

İNSAN
KAYNAKLARI
YÖNETİMİ
SORULARI

İnsan kaynakları bölümleri tarihsel gelişim süreci içinde ilk önce aşağıdaki görevlerden hangisini üstlenmiştir?

- a. Sendikalarla ilişkileri sürdürmek
- b. Çalışanların şikayetleriyle ilgilenmek
- c. İstihdama ilişkin kayıtları tutmak
- d. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalar yapmak
- e. Örgüte rekabet avantajı sağlamak

İnsan kaynakları yönetimi anlayışına geçilmesi aşağıdaki tarihlerden hangisine rastlamaktadır?

- a. 1960'lara
- b. 1970'lere
- c. 1980'lere
- d. 1990'lara
- e. 2000'lere

Çalışanların istenen çalışma koşullarını pekiştirmek için aşağıdakilerden hangisinin yapılması gerekir?

- a. İnsan kaynakları yönetiminin sonuçlarını değerlendirme
- b. Disipline etme
- c. Endüstriyel ilişkileri sürdürme
- d. Sosyalizasyon
- e. Ödüllendirme

Aşağıdakilerden hangisi bir örgütte görev yapan yöneticilerin hepsi aynı zamanda insan kaynakları yöneticisi olduğu görüşüne **katılmaz?**

- a. Yetenek yöneticisi
- b. İnsan kaynakları yöneticisi
- c. Entelektüel sermaye yöneticisi
- d. Personel yöneticisi
- e. Stratejik insan kaynakları yöneticisi

İnsan kaynakları yöneticileri komuta yetkilerini aşağıdaki durumlardan hangisinde kullanır?

- a. Kendi bölümlerindeki ve hizmet alanlarındaki faaliyetleri yönlendirirken
- b. İşletmenin stratejik planlama ve uygulama süreçlerine katılırken
- c. İnsan kaynakları fonksiyonel alanına giren faaliyetleri yaparken
- d. İşletmenin tümünde insan kaynakları faaliyetlerini koordine ederken
- e. Komuta yöneticilere servis verirken

Günümüz örgütlerinde çalışanların demografik yapılarının ve temel özelliklerinin önceki yıllara göre değişmiş olması aşağıdakilerden hangisinin yönetimini önemli hale getirmiştir?

- a. Performansların
- b. Farklılıkların
- c. Kariyerlerin
- d. Teknolojinin
- e. Örgütsel stratejilerin

Aşağıdakilerden hangisi bir toplum içinde insanların uymaları gereken kuralları ve ilkeleri belirler?

- a. Strateji
- b. Taktik
- c. Politika
- d. Ahlak
- e. Prosedür

Bir örgütte aşağıdakilerden hangisinin inanmadığı ve benimsemediği hiçbir şey hak ettiği önemi **kazanamaz?**

- a. Üst yönetimin
- b. İnsan kaynakları yöneticisinin
- c. Danışmanların
- d. Teknik personelin
- e. İşçilerin

Bir örgüt yapısı içinde insan kaynaklarına yeterince önem verilip verilmediğinin en önemli göstergesi aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Kaç yıldan bu yana varlığını sürdürdüğü
- b. Görevlerinin çokluğu
- c. Çalışan sayısı
- d. Yöneticisine verilen unvan
- e. Tepe yönetime yakınlığı

Aşağıdakilerden hangisi insan kaynakları yönetimi ile şirket politikalarının ve stratejilerinin bağlantısını kurmaktan sorumludur?

- a. İnsan kaynakları yöneticisi
- b. İnsan kaynakları üst düzey yöneticisi
- c. İnsan kaynakları uzmanları
- d. İnsan kaynakları destek personeli
- e. Finansmandan sorumlu genel müdür yardımcısı

İşletmelerin işe yeni başlayan çalışanlarına yönelik uyguladığı ve çalışanların işletmeye uyumunu kolaylaştırma amacının güdüldüğü eğitime ne ad verilir?

- a. Simülasyon
- b. İşe alıştırma
- c. Eşbenzetim
- d. Durumsallık
- e. Eşgüdümleme

Yöneticinin "doğru işler yapması" için değiştirilmesi yönünde eğitilmesine ne ad verilir?

- a. Geliştirme
- b. Yetiştirme
- c. Odaklanma
- d. Süreçleme
- e. Kurumsallaşma

Karar verme yetkisinin devredilmesi yoluyla yürütülen eğitime ne ad verilir?

- a. Sistematiik eğitim
- b. Dinamik eğitim
- c. Yetki göçerimi yoluyla eğitim
- d. İş rotasyonu
- e. Simülasyon

Çalışanları organizasyonlarda farklı pozisyonlarda çalıştırarak onların yeteneklerini, birikimlerini ve becerilerini artırma eğitime ne ad verilir?

- a. Kurumsal eğitim
- b. Uzaktan eğitim
- c. Döngüsel eğitim
- d. İş rotasyonu
- e. Eşbenzetim eğitimi

Eğitim ve geliştirme sürecinin ilk aşaması hangisidir?

- a. Eğitim ihtiyacının analizi
- b. Eğitim süresinin hesaplanması
- c. Eğitim bütçesinin belirlenmesi
- d. Eğitim dönütlerinin tespiti
- e. Eğitim yönteminin belirlenmesi

Eğitim ve geliştirme sürecinin son aşaması hangisidir?

- a. Eğitimcilerin belirlenmesi
- b. Sonuçların değerlendirilmesi
- c. Eğitim tutanaklarının raporlanması
- d. Eğitim kayıtların arşivlenmesi
- e. Eğitim bütçesinin ödenmesi

Bir avukatın Ticaret Kanunu'ndaki yenilikleri anlatması ne tür eğitim yöntemine örnek gösterilebilir?

- a. Örnek olay yöntemi
- b. T grup yöntemi
- c. Beyin fırtınası
- d. Delphi yöntemi
- e. Konferans ve seminer yöntemi

Sanal olarak birbirleri ile yarışan işletmeleri yöneten beş-altı kişinin verdikleri kararların sonuçlarını görerek gerçek hayatta tecrübe kazanmasını sağlayan eğitim yöntemine ne ad verilir?

- a. İşletme oyunu
- b. Gelişim süreci eğitimi
- c. Yönetmel etkinlikler eğitimi
- d. Dinamik sorunlar eğitimi
- e. T grup yöntemi

İş üzerinde eğitim çok tehlikeli ya da çok pahalı olduğu durumlarda hangi eğitim yöntemi kullanılır?

- a. Beklenen sorunlar eğitimi
- b. Durumsal analizler eğitimi
- c. Eşbenzetim eğitimi
- d. Süreli eşgüdümleme eğitimi
- e. Döngüsel eşgüdümleme eğitimi

Öğretmen ve öğrencinin farklı ortamlarda bulunduğu, İnternet aracılığıyla bağlantının kurulduğu modern eğitim yöntemine ne ad verilir?

- a. Simülasyon eğitimi
- b. e-öğrenme
- c. Özümseme eğitimi
- d. Süreç eğitimi
- e. Sistematiik eğitim

Sendikalararası rekabete yol açarak işçilerin çıkarlarını etkin biçimde korunmasına engel olduğu ileri sürülen sendika türü aşağıdakilerden hangisidir?

- a. İş yeri sendikası
- b. Meslek sendikası
- c. İş kolu sendikası
- d. Konfederasyon
- e. Federasyon

Grevi ve sendikaların siyasetle uğraşmasını yasaklamasına karşın cemiyetlerin kurulmasında serbestlik esasını kabul ederek sendikal hareketin canlanmasını sağlayan ilk kanun aşağıdakilerden hangisidir?

- a. 1925 Takrir-i Sükun Kanunu
- b. 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu
- c. 1936 İş Kanunu
- d. 1947 Sendikalar Kanunu
- e. 1963 Sendikalar Kanunu

Aşağıdakilerden hangisi sendikaların çalışma hayatına yönelik faaliyetlerinden biridir?

- a. Üyelerine adli yardımda bulunma
- b. Kurs ve konferanslar düzenleme
- c. Grev ve lokavta karar verme ve bunları yürütme
- d. Koopetatif kurulmasına yardımcı olma
- e. İş yeri sendika temsilcisi tayin etme

650 kişinin çalıştığı bir işletmede sendika en fazla kaç iş yeri sendika temsilcisi tayin edebilir?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 6

Türkiye’de grevin yasak olduğu bir iş yerinde toplu pazarlıklarda görüşme ve ara buluculuk süreçlerinde anlaşma sağlanamadığında uyuşmazlık nerede çözümlenir?

- a. Yüksek Hakem Kurulu
- b. Bakanlar Kurulu
- c. Gönüllü Hakem
- d. Noter
- e. Çalışma Bakanlığı

Aşağıdakilerden hangisi meslek hastalıklarının sosyo-psikolojik nedenlerinden biridir?

- a. Kimyasal dumanlar
- b. Çalışma saatlerinin düzensizliği
- c. Virüsler
- d. Gürültü
- e. Bakteriler

Aşağıdakilerden hangisi iş kazalarında rol oynayan insani faktörlerden biridir?

- a. Eğitim yetersizliği
- b. Gürültü
- c. Makinaların bakımsızlığı
- d. Yetersiz ısı ve ışık
- e. Güvenlik kurallarına uyulmaması

Aşağıdakilerden hangisi meslek hastalıklarının unsurlarından biri **değildir**?

- a. İşgörenin iş yerinde çalıştığı sırada ortaya çıkması
- b. İşgörenin çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple ortaya çıkması
- c. Geçici ya da kalıcı sağlık sorunlarına yol açması
- d. İşgörenin çalıştığı işin yürütüm şartları nedeniyle ortaya çıkması
- e. Sağlık sorunlarının fiziksel ya da ruhsal olması

Aşağıdaki stres kaynaklarından hangisi üzerinde İnsan Kaynakları Bölümlerinin kontrol gücü bulunmaktadır?

- a. Kişilik
- b. Aile problemleri
- c. Ekonomik problemler
- d. Örgütsel yapı
- e. Sağlık problemleri

Aşağıdakilerden hangisi işgören sağlığı ve güvenliğinin direkt maliyetlerinden biridir?

- a. İdari para cezaları
- b. Verimliliğin azalması
- c. İş kazası ve meslek hastalıkları primleri
- d. Araç-gereçlerin bakım ve onarım masrafları
- e. Çalışanları yeniden eğitme maliyeti

Aşağıdakilerden hangisi çıplak ücretle aynı anlamı taşır?

- a. Brüt ücret
- b. Ana-kök ücret
- c. Nominal ücret
- d. Net ücret
- e. Reel ücret

Aşağıdakilerden hangisi ücretin tüm bileşenlerini içerir?

- a. Brüt ücret
- b. Net ücret
- c. Giydirilmiş ücret
- d. Ücret yapısı
- e. Ana-kök ücret

Devlet aşağıdakilerden hangisini gerçekleştirmek için ücretlerle ilgilenir?

- a. Kişisel gelir dağılımında adaleti sağlamak
- b. İşverenlerden en yüksek ücret artışını almak
- c. Ücret giderlerini azaltmak
- d. Bireylerin kurum ve sosyal yaşamındaki statüsünü artırmak
- e. Bireylerin motivasyonlarını artırmak

Aşağıdakilerden hangisi bir bireyin performansını sağlayan bilgisini, becerisini ve davranışlarını içeren sergilenebilir özelliklerini tanımlar?

- a. Sosyal sermaye
- b. Sorumluluk
- c. Kişilik
- d. Yetkinlik
- e. İnsan sermayesi

Aşağıdaki ücret sistemlerinden hangisinde ücret işin bütününe tamamlanmasına bağlı olarak ödenir?

- a. Zaman temeline dayalı
- b. Bilgiye-beceriye dayalı
- c. Parça başı
- d. Götürü
- e. Yetkinliklere dayalı

Aşağıdakilerden hangisi ücret düzeyini etkileyen unsurlardan biridir?

- a. İş değerlemesi
- b. Performans değerlemesi
- c. Kıdem
- d. İş analizi
- e. İş tanımları

Bireyin elde ettiği ücretle ne satın alabildiği aşağıdakilerden hangisini gösterir?

- a. Piyasaya hakim ücret düzeylerini
- b. İşverenin ekonomik gücünü
- c. İşgücü piyasasındaki arz-talep dengesini
- d. Bireyin kıdemi
- e. Bireyin yaşam standardını

Piyasa ücret verisi aşağıdakilerden hangisinden elde edilemez?

- a. İşverenlerin biraraya gelerek yaptıkları ücret araştırmalarından
- b. TÜİK'in yaptığı hane halkı araştırmalarından
- c. Araştırma şirketlerinin ya da danışmanlık firmalarının ücret araştırmalarından
- d. Mesleki kurumların ve ticari medya organlarının ücret araştırmalarından
- e. Ticari ve profesyonel birliklerin yaptığı ücret araştırmalarından

Aşağıdakilerden hangisi iş değerlendirme ilkelerinden biri **değildir**?

- a. Personelin değil işin değerlendirilmesi
- b. Doğruluğun ve dürüstlüğün sağlanması
- c. Çalışmaların ilgili taraflarca benimsenmesi
- d. Gizliliğin sağlanması
- e. İş değerlendirme verisinin güncellenmesi

İş değerlendirme sırasında katılımcı yaklaşımın benimsenmesi aşağıdakilerden hangisinin garanti altına alınmasını sağlar?

- a. Çalışmaların ilgili taraflarca benimsenmesinin
- b. Çalışmaların en kısa zamanda tamamlanmasının
- c. Çalışmaların en doğru ve dürüst biçimde yapılmasının
- d. İş değerlendirme verisinin sürekli güncel tutulmasının
- e. En etkili yöntemlerle değerlendirme yapılmasının

İşe alma kavramı temelde aşağıdaki konulardan hangilerini kapsamaktadır?

- a. Bulma-seçme-oryantasyon
- b. Bulma-seçme-eğitim
- c. Seçme-eğitim
- d. Yerleştirme
- e. Alma-seçme-oryantasyon

Aşağıdakilerden hangisi boş bir pozisyonu işletme içinden doldurmanın sağlayacağı yararlarından biridir?

- a. Çalışanların motivasyonunun artması
- b. Mevcut yapının devamı
- c. Yenilikçiliğin desteklenmesi
- d. Yaratıcılığın desteklenmesi
- e. Eğitim maliyetinin azalması

Aşağıdakilerden hangisi sadece iç kaynaklardan işe alma uygulayan bir işletme için daha uygun çevreyi ifade etmektedir?

- a. Durgun
- b. Dinamik
- c. Rekabetçi
- d. Dinamik ve rekabetçi
- e. Durgun ve rekabetçi

Aşağıdakilerden hangisi işe alma sorumluluğu kapsamında **değildir**?

- a. Performans değerlendirme sonuçlarının raporlanması
- b. Testlerin yapılması ve değerlendirilmesi
- c. Mülakat (görüşmelerin) yapılması ve değerlendirilmesi
- d. İşe alma kararının bildirilmesi
- e. Yeni çalışanın oryantasyonu

Aşağıdakilerden hangisi seçim için değerlendirilecek tüm adayları ifade etmektedir?

- a. Aday havuzu
- b. Çalışanlar
- c. İnsan kaynağı
- d. Personel
- e. Pozisyon

Aşağıdakilerden hangisi bir çalışanın statü, yetki, ücret ve sorumluluk olarak daha üst bir pozisyona getirilmesidir?

- a. Terfi
- b. Transfer
- c. Yer değiştirme
- d. Çapraz hareket
- e. Yatay hareket

Aşağıdakilerden hangisi çalışanın ücret, yetki, sorumluluk açısından aynı düzeydeki işler arasında yatay yer değiştirmesidir?

- a. Transfer
- b. Terfi
- c. Yükselme
- d. Kariyer
- e. Rotasyon

Aşağıdakilerden hangisi aday havuzundan işi yerine getirebilecek niteliklere sahip kişileri belirleme sürecidir?

- a. Seçme
- b. İşe alma
- c. Bulma
- d. Rotasyon
- e. Norm kadro

Aşağıdakilerden hangisi mülakat türlerinden biri **değildir**?

- a. Psikolojik
- b. Yapılandırılmış
- c. Yapılandırılmamış
- d. Karma
- e. Stres

Aşağıdakilerden hangisi durumsal ve davranış tanımlama mülakatını içeren mülakat türüdür?

- a. Yapılandırılmış
- b. Yapılandırılmamış
- c. Karma
- d. Stres
- e. Sorun çözme

Aşağıdaki tanımlardan hangisi planlama kavramına aittir?

- a. İşletmenin nereye nasıl gideceğinin belirlenmesidir.
- b. İşletmenin bir amaç saptamasıdır.
- c. Gelecek için kesin maliyet rakamları ortaya koymaktır.
- d. Kaynakların mevcut durumunu ortaya koyulmasıdır.
- e. Kaynakların kullanacak birimlerin belirlenmesidir.

Aşağıdakilerden hangisi insan kaynakları planlaması kavramının ayrıntılı tanımıdır?

- a. Personelin belirlenmesidir.
- b. Personel ihtiyacının belirlenmesidir.
- c. Gelecekteki personel sayısının belirlenmesidir.
- d. Gelecekteki personelin sayısının ve özelliklerinin belirlenmesidir.
- e. Mevcut personelin özelliklerinin belirlenmesidir.

Bir işletme yeni kurulmuş ve insan kaynakları planlamasını ilk defa yapacaksa planlamasının süresinin nasıl olması tercih edilir?

- a. Uzun dönemli
- b. Orta dönemli
- c. Kısa dönemli
- d. İnsan kaynakları planlaması yapılamaz
- e. Uzun ve orta dönemli

Bir işletmede insan kaynakları planlaması kim/kimler tarafından yapılmalıdır?

- a. İnsan kaynakları bölümü
- b. İnsan kaynakları ve diğer bölüm yönetimleri birlikte
- c. Bölüm yöneticilerinin tümü
- d. Bilgi sistemleri bölümü
- e. Muhasebe ve insan kaynakları bölümü birlikte

Bütüncül düzel olarak adlandırılan insan kaynakları planlamasının içeriği aşağıdakilerden hangisidir?

- a. İnsan kaynakları planlaması işletmedeki alt düzey çalışanlara yönelik yapılır
- b. Üst düzey çalışanlara yönelik yapılır
- c. Orta düzey çalışanlara yönelik olarak yapılır
- d. İşletmede çalışanların tümüne yönelik yapılır
- e. Anahtar pozisyonlara yönelik olarak yapılır

Aşağıdakilerden hangisi belirli bir dönemde işletmeye giren ve işletmeden çıkan personel sayısını ifade eder?

- a. İş tanımı
- b. Personel devir oranı
- c. Devamsızlık oranı
- d. Personel envanteri
- e. Ortalama personel sayısı

Herhangi bir plan döneminde işletmenin elinde bulunan personel aşağıdaki kavramlardan hangisine aittir?

- a. İş analizi
- b. İnsan kaynakları arzı
- c. İnsan kaynakları planlaması
- d. İnsan kaynakları talebi
- e. İş gerekleri

Aşağıdaki tanımlardan hangisi insan kaynakları bilgi sistemi kavramına aittir?

- a. İşletmenin insan kaynaklarıyla ilgili bireysel ve tüm insan kaynakları faaliyetleriyle ilgili örgütsel verilerin toplanması, saklanması, güncelleştirilmesi, stratejik ve yönetsel kararlar verilmesine yardımcı olacak biçimde bilgi hâline dönüştürülmesini sağlayan bilgi sistemidir.
- b. Yönetimin karar almasını ve denetimi desteklemek için, iç ve dış çevreden verileri toplayan işleyen depolayan ve ileten etkileşimli ögeler bütünüdür.
- c. İnsan kaynakları bölümünün fonksiyonlarını yerine getirebilmek için, interaktif elektronik medyayı kullanabilmektir.
- d. İnsan kaynakları bölümünün fonksiyonlarını yerine getirebilmek için, telekomünikasyon ağlarını kullanabilmektir.
- e. İnsan kaynakları faaliyetleri ile organizasyonel amaçlar arasındaki uyumu etkinleştirmektir

Aşağıdakilerden hangisi öncelikli olarak insan kaynakları bilgi sistemine ihtiyaç duyulacak alanlardan biri değildir?

- a. İnsan kaynakları planlama
- b. İşe alma
- c. Eğitim
- d. Endüstriyel ilişkiler
- e. Örgütsel değişim

Örgütsel disiplini, bireysel disiplinden ayıran temel fark aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Disipline eden ile edilenin ayrı kişiler olması
- b. Kurallar olması
- c. Ceza verilmesi
- d. Öz denetim sağlaması
- e. Kişiyi eğitmesi

İşletme içi davranışları örgütün amaçlarına ters düşen çalışanlar “.....”.

- a. işten çıkarılır
- b. eğitilir
- c. disipline edilir
- d. başka bir birime gönderilir
- e. bağlı sendikaya şikayet edilir

Örgütsel amaçlara ulaşabilmek için çalışanların uyması gereken davranış biçimlerini aşağıdakilerden hangisi belirler?

- a. Görevler
- b. Sözleşmeler
- c. Emirler
- d. Kurallar
- e. Planlar

Aşağıdakilerden hangisi disiplin kuralları konurken dikkate alınması gereken hususlar arasında **yer almaz**?

- a. Kural sayısı fazla olmalıdır
- b. Yazılı olmalıdır
- c. Anlaşılır olmalıdır
- d. Sürekli olmalıdır
- e. Kurum kültürüne uygun olmalıdır

İşçinin kusurlu davranışı sonunda hizmet akdinin işveren tarafından, disiplin cezası olarak verilen karara dayanılarak, askıya alınmasına ne ad verilir?

- a. Kınama
- b. Uyarma
- c. Ücret kesme
- d. İşten çıkarma
- e. Geçici işten uzaklaştırma

Kademeli cezalandırma sistemi aşağıdaki suçlardan hangisine **uygulanmaz**?

- a. Mesai bitmeden işi bırakma
- b. İşletme içinde çeşitli nitelikte uyuşturucu kullanma veya satma
- c. İzinsiz olarak iş yerini veya çalışma alanını terketme
- d. İşe geç gelmeyi adet hâline getirme
- e. İş esnasında uyuma

Örgütsel etkinliğe önemli ölçüde zarar veren, çalışanların sağlık ve güvenliğini tehdit eden ve moralini olumsuz yönde etkileyen suçlar nasıl nitelendirilir?

- a. Hafif
- b. Maliyetli
- c. Kesin
- d. Ciddi
- e. Ağır

Disiplin sisteminin yöneticilere tanıtımında aşağıdaki konulardan hangisi **yer almaz**?

- a. Kurallar ve konuluş nedenleri
- b. Cezalar ve ceza kademeleri
- c. Kurallara uymayan davranışların belirlenmesi
- d. Kural dışı davranışların tekrarında izlenecek tutumun açıklanması
- e. Cezaya konu olmayan disiplin kurallarının tanıtımı

İşletmelerde kural dışı davranışları belirlemek kimin görevidir?

- a. Sendika temsilcisinin
- b. Yöneticinin
- c. İnsan kaynakları biriminin
- d. Üretim müdürünün
- e. Güvenlik görevlilerinin

Yanan sobaya dokunduğunuzda, sizi hemen yakması, ceza uygulamasında benimsenmesi gereken sıcak soba ilkelerinden hangisine uyar?

- a. Ceza hatırlatıcıdır.
- b. Ceza öğreticidir.
- c. Ceza kişiye değil yaptığı hareketedir.
- d. Ceza hemen uygulanır.
- e. Ceza zamana ve insana karşı tutarlıdır.

Aşağıdakilerden hangisi performans değerlendirme ile ilgili **yanlış** bir ifadedir?

- a. Performans değerlendirme, çağdaş örgütlerde anah-tar bir insan kaynakları işlevidir.
- b. Performans değerlendirme, her örgüt için önemli so-yut bir varlıktır.
- c. Performans değerlendirme, performans yönetimi sü-recinin bir parçasıdır.
- d. Performans değerlendirme, personelin işinde sağla-dığı başarı ve gelişme yeteneğinin sistematik de-ğerlemesidir.
- e. Performans değerlendirme işletmeler açısından stra-tejik bir öneme sahiptir.

Performans kriterleri saptanırken aşağıdakilerden hangisi(leri)ne dikkat etmek gerekir?

- I. Kriterler gözlemlenebilmelidir.
 - II. Kriterler güvenilir olmalıdır.
 - III. Kriterler subjektif ya da objektif olabilir.
 - IV. Kriterler işin özelliğine ve sorumluluk düzeyine uy-gun olmalıdır.
- a. I, III
 - b. I, III, II
 - c. Yalnız I
 - d. I, II, III
 - e. I, II, IV

Aşağıdaki ifadelerden hangisi performans standart-ları için **yanlış** bir ifadedir?

- a. Performans standartları sadece üstler için bilgi içermektedir.
- b. Performans standartları kantitatif ve kalitatif ola-bilir.
- c. Performans standartları SMART özelliklere sahip olmalıdır.
- d. Performans standartları objektif ve ölçülebilir ol-malıdır.
- e. Performans standartları zorlayıcı olmakla birlik-te ulaşılabilir olmalıdır.

Aşağıdakilerden hangisi personelin ilk amir tarafın-dan yapılmasının ortaya çıkardığı sorunlardan biri **de-ğildir**?

- a. Astlar ilk üstün ceza ve ödül yetkisini açık seçik görmekten ve bu yetkiyi performans değerlendirme sistemi yolu ile kullanıyor olmasından rahatsız olabilirler.
- b. Değerleme sonucundaki geri bildirimlere göre olumsuz durumlarda ast kendisini savunmaya geçebilir
- c. İlk amir asta geri bildirim sağlama konusunda gerekli becerilere sahip olmayabilir.
- d. Cezalandırma durumunda ast ile ilk amirin iliş-kilerinde herhangi bir değişme olmaz.
- e. İlk amir asta geri bildirim sağladıktan sonra ge-rekli yönlendirmeyi yapamayabilir.

Değerleyicinin değerlendirilen personelin üstün bir ni-teliğine bakarak, diğer niteliklerinin de mükemmel ol-duğunu düşünerek yaptığı yanlış değerlendirme hangi per-formans değerlendirme hatasına girmektedir?

- a. Müsamaha ve katılık
- b. Halo etkisi
- c. Peşin hükümlülük
- d. Yakın geçmişteki olaylardan etkilenme
- e. Kontrast hataları

Bireyin daha fazla yükselme olasılığı bulunmayan ya da çok az olan bir kariyer basamağında bulunması hangi kariyer kavramıyla ifade edilir?

- a. Kariyer kalıpları
- b. Kariyer hareketliliği
- c. Kariyer yolu
- d. Kariyer düzleşmesi
- e. Kariyer değerleri

7. Kişide belirsizlik ve bunalımın başladığı, kişinin mev-ki bulma ve kendini kanıtlama sorunlarıyla karşılaştığı kariyer aşaması aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Kariyer ortası
- b. Azalma
- c. Kariyer kurma
- d. Kariyer bulma
- e. Keşfetme