



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි තෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2024

මැයි - 2026

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 අධ්‍යයනය කර දී ඇති ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.

“BrightWay Solutions”

BrightWay Solutions යනු ශ්‍රී ලංකාවේ වේගයෙන් වර්ධනය වන මෘදුකාංග සංවර්ධන ආයතනයකි. ආරම්භක වසර කිහිපය තුළදී මෙම ආයතනය සුභද සේවා පරිසරයක් පවත්වාගෙන ගිය අතර සේවකයන් අතර ශක්තිමත් කණ්ඩායම් හැඟීමක් සහ විවෘත සන්නිවේදනයක් ද පැවතිණි. සේවකයන් අභිප්‍රේරණය වී සිටි අතර ආයතනය ඉහළ කාර්ය සාධන මට්ටම් ලබා ගැනීමට ද සමත් විය.

කෙසේ වෙතත්, නව මෙහෙයුම් කළමනාකරු වන රුවන් පත් කිරීමෙන් පසු ආයතනය තුළ ගැටලු කිහිපයක් මතු විය. රුවන්ගේ අදහස වූයේ සේවකයන් දැඩි අධීක්ෂණය යටතේ වැඩ කළ යුතු බවයි. ඔහු බොහෝ විට සේවකයන් අනෙකුත් අය ඉදිරියේ විවේචනය කළ අතර, සේවකයන්ගේ උත්සාහයන් අගය කිරීම ඉතා අඩුවිය. රැස්වීම්වලදී සේවක යෝජනා ද ඔහු බොහෝ විට නොසලකා හැරියේය. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සේවකයන්ගේ උද්යෝගය පහළ ගොස් නව අදහස් ඉදිරිපත් කිරීමට ඇති කැමැත්ත ද අඩු විය.

එමෙන්ම දුර්වල සන්නිවේදනය සහ සීමිත සම්පත් සඳහා ඇති තරඟය හේතුවෙන් විවිධ කණ්ඩායම් අතර ගැටුම් මතු විය. සමහර සේවකයන් අවිධිමත් කණ්ඩායම් ගොඩනඟා කළමනාකරණ තීරණ පිළිබඳ කටකතා පතුරුවා හැරීමට පටන් ගත්හ. තවත් දක්ෂ සේවකයන් කිහිප දෙනෙකු ආයතනික සංස්කෘතිය අසාධාරණ සහ පීඩනකාරී බවට පත්ව ඇති බව හැඟී රැකියාවෙන් ඉවත්වීමට තීරණය කළහ.

පසුව ඉහළ කළමනාකාරිත්වය ආයතනයේ කාර්ය සාධනය සැලකිය යුතු ලෙස පහළ ගොස් ඇති බව අවබෝධ කර ගත්තේය. සේවක නොපැමිණීම් වැඩිවූ අතර කණ්ඩායම් සහයෝගය දුර්වල වී පාරිභෝගික පැමිණිලි ද ඉහළ ගියේය. එබැවින් කළමනාකාරිත්වය ආයතනික ව්‍යුහය නැවත සැලසුම් කිරීමටත්, නායකත්ව පිළිවෙත් වැඩිදියුණු කිරීමටත්, ධනාත්මක ආයතනික සංස්කෘතියක් නැවත ගොඩනැගීමටත් තීරණය කළේය.

අ) සංවිධාන වර්ගාව පිළිබඳ දැනුම භාවිතා කර ඉහත සිද්ධිය මගින් පෙන්නුම් කරන තත්ත්වය ඇගයීමට ලක් කරන්න.

(ලකුණු 14)

ආ) හඳුනාගත් ගැටලු විසඳීම සඳහා සුදුසු යෝජනා හේතු සහිතව ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 14)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

අ) “සංවිධාන වර්ගාව සංවිධානවල සේවක හැසිරීම් අවබෝධ කර ගැනීමට, සේවක හැසිරීම පුරෝකථනය සහ කාර්යක්ෂම ලෙස කළමනාකරණය කිරීමට උපකාරී වේ.”

නූතන සංවිධාන තුළ සංවිධාන වර්ගාව හැදෑරීමේ ස්වභාවය සහ වැදගත්කම සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) ආයතනයන්හි සේවක හැසිරීම්, රැකියා කාර්ය සාධනය සහ අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා කෙරෙහි පුද්ගල පෞරුෂ වෙනස්කම් බලපාන ආකාරය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

අ) සංජානනය (Perception) නිර්වචනය කර සංවිධාන පරිසරය තුළ සංජානනයට බලපාන සාධක විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) සංවිධානයක් තුළ අනෙක් පුද්ගලයන් පිළිබඳ විනිශ්චය කිරීමේදී භාවිතා කරන සුලභ සංජානන දෝෂ සහ කෙටිමාර්ග (Perceptual Errors and Shortcuts) උදාහරණ සහිතව සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

අ) “ඉගෙනුම් න්‍යායන්, සේවක කාර්ය සාධනය සහ සංවර්ධනය වැඩිදියුණු කිරීමට සංවිධානවලට උපකාරී වේ.”

ප්‍රධාන ඉගෙනුම් න්‍යායන් සහ ඒවා සේවා ස්ථානයට අදාළ කර ගත හැකි ආකාරය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) සංවිධාන තුළ ගැටුම් ඇතිවීමට බලපාන හේතු සහ ඒවායේ ප්‍රතිවිපාක විශ්ලේෂණය කරන්න. ගැටුම් කාර්යක්ෂම ලෙස කළමනාකරණය කිරීම සඳහා කළමනාකරුවන් භාවිතා කළ හැකි ක්‍රම සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

අ) කණ්ඩායම් හැසිරීම යන සංකල්පය (Group Behaviour) විස්තර කර සංවිධාන තුළ එලදායී වැඩ කණ්ඩායම්වල ලක්ෂණ සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) කණ්ඩායම් සංවර්ධනයේ අදියර (Stages of Group Development) සාකච්ඡා කර එහි එක් එක් අදියර, කණ්ඩායම් කාර්ය සාධනයට බලපාන ආකාරය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

ප්‍රශ්න අංක 06

අ) බලය (Power) නිර්වචනය කර සංවිධාන තුළ පවතින ප්‍රධාන බල ප්‍රභවයන් සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) “සංවිධාන දේශපාලනය” (Organizational Politics) යන සංකල්පය විස්තර කර එහි සේවක හැසිරීම් සහ සංවිධාන කාර්යක්ෂමතාව කෙරෙහි ඇති කරන ධනාත්මක සහ සෘණාත්මක බලපෑම් ඇගයීමට ලක් කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

අ) විශාල සංවිධාන ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමේ (Organizational restructuring) ක්‍රියාවලියක් අතරතුර බිය සහ අවිනිශ්චිතතාව හේතුවෙන් බොහෝ සේවකයන් වෙනස්කම්වලට ප්‍රතිරෝධය දැක්විය. එබැවින් කළමනාකරුවන්ට සේවක විශ්වාසය සහ කැපවීම පවත්වාගෙන යාම දූෂ්කර විය. සංවිධානික වෙනස්කම් කළමනාකරණය කිරීමේදී හා වෙනස්කම්වලට ඇති ප්‍රතිරෝධය ජයගැනීමේදී නායකත්වයේ භූමිකාව සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) නවෝත්පාදන වූ සමාගමක් එහි සාම්ප්‍රදායික සංවිධාන සංස්කෘතිය හේතුවෙන් නව අදහස් සහ තාක්ෂණික වෙනස්කම්වලට ප්‍රතිරෝධය දක්වන තත්ත්වයට පත්ව ඇත. ශක්තිමත් සංවිධාන සංස්කෘතිය (Strong Organization Culture) නවෝත්පාදනයට සහ සංවිධානික වෙනස්කම්වලට බාධාවක් විය හැකි ආකාරය විශ්ලේෂණය කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)