



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

උරුම සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි තෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2021

අප්‍රේල් - 2024

BMGTE 3055 - සංවිධාන වර්ගාව

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : හතයි (07)

කාලය : පැය 03 යි

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

ප්‍රශ්න අංක 01

පහත දක්වා ඇති සිද්ධිය කියවා අසා ඇති ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.

"සුවසෙන හෙල්ත් කෙයා"

නිමන්ත "සුවසෙන හෙල්ත් කෙයා" ආයතනයේ මැද පෙළ කළමනාකරුවෙකු ලෙස වසර දහයක් සේවය කර ඇත. ඔහු ආයතනයේ කඩිසර, ක්‍රමවත්, ඵලදායී සහ පරිකල්පනීය කළමනාකරුවෙකු වේ. ඔහු ඉහළ කළමනාකාරීත්වයෙන් ඔහුගේ මිලහ උසස් වීම මෙන්ම සාධාරණ වැටුපක් සහ හරවත් විවේචනයක් අපේක්ෂා කළේය. ඔහු නිරන්තරයෙන්ම තමාගේ වැඩ නිම කිරීමට උත්සාහ කළ අතර ඔහුගේ සගයන් සමඟ මධ්‍යස්ථ සබඳතා පැවැත්වීය.

දශකයකට ආසන්න කාලයක් නිමන්ත විසින් ක්‍රිෂාන්ත ව ඔහුගේ සුවසෙන සෞඛ්‍ය සේවා මධ්‍යස්ථානයේ සේවයේ යොදවා ඇති අතර එහිදී ඔහු තම ප්‍රධාන වෛද්‍ය නිලධාරියාට සහාය ලබා දෙයි. ඔහුට හොඳ අධ්‍යාපනයක් ඇත. ඊට අමතරව, ඔහු මිත්‍රශීලී, කඩිසර සහ ඉතා නිර්මාණශීලී වූ අතර, ඔහුගේ ක්ෂේත්‍රයේ අන් අය අහිඛවා යාමට ඔහුගේම අදහස් භාවිතා කළේය. අන් අයගේ කාර්ය සාධනය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා, ඔහු තම සගයන් සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කරන අතර ඔහුගේ නිර්මාණාත්මක සිතුවිලි සහ යෝජනා ඔවුන්ට ඉදිරිපත් කරයි.

නිමන්ත සහ ක්‍රිෂාන්ත යන දෙදෙනාම ක්‍රියාත්මක වන්නේ එකිනෙකට වෙනස් ආකාර දෙකකිනි. කාර්ය සාධනය ඇගයීමේ කාලය එළඹෙන විට නිමන්ත තම උසස්වීම ගැන මහත් සේ උද්දාමයට පත් වූ අතර ඔහුට හොඳ වැටුප් වර්ධකයක් සමඟ උසස්වීමක් ලැබී ඇතැයි ඔහු විශ්වාස කළේය. ක්‍රිෂාන්ත ඔහුගේ උසස්වීම හෝ වර්ධකය ගැන කිසිදු පැකිලිමකින් තොරව කටයුතු කර ඇති අතර, ඔහු කිසිවක් අපේක්ෂා නොකර තම කුසලතා සහ දැනුම වැඩි දියුණු කර ගැනීමට උපරිම උත්සාහයක් ගත්තේය.

කෙසේ වෙතත් ක්‍රිෂාන්තගේ කාර්යසාධනය සහ දක්ෂතාව ඔහුගේ තරම් හොඳ නැති බව නිමන්තට හැඟෙන නිසා ක්‍රිෂාන්තගේ උසස්වීම ලබාදීම සාධාරණ නොවන බව නිමන්තට හැඟේ. ඊට අමතරව, ඔහු ක්‍රිෂාන්තගේ උසස්වීම විවේචනය කිරීමට පටන් ගත්තේ, එය ප්‍රධාන වෛද්‍ය නිලධාරියා සමඟ ඇති ඔහුගේ මිත්‍රත්වය භාවිතා කිරීමෙන් මිස ඔහුගේ දක්ෂතාවය භාවිතා කිරීමෙන් නොවන බව පවසමින් වන අතර ඔහු ක්‍රිෂාන්තට සහ ප්‍රධාන වෛද්‍ය නිලධාරියාට එරෙහිව තම සගයන් අතර නිෂේධාත්මක අදහසක් පතුරුවා හැරීමට උත්සාහ කළේය. මේ හැර ක්‍රිෂාන්තගේ උසස්වීම හේතුවෙන් ඔහු ක්‍රමානුකූලව අතෘප්තිමත් වීම නිසා ඔහුගේ රාජකාරියට පැමිණීමේ සැලකිය යුතු අඩුවීමක් සිදු විය.

නිමන්තගේ විත්ත ධෛර්යය තවත් පළු වූයේ ඔහුගේ ප්‍රධාන වෛද්‍ය නිලධාරියාට තම ප්‍රශ්න ගැන ප්‍රකාශ කිරීමට ඇති අවස්ථාවක් ප්‍රතික්ෂේප කිරීමෙනි. ඔවුන්ගේ කරුණු දැක්වීමෙන් ඔහු කෙතරම් කෝපයට පත් වුවද යත් ඔහු දින තුනක අනවසර නිවාඩුවක් ලබා ගත්තේය. නැවත රැකියාවට යාමද ඔහුට වැදගත් නොවීය. ඉන් අනතුරුව ප්‍රධාන වෛද්‍ය නිලධාරිවරයා නිමන්ත ගැන සොයා බැලීමට තීරණය කළේය.

නිමන්ත මුළු සිද්ධිය ගැනම කනස්සල්ලෙන් සිටි අතර, තම රැකියා ස්ථානයේ ප්‍රශ්නවලින් තම පවුලට බරක් වීමට අවශ්‍ය නොවූ නිසා ඔහු සිටින්නේ ඉතා කනස්සලු තත්ත්වයකය. ඊට අමතරව, ඔහු මෙම ගැටලුව සම්බන්ධයෙන් තම වෘත්තීය සමිතියට ගොස් ඔවුන්ගේ සහාය ලබා ගැනීමට තීරණය කළේය.

අ) සංවිධාන වර්ගව පිළිබඳ දැනුම භාවිතා කර ඉහත සිද්ධිය මගින් පෙන්නුම් කරන තත්ත්වය අගයන්න.

(ලකුණු 14)

ආ) හඳුනාගත් ගැටළු විසඳීමට සුදුසු යෝජනා හේතු සහිතව ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 14)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

අ) සංවිධාන වර්ගව මත ගෝලීයකරණය, තාක්ෂණික දියුණුව සහ ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වයේ බලපෑම විශ්ලේෂණය කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) විවිධ ඉගෙනුම් න්‍යායන් සංසන්දනය කර සංවිධාන තුළ තනි සහ සාමූහික ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලීන් පැහැදිලි කිරීමේදී එක් එක් න්‍යායේ ශක්තීන් සහ සීමාවන් ඇගයීමට ලක් කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

අ) සංජානනයේ දී සංජානන සංදර්භයෙහි කාර්යභාරය කුමක්ද සහ එය ඉන්ද්‍රිය තොරතුරු පිළිබඳ අපගේ අර්ථ නිරූපණයට බලපාන්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 09)

ආ) ස්වයං-පක්ෂපාතී සහ ඒකාකෘති (stereotypes) වැනි සංජානන කෙටිමාර්ග, පුද්ගලයන් තොරතුරු වටහා ගන්නා සහ අර්ථකථනය කරන ආකාරය කෙරෙහි බලපාන ආකාරය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

අ) පුද්ගලයෙකුගේ පෞරුෂය ගොඩනැංවීමට බලපාන ප්‍රධාන සාධක මොනවාද?

(ලකුණු 09)

ආ) පෞරුෂය පිළිබඳ ප්‍රමුඛ න්‍යායන් දෙකක් සංසන්දනය කර ඒවායේ මූලික සංකල්ප සහ පුද්ගල වෙනස්කම් අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා භාවිත කරන අයුරු සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

අ) විධිමත් අධිකාරිය සහ ප්‍රවීණත්වය ඇතුළුව සංවිධානවල විවිධ බල ප්‍රභවයන් සහ බල වර්ග සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) ආයතනික දේශපාලන සංකල්පය පැහැදිලි කර ආයතනික ගතිකත්වය කෙරෙහි එහි බලපෑම ගවේෂණය කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

අ) අන්තර් පුද්ගල ගැටුම්, අන්තර් කණ්ඩායම් ගැටුම් සහ ව්‍යුහාත්මක හෝ ක්‍රියා පටිපාටි ගැටළු වලින් පැන නගින ගැටුම් වැනි විවිධ ආකාරයේ ගැටුම් සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) සාකච්ඡා, මැදිහත්වීම් සහ බේරුම්කරණය ඇතුළු සංවිධාන තුළ භාවිතා වන විවිධ ගැටුම් නිරාකරණ උපාය මාර්ග ඇගයීමට ලක් කර, ගැටුම් නිරාකරණය කිරීමේ උපාය මාර්ග තෝරාගැනීමට බලපාන සාධක විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

අ) කණ්ඩායම් වැඩ සංකල්පය සහ ආයතනික සාර්ථකත්වය සඳහා එහි වැදගත්කම ගවේෂණය කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) ආයතනික සංස්කෘතිය, සංවිධාන වර්ගව හැඩගැස්වීමේදී එනම් සේවක ආකල්ප, හැසිරීම් සහ ආයතනික කාර්ය සාධනය කෙරෙහි ඇති කරන බලපෑම විස්තර කර සාරධර්ම, විශ්වාසයන්, සම්මතයන් සහ සංකේත ඇතුළු ආයතනික සංස්කෘතියේ මානයන් සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)