



**කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව**

**දුරස්ථ සහ අධ්‍යයන අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය**

**වෘත්තීය හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය**

**ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි තෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2016**

**අප්‍රේල්/ මැයි - 2022**

**BMGT E3055 - සංවිධාන වර්ගාව**

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : හයයි (06)

කාලය : පැය 03 යි

පළමු ප්‍රශ්නය (01) ඇතුළුව ප්‍රශ්න පහකට (05) පිළිතුරු සපයන්න.

**ප්‍රශ්න අංක 01**

ජයලත් යනු අභිලාෂකාමී, ආක්‍රමණශීලී සහ ඉලක්කයට නැඹුරු වූ තරුණයෙකි. ඔහු සැමවිටම සාර්ථකත්වය අපේක්ෂා කරන්නෙකි. ඔහු XYZ සමාගමේ ලිපිකරු කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයෙකු ලෙස සම්බන්ධ විය. ඔහු ලිපිකරු කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයෙකු ලෙස සේවය කරමින් සිටියදී අලෙවිකරණය පිළිබඳ කළමනාකරණ උපාධිය ලබාගත් අතර පසුව ව්‍යාපාර පරිපාලනය පිළිබඳ ශාස්ත්‍රපති උපාධිය ද ලබාගත්තේය. ඔහුගේ පශ්චාත් උපාධිය සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසු, කෙටි කාලයක් තුළ ඔහු විකුණුම් කළමනාකරුවෙකු ලෙසත්, පසුව ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරු-අලෙවිකරණ ලෙසත් උසස්වීම් ලැබීය.

ජයලත්ට දිනකට පැය දොළහක් වැඩ කිරීමට අවශ්‍ය වන අතර අනෙක් අය එසේ කරනු ඇතැයි ඔහු අපේක්ෂා කරයි. ඔහු කිසි විටෙකත් අන් අයගේ අදහස් නොසලකන අතර, යම්කිසි කාර්යයක් සිදුකිරීමේ දී ඔහුගේම අදහස් පමණක් ක්‍රියාත්මක කිරීමට උත්සාහ දරයි. අවාසනාවකට මෙන්, ඔහු සේවකයින් සමඟ ගැටුම්කාරී සේවා පරිසරයක් නිර්මාණය කරමින් සිටින අතර සේවකයින් ඔහුගේ ඉල්ලීම්වලට ප්‍රතිචාර නොදක්වයි.

ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරු-අලෙවිකරණ ලෙස කටයුතු කරමින් ජයලත් ඔහුගේ අධිකාරියට එහා ගිය දේවල් දෙස අවධානය යොමු කළේය. ඔහු නිෂ්පාදන අංශයේ ප්‍රධානියා වන ඉරේෂ් සහ නිෂ්පාදන ඒකක ප්‍රධානියා වූ ප්‍රහාන් ගැන සමාගමේ උප සභාපති අනුරාධ පැමිණිලි කිරීමට පටන් ගත්තේය. ඇණවුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ප්‍රමාදයන්, දුර්වල ගුණාත්මක භාවය සහ පාරිභෝගිකයින් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම මෙම

පැමිණිලිවලට ඇතුළත් විය. බොහෝ පැමිණිලි ව්‍යාජ ඒවා විය. ජයලත් විසින් අනුරට බලපෑම් කර නිෂ්පාදන අංශයේ ප්‍රධානියා ලෙස සේවය කිරීමට අවසර ඉල්ලා සිටියේය. ඒ අනුව, ජයලත් අංශ ප්‍රධානියා වූ අතර ඉරේෂ් විකුණුම් අංශයට මාරු කර යැවීය. ජයලත් අනුර සමඟ සබඳතා ගොඩනගා ගත් අතර නිෂ්පාදන අංශයට අමතරව විකුණුම් සහ ගුණත්ව යන අංශ ඔහුගේ පාලනයට නතු කර ගත්තේය. පෙරදී ඉරේෂ් ජයලත්ගේ සමකාලීනයකු වූ අතර දැන් ජයලත් යටතේ සේවය කරන පුද්ගලයෙකු වේ. සාර්ථකත්වය ජයලත් මතම පිහිටා තිබුණු අතර, තනතුර, බලය, මුදල්, සුදුසුකම් ආදී සෑම දෙයක්ම ඔහුට වාසිදායක විය. ඔහු සේවකයින් අතර බෙදීමක් ඇතිකර ඔවුන් රුකඩ ලෙස භාවිතා කළේය. ඔහු ප්‍රභාත් නොසලකා හැර අනුර සමඟ සෘජු සම්බන්ධයක් ගොඩනගා ගත්තේය. නින්දාව දරාගත නොහැකිව ප්‍රභාත් ආයතනයෙන් ඉවත් විය.

අ) සංවිධානාත්මක හැසිරීම් දෘෂ්ටිකෝණයෙන් ඉහත සිද්ධියේ ගැටළු හඳුනාගන්න. (ලකුණු 18)

ආ) මෙම තත්ත්වය විසඳීමට මෙම සංවිධානයේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියාට කළ හැක්කේ කුමක්ද? (ලකුණු 10)  
(මුළු ලකුණු 28)

**ප්‍රශ්න අංක 02**

අ) නූතන සංවිධානයන්හි මානව වර්යාව කළමනාකරණයේදී කළමනාකරුවකුට මුහුණදීමට සිදුවන අභියෝගයන්ගේ ස්වභාවය සාකච්ඡා කරන්න. මෙම අභියෝගයන් ජයගැනීම සඳහා සංවිධාන වර්යා දැනුම ප්‍රයෝජනවත් වන්නේ කෙසේදැයි පෙන්වා දෙන්න. (ලකුණු 09)

ආ) ව්‍යාපාරික සංවිධාන ක්ෂේත්‍රයේ සංවර්ධනයට අනෙකුත් විෂය ධාරාවන්ගේ දායකත්වය සහ වැදගත්කම විස්තර කරන්න. ආයතනයකට තනි පුද්ගල වර්යා රටාවන් අධ්‍යයනය කිරීමේ වැදගත්කම දක්වමින් සඵලදායී කළමනාකරණයකට එහි ඇති දායකත්වය සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 09)  
(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 03**

අ) පුද්ගල පෞරුෂත්වය යනු කුමක්ද? පෞරුෂත්වය තීරණය කරන සාධක මොනවාද? පෞරුෂත්වය අවබෝධකර ගැනීමේදී පංච පෞරුෂත්ව ආකෘතියෙහි වැදගත්කම හුවා දක්වන්න. (ලකුණු 09)

අ) පුද්ගල වර්ගය වෙනස්කිරීම සහ අවබෝධකර ගැනීම් සඳහා ඉගෙනුම් න්‍යායන්හි කාර්යභාරය කුමක්ද? ආයතනයක සේවක වර්ගය වෙනස් කිරීමට යොදාගැනෙන සම්භාව්‍ය ආරෝපණ න්‍යාය (Classical Conditioning Theory) ප්‍රකාරක ආරෝපණ වාදයෙන් (Operant Conditioning) වෙනස්වන්නේ කෙසේදැයි දක්වන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 04**

අ) නිරීක්ෂණයක් සිදුකරනු ලබන අවස්ථාවේදී සංජානකයා, ඉලක්කය සහ අවස්ථාව යන සාධකයන් නිරීක්ෂකයාගේ මානසික ක්‍රියාවලිය තුළින් සංජානනයකට යොමු කරන්නේ මන්ද යන්න සහ කෙසේද යන්න විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) නව සේවකයකු තෝරාගැනීම සඳහා පවත්වන සම්මුඛ පරීක්ෂණයකදී ඒකායන ප්‍රතිඡාපිත මතය (Stereo Typing) ප්‍රහා මණ්ඩල ඵල (Halo - effect) සහ වරණීය සංජානනය (selective perception) යන සෙසු අය විනිශ්චයේදී ඇතිවන ගැටළුවලින් වලක්වා ගැනීම පිණිස ගත යුතු පියවර මොනවාදැයි විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) සංවිධාන වෙනස්වීම හා සංවර්ධනය අතර වෙනසක් ඔබට දැක්විය හැක්කේ කෙසේද? සංවිධාන වෙනස්කම් හා සංවර්ධනයන් සඳහා විශේෂිත වූ උදාහරණ දක්වන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 05**

අ) නායකත්වය යන්න පැහැදිලි කර කළමනාකාරීත්වය හා නායකත්වය අතර ඇති වෙනස පෙන්වන්න.

(ලකුණු 05)

ආ) "අරමුණු - මූලික න්‍යාය (Path Goal theory), ඔහියෝ නායකත්ව ප්‍රවේශයේ (Ohio Leadership approach) ප්‍රධාන මූලිකාංගයන් උකහාගත් අවස්ථානුකූල නායකත්ව ප්‍රවේශයක් වේ." මෙම නායකත්ව ආකෘතීන් දෙක විග්‍රහ කරමින් ඉහත ප්‍රකාශනය විවරණය කරන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) "එක්තරා ව්‍යවසායකයකු විසින් තම ව්‍යාපාරයේ පවතින හරාත්මක සංස්කෘතිය වටිනාකම් එලෙසින්ම පවත්වා ගැනීමට උත්සාහ කරන්නේ එම කර්මාන්තය පිළිබඳව වඩාත් උනන්දුවෙන් කටයුතු කරන්නා වූ පුද්ගලයන් එකී ව්‍යාපාරයට බඳවා ගැනීම මඟිනි."

සමාගමක විවිධ වූ අංශවල එකම සංස්කෘතියක් පවත්වාගැනීමට කටයුතු කිරීමෙහි ඇති වාසි හා අවාසි මොනවාදැයි විස්තර කරමින් ඉහත සඳහන් ව්‍යවසායකයාගේ උත්සාහය පිළිබඳව ඔබගේ අදහස් දක්වන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 06**

අ) "බලය යන්නෙන්, A ගේ අපේක්ෂාව අනුව B හසුරුවා ගැනීම සඳහා B ගේ වර්යාව කෙරෙහි බලපෑම් කිරීමට A ට ඇති ශක්‍යතාව අදහස් වේ. බල මූලාශ්‍ර කිහිපයක් ඇති අතර, එම බල මූලාශ්‍ර සත්‍ය වශයෙන්ම පවත්නා බල බවට පරිවර්තනය කරනු ලබන්නේ තත්වානුකූල සාධක මඟිනි. සංවිධානයක බලය පිළිබඳ ආකෘතියක් යොදා ගනිමින් ඉහත ප්‍රකාශය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) "ගැටුමක් යන්න පැහැදිලි කරන විට අප බොහෝවිට සැලකිල්ලට ගන්නේ එහි අපට පෙනෙන්නට තිබෙන තත්ත්වය පමණි. නමුත් එය ගැටුම් ක්‍රියාවලියේ එක් කුඩා කොටසක් පමණි. ගැටුමක් යනු පියවර කිහිපයකින් සමන්විත ක්‍රියාවලියකි." ඉහත ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟවේද? සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)