

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

A

2009 AS 3401-A

1. Bir örgütte etkili insan kaynakları yönetiminden söz edilebilmesi için öncelikle aşağıdakilerden hangisinin olması gerekir?

- A) İnsan kaynakları bölümünün yönetiminden birinci derece sorumlu olan kişinin lisans üstü eğitim görmüş olması
- B) Çok sayıda insan kaynakları uzmanının istihdam edilmesi
- C) İnsan kaynakları bölümünün üst düzey yönetime yakın olacak şekilde örgütlenmesi
- D) İşçi-işveren ve sendikal ilişkilere büyük önem verilmesi
- E) İnsan kaynakları işlevleri yerine getirilirken teknoloji kullanılması

2. İşletmelerin rekabet avantajı sağlamasında en etkili kaynak aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Tesis
- B) Deneyim
- C) Hammadde
- D) Teknoloji
- E) İnsan

3. Aşağıdakilerden hangisi, bir işletmenin örgütsel ahlaka uyduğunu söyleyebilmek için yerine getirmiş olması gerekenlerden biri değildir?

- A) İnsan kaynakları yönetiminin sonuçlarını değerlendirmesi
- B) İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi alması
- C) Adil bir ücret sistemi kullanması
- D) Geçerli ve güvenilir işe alma teknikleri kullanması
- E) Herkese fırsat eşitliği sağlaması

4. Bireylerin diğer bazı bireylerin kendilerinden daha farklı olduklarını düşünmelerine neden olan özellikleri tanımlamakta kullandıkları kavram aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Yozlaşma
- B) Başkalık
- C) Gruplaşma
- D) Farklılaşma
- E) Çeşitlilik

5. İş tanımlarının çıkarılmasında kullanılan temel bilgi kaynağı aşağıdakilerden hangisidir?

- A) İş analizleri
- B) İş standartları
- C) İş gerekleri
- D) İş değerlemeleri
- E) İş ölçümleri

6. Standardize edilemeyen, esnek işlerin analizinde kullanılan, bir işteki yüksek ve düşük performansı birbirinden ayıran boyutları içeren iş analizi tekniğine ne ad verilir?

- A) Durum analizi
- B) İş ölçüm analizi
- C) Kritik koşul
- D) Kritik olay
- E) Esnek durum

7. Aşağıda verilen iş analizi bilgilerinden hangisi personel eğitimi amacına hizmet etmez?

- A) İşin hangi örgütsel birim içinde yer alması gerektiği
- B) İşin gerektirdiği bilgi düzeyinin ne olduğu
- C) İşin işlem basamaklarının neler olduğu
- D) İşin içerdiği tehlikelerin neler olduğu
- E) İşin zorluk derecesinin ne olduğu

8. Aşağıdakilerden hangisi ileri derecede bölümlendirilmiş, standartlaştırılmış işler için uygun olan iş analizi tekniğidir?

- A) Kritik olay
- B) İş envanterleri
- C) Durum analizi
- D) İş tanımları
- E) Fonksiyonel iş analizi

A

2009 AS 3401-A

9. Üretim aksamaması için boşalan kadrodaki yerin doldurulmasında gerekli olan personele ne ad verilir?

- A) Yedek insan kaynakları ihtiyacı
- B) Dönüşüm oranı
- C) Gerçek insan kaynakları ihtiyacı
- D) Devir hızı
- E) Ek insan kaynakları ihtiyacı

10. Aşağıdakilerden hangisi devamsızlık kapsamında değerlendirilmez?

- A) İşe geç gelmeler
- B) Hastalık nedeniyle rapora dayanan izinler
- C) Yıllık izinler
- D) İşten erken ayrılmalar
- E) Özel işler nedeniyle alınan izinler

11. İnsan kaynakları planlamasına bütüncül yaklaşımda hedef alınan kitle aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Potansiyel personel
- B) Tüm personel
- C) Vasıfsız ve yarı vasıflı personel
- D) Teknik personel
- E) Vasıfsız personel

12. İşletmenin her bir bölümünün, kendi personel ihtiyacını tahmin ettiği sezgisel planlama yöntemi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Yukarıdan aşağıya tahmin
- B) Delphi
- C) Aşağıdan yukarıya tahmin
- D) Çoklu regresyon
- E) Matematiksel tahmin

13. Alt düzey işler için en uygun personel bulma yöntemi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Duyuru yayınlama
- B) Danışmanlık şirketlerinden yararlanma
- C) Kişisel başvuruları dikkate alma
- D) İş kurumuna başvurma
- E) İnsan kaynakları sitelerinden yararlanma

14. Performans değerlemelerinin personel seçimindeki rolü aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Çeşitli işlerin boşalma zamanlarının ve açık işlere işletme içinden mi, yoksa dışından mı personel alınacağına belirlenmesi
- B) İş gereklerinin hazırlanması ve personel adaylarının bu iş gereklerine uygun özellikler taşıyıp taşımadıklarının belirlenmesi
- C) Personel seçiminde görevli kişilerin, adaylara daha adil ve objektif davranmaları için eğitilmesi
- D) İşletmeye en nitelikli adayların başvurularını sağlayarak, en iyiler arasından seçim yapma imkânı vermesi
- E) Performans düzeyleri yüksek olan personelin özelliklerinin saptanıp adayların özellikleriyle karşılaştırma yapılması

15. Aşağıdakilerden hangisi serbest mülakat tekniğinin özelliklerinden biri değildir?

- A) Adayla ilgili geniş çapta bilgi edinmeye yarayan esnek bir mülakat türü olması
- B) Halo etkisine fırsat verme olasılığının bulunması
- C) Adayın, işteki başarısı için gerekli durumlardaki davranışlarını incelemeye yarayan bir teknik olması
- D) Görüşmecinin, gereksiz ayrıntılara inme olasılığının bulunması
- E) Adayın, izlenim yönetimi yoluyla görüşmeciyi yanıltma olasılığının bulunması

16. Personel adayının içe dönüklük / dışa dönüklük, psikolojik denge, kaygı düzeyi, liderlik kapasitesi, araştırma ve yaratıcılık düzeyi gibi davranışsal boyutlardaki durumunu belirlemeye yönelik kişilik testi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Wonderlic Personel Testi
- B) 16 PF (16 Kişilik Faktörü)
- C) Hogan Personel Seçimi Serisi
- D) CPI (Kaliforniya Psikolojik Envanteri)
- E) MMPI (Minnesota Çokyönlü Kişilik Envanteri)

2009 AS 3401-A

17. İşe alıştırma eğitiminin bilgilendirme bölümünde aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

- A) Kural ve uygulamaların açıklanması
- B) Şirketin tanıtılması
- C) Departmanın ve işin tanıtılması
- D) Şirket sırlarının açıklanması
- E) Yöneticilerin tanıtılması

18. Yeni alınan personelin yapacağı işle ilgili bilgilendirilmesinde en büyük sorumluluk kime aittir?

- A) İlk amire
- B) Üretim müdürüne
- C) Genel müdüre
- D) İnsan kaynakları müdürüne
- E) Halkla ilişkiler müdürüne

19. İşe alıştırmayla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Personel öğrenmekten sorumlu tutulmalıdır.
- B) Personel, grup olarak değil tek tek ele alınmalıdır.
- C) Personel, öğrenmek istediği her konuda bilgilendirilmelidir.
- D) Katılanlara başarı belgesi verilmelidir.
- E) Kısa dönemli olmalıdır.

20. İşe alıştırma eğitimi işletmede hangi bölüm tarafından gerçekleştirilmelidir?

- A) Halkla ilişkiler
- B) İnsan kaynakları
- C) Finans
- D) Üretim
- E) Pazarlama

21. Aşağıdakilerden hangisi başarısız bir işe alıştırma programının yaratabileceği olumsuzluklardan biri değildir?

- A) Maliyet kaybı
- B) Zaman kaybı
- C) Performans kaybı
- D) Personel dönüşüm oranında düşme
- E) Personel tatminsizliği

22. Başarılı bir eğitim süreci için izlenmesi gereken ilk aşama aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Eğitimcilerin belirlenmesi
- B) Eğitim yönteminin seçilmesi
- C) Eğitim ihtiyacının belirlenmesi
- D) Amaçların saptanması
- E) Eğitim konularının belirlenmesi

23. Çalışanların başarı düzeylerinin yöneticiler tarafından sistemli bir şekilde gözlemlenerek değerlendirilmesi esasına dayanan işbaşı eğitim yöntemine ne ad verilir?

- A) Sanal eğitim
- B) Örnek olay
- C) İş değiştirme
- D) Yönlendirme
- E) Yetki devri

24. Aşağıdakilerden hangisi personel eğitiminin kapsamı içerisinde yer almaz?

- A) Kariyer planlarının hazırlanması
- B) Eğitim yönteminin belirlenmesi
- C) Eğitim ilkelerinin saptanması
- D) Geliştirme faaliyetlerinin planlanması
- E) Eğitim politikalarının belirlenmesi

2009 AS 3401-A

25. Personele, beklenmedik bir değişiklik karşısında yeni koşullara uyum olanağını sağlayan eğitim ilkesi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Eğitimin esnekliği
- B) Eğitimde fırsat eşitliği
- C) Planlı eğitim
- D) İlgililerin etkin katılımı
- E) Eğitimin sürekliliği

26. Aşağıdakilerden hangisi işletme çalışanlarını geliştirmeye yönelik faaliyetlerden biri değildir?

- A) Üretim stratejisinin belirlenmesi
- B) Performansın değerlendirilmesi
- C) Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi
- D) Örgütsel bağlılığın artırılması
- E) Örgüt kültürünün benimsenmesi

27. Personelin yetenek ve ilgilerini analiz etmelerine yardımcı olup aynı zamanda kariyer geliştirme faaliyetlerini planlamaya ne ad verilir?

- A) Personel yönetimi
- B) Kariyer yönetimi
- C) İş geliştirme
- D) Kariyer denetimi
- E) Kariyer planlama

28. Aşağıdakilerden hangisi kariyer yönetimiyle yakından ilişkili değildir?

- A) Çalışanın kendini geliştirme düzeyi
- B) Çalışanın kişilik özellikleri
- C) Çalışanın yaşadığı çevre
- D) Çalışanın zihinsel yetenekleri
- E) Çalışanın aldığı eğitim

29. Örgütün, performanslarını sürdürmeleri konusunda çalışanlarına cesaret verdiği kariyer geliştirme basamağı aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Orta kariyer
- B) Son kariyer
- C) İlk kariyer
- D) İş için hazırlık
- E) Örgüte giriş

30. Aşağıdakilerden hangisi kariyer yönetiminin kapsadığı konulardan biri değildir?

- A) İş dünyasına giriş
- B) Atamalar
- C) Transferler
- D) İş değiştirme
- E) İş değerlendirmesi