

ÖĞRETİM ELEMANLARINA İLİŞKİN PERFORMANS YÖNETİMİ MODELİ

ARAŞTIRMA DESTEKLERİ VE ALTYAPILARI
KOORDİNATÖRLÜĞÜ

R1. 10 HAZİRAN 2024
R2. 17 ARALIK 2024

1. GİRİŞ

'Öğretim Elemanlarına İlişkin Performans Yönetimi Modeli,' bir öğretim elemanının bir yılda gerçekleştirdiği eğitim faaliyetlerine, araştırma faaliyetlerine ve kurumsal faaliyetlere ayrılan zamana odaklanır. Belirli bir öğretim elemanının çeşitli izinler dışında yıllık resmi çalışma süresi 2000 saat olarak düşünülebilir. Bu 2000 saatlik sürenin, öğretim elemanları tarafından hangi faaliyetleri gerçekleştirmek amacıyla kullanıldığı, modelin temel odak noktasıdır.

Modelin ana çıktısı olan performans katsayısını oluşturan faaliyetlerin çeşitliliği, öğretim elemanının yıl içerisinde daha fazla odaklandığı veya daha az zaman ayırdığı faaliyetlerin belirlenmesini ve öğretim elemanının performansı için öngörülerde bulunulmasını sağlar. İdeal performans katsayısının altında bir performans katsayısına sahip olan öğretim elemanları için çeşitli teşvik çalışmalarının yapılması planlanırken, performans katsayısı yüksek olan öğretim elemanlarına ise çeşitli proje destekleri ve ödüller sunulur.

Temelde öğretim elemanlarının bireysel performansını göz önünde bulunduran model, aynı zamanda bölüm, fakülte, anabilim dalı ve kurum genelinde de performans değerlendirmeleri yapılmasına olanak sağlar.

2. MODEL

Model üç temel bileşenden oluşmaktadır: (1) araştırma faaliyetleri, (2) eğitim faaliyetleri ve (3) kurumsal faaliyetler. Bu faaliyetler bütünlük olarak dikkate alınabileceği gibi sadece bir veya birden fazla performans bileşeninden de oluşabilir. Bir öğretim elemanının performansı, bu bileşenler dikkate alınarak bir yıl için hesaplanır (bkz. formül 1). Ek iki bileşen olarak daha önceki deneyimi ifade eden başlangıç puanı ve puanın bir kısmının sonraki yıla aktarılmasını sağlayan rezerv puan kullanılır.

$$PP_i = FA_i + FE_i + FK_i + PB_0 + 0.8PR_{i-1} \quad i = 1 \dots n \quad (1)$$

PP_i i yılına ait performans puanı, $0 \leq PP_i \leq \infty$

FA_i i yılına ait araştırma faaliyetleri puanı,

FE_i i yılına ait eğitim faaliyetleri puanı,

FK_i i yılına ait kurumsal faaliyetlere ilişkin puan,

PB_0 önceki deneyimi yansıtan ve performans sistemine ilk girişte belirlenen başlangıç puanı,

PR_{i-1} $i-1$ yılına (önceki yıla) ait rezerv puan,

i yıl sayısı.

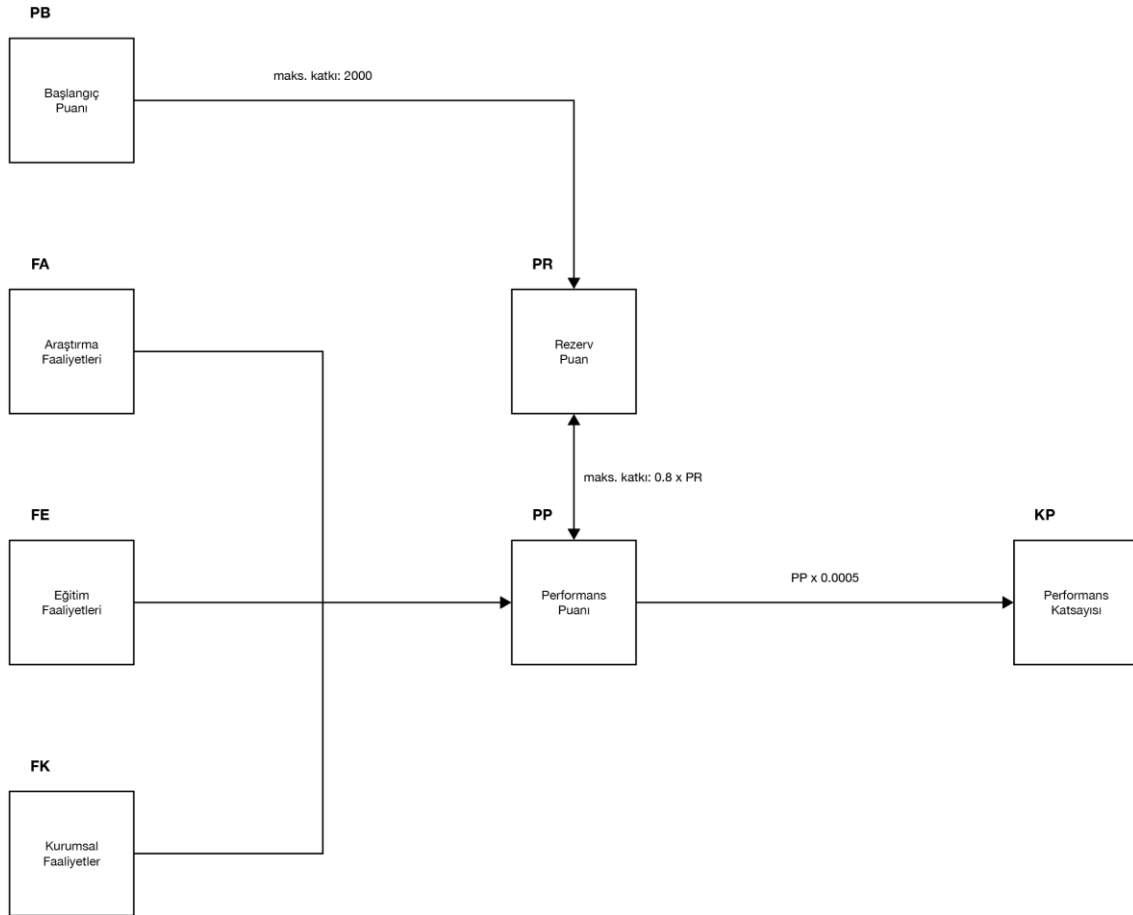
2.1. Performans Puanı ve Performans Katsayısı İlişkisi

Modeldeki bileşenlere ait puanların toplamı öğretim elemanının performans puanı (PP) ve bunun yıllık çalışma süresi olarak kabul edilen 2000'e (saat) bölünmesi ile elde edilen sayı öğretim elemanının performans katsayısı (KP) olarak kullanılır. İdeal olarak belirlenen değer 1 (bir)'dir. Belirli bir öğretim elemanından beklenen bu puanın altında kalan değerler için düşük performans ve üstündekiler için yüksek performans değerlendirmesi yapılır. Bu değerlendirmede belirli bir öğretim elemanı 0 (sıfır)'ın altında bir performans değeri elde edemez ancak üst sınır olmaksızın performansını geliştirebilir. Performans modelinde belirtilen kriterlerin birbirleriyle olan ilişkileri ve nihai

performans puanı aşağıda sunulmaktadır (bkz. formül 2). Performans katsayısı hesaplama yöntemi için oluşturulan akış şeması ise Şekil 2.1'de özetlenmektedir.

$$KP_i = \frac{PP_i}{2000} = 0,005 PP_i \quad (2)$$

KP_i i yılına ait performans katsayısı.



Şekil 2.1. Performans puanı ve performans katsayısı hesaplama akış şeması.

2.2. Başlangıç Puanı

Bir öğretim elemanının İzmir Bakırçay Üniversitesi'ne katılmadan önce yaptığı çalışmalara ilişkin olarak bir başlangıç puanı olduğu kabul edilir. Bu puan rezerv puana bir defa olmak üzere eklenir.

Rezerv puan, öğretim elemanının akademide yaptığı çalışmalar için yıl başına 100 puan olarak kullanılır ve toplamı en yüksek 2000 olabilir.

$$0 \leq PB \leq 2000$$

2.3. Rezerv Puan

Herhangi bir öğretim elemanının İzmir Bakırçay Üniversitesi'ne katılmadan önce yaptığı çalışmalara ilişkin olarak bir başlangıç puanı, **rezerv puan** olarak kullanılır. Rezerv puan herhangi bir yıldaki performans katsayısını iyileştirmek üzere kullanılabilir ancak kullanılmadığında yıllık olarak %20 değer kaybeder. Belirli bir yıldaki performans puanından en yüksek 400 puan rezerv puan olarak ayrılabilir.

$$PR_i \leq 400$$

2.3. Performansa İlişkin Faaliyetler ve Puanlandırma

Herhangi bir faaliyet için Rektörlük makamının teşekkür belgesi, faaliyete ilişkin ek %10 katkı yapar.

2.3.1. Araştırma Faaliyetleri

Yazar sayısına bağlı olarak puanlandırma yapılan araştırma faaliyeti için **Ek 1**'de yer alan kriterler ve puanlar geçerlidir.

2.3.2. Eğitim Faaliyetleri

Lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerindeki eğitime ilişkin puanlandırmanın değiştiği eğitim faaliyetleri için **Ek 2**'de yer alan kriterler ve puanlar geçerlidir.

2.3.3. Kurumsal Faaliyetler

Kurumsal faaliyetlerdeki görevlendirmelere ve yönetime ilişkin puanlandırmanın değiştiği kurumsal faaliyetler için **Ek 3**'de yer alan kriterler ve puanlar geçerlidir.

2.3.4. Faaliyet Çeşitliliği

Faaliyet çeşitliliği, bir öğretim elemanının performans katsayısını belirleyen faaliyetlerin katsayı üzerindeki dağılımını ifade eder ve öğretim elemanının ağırlıklı olarak hangi faaliyetlerde bulunduğu takibini sağlar.

3. PERFORMANSIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Öğretim elemanlarına ilişkin performans değerlendirmesi her yıl 1 Ocak'da geçmiş yıla ilişkin olarak yapılır.

Akademik öğretim elemanlarının performanslarının değerlendirilme aşamasında performans katsayıları dikkate alınmaktadır. Performans katsayısı;

- 0-1 aralığındaki değerler düşük performansı ifade etmektedir. Performans katsayısı bu aralıkta olan öğretim elemanları için akademik, eğitim ve idari faaliyet çıktılarının artmasına yönelik teşvik çalışmaları yapılır.

- 2 ve daha yüksek değerler yüksek performansı ifade etmektedir. Performans katsayısı 2'den büyük olan öğretim elemanları için değerlendirme aralıkları farklıdır.
 - 2-4 için teşekkür, takdir, plaket vb. takdimi gerçekleştirilir.
 - 4-8 için kongre destekleri sunulur.
 - 8-16 için BAP destekleri sunulur.
 - 16> için özel ödül takdim edilir.
- Düşük performansın birbirini takip eden 2 yıl tekrar etmesi sonucu, öğretim elemanlarının çeşitli zorunlu eğitimler alması sağlanır.

İdari öğretim elemanlarının değerlendirilme aşamasında performans katsayıları dikkate alınmaktadır. Performans katsayısı;

- 0-1 aralığındaki değerler düşük performansı ifade etmektedir. Performans katsayısı bu aralıkta olan idari öğretim elemanları için akademik, eğitim ve idari faaliyet çıktılarının artmasına yönelik teşvik çalışmaları yapılır.
- 2 ve daha yüksek değerler yüksek performansı ifade etmektedir. Performans katsayısı 2'den büyük olan idari öğretim elemanları için değerlendirme aralıkları farklıdır.
 - 2-4 için teşekkür, takdir, plaket vb. takdimi gerçekleştirilir.
 - 4'ten büyük katsayılar için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 122. Maddesi uyarınca belirtilen yüzdelik oranlarda maaş ödülleri verilir.

Kadrosu uygulamalı birimlerde bulunan öğretim görevlilerinin performans değerlendirmesi kurumsal faaliyetler kategorisindeki 'uygulamalı birim iş süreçleri' olarak belirlenir ve saat cinsinden ölçülür.

Uygulamalı birim iş süreçleri, tanımlı faaliyetler ve tanımsız faaliyetler olarak iki faaliyet türünden oluşur. Tanımlı faaliyetler, birimde yapılan işlerden, belirli bir planlamaya sahip olan kalite belgesine ve iş akış sürecine dönüşmüş faaliyetlerdir. Tanımsız faaliyetler ise, tanımlı faaliyetler dışındaki iş süreçlerinden oluşur. Değerlendirme dönemi başında birim yöneticisinin tespit ettiği Tanımlı Faaliyet Oranı (*OTB*, %), birimde çalışan öğretim görevlilerinin performans değerlendirmesi için kullanılır (bkz. formül 3).

$$FAB_i = \sum_{j=1}^k s_j + (s_j - g_j) \quad i = 1 \dots n, j = 1 \dots k \quad (3)$$

$$FZB_i = 2000(1 - OTB_i)$$

$$PP_i = FAB_i + FZB_i$$

- s_j standart zaman (işin tamamlanması için öngörülen zaman, saat),
 g_j gerçekleşme zamanı (işin tamamlanma süresi, saat),
 FAB_i tanımlı faaliyetler (saat),
 OTB_i tanımlı faaliyet oranı (%),
 FZB_i tanımsız faaliyetler (saat),

Kadrosu uygulamalı birimde olan öğretim görevlilerinin performanslarının değerlendirilme aşamasında da performans katsayıları dikkate alınmaktadır. Performans katsayısı;

- 0-1 aralığındaki değerler düşük performansı ifade etmektedir. Performans katsayısı bu aralıkta olan uygulamalı birim öğretim görevlileri için akademik, eğitim ve idari faaliyet çıktılarının artmasına yönelik teşvik çalışmaları yapılır.
- 1 ve daha yüksek değerler yüksek performansı ifade etmektedir. Performans katsayısı 1'den büyük olan uygulamalı birim öğretim görevlileri için teşekkür, takdir, plaket vb. takdimi gibi taltiflerin yanı sıra, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 122. Maddesi uyarınca belirtilen yüzdelik oranlarda maaş ödülleri verilir.

Araştırma faaliyetleri, eğitim faaliyetleri ve kurumsal faaliyetler dahilinde performans katsayıları değerlendirilen öğretim elemanları ile uygulamalı birimlerde görev yapan öğretim görevlilerinin performans değerlendirmeleri ile ilgili örnek hesaplamalar Ek 4'te yer almaktadır.

4. SONUÇ

İzmir Bakırçay Üniversitesi öğretim elemanlarının yıllık performanslarının değerlendirilmesi için kullanılacak *Öğretim Elemanlarına İlişkin Performans Yönetimi Modeli*, araştırma faaliyetleri, eğitim faaliyetleri ve kurumsal faaliyetleri performans bileşeni olarak içermektedir. Yüksek performans gösteren akademik ve idari öğretim elemanları için oluşturulması düşünülen teşvikler aşağıdaki gibi özetlenmektedir:

- İzmir Bakırçay Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından dönemsel olarak çıkarılan özel çağrılara uygun proje başvurularının desteklenmesi.
- Kongre ve bilimsel faaliyet desteklerine ek kaynak aktararak ayrıcalık tanınması.
- Akademik yükseltme ve atamalarda bir değerlendirme unsuru olarak kullanılması.
- Performans yönetim modelinde belirtilen kategoriler temel alınarak tanımlanmış ödüllerin akademik taltif törenlerinde sunulması.

EKLER

EK 1. ARAŞTIRMA FAALİYETLERİ

Çalışmanın yazar sayısı ile ilgili olarak puanlandırmanın değiştiği araştırma faaliyetleri için,

- Makale sayısı (1000; 500); Q1 ve Q2 için ek %10
- Kitap sayısı (2000; 1000)
- Kitap bölümü sayısı (1000; 500)
- Bildiri sayısı (400; 200)
- Kitap veya dergi editörlüğü sayısı (400; 200)
- Hakemlik sayısı - akademik (20; 10)
- Patent (2000; 1000)
- Uluslararası / ulusal proje hakemliği / izleyiciliği sayısı (8; 8)
- Uluslararası / ulusal projeye dahil olma süresi;
İlgili dönemdeki proje yürütücülüğü görevi süresi (saat)
İlgili dönemdeki araştırmacı görevi süresi (saat)
İlgili dönemdeki danışman/denetçi görevi süresi (saat)

Not 1: Parantez içindeki değerlerden ilki uluslararası ve ikincisi ulusal çalışmalar için uygulanmaktadır.

Not 2: Puan yazar sayısına bölünür.

Not 3: Uluslararası / ulusal projeye dahil olma başlığında belirtilen alt başlıklardaki toplam saat bilgisi, ilgili döneme ait adam / ay çizelgesine göre girilmelidir.

Not 4: Uluslararası / ulusal proje hakemliği / izleyiciliği için geçerli puan TÜBİTAK, AB, KOSGEB, TÜSEB ve diğer kamu kuruluşlarına ait projelerdeki hakemlik / izleyicilik faaliyetlerinin her biri için uygulanmaktadır.

Not 5: Uluslararası / ulusal projeye dahil olan öğretim elemanının görev aldığı projelerdeki faaliyetlerde harcadığı saat cinsinden toplam zaman, o projeye ait iş / zaman çizelgesi, sözleşme, görevlendirme v.b. belgeler ile kanıtlanabilir olmalıdır.

Not 6: Kurum tarafından fonlanan projeler (BAP destekli projeler, öğrenci projeleri v.b.) projeye dahil olma puanının hesaplamasına eklenmemektedir.

Not 7: Hakemlik, izleyicilik ve denetçilik görevleri için, görev alındığına dair ilgili kurumdan iletilen e-posta ekran görüntüsü gibi kanıtlar eklenmelidir.

EK 2. EĞİTİM FAALİYETLERİ

Lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerindeki eğitime ilişkin puanlandırmanın değiştiği eğitim faaliyetleri için,

- Ders sayısı (50, 45, 40)
- Derste öğrenci sayısı (2, 1.5, 1)
- Tez veya proje danışmanlığı sayısı (100, 75, 50)
- Tez veya proje eş-danışmanlığı sayısı (20, 15, 10)
- Öğrenci ve ders değerlendirme sonuçları
(x; x; 5'li Likert = 1 için -40; 2 için -20; 3 için 0; 4 için 20; 5 için 40)
- Öğrenci kulübü danışmanlığı (x; x; 10)
- Sürekli Eğitim Merkezi (SEM) eğitim faaliyetleri (saat)

Not 1: Parantez içindeki değerlerden ilki doktora, ikincisi yüksek lisans ve üçüncüsü lisans dersleri için uygulanır.

Not 2: Yalnızca fiili dersler dikkate alınır.

Not 3: Sürekli Eğitim Merkezi (SEM) eğitim faaliyetlerine ilişkin bilgiler SEM sistemi üzerinden çekilir durumda olmalıdır.

EK 3. KURUMSAL FAALİYETLER

İdari faaliyetlerdeki görevlendirmelere ve buna dayalı yönetime ilişkin puanlandırmanın değiştiği kurumsal faaliyetler için,

- İdari görev;
 - Rektör, 2000
 - Rektör yardımcılığı, 1500
 - Rektör danışmanlığı, 100
 - Enstitü müdürlüğü, 1500
 - Enstitü müdür yardımcılığı, 750
 - Merkez müdürlüğü, 1500
 - Merkez müdür yardımcılığı, 750
 - Koordinatörlük, 1000
 - Dekanlık, 1500
 - Dekan yardımcılığı, 750
 - Bölüm başkanlığı, 1000
 - Bölüm başkan yardımcılığı, 500
 - Anabilim dalı başkanlığı, 100
 - Anabilim dalı başkan yardımcılığı, 50
- Kurul veya komisyon üyeliği;
 - Üniversite senato üyeliği, 100
 - Üniversite yönetim kurulu üyeliği, 100
 - Üniversite çalışma grubu üyeliği (resmi), 200
 - Üniversite çalışma grubu üyeliği (diğer), 100
 - Fakülte yönetim kurulu üyeliği, 50
 - Fakülte kurulu üyeliği, 50
 - Fakülte çalışma grubu üyeliği (resmi), 50
 - Fakülte çalışma grubu üyeliği (diğer), 50
- Jüri üyeliği - idari, (5)
- Hakemlikler - idari, (5)
- Başkanlık;
 - Konferans başkanlığı, 200
 - Çalıştay başkanlığı, 50
 - Bilimsel toplantı başkanlığı, 25
- Profesyonel danışmanlık faaliyetleri (saat)
- Uygulamalı birim iş süreçleri (saat)

Not 1: "Hakemlikler", başlığında ifade edilen faaliyet, kurum içi öz kaynaklı projelerin değerlendirilmesi aşamasında üniversite bünyesindeki öğretim elemanları tarafından gerçekleştirilen hakemlik sonucu eklenecek birim puanı ifade eder.

EK 4. ÖRNEK UYGULAMALAR

Örnek 1

Bir öğretim elemanı olan A, belirli bir yılda;

- 1 uluslararası (4 yazar), 2 ulusal makale (tek yazar ve 3 yazar),
- 1 ulusal kitap bölümü (tek yazar),
- 2 ulusal makale hakemliği,

yapmıştır. Bu durumda elde edebileceği performans puanı:

$$500 + 1000 + 333 + 500 + 20 = 2353$$

olacaktır. Aynı öğretim elemanının yıl içinde;

- 1 doktora dersi (2 öğrenci),
- 1 yüksek lisans dersi (5 öğrenci),
- 1 lisans dersi (38 öğrenci) {DX = 4.02},

derslerini verdiği ve bir yüksek lisans tezi danışmanlığı olduğu bilindiğinde performans puanı:

$$50 + 50 + (2 \times 2) + 45 + 45 + (5 \times 1.5) + 40 + 40 + (38 \times 1) + 75 + 20 = 414.5$$

olacaktır. Bu öğretim elemanının herhangi bir idari faaliyete dahil olmadığı ancak fakülte kurulu üyesi olduğundan performans puanı 50 olacaktır. Toplamda:

$$2313 + 414.5 + 50 = 2817.5$$

puana sahiptir. Oluşacak performans katsayısı ise:

$$\frac{2817.5}{2000} = 1.40$$

olarak hesaplanacaktır.

Örnek 2

Başka bir öğretim elemanı olan B belirli bir yılda herhangi bir araştırma sonucu elde etmemiştir. 6 lisans dersi (79, 120, 33, 54, 12, 16 öğrenci, {DX = 3.5}) yürütmekle birlikte herhangi bir akademik danışmanlığı bulunmamaktadır. İdari görevi olmasa da üniversitedeki bir çalışma grubunda görev verilmiştir. Bu durumda;

$$0 + 240 + 79 + 120 + 33 + 54 + 12 + 16 + 100 + (6 \times 0) = 546$$

performans puanına sahiptir. Oluşacak performans katsayısı ise:

$$\frac{546}{2000} = 0.33$$

olarak hesaplanacaktır.

Örnek 3

Çok başka bir öğretim elemanı, C, 4 ulusal makale (3, 4, 4, 5 yazar) çalışması bulunmasına rağmen bir yüksek lisans dersi (21 öğrenci) ile 2 yüksek lisans tez danışmanlığı bulunmaktadır. Görevlendirmelerine bakıldığında enstitü müdürü olduğu, üniversite senato üyeliği, fakülte kurul üyeliği, fakülte yönetim kurulu üyeliği ve bir çalışmaya başkanlık ettiği görülmektedir. Bu durumda:

$$333 + 250 + 250 + 200 + 45 + 45 + 31.5 + 150 + 1500 + 100 + 50 + 50 = 3004.5$$

performans puanına sahiptir. Oluşacak performans katsayısı ise:

$$\frac{3004.5}{2000} = 1.50$$

olarak hesaplanacaktır.

Örnek 4

Faaliyet çeşitliliği, bir öğretim elemanının performans katsayısını belirleyen araştırma faaliyetleri, eğitim faaliyetleri ve idari faaliyetlerin katsayı üzerindeki dağılımını ifade eder.

Öğretim elemanının 2000 saatlik çalışma süresi içerisinde ağırlıklı olarak hangi faaliyetlerde bulunduğu takibini sağlar. Örnek 3'te performans katsayısı belirlenen öğretim elemanı C'nin performans katsayısını oluşturan faaliyet çeşitliliği için takip eden hesaplama yöntemi kullanılır.

Araştırma Faaliyetleri için:

$$333 + 250 + 250 + 200 = 1033$$

$$\frac{1033}{2000} = 0.51$$

Eğitim Faaliyetleri için:

$$45 + 45 + 31.5 + 150 = 271.5$$

$$\frac{271.5}{2000} = 0.13$$

İdari Faaliyetler için:

$$1500 + 100 + 50 + 50 = 1700$$

$$\frac{1700}{2000} = 0.85$$

Bu sonuçlara göre öğretim elemanı C'nin senelik faaliyetlerinin çoğunu idari faaliyetler oluşturmaktadır.

Örnek 5

Bir öğretim elemanı olan D, belirli bir yılda aşağıdaki faaliyetleri gerçekleştirmiştir;

Araştırma faaliyetleri kapsamında;

- 3 ulusal makale (hepsi 4 yazarlı),
- 2 uluslararası (hepsi 6 yazarlı, biri Q₁ biri Q₂ olacak şekilde),
- Bir TÜBİTAK projesindeki kanıtlanabilir adam / ay hesabına göre toplamda 1500 saat yürütücü olarak görev yapma,
- Bir TÜBİTAK projesindeki kanıtlanabilir adam / ay hesabına göre toplamda 500 saat araştırmacı olarak görev yapma,
- Kanıtlanabilir olarak 2 TÜBİTAK ve 1 KOSGEB proje hakemliği ile 1 TÜSEB izleyiciliği gerçekleştirme.

Eğitim faaliyetleri kapsamında;

- 3 doktora dersi (5 öğrenci),
- 2 yüksek lisans dersi (20 öğrenci),
- 3 doktora tez danışmanlığı,
- 4 yüksek lisans tez danışmanlığı.
- 50 saatlik SEM eğitim faaliyeti

Bu durumda elde edebileceği performans puanı şu şekilde sıralanabilir:

Ulusal makale için;	$\left(\frac{500}{4}\right) \times 3 = 375$
Uluslararası makale için;	$\left[\left(\frac{1000}{6}\right) \times 2\right] + \left[\left(\frac{1000}{6}\right) \times 2 \times 0.1\right] = 367$
Doktora dersi için;	$50 \times 3 = 150$
Yüksek lisans dersi için;	$45 \times 2 = 90$
Doktora tez danışmanlığı için;	$100 \times 3 = 300$
Yüksek lisans tez danışmanlığı için;	$75 \times 4 = 300$
Doktora öğrencileri için;	$5 \times 2 = 10$
Yüksek lisans öğrencileri için;	$20 \times 1.5 = 30$
SEM eğitim faaliyetleri için	50
Öğrenci Değerlendirme için;	100
Proje hakemliği için;	$4 \times 8 = 32$
Proje yürütücülüğü için;	1500
Projedeki araştırmacı görevi için;	500

Toplamda:

$$375 + 367 + 150 + 90 + 300 + 300 + 10 + 30 + 50 + 100 + 32 + 1500 + 500 = 3604$$

puana sahiptir. Oluşacak performans katsayısı ise:

$$\frac{3604}{2000} = 1.80$$

olarak hesaplanacaktır.

Örnek 6

Uygulamalı birimlerin herhangi birinde çalışan bir öğretim görevlisi için birim yöneticisi tarafından, ilgili birime ait ortalama tanımlı faaliyet oranı (OTB) %28 olarak tanımlanmıştır. Performans döneminde çok sayıda faaliyetle uğraşan bu öğretim görevlisi toplam 89 faaliyet için çalışma yapmıştır. Bu faaliyetlere ilişkin özet bilgiler aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

Tanımlı Faaliyet Sayısı	49
Faaliyetlerin Tamamlanması için Öngörülen Toplam Zaman, s_i	490 Saat
Faaliyetlerin Toplam Gerçekleşme Zamanı, g_i	450 Saat

Faaliyetlerin tamamlanması için öngörülen toplam zaman ile faaliyetlerin toplam gerçekleşme zamanı arasındaki fark, tanımlı faaliyet puanının hesaplanması için kullanılır.

$$FAB = 490 + (490 - 450) = 530 \text{ Saat}$$

$$FZB = 2000 \times (1 - 0,28) = 1440 \text{ Saat}$$

$$PP = 1440 + 530 = 1970 \text{ Saat}$$

$$KP = \frac{1970}{2000} = 0.99$$