



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අධ්‍යයන අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වෘත්තීය හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි තෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2022

මාර්තු - 2025

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 ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

කවිනාත් පෙරේරා සහ සේවා ස්ථාන උහකෝකෝටිකය

කවිනාත් පෙරේරා, විශ්වවිද්‍යාල ශිෂ්‍යයෙකු ලෙස කැලණිය ප්‍රදේශයේ පිහිටි එක් විශාලතම කර්මාන්ත ශාලාවක තාවකාලික රැකියාවක් ලබාගනී. ඔහුට ලබාදෙන කාර්යභාරය වෙළඳ ගබඩාවේ කණ්ඩායම සමඟ එක්ව පෙට්ටි පැටවීම සහ බැහැර කිරීමට සහාය වීමයි. කෙටි කාලයකින්ම ඔහු තමන්ගේ වැඩ කිරීම් රටාව සහ සෙසු සේවකයන්ගේ හැසිරීම අතර දැඩි වෙනසක් දැක ගනී. කවිනාත් තම රාජකාරිය ඉතා කැපවීමෙන් සිදු කරන අතර, සෙසු සේවකයන් බොහෝවිට නිශ්කාර්ය වී, සංවාද කරමින්, හෝ වැඩවලින් වළකින්න උත්සාහ කරමින් සිටිති.

තම සහකරුවන්ගේ මෙම අකාර්යක්ෂමතාවය පිළිබඳව අප්‍රසාදයට පත් වූ කවිනාත්, මේ අසාර්ථක වැඩපිළිවෙලට එරෙහිව තම කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන් සමඟ ගැටෙයි. එහෙත් ඔවුන් පැවසුවේ ඔහුට තිබෙන්නේ තෝරා ගැනීම් දෙකක් පමණක් බවයි. එනම්, මේ ක්‍රමයට අනුගතවීම හෝ රාජකාරිය අතහැර යා යුතු බවයි. වැඩ කළ යුතු ආකාරය පිළිබඳව සුපරීක්ෂක වෙත පැමිණිලි කිරීමේ කිසිදු අරුතක් නැති බවද එයින් සිදුවන ප්‍රතිඵල නරක විය හැකි බවත්, පවසමින් ඔවුන් තර්ජනාත්මකව ඉඟි කරමින් සිටිති. මෙම සංකේතාත්මක අනතුරු ඇඟවීම නිසා කවිනාත් කණ්ඩායමේ තවත් තනි වී සිටින බව ඔහුට හැඟේ.

කාලයත් සමඟ ඔහු පිරිසෙන් තවත් වෙන්වූවෙකු බවට පත්වෙයි. විවේක මොහොතේදී සහ වැඩ අවසානයේ සාමාන්‍ය වශයෙන් සිදුවන සමාජ සංවාදවලටද ඔහුව නොසලකාහැරේ. ඔහු සිය සේවක මිතුරන් සමඟ එක්වීමට සෑම උත්සාහයක්ම දරන නමුත් ඔහුට, ඔවුන් හැසිරෙන ආකාරය තේරුම් ගත නොහැකිවීම නිසා ඔහු තවදුරටත් පිටසැරියෙකු බවට පත්ව ඇත. ඔහු මුහුණදෙන අත්දැකීම් අනුව පෙන්නුම් කරන්නේ මෙය වෘත්තීය වගකීමවලට ඉහළින් අවිධිමත් සමාජ සම්බන්ධතාවයන් වැඩි වටිනාකමක් දක්වන විට සිදුවන සමූහ හැසිරීම් සංකීර්ණත්වයක් බවය.

මෙවැනි අවස්ථාවකදී සුපරීක්ෂකවරයාගේ භූමිකාව විශේෂයෙන් වැදගත් වෙයි. කිසිදු සක්‍රීය නායකත්වයක් නොමැතිකම නිසා කණ්ඩායමට මෙම අකාර්යක්ෂම සේවා සංස්කෘතික රඳවා ගැනීමට අවස්ථාව සලසාදී ඇත. කවිනාත්ගේ අදහස නම්, සක්‍රීය සුපරීක්ෂණය මෙම විෂම සමාජ ප්‍රවාහය වැළැක්වීමටත්, සමාජ සම්පත්වය සහ කාර්යාල කාර්යක්ෂමතාව අතර සමතුලිතතාවය තහවුරු කිරීමටත්, උදව් විය හැකි බවය.

සුපරීක්ෂකවරයා වූ අවිශ්ක මහතා මෙය නොතකා ඉදිම, කණ්ඩායමේ මෙම සෘණාත්මක වැඩපිළිවෙල දිගටම පැවතීමට, වඩාත්ම දායක සාධක වශයෙන් ක්‍රියා කරයි. නිවැරදි නායකත්වයක් තිබුණේනම්, හිතකර වැඩ සංස්කෘතිය පවත්වාගෙන යා හැකිවනු ඇත. කවිනාත් පිටස්තරයෙකු ලෙස තවදුරටත් සැලකුණු අතර, ඔහුගේ සුපරීක්ෂකවරයා මෙම ගැටලුව විසඳීමට කිසිවක් නොකිරීම නිසා, කවිනාත් විසින් ආයතනය වැඩිදියුණු කිරීමට දරන ප්‍රයත්නයන්ට බාධා කරමින් සතුරු වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය විය. තීරණාත්මක අවස්ථාවක් උද්ගත කරමින් වැඩිහිටි සේවකයෙකු ඔහුට කියා සිටින්නේ, කවිනාත් රැකියා ස්ථානයට දිගු කලක් නිරාවරණය වූවහොත් අවසානයේ දී ඔහු වැඩ සංස්කෘතියට අනුගත වනු ඇති බවයි. මෙය තීව්‍ර ප්‍රශ්න රාශියක් උද්ගතකර ඇති අතර, මෙම සෘණ කණ්ඩායම් ගතිකත්වයට තීරසාරව නිරාවරණයවීමේ බලපෑම පිළිබඳ වැදගත් ප්‍රශ්න මතු කරයි. කවිනාත් අවසානයේ එම හැසිරීමම අනුගමනය කරයිද, නැතහොත් අනුකූලවීමට ඇති පීඩනයට ඔහු දිගටම විරුද්ධ වේවිද?

අ) සංවිධාන වර්ගව පිළිබඳ දැනුම භාවිතා කර ඉහත සිද්ධිය මඟින් පෙන්නුම් කරන තත්ත්වය ඇගයීමට ලක්කරන්න.

(ලකුණු 14)

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

(ලකුණු 14)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

අ) කළමනාකරුවන්ට සංවිධාන තුළ මිනිස් හැසිරීම් පිළිබඳ අවබෝධයක් අවශ්‍ය වන්නේ ඇයි? සංවිධාන වර්ග සංකල්පමය ආකෘතිය භාවිතයෙන් කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) සංවිධාන වර්ග ක්ෂේත්‍රයේ සංවර්ධනයට අනෙකුත් විෂය ධාරාවන්ගේ දායකත්වය සහ වැදගත්කම විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

අ) “සංජානනය යනු පුද්ගලයන් තම පරිසරයට අර්ථයක් ලබාදීම සඳහා ඔවුන්ගේ සංවේදක හැඟීම් සංවිධානය කර අර්ථ නිරූපණය කරන ක්‍රියාවලියකි. පුද්ගලයෙකු හැසිරෙන්නේ ඔහු සංජානනයකරණ ආකාරයට අනුවය.” පුද්ගල සංජානනය සම්බන්ධයෙන් මෙම ප්‍රකාශයේ වලංගුභාවය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) ස්වයං-පක්ෂපාතී (self-bias) සහ ඒකාකෘති (stereotypes) වැනි සංජානන දෝෂය පුද්ගලයන් තොරතුරු වටහා ගන්නා සහ අර්ථකථනය කරන ආකාරය කෙරෙහි බලපාන අයුරු සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

අ) පෞරුෂය පිළිබඳ ප්‍රමුඛ න්‍යායන් දෙකක් සංසන්දනය කර ඒවායේ මූලික සංකල්ප සහ අදාලත්වය, පුද්ගල වෙනස්කම් අවබෝධකරගැනීම සඳහා භාවිත කරන ආකාරය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) “කණ්ඩායම් තීරණ ගැනීම තනි තීරණ ගැනීමට සාපේක්ෂව වාසිදායක සහ අවාසිදායක ප්‍රතිඵල දෙකටම හේතු විය හැක.” කණ්ඩායම් චින්තනය (group think) සහ සමූහ ප්‍රඥාව (wisdom of crowds) ආශ්‍රයෙන් මෙම ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව ඇගයීමට ලක්කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

අ) “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)

ආ) ඔබ ඖෂධ සමාගමක මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු බවත්, ලොව පුරා සිටින ඔබේ ඖෂධ අනුබද්ධිත සමාගම්වලින් එක්සත් ජනපදයට පැමිණෙන කළමනාකරුවන් සඳහා පුහුණු වැඩසටහනක් සංවර්ධනය කිරීමට ඔබට පවරා ඇති බවත් සිතන්න. හෝෆ්ස්ටේඩ් ආකෘතිය (Hofstede Framework) ආශ්‍රයෙන් මෙම තත්ත්වය තුළ සංස්කෘතික වෙනස්කම් හඳුනාගත හැකි ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)
(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

අ) “බලය යන්නෙන් අදහස් වන්නේ A ගේ අපේක්ෂාව අනුව B හසුරුවා ගැනීම සඳහා B ගේ වර්තමාන කෙරෙහි බලපෑම් කිරීමට A ට ඇති ශක්තියයි. බල මූලාශ්‍ර කිහිපයක් ඇති අතර, එම බල මූලාශ්‍ර සත්‍ය වශයෙන්ම පවත්නා බල බවට පරිවර්තනය කරනු ලබන්නේ තත්ත්වානුකූල සාධක මඟිනි.” සංවිධානයක බලය පිළිබඳ ආකෘතියක් යොදාගනිමින් ඉහත ප්‍රකාශය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) ආයතනික දේශපාලනය හටගන්නේ කෙසේද? සංවිධාන දේශපාලනය පිළිබඳ ධනාත්මක සහ සෘණාත්මක ප්‍රතිචාර සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)
(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

අ) “සමාජ හා තාක්ෂණික පද්ධති සංවිධානාත්මක ව්‍යුහයට ගැලපෙන පරිදි නිර්මාණය කර ඇති විට සංවිධානයක් වඩාත් හොඳින් ක්‍රියාත්මක වේ.” සංවිධානාත්මක ව්‍යුහයේ වැදගත්කම ඉස්මතු කරමින් මෙම ප්‍රකාශය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) “සංවිධාන වෙනස පිළිබඳ තීරණ තාර්කික වුවද, සංවිධාන වෙනසට ප්‍රතිරෝධය අතාර්කික බව පෙනේ.” මෙම ප්‍රකාශයට අවධානය යොමු කරමින් සංවිධාන වෙනස්කම් කළමනාකරණය මැනකදී ආයතනික හැසිරීම්වල වැදගත් ක්ෂේත්‍රයක් බවට පත්ව ඇත්තේ මන්දැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)
(මුළු ලකුණු 18)