

1. 360 derece performans değerlendirme sistemi, değerlendirmede “ikili değerlemeci” sistemini öngördüğü için daha güvenilirdir.

a) Doğru

b) Yanlış

2. 360 derece performans değerlendirme modeli, değerlendirme adaletini sağlayan en ideal modeldir. Final

a) doğru

b) yanlış

3. Aile işletmeciliği anlayışı, Türkiye’de insan kaynakları uygulamalarını olumlu yönde desteklemektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

4. Amaç-hedef-politika ve strateji kurgusu, stratejik yönetim sürecinin “stratejilerin uygulanması” aşamasında gündeme gelmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış (strateji oluşturma)

5. Amaç- hedef- politika ve strateji kurgusu stratejik yönetim sürecinde “stratejik analiz” aşamasında gündeme gelmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

6. Amaçlanan strateji ile fiili strateji arasındaki farkın gözden geçirilmesi için “açık analiz” metodu uygulanabilir.

a) Doğru

b) Yanlış

7. Ardışık- sıralı görüşme türünde aday, tüm görüşmeciler ile aynı anda mülakata katılır. V

a) doğru

b) yanlış

8. Belirlenen stratejinin doğru şekilde hayata geçirilebilmesi için lider yönetsel kadroların sürükleyici olması ve örgüt kültürünün uyum kabiliyeti göstermesi gerekir.

a) Doğru

b) Yanlış

9. Beceri bazlı ücretleme sistemi, ücretlemede “otonomi” sorununa çözüm getirme iddiası içermektedir.

a) **Doğru** (piyasaya göre düzenletiyor)

b) Yanlış

10. Beceri bazlı ücretleme sistemi, çalışanların ücretleri üzerinde otonomi sağlama aracı değildir.
Final

a) doğru

b) yanlış

11. Beceri bazlı ücretleme sistemi, iş analizi ile eğitim sistemi arasında köprü görevi görmektedir.
Final

a) doğru

b) yanlış

12. Besin kaynakları uygulamalarında interdisipliner çalışma gerekliliği ile birlikte ağırlıklı olarak sosyolojik bir bakış açısı hakimdir

a) yanlış

b) **doğru**

13. Beyaz ve mavi yaka çalışanlar arasında sınıf farkı yaratmamak, ücret yönetiminde “dengeli ücret ilkesi” gereğidir. final

a) **doğru**

b) yanlış

14. Bir çalışanın 20 yıldır tekstil sektöründe, 15 yıldır A işletmesinde, 7 yıldır da A işletmesinin insan kaynakları departmanında çalışıyorsa, **örgüt kıdemi** $15+7=22$ yıldır. V

a) **Doğru**

b) Yanlış (sizde kaç yıldır çalışıyor)

15. Bir çalışanın kariyerinin doğal sınırı Peter ilkesi açıklanabilir

A) **doğru+**

b) yanlış

16. Bir çalışanın kıdemi hesaplandığında örgüt kıdemi esas alınır

A) **Doğru**

b) yanlış

17. Bir çalıřanın performans dūřuklūęının nedenini, rgūtsel uygulamalardaki aksaklıklar yerine, çalıřanın yetkinliklerindeki eksikliklere baęlama durumunda “temel atıf hatası” yapılmıř olur.

a) Doğru

b) Yanlış

18. bir iş gören açığı söz konusu olduğunda ilan bilgileri işletmenin nitelik tanımlanması ile uyumlu olmalıdır

A)doğru+

b)yanlış

19. bir iřletmede devamsızlıktan kaynaklı iř gūcū ihtiyaç ortaya çıkmıřsa Buna ek iř gūcū ihtiyaı adı verilmektedir

A)Doğru

B) yanış

20. Bir işletmede, işten çıkanlar söz konusu olduğunda yedek personel temini yoluna gidilir.

a) Doğru

b) Yanlış

21. Bir işletmede terfi söz konusu ise adayın genel çalışma kıdemine odaklanılması daha uygundur.

a) Doğru

b) Yanlıř (rgūt, birim, yetkin kıdemi)

22. Bir pozisyona ait eğitim, kıdem, beceri gibi veriler iş spesifikasyonları çerçevesinde analiz edilmektedir.V

Doğru

Yanlış

23. Bir pozisyonun görev içeriği ile ilgili bilgiler, iş analizi kapsamında elde edilen bilgi türlerine örnek olarak gösterilebilir. V

a) doğru

b) yanış

24. Bir pozisyonun ūcret dūzeyi ile ilgili bilgiler, iř analizi kapsamında elde edilen bilgi türlerine örnek olarak gösterilebilir.

a) Doğru

b) Yanlış

25. Çalışanlar arası çatışmaları çözmek için psikoloji bilimi esas olarak insan kaynakları alanına katkıda bulunmaktadır.
- a) Doğru
- b) Yanlış (siyaset)**
26. Çalışanın düşük performansını, yaşanan teknolojik sorunlar yerine kişiye mal etmek bir “**atıf hatası**” yapıldığı anlamına gelir.
- a) Doğru**
- b) Yanlış
27. Çalışanın yaptığı işin süre ve miktar açısından ölçülebilir çıktılarına “**performans kriteri**” denir.
- a) Doğru**
- b) Yanlış
28. Çalışanın performans düşüklüğünü, kişisel düzeydeki etmenler yerine çevresel faktörlere bağlanması durumunda atıf hatası yapılmış olur. Final
- a) doğru
- b) yanlış
29. Çekilme ve çeşitlendirme bir üst yönetim (kurumsal) stratejisidir.
- a) Doğru** (çeşitlendirme (büyüme), çekilme)
- b) Yanlış
30. Çoklu değerlendirme, performans yönetiminde sübjektiviteyi engellemektedir. Final
- a) doğru
- b) yanlış
31. Dengeli ücret ilkesi, işletme maliyetleri ile çalışanın yaşam kalitesi arasındaki uyumu nitelemektedir.
- a) Doğru**
- b) Yanlış
32. “Derecelendirme ve puanlama yöntemi” bir iş değerlemesi yöntemidir.
- a) Doğru**
- b) Yanlış

33. Derecelendirme ve puanlama modeli, performans değerlendirme sürecinde kullanılan en yaygın modeldir. Final

- a) doğru
- b) yanlış

34. Değişime uyum, performans yönetim sisteminde bir teknik kriter olarak sisteme dahil edilebilir. Final

- a) doğru
- b) yanlış

35. devamsızlık oranı planlanan çalışma saatinin kaybedilen işgücü saati toplamına bölünmesi ile elde edilir

Doğru

Yanlış

36. Devamsızlık oranı, devam edilmesi planlanan sürenin, toplam işgücü sayısına bölünmesi ile saptanır.V

a) Doğru

b) Yanlış devam edilmeyen süre/devam edilmesi planlanan toplam süre

37. Düşük ücret politikası, orta ve uzun vadede likitideyi artırarak maliyet tasarrufu sağlar. Final

- a) doğru
- b) yanlış

38. ek iş gücü ihtiyacı İşgören devir oranındaki artışa bağlı olarak ortaya çıkan iş gücü ihtiyaçlar

Doğru

Yanlış

39. Eğitim ve geliştirme maliyetleri, toplam işgücü maliyetlerinin en büyük dilimini oluşturmaktadır.V

- A) Doğru
- B) Yanlış

40. Ek personel ihtiyacı, yeni yatırım kararlarında ortaya çıkan bir personel ihtiyaç çeşididir.V

a) Doğru

b) Yanlış (yeni personel)

41. Esnek çalışma saatleri uygulaması, sürekli statüde personel istihdam edilmesine alternatif teşkil etmez.V

a) Doğru

b) Yanlış

42. Eşitlik ilkesi gereği, ücret miktarının bir yandan işverene maliyet yükü getirmemesi, diğer yandan da çalışanın yaşam kalitesini düşürmemesi gerekmektedir. Final

a) doğru

b) yanlış

43. Ertelenmiş dağıtımda, emeklilik ya da ölüm halinde çalışana ödenmek üzere her yıl karın bir yüzdesi ayrı bir hesapta bekletilmektedir. Final

a) doğru

b) yanlış

44. Fazla mesai uygulamaları, işgücü arzının, işgücü talebinden fazla olduğu durumlarda uygulanmaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış (arz talepten küçükse uygulanır)

45. Fazla mesai uygulaması, işgücü talebinin, işgücü arzından büyük olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır.V

a) doğru

b) yanlış

46. Geçici işgören alımı, mevcut işgücü arzını artırıcı önlemler kategorisinde değerlendirilmektedir.V

a) Doğru

b) Yanlış (Sürekli statüdeki yeni çalışan alımına alternatif yol)

47. Geleneksel ücretleme sistemi, birey odaklıdır ve cari ücret dengesini yakalamayı amaç edinmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış (iş odaklıdır)

48. “Geleneksel değerlendirme sistemi” birey odaklıdır ve cari ücret dengesini yakalamayı amaç edinmektedir

a) Doğru

b) Yanlış

49. Grup mülakatlarında esasen, adayın davranışsal yönü değerlendirmeye alınır. V

a) Doğru

b) Yanlış

50. Görüşme ve gözlem, iş analizi kapsamında kullanılan teknikleri oluşturmaktadır. V

a) doğru

b) yanlış

51. güvenlik personelinin kurum dışı kaynaklardan temin edilmesi durumunda işletmenin bir İşgören kiralama kuruluşundan hizmet almış olması muhtemeldir

A)doğru

b)yanlış

52. Görüşme ve gözlem, iş analizi kapsamında kullanılan teknikleri oluşturmaktadır. V

a) doğru

b) yanlış

53. Hawthorne araştırması, davranış bilimleri ekolünün gelişimini sağlamıştır ve insan kaynağının “sosyal varlık” vurgusunun yapan ilk çalışma niteliğindedir. V

a) Doğru

b) Yanlış

54. İhbar tazminatı, bir işten çıkarma maliyetidir.

a) Doğru (ödenen kıdem - ihbar tazminatları)

b) Yanlış

55. İhbar tazminatı, ücret benzeri ek ödemeler kapsamında değerlendirilmektedir. V

a) doğru

b) yanlış

56. İnsanın, grup içindeki davranışlarını sorgulayan antropoloji, insan kaynakları yönetimi alanına katkı sağlamaktadır. V

a) doğru

b) yanlış

57. İnsan kaynakları maliyetlerine bakıldığında, en yüksek payı ödenen sosyal güvenlik primleri oluşturmaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış (ödenen ücret)

58. İnsan kaynakları maliyetlerine bakıldığında, en düşük payı “eğitim ve geliştirme” maliyetleri oluşturmaktadır. V

a) yanlış

b) doğru

59. İnsan kaynakları planlamasının asıl amacı işgücü arzının, iş gücü talebinden fazla olmasını temin etmektir. V

a) Doğru

b) Yanlış (eşit)

60. İnsan kaynakları planlamasının asıl amacı işgücü talebi ile işgücü arzı arasında denge oluşturmaktadır. Final

a) doğru

b) yanlış

61. İnsan kaynakları planlanmasının asıl amacı işgücü talebinin, işgücü arzından fazla olmasını temin etmektedir. V

a) doğru

b) yanlış

62. İnsan kaynakları planlaması çerçevesinde, esnek çalışma uygulamaları işgücü arzının, işgücü talebinden düşük olduğu durumlarda hayata geçirilmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

63. İnsan kaynakları planlaması kısa vadede gelecekle ilgili bir öngörü içerdigi için belirsizlik ve risk unsurları ihtiva eder

A)doğru

B)yanlış +

64. insan kaynakları planlaması temel amaçları iş gücünün nicel ve nitel eşit olduğu bir seviyenin yakalanmasıdır

A)dogru +

B)yanlış

65. İnsan kaynakları planlaması yapabilmek için ihtiyaç duyulan veri kaynaklarından biri de işletmenin finansal tablolarıdır.

a) Doğru

b) Yanlış

66. İnsan kaynakları planlaması ve iş tanımı, insan kaynakları yönetiminin “planlama” işlevi altında değerlendirilmektedir. V

a) Doğru

b) Yanlış

67. İnsan kaynakları uygulamalarında inter-disipliner çalışma gerekliliği bulunmakla birlikte ağırlık olarak antropolojik bir bakış açısı hâkimdir.

a) Doğru (kültür bilimi) birey olmanın dışında çevre ve kültür kişiyi etkiler. İnsan kalıplara girer.

b) Yanlış

68. İnsan kaynakları uygulamaları ile işletmenin stratejik amaçları arasında uyum tesis edilmelidir. V

a) doğru

b) yanlış

69. İnsan kaynakları yönetimi anlayışı, geliştirme, motive etme ve stratejiye yön verme perspektifinden, özlük işlemlerinin takip edildiği bir anlayışa doğru gelişim göstermektedir. V

a) Doğru

b) Yanlış

70. İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili maliyetlerin, toplam işletme maliyetlerinin 1/4'ünü geçmemesi önerilmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış (1/3)

71. İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili maliyetlerin, toplam işletme maliyetlerinin 1/3 ünü geçmemesi önerilmektedir. V

a) doğru

b) yanlış

72. İnsan kaynakları yönetimi disiplini, çalışma alanı gereği inter-disipliner bir nitelik gösterir. V

a) Doğru

b) Yanlış

73. İnsan kaynakları yönetiminde, kültürler arası farklılıkların yönetimi önem taşımaktadır ve bu bağlamda antropoloji biliminden yararlanır.V

a) Doğru

b) Yanlış

74. İnsan kaynakları yönetimi politikaları, işletme stratejileri ile uyumlu olmak zorunda değildir.

a) Doğru

b) Yanlış (zorundadır)

75. İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili maliyetlerin, toplam işletme maliyetlerinin 1/5i geçmemesi önerilmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış (1/3)

76. İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili maliyetlerin, toplam işletme maliyetlerinin 1/3ünü geçmemesi önerilmektedir.V

a) doğru

b) yanlış

77. İş analizi çalışmaları çerçevesinde elde edilen “iş gerekleri” ile ilgili bilgiler, işletmenin personel alım süreçlerine girdi oluşturur.V

a) Doğru

b) Yanlış

78. İş analiz çalışmaları, genel anlamda mavi yakalı personele yönelik uygulanır.V

a) doğru

b) yanlış

79. İş analizi çalışmalarında gözlem yönetimi, ağırlıklı olarak yönetsel süreçlerin değerlendirilmesinde kullanılmaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış

80. İş analizi çalışmaları, işletmenin gelecekte ihtiyaç duyacağı personelin nitelik ve niceliğin belirlemeye dönük veriler ihtiva etmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

81. İş analizi kavramını ilk ortaya atan Henry Taylor'dur ve süreç 1800'lü yılların başına kadar uzanmaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış (F. Taylor 1900)

82. İş analizi kavramı ilk kez Henri Taylor tarafından 1900'lü yılların başında literatüre kazandırılmıştır.V

a) doğru

b) yanlış

83. İş analizi kavramını ortaya ilk atan Henri Taylor'dur ve işin temel niteliğini ortaya koymak amacıyla yürütülmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

84. İş analizi ve yönetici talepleri, işgücü arzının belirlenmesinde kullanılan önemli araçlar arasındadır.V

a) Doğru

b) Yanlış (işgücü talebinin belirlenmesi)

85. İş analizi verileri, sadece anket çalışmaları ile elde edilmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

86. İş analizi verilerinin yazılı hale getirilmiş biçimine **görev tanımları** denir.V

a) Doğru

b) Yanlış (iş tanımı)

87. İş analizi verileri, çalışanların eğitimi ve denetimi süreçlerine temel girdi sağlar.V

a) doğru

b) yanlış

88. İş değerlemesi, iş sınıflarının oluşturulması ve baz ücretinin saptanması amacına hizmet eder.

a) Doğru

b) Yanlış

89. İş değeriendirilmesi iş fırsatlarının oluşturulması ve ücretin aktarılması saptanması amacına hizmet eder .

a) Doğru

b) Yanlış

90. İş değeriemesi, kişiyi esas alarak ücretleme sistemine veri girdisi sağlamaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış

91. İş değeriemesi, kişiler arasındaki göreli yetenek farklılıklarını ücrete yansıtarak, ücret dengesizliklerini giderir. Final

a) doğru

b) yanlış

92. İş değeriemesinde her bir iş ayrı baz/kök ücret belirlenmektedir. Final

a) doğru

b) yanlış

93. İş değeriemesinde, performans, eğitim ve kıdem farkları esas alınarak baz ücret hesaplanır.

a) doğru

b) yanlış

94. İş gerekleri, işin kendisi ile ilgilidir ve iş için gerekli metodolojinin nasıl olması gerektiğine odaklanır.

a) Doğru

b) Yanlış (kişinin sahip olması gereken özellikler)

95. İş gerekleri, işi yapan kişide bulunması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri tanımlamaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış

96. İş gerekleri, kişide bulunması gerekli nitelikleri tanımlamaktadır.V

a) doğru

b) yanlış

97. İş standartları daha çok yönetsel işlerin performans ölçütlerini yapılandırmak için oluşturulmaktadır.V

a) Doğru

b) Yanlış

98. İş standartları daha çok teknik işlerin performans ölçütlerini yapılandırmak için oluşturulmaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış

99. İş standartları, çalışanlar açısından aynı zamanda bir hedef niteliği taşır.V

a) doğru

b) yanlış

100. İş tanımını belirgin olmayan çalışanlarda, işten ayrılma eğilimi gözlenebilmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

101. İş tanımlarının, çalışanlara imza karşılığı verilmesine genel olarak gerek yoktur.V

a) doğru

b) yanlış

102. İş tanımlarının mevcut olmaması, çalışanlar nezdinde belirsizlik yaratır ve işten ayrılma niyeti oluşturur.V

a) doğru

b) yanlış

103. İşe alma görüşmelerinde, adayın mülakatı yürüten yetkililer ile topluca görüşmesine “panel tipi görüşme” denir. Final

a) Doğru

b) Yanlış

104. İşe alım mülakatlarında, ortalama bir adayın, yetenekleri zayıf bir adaydan hemen sonra olduğundan daha iyi değerlendirilmesi durumunda **kontrast hata** yapılmış olur.

a) Doğru

b) Yanlış

105. İşe yeni alınan bir makine operatörünün üretim hattında yaptığı hatanın yarattığı maliyetler, oryantasyon maliyeti olarak adlandırılır.

a) Doğru

b) Yanlış

106. İşgören bulma sürecinde, iş standartlarından elde edilen nitelikler seti öncelikli olarak dikkate alınmalıdır.

a) Doğru

b) Yanlış

107. İşgören kiralama, sürekli statüde personel teminine alternatif bir yol olamaz.

a) Doğru

b) Yanlış

108. İşgücü arzı ile işgücü talebinin dengede olduğu durumda “erken emeklilik” uygulaması rasyonel değildir.V

a) Doğru

b) Yanlış

109. İşgücü arzı kavramı, işletmenin gelecekte ihtiyaç duyacağı personelin nitelik ve niceliğini tanımlamak için kullanılmaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış (mevcut çalışan)

110. İşgücü beceri envanteri, işgücünün yaş, kıdem, eğitim vb. açılardan profilini tanımlamaya yardımcı olur. V

a) Doğru

b) Yanlış

111. İşletmelerde maddi sistemlerin etkinliği, insan kaynağının verimli kullanılması ile doğrudan ilişkilidir.V

a) Doğru

b) Yanlış

112. İşgücü devir oranı, dönem sonu işe giren işgören sayısının, ortalama işgücü sayısına bölünmesi ile belirlenir.V

a) Doğru

b) Yanlış (dönem içi çıkış yapan işgören sayısının)

113. İşgücü devir oranı, işten çıkanların dönem başı işgören sayısına bölünmesi ile elde edilir.

a) Doğru

b) Yanlış

114. İşgücü genel envanterleri tüm çalışanları eğitim, yaş, kıdem vb. Bazında istatistiklerini içeren bir insan kaynakları planlaması araçları

A)Doğru+

B)Yanlış

115. İşgücü talebinin değerlendirilmesinde, beceri envanterleri önemli bir araç konumundadır.

a) Doğru

b) Yanlış (işgüç arzında)

116. işgücü talebinin işgücü arzının aştığı noktada işgücü fazlalığı ortaya çıkarmaktadır.

A)doğru

b)yanlış +

117. İşletmelerde birey düzeyinde performans standardı, daha çok idari ve yönetsel işler için oluşturulmaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış

118. İşletmelerde maddi sistemlerin etkinliği, insan kaynağının verimli kullanılması ile doğrudan ilişkilidir. V

a) doğru

b) yanlış

119. İşletmelerin sektörel analizinde, Michael Porter'ın **altı güç** analizi önemli bir araçtır.

a) Doğru

b) Yanlış (beş)

120. İşletmelerin sektörel analizinde Porter 5 güç analizi önemli bir araçtır

A)doğru

b)yanlış +

121. İşlevsel stratejilerin tanımlanması, stratejik analiz aşamasında öne çıkan önemli faktörlerden biridir.

a) Doğru

b) Yanlış

122. Kazanç paylaşım planları, yıl sonunda elde edilen karın bölüşümü esasına dayanır. Final

a) doğru

b) yanlış

123. Kazanç paylaşım planlarında sağlanan kazanç firma ile çalışan arasında eşit şekilde pay edilir.

Final

a) doğru

b) yanlış

124. Kar ve kazanç paylaşım planları, bireyi esas alan ücretleme sistemleri kategorisinde değerlendirilmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

125. Kar paylaşım planları, maliyet tasarruflarının çalışanlar ile belirli oranlarda bölüşümünü öngörmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

126. Karar alma ve problem çözme bir yönetsel performans kriteri örneğidir.

a) Doğru

b) Yanlış

127. Kıdem tazminatı, bir işten çıkarma maliyetidir.

a) Doğru

b) Yanlış

128. Kontrast etki orta düzeyde yeterli olan bir ada'yla daha iyi bir adaydan yada daha kötü bir adaydan hemen sonra görüşülmesi durumunda ortaya çıkar

A)doğru+

B)yanlış

129. Kişinin yaptığı işin miktar, süre, kalite, maliyet vb. Unsurlarına ilişkin olarak kendisinden beklentileri tanımlaya...

a) doğru

b) yanlış

130. Maliyet liderliği bir rekabet stratejisidir ve ürün/hizmet çeşitliliğine dayanmaktadır.V

Doğru

Yanlış (Farklılaşma stratejisi)

131. Maliyet liderliği ve farklılaşma, işletmelerin takip ettikleri iki ana rekabet stratejisini oluşturmaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış

132. Nesnellik ilkesi işletmenin mali dengesini bozmayacak ve aynı zamanda çalışanların yaşam kalitesini düşürmeyecek bir seviyenin tespit edilmesi ile ilişkilidir .

a) Doğru

b) Yanlış

133. Özlük işleri, performans yönetimi, eğitim yönetimi gibi uygulamalar çerçevesinde gelişim göstermektedir. V

a) doğru

b) yanlış

134. Panel tipi görüşme türünde aday, tüm görüşmeciler ile aynı anda mülakata katılır. Final

a) doğru

b) yanlış

135. Panel tipi görüşmede aday görüşmeyi yapan değerlemeciler ile teker teker görüşür.V

A)doğru

B)yanlış+

136. Panel tipi görüşmeli tüm adayları örnek bir olay çalışması gelirleri ve konuyu tartışmaları sağlanır

Yanlış

doğru

137. Performans değerlendirme sisteminin beyaz ve mavi yakalı personelin tümüne aynı anda uygulanması için en ideal çözümdür.

a) Doğru

b) Yanlış

138. Performans yönetim sistemi öncelikle beyaz yakalı personel üzerinde uygulanmalıdır. Final

a) doğru

b) yanlış

139. Performans yönetim sisteminin kurgusunda öncelikli konu, sistemin hangi insan kaynakları süreçlerine girdi oluşturacağını belirlemektir. Final

a) doğru

b) yanlış

140. Performans kriterleri belirlenirken çalışanların mutabakatının alınmasına gereksinim yoktur. Final

a) doğru

b) yanlış

141. Personel ihtiyacı gündeme geldiğinde, temel prensip öncelikli olarak işletme içi kaynaklara başvurmaktır. V

a) Doğru

b) Yanlış

142. Personel ihtiyacı yeni yatırım kararlarında ortaya çıkan bir personel ihtiyaç çeşididir

a) Doğru

b) Yanlış

143. Personel seçim sürecinin “birinci görüşme” aşamasına, personelin alınacağı birimin yönetici-yöneticilerin katılmaları bir zorunluluk arz eder. V

a) Doğru

b) Yanlış

144. Personel seçim sürecinin “ikinci görüşme” aşamasına personelin alınacağı birimin yönetici-yöneticilerinin katılmaları bir zorunluluk arz eder. Final

a) doğru

b) yanlış

145. Personel seçim sürecinin “ikinci görüşme” aşamasına, adaya ait psiko-teknik test sonuçları ile birlikte girilmesi, adayın doğru değerlendirilebilmesi açısından kritik önem taşır. V

a) Doğru

b) Yanlış

146. personel seçim sürecinin ikinci görüşme aşamasında insan kaynakları yöneticisinin adayla mülakat etmesi yeterlidir

A)doğru

b)yanlış+

147. Personel seçim sürecinin “ikinci görüşme” aşamasına, personelin alınacağı birimin yönetici-yöneticilerinin katıl...

a) doğru

b) yanlış

148. Personel seçim sürecinde grup mülakatları adayların teknik performansını analiz etmeye odaklanır.

a) Doğru

b) Yanlış

149. Personel seçim sürecinde, kötü bir adayın, iyi bir adaydan hemen sonra değerlendirmeye alınması durumunda, değerlendirici açısından kontrast hatanın ortaya çıkma olasılığı vardır.V

a) doğru

b) yanlış

150. Personel seçim sürecinde sınav-test uygulama sonuçları, 2. Görüşmenin **hemen ardından** mutlaka değerlendirmeye alınmalıdır.

a) Doğru

b) Yanlış (önce)

151. politik çekişmeler bir terfi kararından 1 terfi kararında dezavantajlı sonuç yaratabilir ve Terfi kararında vazgeçebilir

A) doğru +

B) Yalnız

152. sağlık kontrolü personel seçim süreci son aşamasını oluşturur

A)doğru

B)yanlış+

153. Sosyal güvenlik primi ödemeleri, işgücü maliyetlerinin en büyük kısmını teşkil etmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

154. Sosyal güvenlik primi ödemeleri, toplam işgücü maliyetleri içinde düşük bir paya sahiptir.

a) Doğru

b) Yanlış

155. Sosyoloji bilimi, çalışanın bir grup içindeki davranışlarının daha iyi anlaşılabilmesi için insan kaynakları yönetimi alanına katkı sağlar.

a) Doğru

b) Yanlış

156. Stratejik yönetim sürecinin dış çevre analizinde, örgüt kültürü, finansal olanaklar ve yönetim biçimi gözden geçirilen konular arasında yer almaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış

157. Takım bazlı ücretleme sisteminde ana sorun, takım üyelerinin katkı oranları arasındaki farklılıkların doğru tespit edilememesinde yatar.

a) Doğru

b) Yanlış

158. Türkiye'de aile işletmeciliği anlayışı, insan kaynakları uygulamalarını genel olarak olumlu yönde etkilemektedir .

a) Doğru

b) Yanlış

159. Türkiye’de şirketlerin kurumsallaşma düzeyi düşüktür ve bu durum insan kaynakları uygulamalarını olumsuz yönde etkiler.

a) Doğru

b) Yanlış

160. Türkiye’de şirketlerin kurumsallaşma düzeyi yüksektir ve bu durum insan kaynakları uygulamalarını olumsuz yönde desteklemektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

161. Türkiye’de şirketlerin kurumsallaşma düzeyi yüksektir ve bu durum insan kaynakları uygulamalarını olumlu yönde etkilemektedir. V

A) doğru

B) yanlış

162. Ücret, devlet açısından bir kalkınma ölçüsüdür.

a) Doğru

b) Yanlış

163. Ücret yönetimi için işletmede öncelikli olarak iş değerlemesi çalışmasının yapılmasına gerek duyulmaktadır. Final

a) doğru

b) yanlış

164. Ücret yönetimi insan kaynakları yönetimi işlevleri arasında eğitim ve geliştirme başlığı altında analiz edilmektedir

A)doğru

B)yanlış+

165. Ücret yönetimi, insan kaynakları işlevlerinden “koruma ve güvenlik” başlığı altında sınıflandırılır.V

a) doğru

b) yanlış

166. Ücrete ilave ödemeleri tespit etmek, iş değerlemesi çalışmasının esasını oluşturur.

a) Doğru

b) Yanlış

167. Ücretlemede bütünlük ilkesi, piyasa koşullarına uygun bir ücret seviyesinin olduğuna işaret etmektedir.

a) Doğru

b) Yanlış

168. Ücretlemede nesnellik ilkesi, işletmenin mali dengesini bozmayacak ve aynı zamanda çalışanların yaşam kalitesini düşürmeyecek bir seviyenin tespit edilmesi ile ilişkilidir.

a) Doğru

b) Yanlış

169. vardiyalı çalışma sürekli statüde yeni İşgören alımına alternatif yollar arasında sayılabilir

a)doğru+

b)yanlış (Mevcut işgücü arzını artırıcı önlemler)

170. Yedek personel ihtiyacı, personelin devamsızlık yaptığı koşullarda ortaya çıkmaktadır.V

a) Doğru

b) Yanlış

171. Yedekleme planları, işgücü arzının belirlenmesinde veri girdisi sağlamaktadır.V

a) Doğru

b) Yanlış

172. Yeni işe giren personel için işletmeler, oryantasyon programı vasıtasıyla çalışanın iş uyumunu sağlamaya çalışır. V

a) Doğru

b) Yanlış

173. Yeni ücret anlayışı, Edward Lawler tarafından geliştirilmiştir ve çalışanın teknik beceriler edinmesi gereğine vurgu yapmaktadır.

a) Doğru

b) Yanlış

174. Yakın zaman etkisi, personel seçim sürecinin mülakat aşamasında sıkça karşılaşılan bir sorundur. Final

a) doğru

b) yanlış

175. Yıllık periyotta performans değerlendirme sisteminin uygulanması kritik nitelik taşıyan...

a) doğru

b) yanlış