



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වෘත්තීය හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍යය) උපාධි පළමු පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2015

සැප්තැම්බර් - 2020

BMGT E 1015 - කළමනාකරණ මූලධර්ම

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : අටයි (08)

කාලය : පැය 03 යි

පළමු ප්‍රශ්නය ඇතුළුව මුළු ප්‍රශ්න පහකට (05) පිළිතුරු සපයන්න.

පළමු ප්‍රශ්නයට පිළිතුරු සැපයීම අනිවාර්ය වේ.

ප්‍රශ්න අංක 01

පහත සඳහන් සිද්ධි අධ්‍යයනය කියවා අවසානයේ අසා ඇති ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

" හෙල්ක් ටයිම් "

විකුම් සමරනායක මහතා මිගමුව ප්‍රදේශයේ පිහිටි "හෙල්ක් ටයිම්" නම් වූ කුඩා නමුත් වඩා ප්‍රසිද්ධ ශරීර යෝග්‍යතා මධ්‍යස්ථානයක සේවය කරන කළමනාකරුවෙකි. තවද මෙම මධ්‍යස්ථානය වඩා ගුණාත්මක සේවයක් "ඇරොබික්" පන්ති පවත්වමින් දේශීයව විශේෂ වෙළඳපලක් හිමිකර ගැනීමට සමත් වී ඇත. තවද මෙම ආයතනය තුළ සේවය කරන උපදේශකවරු මිගමු නගරය තුළ "ඇරොබික්" සම්බන්ධව වඩා ප්‍රවීණතාවයක් ඇති පුද්ගලයන්ද වේ.

සතියකට ඇරොබික් පංති 70 කට වඩා පවත්වන අතර දිනකදී විවිධ පාරිභෝගික අවශ්‍යතාවලට ගැලපෙන විවිධ පංති පවත්වමින් නව සාමාජිකයන්ද මෙම ආයතනයට දිනෙන් දින ආකර්ෂණය කර ගනී. මෙම ආයතනය ලබාදෙන සේවා අතරට ව්‍යායාම බයිසිකල් ස්ටේෂන් ක්ලබ්, ට්‍රේඩ්මිල්ස් යන ශරීර ව්‍යායාම් උපකරණ වලට අමතරව කුඩා බර ඉසිලීමේ උපකරණ අඩංගු කාමරයක්ද වේ.

විකුම් මහතා මෙම මධ්‍යස්ථානයේ කළමනාකරු වීමට ප්‍රථම වසර පහක් පුරා ඇරොබික් උපදේශකවරයෙකු ද ලෙස කටයුතු කර ඇත. මොහු ඉතා දක්ෂ ලෙස වසර පහක් පුරා මෙම ආයතනයේ සාර්ථකත්වයට සේවය ලබා දුන් ප්‍රසිද්ධ උපදේශකවරයෙකි. මොහු කළමනාකරු ලෙස සේවයට බැඳීමෙන් අනතුරුව ඔහුට තේරුම් ගිය කාරණාවක් නම්, මෙම මධ්‍යස්ථානයේ මූල්‍ය තත්ත්වය වඩා යහපත් නොවන බවය. තවද සාමාජිකයන් ගණන ක්‍රමයෙන් පහත වැටෙන බවටද සේවකයින් සඳහා පිරිවැයද ක්‍රමයෙන් වැඩිවන බවද ඔහුට තේරුම් විය. ඔහු කළමනාකරු ලෙස තේරී පත් වූ පළමු මස තුළ කාර්ය මණ්ඩලය නවීකරණය (Streamline the staff) කිරීමේ අරමුණින් මෙම මධ්‍යස්ථානයේ සහායක කළමනාකරණ තනතුර, බර ඉසිලීමේ කාමරය භාරව කටයුතු කරන සුපරීක්ෂකවරු යන තනතුරු දෙකම ඉවත් කරන ලදී. මෙම වෙනස තුළ දැනට සිටින සේවකයන් අතර අසතුටක් පැවතුණ අතර විකුම් මහතා ඔහුව පමණක් කළමනාකරණ මණ්ඩලය තුළ සිටින එකම සාමාජිකයා බවට පත්කර ගත්තේය.

කළමනාකරුවකු ලෙස ඔහු කටයුතු කළ කෙටි කාලය තුළ ඔහුගේ දෙවන අවධානය දැනට සිටින පිළිගැනුම් නිලධාරියා හා ඇරොබික් උපදේශකවරු පස් දෙනා වෙත යොමුවිය. විකුම් මහතා තේරුම් ගත් කාරණාවක් නම් මෙම පිළිගැනුම් නිලධාරීන් හා ඇරොබික් උපදේශකවරු තම සේවය වඩා ගැඹුරින් අවබෝධ කර නොගෙන කටයුතු කරන බවයි. තවද පිළිගැනුම් නිලධාරීන් මෙම මධ්‍යස්ථානයේ සිටින සාමාජිකයන් සමග අනවශ්‍ය පිලිසඳරවල යෙදෙන නමුත් තම රැකියාව තුළ ඉටු කල යුතු සාමාජික පුද්ගල පැමිණීමේ සටහන්, සාමාජික මුදල් ලැබීම් පිළිබඳ ලදුපත්, දුරකථන ඇමතුම්වලට පිළිතුරු දීම යන අත්‍යවශ්‍ය කාරණා පිළිබඳ උනන්දුවක් නොදක්වන බවටද ඔහුට අවබෝධ විය. තවද විකුම් හට ඇරොබික් උපදේශකවරු මීගමු ප්‍රදේශයේ පිහිටි අනෙක් පංතිවලට මෙම මධ්‍යස්ථානයේ පංති අවසාන වීමටත් පෙර යාමට සැරසෙන බවද දැක ගත හැකි විය.

තවද මෙම පිළිගැනුම් නිලධාරීන් හා ඇරොබික් උපදේශකවරු දේශීය විශ්ව විද්‍යාලවල ඉගෙනුම් ලබන විද්‍යාර්ථීන්ද වේ. නමුත් පිළිගැනුම් නිලධාරීන් හට මෙම ආයතනය අවම වේතනයක් ගෙවන බවටද, ඇරොබික් උපදේශකවරු හට වර්තමානයේ පැය දෙකක පංතියක් සඳහා රු. 3500.00 මුදලක් ගෙවන බවටද විකුම් සොයාගන්නා ලදී. විකුම් හට මෙම ආයතනය සම්බන්ධව කළමනාකරු ලෙස තමන්ට ඇති අවශ්‍යතාවය පිළිගැනුම් නිලධාරීන්ට හා ඇරොබික් උපදේශකවරුන්ට දැන්වීම සඳහා රැස්වීමක් පැවැත්වීමට තීරණය කරන ලදී. තවද විකුම් "හෙල්ත් ටයිම්" මධ්‍යස්ථානයන්හි මූල්‍ය සාර්ථකත්වය ලබාගැනීමට කටයුතු කල යුතුය යන්න වඩා හොඳින් තරයේ අවබෝධ කරගෙන සිටියි.

මෙම රැස්වීම තුළ ඔහු ඇරොබික් උපදේශකවරු හා පිළිගැනුම් නිලධාරීන් වෙත මෙම මධ්‍යස්ථානයේ දියුණුව පතා සියලු දෙනාම කටයුතු කල යුතු බව පෙන්වා දෙන ලදී. පවුලක හැඟීම සැමදෙනා තුළම ඇති කිරීමේ අරමුණින් විකුම් මහතා "හෙල්ත් - ටයිම්" මධ්‍යස්ථානයේ ලාංඡන මුද්‍රාව සහිත ටී - ෂර්ට් එක බැගින් සෑම සේවකයකුටම ලබාදෙන ලදී. තවද ඔහු සියලුම සේවකයන් තම වර්තමාන රැකියාව තුළ ඇති හැසිරීම වඩා යහපත් අතට වෙනස් කරගත යුතු බවද අනාවරණය කරන

ලදී. තවද සෑම "ඇරොබික් උපදේශකවරයෙකුම" සෑම පංතියකට විනාඩි 15 කට පෙර වඩා හොඳින් සූදානම් විය යුතු බවද පංතියක් පවත්වන වේලාව, පෙර පිලියෙල කල කාලසටහනකින් වෙනස් වන්නේ නම් එම වෙනස තමා හට දන්වා කලයුතු බවටද ප්‍රකාශ කරන ලදී. තවද මෙම මධ්‍යස්ථානය සාර්ථක වුවහොත් එය අප සෑමදෙනාම එකමුතුව ලබාගත් ජයග්‍රහනයක් ලෙස සලකා මෙම මධ්‍යස්ථානයේ ආඩම්බර කොටස්කරුවන් වීමට අප සෑමට හැකි බවද අවසානයේ ප්‍රකාශ කරන ලදී.

රැස්වීම පවත්වා සති තුනකට පසු විකුම් මහතා ව්‍යාකූල විය. එයට හේතුව නම් පිලිගැනුම් නිලධාරීන්ගේ සේවය හැරයාම හා ඇය ඉස්මතු කල කාරණාව නම් තමාට මීට වඩා හොඳ වේතනයක් වෙනත් ස්ථානයකින් තම සේවය වෙනුවෙන් ලබාගත හැකි බවයි. තවද ඇරොබික් උපදේශකවරු පස්දෙනා අතරින් තිදෙනෙකු ආයතනයෙන් ඉවත්ව සිදුව ප්‍රදේශයේ පිහිටි වෙනත් කාය වර්ධන මධ්‍යස්ථානයක් වෙත තම සේවය ලබා දීමට තීරණය කරන ලදී. නමුත් දුනට සිටින කාර්ය මණ්ඩලය විකුම් මහතාගේ කාලසටහන හා හැසිරීම පිළිබඳ නීති පිළිපදින අතර ඔවුන්ගේ විත්ත ධෛර්ය ක්‍රමයෙන් පහල යන බවටද ඔහුට අනාවරණය විය. දිනක් විකුම් තම මිතුරෙකුට මෙසේ කීය. "මට මේ මිනිසුන්ව තේරුම් ගත නොහැකිය. වඩා හොඳම දේවල් මෙම මධ්‍යස්ථානයේ සිදුවෙද්දීත්, නගරයේ පවතින හොඳම "ඇරොබික්" වැඩසටහන් අප ළඟ තිබෙද්දීත් මොවුන් මෙම මධ්‍යස්ථානයේ කොටස්කරුවන් ලෙස ආඩම්බර නොවන්නේ ඇයිදැයි" තමාට නොවැටහෙන බව විකුම් තම මිතුරාට පැවසීය. "මම ආයතනය පිළිබඳ ප්‍රශ්න ඔවුන්ට කියද්දීත්, තත්ත්වය දරුණු අතට හැරෙනවා මිස මොවුන් කිසිම දෙයක් තේරුම් නොගන්නා බවද" ඔහු තවදුරටත් තම මිතුරාට පැවසීය. අවසානයේ විකුම් පැවසුවේ, මම ඔවුන්ව අභිප්‍රේරණය කිරීමට ආයතන ලාංඡන මුද්‍රාව සහිතව වී - ෂර්ට් එක බැගින් ලබා දුන්නද ඔවුන් ආයතනයෙන් ඉවත්ව ගිය බවයි. විකුම් තමන් කුමක් කල යුතුද යන්න පිළිබඳව වර්තමානයේ දෙහිසියාවෙන් පසුවේ.

(මෙම සිද්ධි අධ්‍යනය උපුටා ගනු ලැබුවේ <https://www.enotes.com/homework-help/read-case-study-below-answer-case-study-questions-469241> වෙබ් අඩවියෙනි).

සිද්ධි ප්‍රශ්න

- අ) ඔබ විකුම්ගේ තීරණ පිළිගන්නේද? ඔව් නම් ඇයි යන්න පහදන්න. පිළිනොගන්නේ නම් ඒවා පිළිනොගන්නේ මන්දැයි පහදන්න. (ලකුණු 07)
- ආ) වර්තමානයේ මෙම මධ්‍යස්ථානය මුහුණ දෙන ප්‍රශ්න මොනවාද? (ලකුණු 07)

ඇ) ඉහත ප්‍රශ්න අංක (ආ) හි හඳුනාගත් ආයතන තුළ වර්තමානයේ පවතින ප්‍රශ්නවලට තුඩුදෙන මූල හේතු (root causes) මොනවාද?

(ලකුණු 07)

ඈ) මෙම ප්‍රශ්න විසඳීමට ඔබ විකුම් මහතාට නිර්දේශ කරන විසඳුම් මොනවාද?

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

අ) "කළමනාකරුවන්ට අවශ්‍ය වන්නේ තම කාර්ය ඉටු කිරීමට තාක්ෂණික නිපුණතාවය පමණකි." ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟ වන්නේද? ඔබේ පිළිතුර සනාථ කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) මින්ට්ස්බර්ග්ගේ කළමනාකරණ භූමිකාවන් (Mintzberg's managerial roles) සහ ඒවායේ උප භූමිකාවන් කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

අ) උදාහරණයක් මගින් "සංවිධාන පරිසරය" පිළිබඳ වර්ගීකරණයක් ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) තෝරාගත් සංවිධානයක අවම වශයෙන් 'දැක්කා' තුනක්, 'දුර්වලතා' තුනක්, 'අවස්ථා' තුනක් හා 'තර්ජන' තුනක් පෙන්වමින් උදාහරණයක් සහිතව "ශුද්ධත" (SOWT) විශ්ලේෂණය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

අ) සැලසුම්කරණය යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 04)

ආ) සැලසුම්කරණයේ වැදගත්කම කුමක්ද?

(ලකුණු 05)

ඇ) උදාහරණයක් යොදාගනිමින් සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

අ) 'පාලනය' යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 04)

ආ) පාලනයේ ඇති වැදගත්කම කුමක්ද?

(ලකුණු 05)

ඇ) පාලන ක්‍රියාවලිය උදාහරණයක් භාවිතා කොට පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

"සංවිධානකරණය යනු ආයතන අරමුණු හා ඉලක්ක සාක්‍ෂාත් කර ගැනීමට වැඩ ක්‍රමවත්ව පිළියෙල කර ආකෘති ගත කිරීම වේ."

අ) "සංවිධානකරණයේ" මූලික අරමුණු 3 ක් දක්වන්න.

(ලකුණු 03)

ආ) පහත ප්‍රකාශ සමඟ ඔබ එකඟ වන්නේද නැද්ද යන්න දක්වා ඔබේ පිළිතුර කෙටියෙන් සාධාරණීකරණය කරන්න.

- i) සංවිධානකරණය කාර්යය පටන්ගනු ලබන්නේ ආයතනය තුළට සේවකයන් විවිධ දෙපාර්තමේන්තුවලට අනියුක්ත කර ඔවුනට අධිකාරී බලය පවරා කටයුතු කරගෙන යාමට ඉඩදීම තුළය.
- ii) දෙපාර්තමේන්තු ස්වභාවය ආයතනයක් තීරණය කරනුයේ කර්මාන්තය තුළ පවතින තරඟකාරීත්වය මතය.
- iii) අංශ ප්‍රධානවරයෙකුට තම යටත් නිලධාරීන් සමඟ කටයුතු කරගෙන යාමට ඔහු තුළ පවතින විශේෂඥ බලය (Expert power) පමණක් ප්‍රමාණවත් වේ.
- iv) පටු පාලන අන්තරය (Narrow span of control) සංවිධානයකට නිර්දේශ කර හැක්කේ එම සංවිධානය වඩා ඉක්මනින් වෙනස්වන ව්‍යාපාර පරිසරයක ක්‍රියාත්මක වන විටය.
- v) සංවිධානකරණ කාර්යය තුළ විධාන මාලාව (chain of command) හා විධාන දීමේ ඒකීයභාවය යන සංකල්ප එකතෙකට වෙනස් වූ සංකල්ප වේ.

(ලකුණු 3 x 5 = ලකුණු 15)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

- අ) නායකයකුගේ හා කළමනාකරුවකුගේ ලක්ෂණ වෙන් වෙන්ව ලැයිස්තුගත කරන්න. (ලකුණු 03)
- ආ) "ගති ලක්ෂණ න්‍යාය (Trait theory) හිල්ඩර්ගේ අවස්ථාමය න්‍යායට (Fielder's situational theory) වඩා 21 වන සියවසට වඩා ගැලපේ. ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟ වන්නේද? පහදන්න. (ලකුණු 07)
- ඇ) අනුභව නායකත්වය (Charismatic leadership) හා පරිවර්තනීය නායක ශෛලියෙහි (Transformational Leadership) වෙනස දේශීය හෝ විදේශීය නායකයන් උදාහරණයට ගෙන පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 08)
(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 08

- අ) සංවිධානයක "සන්නිවේදනයේ" මූලික අරමුණ කුමක්ද? (ලකුණු 02)
- ආ) අභ්‍යන්තර සන්නිවේදනයේ අරමුණු තුනක් ලැයිස්තුගත කරන්න. (ලකුණු 03)
- ඇ) පහළ සිට ඉහළට දිවෙන සන්නිවේදනයේ වාසි තුනක් දක්වන්න. (ලකුණු 03)
- ඈ) "වෙනස් වන ගතික ව්‍යාපාර පරිසරයක් තුළ ක්‍රියාත්මක වන සංවිධාන වලට විද්‍යුත් සන්නිවේදනය ලිඛිත සන්නිවේදනයට වඩා උචිත වේ." මෙම ප්‍රකාශය උදාහරණ ඇසුරින් පහදන්න. (ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 18)