

1. Aşağıdaki güç türlerinin tümü proje yöneticisinin pozisyonundan kaynaklanmaktadır. Biri HARIÇ:

- A. Resmi.
- B. Ödül.
- C. Ceza.
- D. Uzman.

2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin en yüksek noktasına ne denir?

- A. Psikolojik tatmin.
- B. Hayatta kalmayı başarma.
- C. İlişki ihtiyacı.
- D. İtibar.

3. Halo etkisi aşağıdakilerden hangisine eğilimi işaret etmektedir?

- A. Belirli bir zaman içinde terfi etmek.
- B. En iyiyi işe almak.
- C. Teknik alanlarında iyi oldukları için insanları proje yönetimine kaydırmak.
- D. Proje yönetimi eğitimi aldıkları için insanları proje yönetimine kaydırmak.

4. Sponsorun bir projedeki rolü aşağıdakilerden hangisinde EN İYİ tanımlanmıştır?

- A. Aktivitelerin planlanmasına yardım etmek.
- B. Proje hedeflerinin gereksiz yere değişmesini engellemeye yardımcı olmak.
- C. Gereksiz proje kısıtlarını belirlemek.
- D. Proje yönetim planının bir araya getirilmesine yardımcı olmak.

5. Aşağıdaki çatışma çözüm tekniklerinden hangisi EN uzun süreli çözüm üretir?

- A. Zorlama
- B. Yumuşatma

C. Uzlaşma

D. Problem çözme

6. Bir projedeki EN yaygın çatışma sebepleri zaman çizelgesi, proje öncelikleri ve:

A. Kişilik.

B. Kaynaklar.

C. Maliyet.

D. Yönetim.

7. Bir proje yöneticisi “Şu anda bu mesele ile ilgilenemem” dediğinde hangi çatışma çözüm tekniğini kullanmaktadır?

A. Problem çözme

B. Zorlama

C. Geri Çekilme

D. Uzlaşma

8. Kaynak histogramının gösterdiği ama sorumluluk atama matrisinin göstermediği şey nedir?

A. Zaman

B. Aktivite

C. Karşılıklı ilişkiler

D. Her bir aktiviteden sorumlu olan kişi

9. Büyük bir telekomünikasyon projesine yeni atandınız. Bu bir yıllık projenin yaklaşık yarısı tamamlandı. Proje ekibi 5 satıcı ve şirketinizden 20 çalışandan oluşuyor. Projede kimin hangi işten sorumlu olduğunu anlamak istiyorsunuz. Böyle bir bilgiyi nereden bulabilirsiniz?

A. Sorumluluk atama matrisi

B. Kaynak histogramı

C. Çubuk grafik

D. Proje organizasyon şeması

10. Matris organizasyondaki bir projenin planlanması esnasında, proje yöneticisi ilave insan kaynağına ihtiyaç olduğuna karar veriyor. Bu kaynakları kimden talep edebilir?

- A. Proje yöneticisi
- B. Fonksiyonel yönetici
- C. Ekip
- D. Proje sponsoru

11. Bir proje yöneticisi proje zaman çizelgesi yayınlamak zorunda. Aktiviteler, başlangıç ve bitiş zamanları ve kaynaklar belirlendi. Proje yöneticisinin SIRADAKİ yapması gereken şey nedir?

- A. Proje zaman çizelgesini iletişim yönetimi planına göre dağıtmak.
- B. Kaynakların mevcudiyetini doğrulamak.
- C. Proje yönetim planını daha kesin maliyet bilgisi yansıtacak şekilde düzeltmek.
- D. Zaman çizelgesini gösteren bir çubuk grafik yayımlamak.

12. Her proje toplantısı boyunca, proje yöneticisi her bir ekip üyesinden ne iş yaptığını tanımlamasını istemekte ve ekip üyelerine yeni aktiviteler atamaktadır. Bu toplantıların süresi uzamaktadır çünkü atanacak çok sayıda yeni farklı aktivite bulunmaktadır. Böyle olmasının sebebi aşağıdakilerin tümüdür, biri HARIÇ:

- A. İKY eksikliği.
- B. Sorumluluk atama matrisi eksikliği.
- C. Kaynak dengeleme eksikliği.
- D. Proje planlamasına ekibin katılımının eksikliği.

13. Zayıf matris ortamında çapraz fonksiyonlara sahip bir ekibi yöneten proje yöneticisisiniz. Fonksiyonel olarak hiçbir ekip üyesi size raporlamamakta ve onların performansını doğrudan ödüllendirme yetkiniz de bulunmamakta. Proje, sıkı tarih kısıtları içeren ve zorlu kalite standartlarına sahip zor bir proje. Böyle bir durumda, aşağıdaki proje yönetim güç türlerinden hangisi muhtemelen EN etkili olacaktır?

- A. Karizmatik Güç/Benzeşim Gücü
- B. Uzman

- C. Ceza
- D. Resmi

14. Bir ekip üyesi iyi performans göstermiyor çünkü sistem geliştirme işinde tecrübesiz. İş yapmak için daha yeterli başka kimse de mevcut değil. Proje yöneticisi için EN İYİ çözüm nedir?

- A. Ekip üyesine verilecek proje tamamlama teşviğini belirlemek için fonksiyonel yöneticiye danışmak.
- B. Geliştirme işinde daha yetenekli yeni bir kaynak edinmek.
- C. Ekip üyesi için bir eğitim düzenlemek.
- D. Proje zaman çizelgesi yedeklerinden bir kısmını tahsis etmek.

15. Proje yöneticisi ana alt yüklenicilerden birinin işini sürekli olarak geç teslim ettiğini tespit ediyor. Projenin bu kısmından sorumlu ekip üyesi de bu alt yüklenici ile iyi anlaşamıyor. Problemi çözmek için, proje yöneticisi şöyle diyor, "her ikiniz de bu problemi çözmek için bazı şeylerden fedakarlık etmelisiniz." Proje yöneticisi hangi çatışma çözme metodunu kullanmaktadır?

- A. Yüzleşme
- B. Uzlaşma
- C. Yumuşatma
- D. İletişim

16. Bir projenin birçok ekibi bulunmakta. C ekibi geçmişte teslim tarihlerini defalarca geciktirdi. Bu nedenle D ekibi çok defa kritik yola kaynak yüklemek zorunda kaldı. D ekibinin lideri olarak kim ile görüşmelisiniz?

- A. D ekibinin yöneticisi.
- B. Yalnızca proje yöneticisi.
- C. Proje yöneticisi ve yönetim.
- D. Proje yöneticisi ve C ekibinin lideri.

17. Yeni proje hem proje yöneticisini hem de ekibi heyecanlandırıyor. Bu proje yöneticisinin, proje yöneticisi olarak ilk atandığı proje. Ekip ise daha önce hiç denenmemiş olan bu işi bitirmeye muvaffak olacağı inancını taşıyor. Ürün tanımına katkıda bulunan 29 kişi bulunmakta ve ekip alanında

yüksek derecede tecrübeli 9 uzmandan oluşuyor. Planlama süreci esnasında yüksek derecede tecrübeli üç ekip üyesi iki teslimatın kapsamı konusunda anlaşmazlığa düşüyor. Bir tanesi taslak İKY'yi işaret ederek iki ilave çalışma paketi eklenmesi gerektiğini söylüyor. Diğeri ise belirli bir çalışma paketinin yapılmaması gerektiğini bile söylüyor. Üçüncüsü ise her ikisine de katılıyor. Proje yöneticisi bu çatışmayı EN İYİ şekilde nasıl ele almalıdır?

- A. Fikirlerin farklılıklarını dinlemeli, en iyi seçeneğe karar vermeli ve o seçeneği uygulamalıdır.
- B. Tartışmayı ertelemeli, her biri ile ayrı ayrı görüşmeli ve en iyi yaklaşıma karar vermelidir.
- C. Fikirlerin farklılıklarını dinlemeli, mantıklı tartışmaları desteklemeli ve anlaşmaya rehberlik etmelidir.
- D. Ekip üyelerinin fikirlerinin üzerinde anlaşılabilir yönlerine odaklanmalarına yardımcı olmalı, rahatlatma tekniklerini ve takım oluşturma ortak odağını kullanarak birlik sağlamalı.

18. Proje yeni başlıyor ve 14 farklı departmandan insanlardan oluşuyor. Proje başlatma belgesi bir kişi tarafından imzalanıyor ve projede 30'dan fazla ana gereksinim karşılanmak zorunda. Sponsor, proje yöneticisini SPI'nin 0.95 ile 1.1 arasında tutulması gerektiği konusunda bilgilendiriyor. Birkaç dakikalık araştırmanın ardından 34 paydaş belirleniyor, projedeki zaman çizelgesi hedefleri kısıtlanıyor ve yeni proje yöneticisi işe alınıyor. Aşağıdaki proje yönetim güç türlerinden hangisi proje yöneticisinin diğerlerinin işbirliğini kazanmasına EN İYİ yardımcı olur?

- A. Resmi
- B. Karizmatik/Benzeşim
- C. Ceza
- D. Uzmanlık

19. Bir proje yöneticisi iki ekip üyesi arasındaki anlaşmazlığı çözmeye çalışıyor. Üyelerden biri sistemin testten önce entegre edilmesi gerektiğini söylerken, diğeri ise her bir sistemin entegrasyondan önce test edilmesi gerektiğini belirtiyor. Projeye 30'dan fazla insan dahil ve 12 sistemin entegre edilmesi gerekiyor. Sponsor entegrasyonun tam zamanında yapılmasını talep ediyor. Proje yöneticisinin çatışmayı çözmek için söyleyeceği EN İYİ ifade aşağıdakilerden hangisidir?

- A. Benim istediğim şekilde yapalım.
- B. Sakinleşelim ve işi tamamlayalım.
- C. Bu meseleyi sakınleştikten sonra haftaya tekrar ele alalım.
- D. Hadi entegrasyondan önce kısıtlı bir test yapalım ve entegrasyondan sonra testi tamamlayalım.

20. Bir proje yürütme süreçlerinin ortasında iken paydaşlardan biri önemli bir değişiklik öneriyor. Bu değişiklik projenin üçüncü kez gözden geçirilmesine neden olacak. Aynı zamanda proje yöneticisi başlıca çalışma paketlerinden birinin tamamlanmamış olduğunu çünkü ekip üyesinin yöneticisinin onu daha yüksek öncelikli başka bir projeye kaydırıldığını keşfediyor. Proje yöneticisi için bu meseleleri iletacağı EN İYİ kişi aşağıdakilerden hangisidir?

- A. Ekip
- B. Üst yönetim
- C. Müşteri
- D. Sponsor

21. Hangi teori, çalışanların çabalarının daha etkin performansa yol açacağını ve çalışanların başarıları için ödüllendirileceklerini ileri sürmektedir?

- A. Koşullu takviye
- B. Maslow'un hiyerarşisi
- C. McGregor's
- D. Beklenti

22. Bir projede kullanılabilir çatişma çözüm teknikleri yüzleşme, uzlaşma, zorlama ve:

- A. Geri çekilme.
- B. İdare etme.
- C. Organize etme.
- D. Kontrol etme.

23. Kurulum projesinin CPI (Maliyet Performans Endeksi) değeri 1.03 ve SPI (Zaman Çizelgesi Performans Endeksi) ise 1.0. 14 ekip üyesi bulunmakta ve herbir ekip üyesinin proje yönetim planının son haline katkısı bulunmakta. Müşteri şu ana kadar tamamlanan üç teslimatı hiçbir şikayette bulunmadan kabul etti ve sorumluluk atama matrisi proje başladığından beri değişmedi. Proje matris ortamında tamamlanıyor ve proje için sözleşme gerekmemekte.

Sponsorun projenin durumundan memnun olmasına rağmen, ekip üyelerinden biri proje çalışmasının ne kadar zaman aldığından her zaman şikayet ediyor. Proje yöneticisinin yapacağı EN İYİ şey aşağıdakilerden hangisidir?

- A. Projenin ödül sistemini gözden geçirmek.

- B. Projenin zaman çizelgesi performansını iyileştirmeye çalışmak.
- C. Zaman çizelgesini genişletmek için müşteri ile görüşmek.
- D. Müşteriden yazılı resmi onay almak.

24. Projenin yönetilmesi zorlaştı. Herkes projenin zamanında bitirilmesi baskısı nedeniyle gergin. Malesef bu gerginlik, ekip üyelerinin toplantılarda birbirine bağırmaları ve toplantılarda çok az çalışmanın başarılabilmesi noktasına geldi. Bu bağırışmaların kendisini üzdüğünü belirten bir ekip üyesi ilerideki toplantılardan affını istiyor. Aynı zamanda sponsor, projenin nasıl gittiğini ve proje ile ilgili konuların nasıl tamamlandığını daha iyi anlamak için ekip toplantılarına katılmak istiyor. Aynı zamanda müşteri, kapsama eklemeye yapmak için bir tartışma başlatıyor. Böyle bir durumda, proje yöneticisinin yapacağı EN İYİ şey nedir?

- A. Sponsora, toplantılara katılmak yerine kendisinin ihtiyacı olan bilgilerin bir rapor olarak gönderilip gönderilemeyeceğini sormak.
- B. Toplantılardan affını isteyen ekip üyesine böyle toplantılardaki iletişimin değerini anlatmak.
- C. Toplantılar için yeni temel kurallar yaratmak ve bunu ekip üyelerine sunmak.
- D. Tüm ekip üyelerinin dahil olduğu ekip kurma çalışması düzenlemek.

25. Proje performansı değerlendirmeleri, ekip performansı değerlendirmelerinden farklıdır. Proje performansı değerlendirmeleri aşağıdakilerden hangisine odaklanır?

- A. Herbir ekip üyesinin projede nasıl performans gösterdiği.
- B. Proje ekibinin etkinliğinin bir değerlendirmesi.
- C. Ekip kurma çabası.
- D. Personel değişim hızını (devir hızı) düşürmesi.

26. Bir proje yöneticisinin çözmesi gereken karmaşık bir sorun mevcut ve ne yapılması gerektiği hakkında bir karar veriyor. Birkaç ay sonra, problem tekrar ortaya çıkıyor. Proje yöneticisi BÜYÜK ihtimalle aşağıdakilerden hangisini yapmamıştır?

- A. Uygun risk analizi
- B. Kararın problemi çözdüğünü doğrulama
- C. Proje yöneticisinin kararı doğrulamasını sağlama
- D. Ishikawa şeması kullanma

27. Projenin CPI (Maliyet Performans Endeksi) 1.02 ve fayda maliyet oranı 1.7 ve performans gözden geçirmelerinin en son aşamasında az sayıda düzeltmeye ihtiyaç olduğu belirlendi. Proje başladığında ekibin birarada çalışması için yeni bir binaya geçildi. Herkes tüm bu yeni imkanların kendilerini nasıl heyecanlandığına dair yorumlar yaptı. Sponsor projeye yeterince destek sağlıyor ve daha önceden belirlenmeyen az sayıda risk gerçekleşmiş durumda. Bir performans iyileştirme teşebbüsü olarak, proje yöneticisi proje bütçesinin bir kısmını ekip üyeleri için yeni sandalyeler satın almaya ayırıyor ve herbir ekip üyesinin iş ünvanına "kıdemli" ünvanı ekliyor. Aşağıdakilerden hangisi bu proje veya bu proje yöneticisi için söylenebilecek EN doğru şeydir?

- A. Proje yöneticisi Herzberg'in Teorisini yanlış anlamıştır.
- B. Proje yavaş yavaş harcaması gerekenden daha fazlasını harcıyor. Proje yöneticisi maliyeti daha dikkatli izlemeye başlamalı.
- C. Daha fazla düzeltme bulabilmek için performans gözden geçirmesinin daha iyi ele alınması gerekiyor.
- D. Hangi varyansların önemli olduğuna karar vermek için proje yöneticisinin iyi hüküm vermesi gerekir.

28. Ana alt yüklenicilerden birinin proje teslimatlarını devamlı olarak geç verdiğini anlıyorsunuz. Alt yüklenici size ulaşıyor ve proje maliyetlerinde azalmanın bir karşılığı olarak geç teslimatları kabul etmeye devam etmenizi istiyor. Bu öneri aşağıdakilerden hangisinin bir örneğidir?

- A. Yüzleşme.
- B. Uzlaşma.
- C. Yumuşatma,
- D. Zorlama.

29. Tüm insanların kendi çabalarını yönlendirebileceğini ifade eden yönetim teorisi hangisidir?

- A. Teori Y.
- B. Herzberg'in teorisi.
- C. Maslow'un hiyerarşisi.
- D. Teori X.

30. Aşağıdaki liderlik özelliklerinden hangisi bir proje yöneticisi için EN önemlidir?



- A. İletişim
- B. Ekip kurma
- C. Teknik uzmanlık
- D. Proje kontrolü

31. Projenin ilk yarısı esnasında, beş ekip üyesi başka projelere geçmek için projeden ayrıldı ve yerlerine atama yapılmadı, iki ekip üyesi size haber vermeden tatile çıktı ve diğer ekip üyeleri de tamamlayacakları işin belirsiz olduğunu belirttiler. Bu durumda projenin ikinci yarısı için aşağıdakilerden hangisini yaratmanız EN İYİSİDİR?

- A. İş kırılım yapısı
- B. Kaynak histogramı
- C. Personel yönetim planı
- D. Sorumluluk atama matrisi

32. Proje yöneticisi projenin kaynak ihtiyaçlarına ve geçmişteki projelerden alınan derslere bakıyor. Bu bilgiler proje yöneticisinin projenin önümüzdeki altı ayı için yeterli kaynak elde edebilme kabiliyeti konusunda endişelenmesine neden oluyor. Aşağıdakilerden hangisi EN AZ etkin önleyici eylem olur?

- A. Fonksiyonel yöneticilerin kaynak histogramının bir kopyasına sahip olduğuna emin olmak.
- B. Sponsora veriyi göstermek ve proje yöneticisinin endişesini açıklamak.
- C. Kaynakların ileride mevcut olmayacağına dair erken uyarı olarak kullanılacak ölçütlere karar vermek.
- D. Fonksiyonel yöneticilere fikirlerini sormak

33. Büyük bir proje devam ederken, ekip üyelerinden biri proje durum raporunu gözden geçiriyor. Projenin mevcut durumda geciktiğini görüyor. Raporu daha fazla incelediğinde, bu gecikmenin kendi aktivitelerinden birinin onun ülke dışında olduğu bir zamana denk gelmesine ve o aktivite üzerinde çalışamayacak olmasına sebep olduğunu fark ediyor. Bu ciddi bir mesele, çünkü ekip üyesi projenin başarısına kendisini adanmış durumda ve projenin daha fazla gecikmesine sebep olmak istemiyor. Onun için yapabileceği EN İYİ ŞEY nedir?

- A. Proje yöneticisi ile hemen iletişime geçmek ve kendi zaman çizelgesini ona sunmak.
- B. Bir sonraki raporuna bu bilgiyi eklemek.

- C. Proje sorun kaydına bu sorunun eklenmesini talep etmek.
- D. Önleyici eylem tavsiye etmek.

34. Projede çok sayıda çalışma paketi başarıyla tamamlandı ve sponsor iyileştirmeler için biraz tavsiyelerde bulundu. Proje sıkı bir teslim tarihini karşılamak üzere tam zamanında ilerlerken, kritik yol üzerindeki ardıl aktivitelerden biri ciddi bir sıkıntı ile karşı karşıya geliyor. Aktiviteyi dört kişi yapıyor ve 14 gün bolluk değeri mevcut. Gerekirse bu sorunlu aktiviteye yardım edebilecek yeteneğe sahip iki tane daha ekip üyesi var.

Proje yöneticisi diğer üç ekip üyesinden bir telefon alıyor ve bu ekip üyeleri projenin başarılı olmayacağı hissine kapıldıklarından ötürü projeden çıkma teşebbüsünde bulunuyorlar. Proje yöneticisi meselenin üzerine gittiğinde bu ekipyelerinin çözümlenmemiş sorunları olduğunu keşfediyor. Projeyi iyileştirmek için yapılacak EN İYİ şey aşağıdakilerden hangisidir?

- A. Ekip üyelerinin sorunlu aktiviteye derhal yardımcı olmalarını sağlamak.
- B. Proje zaman çizelgesinin neden böyle sıkı olduğunu araştır.
- C. Bu üç ekip üyesinin yerine gelebilecek insanları bul.
- D. Bir sorun kaydı yarat.

1. Cevap D

Açıklama: Bir kişiye proje yöneticisi görevi verildiği zaman, o kişinin resmi, ödül ve ceza gücü olur. Ama yalnızca bu pozisyona gelmek, proje yöneticisini ne teknik uzman ne de proje yönetim uzmanı yapar.

2. Cevap D

Açıklama: Soruda aşağıdakilerden hangisinin en yüksek olduğu sorulmaktadır. Kendini gerçekleştirme listelenmediğine göre ikinci en iyi seçenek itibardır.

3. Cevap C

Açıklama: Bir kişinin teknik alanda uzman olması onun iyi bir proje yöneticisi olacağı anlamına gelmemektedir.

4. Cevap B

Açıklama: Sponsor bazı aktivitelere yardımcı olabilir (A şıkkı) ama bu onun özel görevi değildir. Bazı proje kısıtları (C şıkkı) spondordan gelir, ama bunlar gerekli olarak değerlendirilmelidir. Proje yönetim planı (D şıkkı) ekip tarafından yaratılır ve sponsor ve diğer üst yönetim tarafından onaylanır. Proje hedefleri proje başlatma belgesinde belirtildiğinden ötürü, proje başlatma belgesini yayımlayan sponsordur ve B şıkkı doğru yanıttır.

5. Cevap D

Açıklama: Problem çözme normalde daha fazla zaman alır ama herkesin katılımını sağladığı için daha uzun soluklu bir çözüm üretir.

6. Cevap B

Açıklama: En önemli dört kaynağı bilerseniz (zaman çizelgesi, proje öncelikleri, kaynaklar ve teknik fikirler) bu soru gibi diğer soruları da cevaplayabilirsiniz. "Kişilik" şıkkını listede görüp de şaşırmanın, o sonucudur.

7. Cevap C

Açıklama: Bir meseleyi geciktirmeye geri çekilme adı verilir.

8. Cevap A

Açıklama: Zaman, zaman çizelgesi veya çubuk grafik üzerinde gösterilir. Sorumluluk atama matrisi belirli kaynakları İKY'deki çalışma paketleri ile eşleştirir. Kaynak histogramında kaynakların kullanımı ayrı ayrı veya zaman içinde grup halinde gösterilir.

9. Cevap A

Açıklama: Sorumluluk atama matrisi işi kimin yapacağını eşleştirir. Kaynak histogramı (B şıkkı) her zaman periyodunda kullanılan kaynak sayısını gösterir. Yalın haliyle bir çubuk grafik (C şıkkı) sadece aktiviteyi ve onun takvim zamanını gösterir. Bir organizasyon şeması ise (D şıkkı) kimin kime raporladığını gösterir.

10. Cevap B

Açıklama: Matris organizasyonda kaynakları fonksiyonel yöneticinin kontrol ettiğini hatırlıyor musunuz?

11. Cevap B

Açıklama: Kaynak atamaları onaylanıncaya kadar proje zaman çizelgesi başlangıç aşamasında kalır.

12. Cevap C

Açıklama: Kaynak dengeleme her zaman periyodu için projede aynı sayıda kaynak olmasını temin etmektir. Dengelemenin, aktiviteleri atama veya toplantıları yönetme ile ilgisi yoktur.

13. Cevap B

Açıklama: Ödül ve uzman gücü en iyi güç kaynak türleridir. Ödül burada, şıklarda bir seçenek olarak listelenmemiştir.

14. Cevap C

Açıklama: Ekip üyeleri için projeye özel eğitim sağlamak veya elde etmek, proje yöneticisinin işi dahiline girer. Bu tür bir eğitim projenin doğrudan maliyetidir.

15. Cevap B

Açıklama: Her iki tarafın da bazı şeylerden ödün vermesi uzlaşmayı tanımlar.

16. Cevap D

Açıklama: Problem yaşayanlar problemi çözmelidirler. Kritik yola defalarca kez kaynak yüklemek, D ekibinin bu problemlerle hali hazırda ilgilendiğini ima etmektedir. Bu durumda iki ekip üyesinin buluşması gerekir. Bu durumun ilerleyen aşamasında proje yöneticisinin de katılımını gerektirir.

17. Cevap C

Açıklama: Sorudaki cümlelerin çokluğu aklınızı karıştırmayın. Kendi kendinize herhangi bir çatışmayı çözenin en iyi yolunu sorarsanız doğru cevabı alabilirsiniz. Sorunun büyük kısmı sadece kafa karıştırmak içindir. Problem çözme ve uzlaşma iki en önemli çatışma çözüm tekniğidir. Çatışma yönetimi anahtar genel yönetim becerilerden biridir.

18. Cevap A

Açıklama: Genelde en iyi güç türleri ödül ve uzmandır. Proje yöneticisinin şirkette tanınan bir uzman olabilmesi için çok fazla zamanı bulunmamaktadır (D şıkkı) ve de ödül burada şıkların arasında bulunmamaktadır. Bu durumda sadece resmi güç (A şıkkı) tek mantıklı cevap olarak geriye kalır.

19. Cevap D

Açıklama: D şıkkı uzlaşmanın bir örneğidir.

20. Cevap D

Açıklama: Gereksiz değişikliklerden projeyi korumak ve projeler arasında önceliği belirlemek proje sponsorunun işidir. Soruda ifade edilen durumda böyle bir çalışma henüz yapılmadı ve bu nedenle proje yöneticisi problemin köküne inmelidir: proje sponsoru.

21. Cevap D

Açıklama: Çabalarının etkin performansa yol açacağına inanan ekip üyeleri ve başarıları için ödüllendirilmeyi bekleyen çalışanlar üretken kalmaya devam ederler çünkü ödüller beklentilerini karşılamaktadır. Buna beklenti teorisi denir.

22. Cevap A

Açıklama: Her zaman meseleyle ilgilenmeyi kolayca erteleyebilme seçeneği mevcuttur. Buna geri çekilme denir.

23. Cevap A

Açıklama:Zaman çizelgesi performansını iyileştirmek (B şıkkı) projeyi daha erken bitirmek ile ilgilidir. Bu zaman çizelgesi performansını iyileştirmek her zaman iyi bir fikir gibi gözükse de, bu projenin performansı zaten iyidir. Zaman çizelgesi olduğu gibi onaylanmıştır. Proje yöneticisi için en iyisi, projenin plana göre tamamlandığına emin olmak için daha fazla zaman harcamak, zaman çizelgesi performansını iyileştirmekten daha iyidir.

Eğer C şıkkını seçerseniz neden diye kendinize sorun. Projenin zaman çizelgesi performansında uzatma gerektirecek hiçbir hata bulunmamaktadır. Şikayetçi olan paydaşla ilgilenmenin tek yolunun ona daha fazla zaman vermek olduğunu mu düşünüyorsunuz? Peki ekip üyelerinin aktivitelerinin kritik yol üzerinde olduğunu nasıl biliyorsunuz?

Müşteriden resmi onay almak her zaman önemlidir çünkü bu ekip adına her şeyin yolunda gittiğini kontrol edebilmek için bir fırsattır. Böyle bir onayı yazılı olarak almak iyi bir fikirdir. D şıkkı da olabilir ama burada önceliği alan daha önemli başka bir problem var. Okumaya devam edelim.

Burada kendini belli eden tek yanlış seçenek ekip üyesinin şikayet etmesidir. Durumu tam olarak okursanız, ekip üyesinin projeye dahil olduğu gibi proje yönetim planına da dahil olduğunu ve onu onayladığını fark edeceksiniz. Sorumluluk atama matrisi değişmediği için, proje başladığından beri ekip üyesi farklı görevlere atanmamıştır. Ekip üyesinin şikayet etmesine neden olan başka bir şey olmalıdır. Proje yöneticisi ödül sisteminin hangi parçasının etkin olmadığını araştırmalı ve bulmalıdır.

24. Cevap C

Açıklama: Bu durumda dört seçeneğin tamamı da yapılabilir. A şıkkı tanımlanan sorunun kök nedenini çözmeyecektir. B şıkkı ekip üyesinin endişelerini göz ardı etmekte ve bu nedenle tepkiye neden olabilmektedir. Ekip kurma aktivitesi (D şıkkı) planlama gerektireceğinden, hemen yapılamaz. Hatırlayın, sponsor bir sonraki toplantıya katılacak olabilir ve en az bir ekip üyesi geçmiş problemler yüzünden toplantıya katılmayabilir. Yapılacak en iyi şey ekibi yönetmek için yeni temel kurallar belirlemektir (C şıkkı) ardından ekip kurma aktivitesi planlanabilir (D şıkkı).

25. Cevap A

Açıklama: Buna benzer sorular sizi sınavda çıldırtabilir çünkü kafanızı kolayca karıştırabilir. Yapılacak en iyi şey burada kullanılan iki terime bakmak (Proje Performansı Değerlendirmeleri ve Ekip Performansı Değerlendirmeleri) ve diğer şıklara bakmadan ÖNCE bunların zihninizde ne anlama

geldiklerini gözden geçirmektir. B, C ve D seçenekleri Ekip Performansı Değerlendirmelerini çeşitli açılardan listelemektir. Sadece A şıkkı doğrudur. Proje Performansı Değerlendirmeleri her ekip üyesinin beraber nasıl çalıştıklarını değil işte nasıl performans gösterdiği ile ilgilendir.

26. Cevap B

Açıklama: Sorudaki cümleye dikkat edin, " Büyük ihtimalle DEĞİL". Sınavda soruyu yanlış yorumlamanıza sebep olacak cümle dizileri göreceksiniz. Ayrıca gerçek hayatta yapmayı unuttuğunuz şeyler hakkında da sorular göreceksiniz. "Herbir problemin gerçekten çözüldüğüne karar vermek için kimin zamanı var" diyor olabilirsiniz, bu sorunuzu şöyle cevaplayabiliriz " Kimin bunu yapmamaya zamanı var? Kimin aynı problemle iki defa ilgilenmeye zamanı var?". Problem çözmenin son aşamaları şunları içerir: bir karar verme, bunu gözden geçirme ve bu kararın problemi çözdüğünü doğrulama.

27. Cevap A

Açıklama: Eğer gerçek cevaptan emin değilseniz, B şıkkı sizi tuzağa düşürüp onu seçmeniz için maliyet kavramını içeriyor. Maliyetlerin belirli bir yönde trend gösterdiğine dair bir belirti yok. Ayrıca performans gözden geçirmelerinin daha fazla düzeltme ile sonuçlanması gerektiğine dair de bir sebep bulunmamakta (C şıkkı). Proje yöneticisi her zaman iyi karar vermeli (D şıkkı) ama bu soruda varyanslara ilişkin bir karar verilmesine dair bir şeyden bahsetmiyor o nedenle en iyi cevap olamaz. Bu durumda proje yöneticisi çalışma koşullarını daha iyi hale getirmek için büyük çaba gösteriyor. Herzberg teorisine göre, kötü çalışma koşullarını düzeltmek kişinin motive olmasına yardımcı olur, ama daha iyi çalışma koşulları motivasyonu geliştirmez. Kişileri motive etmeye odaklanmanız gerekir, hijyen faktörlerini değil.

28. Cevap B

Açıklama: Her iki taraf da bir şeylerden vazgeçiyor. Bu uzlaşmadır.

29. Cevap A

Açıklama: Teori X ve Teori Y arasındaki farkı bilmelisiniz.

30. Cevap A

Açıklama: Proje yöneticileri zamanlarının %90'ını iletişim için harcadıkları için doğru cevap A olmalıdır.

31. Cevap C

Açıklama: Personel yönetimi planı kaynakların projeye ne zaman gireceğini ve ne zaman projeden çıkacağını belirtir.

32. Cevap A

Açıklama: Meseleyi belirtmeden veri göndermek (A şıkkı) iletişimin alıcı tarafından layıkıyla deşifre edildiği anlamına gelmez. Bu örnekte diğer seçenekler daha etkin iletişim örnekleridir.

33. Cevap D

Açıklama: Dikkat edin, soruda ekip üyesinin ne yapması gerektiğinden bahsediyor. Proje yöneticisi için ekip üyesinin rolünü anlamak ve hatta ona projede nasıl çalışması gerektiğini ve ondan ne beklendiğini bilgilendirmesi önemlidir. A, B ve C seçeneklerinin ortak bir noktası bulunmaktadır. Her üçü de ekip üyesinin proje yöneticisinden bir şey yapmasını istemesini içeriyor. Gerçekte ekip üyesinin bir çözümlerle gelmesi çok iyi olabilir (aktivitenin kapsamını daraltmak, paralel çalışma, öncel aktivitelerde değişiklik hakkında belirli öneriler gibi). Bu nedenle D şıkkı en iyi seçenektir. Ama projenizi nasıl yürüteceğiniz hakkında kendinize bir sorun? Hangisi daha iyi, sizin yolunuz mu bu yol mu? Son olarak tavsiye edilen düzeltici veya önleyici eylemler proje yöneticisine ilaveten ekipten veya paydaşlardan gelebilir, bunu lütfen aklınızda tutun.

34. Cevap D

Açıklama: Bazen karmaşık problemler basit şeylerin yapılmamasından kaynaklanır. Diğer şıkları okuduğunuzda ilk paragraftaki bilginin konuyla tamamıyla ilgisi yoktur. Sorunlu aktivitenin bolluk değeri mevcut o nedenle hemen ilgilenilmesi gerekmiyor. A şıkkı bolluk miktarı problem nedeniyle aşılmadığı sürece gerekli olmayabilir. Şıklardan hiçbirisi, bolluk miktarının problemin neden olacağı gecikmeyi karşılayıp karşılayamayacağını araştırmayı önermemektedir. Bunun yerine şıklar sizi farklı yönlerde götürmektedir.

B şıkkı proje başlamadan önce hali hazırda tamamlanmış olmalıdır. C şıkkı en iyi olamaz zira, ekip üyesini değiştirmek problemin kök nedenini çözmeyecektir. Proje yöneticisinin yanlış yaptığı bir şey olabilir mi veya kaynakları kaybetmeden problemi çözebileceği bir şeyi yapmıyor olabilir mi? Problemin daha sonra tekrar gün yüzüne çıkmaması için, ekip üyelerinin endişesinin kök nedenini keşfetmek daha etkin olmaz mı? Sorun kaydının yaratılması, sorunlu ekip üyelerinin endişelerinin dinlendiğini, not edildiğini ve çözüleceğini bilmelerine izin verir. Bu çözüm, onların projeden ayrılmasını durdurur, projedeki gecikmeleri ve yeni ekip üyelerinin eklenip eklenmemesi gerektiğine dair kafa karışıklığını önler. Sonuç olarak D şıkkı en iyi cevaptır.