



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අධ්‍යයන අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි තෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2023

නොවැම්බර් - 2025

BMGT E3055 - සංවිධාන වර්ගාව

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : හයයි (06)

කාලය : පැය 03 යි

පළමු ප්‍රශ්නය (01) ඇතුළුව ප්‍රශ්න හතරකට (04) පිළිතුරු සපයන්න.

ප්‍රශ්න අංක 01

පහත දක්වා ඇති සිද්ධිය අධ්‍යයනය කර දී ඇති ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.

රොනෙක්ස් (Ronex) සමාගම

වමල්ක යනු අධික අභිලාෂකාරී, ඉලක්කගත තරුණයෙකි. ඔහු සාර්ථකත්වයේ අපේක්ෂාවෙන් ජීවත් වන තරුණ වෘත්තිකයෙකි. වමල්ක රොනෙක්ස් (Ronex) සමාගමට ලිපිකරු කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයෙකු ලෙස සම්බන්ධ විය. ඔහු ගණකාධිකරණය පිළිබඳ උපාධියක් ලබා ගත් අතර පසුව ලිපිකරු කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයෙකු ලෙස සේවය කරමින්ම ව්‍යාපාර පරිපාලනය පිළිබඳ ශාස්ත්‍රපති උපාධියක් (MBA) ලබා ගත්තේය. ඔහුගේ ශාස්ත්‍රපති උපාධිය (MBA) සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසු, කෙටි කාලයක් තුළ, ඔහු ගණකාධිකාරීවරයෙකු සහ පසුව ජ්‍යෙෂ්ඨ ගණකාධිකාරීවරයෙකු ලෙස උසස් කරන ලදී. ජ්‍යෙෂ්ඨ ගණකාධිකාරීවරයෙකු ලෙස කටයුතු කරමින්, වමල්ක ඔහුගේ අධිකාරියෙන් ඔබ්බට ගිය දේවල් කෙරෙහි අවධානය යොමු කළේය. ඔහු නිෂ්පාදන අංශ ප්‍රධානී ඉස්වාන් සහ නිෂ්පාදන ඒකක ප්‍රධානී ප්‍රහාන් ගැන සමාගමේ උප සභාපති අනුර සමඟ පැමිණිලි කිරීමට පටන් ගත්තේය. ඇණවුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ප්‍රමාදයන්, දුර්වල ගුණාත්මකභාවය සහ පාරිභෝගික ප්‍රතික්ෂේප කිරීම් පැමිණිලි අතර විය. බොහෝ පැමිණිලි ව්‍යාජ ඒවා විය. අනුර, මෙම පැමිණිලි වලින් බලපෑමට ලක්ව, නිෂ්පාදන අංශයේ පරිපාලන

අසමතුලිතතාව මඟහැරවීමට වමල්කට එම අංශය හැර ගැනීමේ ඉල්ලීමක් කළේය. එමගින් වමල්ක නිෂ්පාදන අංශ ප්‍රධානියා ලෙස පත් වූ අතර, ඉස්වාන් විකිණීම් අංශයට මාරු කරන ලදී. වමල්ක, අනුර සමඟ සම්බන්ධතා ගොඩනඟා ගත් අතර නිෂ්පාදනයට අමතරව විකුණුම් සහ තත්ත්ව නියාමනය යන ප්‍රධාන කාර්යයන් සිය පාලනය යටතට ගත්තේය. තත්ත්වයෙන් සමාන වූ ඉස්වාන් දැන් වමල්කගේ අනුගාමිකයෙකු විය. වමල්ක සාර්ථකත්වයෙන් හිස උදුම්මා ගත් අතර තනතුර, බලය, මුදල් සහ සුදුසුකම් වැනි සියල්ල ඔහුට පක්ෂව තිබුණි. වමල්ක සේවකයන් කණ්ඩායම් ලෙස බෙදා වෙන් කර ඔවුන් රුකඩ ලෙස පාලනය කරමින්, තම අරමුණු ඉටු කිරීම සඳහා භාවිතා කළේය. ඔහු ප්‍රභාත් නොසලකා හැර අනුර සමඟ සෘජු සම්බන්ධතාවයක් ඇති කර ගත්තේය. අවසානයේ ප්‍රභාත් අපහාස සහ නින්දාව දරාගත නොහැකිව සමාගමෙන් ඉවත්වීමට තීරණය කළේය.

ප්‍රශ්න:

අ) සංවිධාන හැසිරීම් (Organizational Behaviour) දෘෂ්ටිකෝණයෙන්, ඉහත සිද්ධියෙහි දැක්වෙන ප්‍රධාන හැසිරීම්, ආචාර්යමය සහ කළමනාකරණ ගැටලු හඳුනාගෙන විචාරාත්මකව විග්‍රහ කරන්න. (ලකුණු 10)

ආ) ඔබ සමාගමේ උප සහායකි වන අනුර නම්, ඉහත තත්ත්වය සාර්ථකව විසඳීම සඳහා, ඔබ ගන්නා පරිපූර්ණ සහ ආචාරමය ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රම (Comprehensive Course of Action) යෝජනා කර ඒ සඳහා ආචාරශීලී නායකත්වය (Ethical Leadership), ගැටුම් විසඳුම් ක්‍රම (Conflict Resolution Methods), සහ සාධාරණ කළමනාකරණ ක්‍රියාපටිපාටි (Fair Managerial Practices) යන සංවිධාන හැසිරීම් න්‍යායන් මත සාධාරණීකරණය කරන්න. (ලකුණු 15)

(මුළු ලකුණු 25)

ප්‍රශ්න අංක 02

අ) සංවිධාන වර්ගාව යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද යන්න නිර්වචනය කර, සංවිධානයක කළමනාකරණ කාර්යක්ෂමතාවයට ආයතනික හැසිරීම පිළිබඳ දැනුම අදාළ වන ආකාරය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

- ආ) “සංවිධාන වර්යාව කළමනාකරුවන්ට ක්ෂණිකව වෙනස්වන ලෝකයකට මුහුණ දීමට සහ නවෝත්පාදනය උත්තේජනය කරන්නේ කෙසේදැයි ඉගෙන ගැනීමට උපකාරී වේ.”
ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟද? සංවිධානාත්මක වර්යාවේ අභියෝග සහ අවස්ථා කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 15)

(මුළු ලකුණු 25)

ප්‍රශ්න අංක 03

- අ) පෞර්ෂත්වය පිළිබඳ සංකල්පය පැහැදිලි කර පුද්ගල පෞරුෂ සංවර්ධනය තීරණය කරන ප්‍රධාන සාධක විස්තර කරන්න

(ලකුණු 10)

- ආ) කළමනාකරුවකු ලෙස ඔබ සමාන සුදුසුකම් ලත් සේවකයින් දෙදෙනෙකු එකම වැඩ ප්‍රමාණයට වෙනස් ලෙස ප්‍රතිචාර දක්වන බව නිරීක්ෂණය කරන ලදී . එක් අයෙකු පීඩනය යටතේ ශක්තිමත් වුවත් අනෙකා ආතතියට පත් වේ. පෞරුෂ ලක්ෂණ ඇසුරින් මෙම වෙනස්කම් පැහැදිලි කරන්නේ කෙසේද සහ කළමනාකරුවන්ට ඔවුන්ගේ නායකත්ව විලාසය ඒ අනුව යොදා ගැනීම කළ හැකි ආකාරය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 15)

(මුළු ලකුණු 25)

ප්‍රශ්න අංක 04

- අ) "සංජානනයේදී භාවිතා කරන කෙටි ක්‍රම පුද්ගල තීරණ ගැනීමේ ගුණාත්මක භාවයට බලපෑ හැකිය". අන් අයගේ හැසිරීම් විනිශ්චය කිරීමේදී භාවිතා වන කෙටි ක්‍රම (අන් අය සංජානනය කිරීමේදී ඇතිවන පොදු ගැටළු) සුදුසු උදාහරණ සමඟ පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 15)

- ආ) "ඉගෙනීම යනු අත්දැකීම්වල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සිදුවන හැසිරීම් වල සාපේක්ෂ වශයෙන් ඇතිවන වෙනසකි." ඉගෙනුම් සංකල්පය ආයතන තුළ යෙදෙන ආකාරය සුදුසු උදාහරණ මඟින් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 25)

ප්‍රශ්න අංක 05

- අ) "වඩාත්ම සඵලදායී නායකයින් කාර්ය සහ පුද්ගලයන් යන දෙකටම විශාල සැලකිල්ලක් දක්වයි". සුදුසු නායක රාමුවක් සපයමින් මෙම ප්‍රකාශය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 10)

- ආ) සංවිධාන ගැටුම්වල ස්වභාවය සහ ඒවා ඇති වීමට බලපාන හේතු විශ්ලේෂණය කරන්න. අන්තර් පුද්ගල ගැටුම්, අන්තර් කණ්ඩායම් ගැටුම් සහ ව්‍යුහාත්මක හෝ ක්‍රියා පටිපාටි ගැටළු වලින් පැන නගින ගැටුම් වැනි විවිධ ආකාරයේ ගැටුම් සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 15)

(මුළු ලකුණු 25)

ප්‍රශ්න අංක 06

- අ) “සංස්කෘතිය සංවිධානයක් තුළ විවිධ කාර්යයන් ගණනාවක් ඉටු කරයි. මෙම කාර්යයන් පැහැදිලිවම සංවිධානයකට ප්‍රයෝජනවත් වේ. නමුත් සංස්කෘතියේ විභව අක්‍රිය අංශ අප නොසලකා හැරිය යුතු නොවේ”. සංස්කෘතිය ඉටු කරන කාර්යයන් සමාලෝචනය කර සංවිධානයක් සඳහා වගකීමක් ලෙස සංස්කෘතිය හඳුනා ගන්න

(ලකුණු 15)

- ආ) “කණ්ඩායම් සාමාන්‍යයෙන් ඔවුන්ගේ පරිණාමයේ දී සම්මත අනුපිළිවෙලක් අනුගමනය කරයි”. සියලුම කණ්ඩායම් මෙම රටාව අනුගමනය නොකරන බව පර්යේෂණවලින් පෙනී ගියද, එය කණ්ඩායම් සංවර්ධනය තේරුම් ගැනීම සඳහා ප්‍රයෝජනවත් රාමුවකි” කණ්ඩායම් සංවර්ධන ආකෘතියේ අදියර පහ කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 25)