu süreçte;

- tıbbi cihazın satın alma kriterlerinin belirlenmesi,
- satın alınan cihazın kontrolden geçirilerek teslim alınması,
- bakım ve kalibrasyon ölçüm faaliyetlerinin yürütülmesinin sağlanması ve bu çalışmaların sonuçlarının analiz edilmesiyle tıbbi cihazların etkin ve verimli kullanımının sağlanması,
- arızalara müdahale edilerek arızanın çok kısa sürede giderilmesinin sağlanması,
- birim personeli tarafından giderilemeyen sorunların ilgili firma ile irtibata geçilerek çözülmesi,
- hem tıbbi cihaz envanterinin hem de yedek parça stok envanterinin güncel tutulması,

gibi işe dayalı özelliklerin, personelimizde eksiksiz olarak bulunduğu izlenmiştir.

Uygulanan performans değerlendirme sistemi, personelin iş yetkinliğinin iyi analiz edilmesi imkanını vermiş, personelin eksiklerinin tamamlanması sürecinin iyi idare edilmesi açısından yol gösterici olmuş ve personelin de göstermiş olduğu performansla göre değerlendirildiğini düşünmesiyle daha verimli çalışması sağlanmıştır. Ancak bu tip performans değerlendirmenin, yani grafik ölçüm yönteminin bazı sakıncalarının da bulunabileceği düşünülebilir. Özellikle değerlendirmeyi yapan kişiler değerlendirme sırasında ortalama bir yolu tercih ederek, personel arasındaki farkların ortaya çıkmasını engelleyebilir. Bu olumsuz durum, değerlendirilecek kriterlerin dar kapsamlı, çok sayıda tutulmasıyla ortadan kaldırılabilir.

5. Kaynakça

- [1] Uyargil, C., *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*, İ.Ü. İşletme Fak. Yayın No: 262, Şahinkaya Matbaa, İstanbul, 1994.
- [2] Helvacı, M. A., “Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt No.35, Sayı: 1-2, s. 155-169, 2002.
- [3] Schuler, R. S. ve Jackson, S. E., *Human Resource Management*, West Publishing Company, 1996.



Klinik Mühendisliği 2

2. Gün 26 Eylül 2014 Cuma (17.00-18.30)

Tarih:...../...../20.....

Değerlendirilen Personelin	Değerlendirme Dönemi
Adı Soyadı:/.../20...-.../.../20...
Görevi : BIYOMEDİKAL PERSONELİ	Form lade Tarihi
Birimi: BIYOMEDİKAL/..../....

Kişisel Özellikler	Yetersiz	Kısmen Yeterli	Yeterli	Çok İyi	
				4	5
1. Sorumluluk duygusu (Görev ve yetki alanına giren işleri kendiliğinden, zamanında ve doğru takip edip sonuçlandırma alışkanlığı)	1	2	3	4	5
2. Göreve bağlılığı, iş heyecanı	1	2	3	4	5
3. Amirlerine karşı tutumu ve davranışı	1	2	3	4	5
4. İşbirliği yapmada ve değişen şartlara, görevlere uymada gösterdiği başarı	1	2	3	4	5
5. Mesai arkadaşlarına karşı tutumu ve davranışı	1	2	3	4	5
6. İşyeri kurallarına uyumu (mesai saatleri vb.)	1	2	3	4	5
7. Araç ve gereci özenle kullanabilme	1	2	3	4	5
8. Güvenilirlik	1	2	3	4	5
9. Stres altında çalışma becerisi	1	2	3	4	5
10. Değerlendiren amirin kanaat notu	1	2	3	4	5

İşe Yönelik Özellikler (Görev tanımıında yapıldığı belirtilen işlerle ilgili maddeler)	Yetersiz	Kısmen Yeterli	Yeterli	Çok İyi	
				4	5
11. Biyomedikal cihazların temin ve kullanım kriterlerini belirleyebilme	1	2	3	4	5
12. Bakım ve kalibrasyon faaliyetlerinin analizlerini yaparak verimliliğini korunmasını sağlayabilme yetkinliği	1	2	3	4	5
13. Biyomedikal cihazların teslim alınması ve gerekli birimlerin desteklenmesini sağlayabilme yeterliliği	1	2	3	4	5
14. Biyomedikal cihazların etkin ve verimli kullanımını sağlayabilme yeterliliği	1	2	3	4	5
15. Biyomedikal cihazların stok seviyelerini envanterini eksiklerini tespit edebilme ve raporlayabilme yetkinliği	1	2	3	4	5
16. Ekibinin iş akışı ilgili bilgileri edinip gerekli kişilere aktarabilme yeterliliği	1	2	3	4	5
17. Proje -ekip koordinasyonunu kurabilme ve sürekliliğini sağlayabilme yetkinliği	1	2	3	4	5
18. Ekip yönetimi ve inisiyatif kullanabilme yeteneği	1	2	3	4	5
19. Mesleki bilgi ve becerilerini geliştirebilme ve güncelleyebilme yeterliliği	1	2	3	4	5
20. Dış görüşe gösterilen özen	1	2	3	4	5

Çalışana Yönelik Genel Yorumlarınız / Eklemek İstedikleriniz

Formu Dolduran:

Görevi:

Birimi:

İ M Z A

Şekil 1: Biyomedikal personeline uygulanan performans değerlendirme formu.