



විභාග අංකය-

කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ධාතීර විභාග අංශය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි තෘතීය පරීක්ෂණය (ධාතීර) - 2010
2012 ජනවාරි

BMGT E 3055 - සංවිධාන වර්ගාව

කාලය : පැය 03 යි

මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය කොටස I හා II කොටස ලෙස කොටස් 2 කින් සමන්විත වේ.

උපදෙස්

- (i) I කොටසේ සියළුම ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.
- (ii) I කොටස බහුවරණ ප්‍රශ්න 20 කින් සමන්විත වන අතර, සෑම ප්‍රශ්නයකටම ලකුණු 02 බැගින් හිමිවේ. (I කොටස සඳහා මුළු ලකුණු, $20 \times 2 = 40$)
- (iii) II කොටස ප්‍රශ්න 05 කින් සමන්විත වන අතර ඔබ පිළිතුරු සැපයිය යුත්තේ ප්‍රශ්න 03 කට පමණි. සෑම ප්‍රශ්නයකටම සමාන ලකුණු හිමිවේ. II කොටස සඳහා සම්පූර්ණ ලකුණු 60 කි.
- (iv) කොටස සඳහා ප්‍රශ්න පත්‍රයේම පිළිතුරු සැපයීම අනිවාර්ය වන අතර, එය II කොටසේ පිළිතුරු ඇතුළත් පිළිතුරු පත්‍රයට ඇමිණිය යුතුය.
- (v) ප්‍රශ්න පත්‍රයේ I කොටස කිසිසේත්ම විභාග ශාලාවෙන් පිටතට ගෙන නොයා යුතුය.
- (vi) ප්‍රශ්න පත්‍රයේ I කොටසට පිළිතුරු සැපයීමට කිසිසේත්ම අමතර කඩදාසි භාවිතා නොකරන්න.

පහත සඳහන් එක් එක් ප්‍රශ්නය සඳහා වූ වඩාත්ම යෝග්‍ය වූ පිළිතුර යටින් ඉරක් අඳින්න.

(01) ටෙක්නෝසොෆ්ට් ආයතනයේ ව්‍යාපෘති නායකයකු ලෙස මාලකව පත් කරන ලදී. කාර්යන් ඉටු කිරීමට සේවකයාගේ ඇති සුදානම, කැමැත්ත සේම ඔහුගේ හැකියාව ඉලක්ක කරගත් නායකත්ව ප්‍රවේශයක් යොදා ගැනීමට ඔහුට අවශ්‍ය වේ. මාලකගේ නායකත්ව න්‍යාය තෝරාගැනීම වනුයේ,

- අ) ෆෙඩ්ලර්ගේ සම්භාව්‍යතා ආකෘතිය
- ආ) නායක - සාමාජික හුවමාරු න්‍යාය
- ඇ) ජීවන වක්‍ර ආකෘතිය
- ඈ) නායකත්ව - සහභාගිත්ව ආකෘතිය
- ඉ) පාත් ගෝල න්‍යාය (Path - goal - theory)

(02) බොබ්, නීතිගරුක, ක්‍රමවත් පැහැදිලි ක්‍රියාකාරකම් වලට වඩා කැමති කළමනාකරුවෙකි. ඔහු උදාසීන හා මුරණ්ඩු පුද්ගලයෙකි. නමුත් රාජකාරී සම්බන්ධ කටයුතුවලදී ඔහු කාර්යක්ෂම වන අතර ඔහුගේ ප්‍රවේශය ප්‍රායෝගික වේ. බොබ්ගේ පෞරුෂත්ව වර්ගය කුමක්ද?

- අ) කලාත්මක (Artistic)
- ආ) සම්දායානුකූල (Conventional)
- ඇ) යථාර්ථවාදී (Realistic)
- ඈ) සමාජශීලී (Social)
- ඉ) ව්‍යාපාරයකට සුදානම් (Enterprising)

(03) පුද්ගලයින් එකම දෙය නිරීක්ෂණය කළද, ඔවුන් එය සංජනනය කරනු ලබන්නේ විවිධාකාරයෙනි. සංජනනය විකෘති කිරීමේ හෝ හැඩ ගැස්වීමේ ලා විවිධ සාධක ක්‍රියා කරයි. මෙම සාධක සංජනනය කරන පුද්ගලයා හා සම්බන්ධ වේ. ඉහත ප්‍රකාශය අනුසාරයෙන් සංජනනය සඳහා බල නොපාන සාධකය හඳුනා ගන්න.

- අ) ආකල්ප
- ආ) අභිප්‍රේරණ
- ඇ) රුචිකම්
- ඈ) කැම පුරුදු
- ඉ) අත්දැකීම්

(04) යම් කාර්යයක් නියමිත වේලාවට අවසාන කිරීමේ හා යම් කාර්යඵල ප්‍රමිතීන් පවත්වාගෙන යාමේ ජීවිතය නායකයකු විසින් ඔහුගේ/ ඇයගේ අනුගාමිකයින් වෙත යොමු කරන්නේ නම්, ඔහු/ ඇය වැඩි වශයෙන් අයත් වනවා යැයි කියනු ලබන්නේ,

- අ) පැවරීමේ මානය (Delegation Dimension)
- ආ) මූලාරම්භ ආකෘතිය
- ඇ) ආඥාදායක/ ඒකාධිපති මානය
- ඈ) සලකාබැලීමේ මානය
- ඉ) ආශීර්වාදාත්මක මානය (Charismatic dimension)

(05) වගකීමේ ප්‍රමාණය, ප්‍රතිඵල ඉලක්ක කරගැනීම, තම අරමුණු සංඛ්‍යාව සීමා කරගැනීම, කාලය හා ශක්තිය එම අරමුණු වෙනුවෙන් හා එම අරමුණු වල සාර්ථකත්වය වෙනුවෙන් කැපකිරීම පෙන්වුම් කරන්නේ මෙහි පහත සඳහන් පුද්ගල ගති ලක්ෂණ අතුරින් කවර ගති ලක්ෂණය මගින්ද?

- අ) එකඟතාවය
- ආ) අත්දැකීම් ලබාගැනීමට විවෘත බව
- ඇ) විඥානය (Conscientiousness)
- ඈ) බහිර්වර්තනය (Extraversion)
- ඉ) මානසික ඒකග්‍රතාවය

(06) පුද්ගලයකුට, වර්යාවට බලපෑම් කරන බාහිර හා අභ්‍යන්තර සාධක වල භූමිකාව හොඳින් කේරුම් ගැනීමට හැකි වන්නේ නම්, මානව හැසිරීම් වඩාත් හොඳින් අවබෝධ කරගැනීමට යම් පුද්ගලයකුට හැකිවනු ඇත. පෞරුෂත්වය සම්බන්ධයෙන් පහත සඳහන් කුමන ප්‍රකාශය/ ප්‍රකාශයන් සත්‍ය වන්නේද?

- I. පෞරුෂත්වය යනු ජනනීය සාධක වලින් පමණක් ඇතිවන ප්‍රතිඵලයක් නොවේ.
- II. අවස්ථාවට අනුකූලව පුද්ගලයින් විවිධාකාරයෙන් හැසිරේ.
- III. මානව වර්යාව කෙරෙහි බලපාන්නේ පෞරුෂත්ව ගති ලක්ෂණ පමණි. මානව වර්යාවට අවස්ථානුකූල සාධක බලපාන්නේ නැත.

- අ) ඉහත I පමණි
- ආ) ඉහත II පමණි
- ඇ) ඉහත I සහ II යන දෙකම
- ඈ) ඉහත II සහ III යන දෙකම
- ඉ) ඉහත I, II සහ III යන සියල්ලම

(07) නයනි පෙරේරා මහත්මිය විශ්මිත පුද්ගලික සමාගමේ කළමනාකාරණියකි. ඇය තීරණයක් ගැනීමට පෙර තමා යටතේ සිටින සේවකයින් සමඟ ප්‍රශ්න සාකච්ඡා කරන අතර ඔවුන්ගේ අදහස් බලාපොරොත්තු වේ. නයනි පෙරේරාගේ නායකත්ව ශෛලිය වන්නේ,

- අ) විධානමය
- ආ) සහායවන
- ඇ) සහභාගිත්ව
- ඈ) ප්‍රතිඵල - අභිමුඛ
- ඉ) පවරාදෙන (Delegative)

(08) අලෙවිකරණ දෙපාර්තමේන්තුව විසින්, ඉදිරි මාස දෙකකුලදී හඳුන්වාදීමට නියමිත නව නිෂ්පාදනයක් සම්බන්ධයෙන් වූ සැලසුමක් පිළිබඳ සිටු හතරක වාර්තාවක් ඉංජිනේරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යවන ලදී. ඉහත සඳහන් සන්නිවේදනය අයත් වන්නේ මෙහි පහත සඳහන් සන්නිවේදන වර්ග අතුරින් කුමන වර්ගයටද?

- අ) ඉහළට/ උසු අතට (Upward)
- ආ) ආංශික (Lateral)
- ඇ) ජාල (Network)
- ඈ) පහළට/ යටි අතට (Downward)
- ඉ) කටකලා (Grapevine)

(09) මිනිසුන් අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් කටයුතු කරන ආකාරය සහ අවස්ථාවන්ට ප්‍රතිචාර දක්වන ආකාරය සම්පූර්ණයෙන් ගත්කල එය හඳුන්වනු ලබන්නේ,

- අ) ආකල්ප
- ආ) වික්තවේග
- ඇ) හැසිරීම
- ඈ) පෞරුෂත්වය
- ඉ) චරිතය

(10) අත්දැකීම් වල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සාපේක්ෂ වශයෙන් හැසිරීමේ ස්ථාවර වූ වෙනසක් ඇති වන්නේ පහත සඳහන් කුමන ආකාරයෙන් ද?

- අ) ඉගෙනීම.
- ආ) තෝරා ගැනීම.
- ඇ) පෞරුෂත්වය.
- ඈ) එකඟත්වය.
- ඉ) කණ්ඩායම් සිතීම.

(11) බෙදීයන කේවල් කිරීම් ප්‍රවේශය සම්බන්ධයෙන් පහත කුමන ප්‍රකාශය සත්‍ය වන්නේද?

- I. බෙදීයන කේවල් කිරීමේ ප්‍රවේශය, ප්‍රශ්නයකට එකක් හෝ ඊට වඩා විසඳුම් පවතී යන උපකල්පනය මත පදනම් වී ඇත.
 - II. දෙපාර්ශවයම සතුටු කලහැකි විසඳුමක් ලබාගත නොහැකි බව බෙදීයන කේවල් කිරීම උපකල්පනය කරයි.
 - III. බෙදීයන කේවල් කිරීම ජයග්‍රාහී - ජයග්‍රාහී අවස්ථාවක් කරා ගෙනයයි.
 - IV. බෙදීයන කේවල් කිරීමේ ප්‍රවේශය ජයග්‍රාහී-පරාජිත අවස්ථාවක් කරා ගෙනයයි.
- අ) ඉහත I සහ II යන දෙකම
 - ආ) ඉහත I සහ III යන දෙකම
 - ඇ) ඉහත II සහ III යන දෙකම
 - ඈ) ඉහත II සහ IV යන දෙකම
 - ඉ) ඉහත III සහ IV යන දෙකම

(12) ප්‍රතිදාන බලය පදනම් වන්නේ, B ට ප්‍රතිදාන ලබාදීමට A ට හැකියාවක් ඇතැයි යන B ගේ විශ්වාසය මතය. පහත දක්වෙන ලක්ෂණ අතුරින් ප්‍රතිදාන බලයේ වඩාත්ම වැදගත් ලක්ෂණ පෙන්නුම් කරන්නේ කවරක් මගින්ද?

- අ) එය සංවිධානයේ නීති හා ප්‍රතිපත්ති දැඩි ලෙස අනුගමනය කිරීමට සේවකයින් හැඩ ගස්වයි.
- ආ) බලය ප්‍රතිග්‍රාහකයා (recipient) මත රඳා පවතී.
- ඇ) පුද්ගලයෙකුට ප්‍රතිදාන බලය ආරෝපණය කරගැනීමට, ඔහු බලය යොදවන පුද්ගලයින් ඔහුව වගකිවයුතු, විශ්වාසනීය හා අදාල පුද්ගලයෙකු ලෙස සංජනනය කල යුතුය.
- ඈ) ප්‍රතිදාන බලයේ පදනම වන්නේ යම් පුද්ගලයකු සතුව අභිමත සම්පත් ඇතිබව හඳුනාගැනීමයි.
- ඉ) එය පුද්ගලයෙකුට ඔහුගේ හෝ ඇයගේ විධිමත් සංවිධානික ධුරාවලියේ තනතුර මත ලැබෙන බලය වේ.

(13) පහත දැක්වෙන ඒවායින් ගැටුම් උත්තේජක ශිල්පීය ක්‍රමයක් නොවන්නේ කුමක්ද?

- අ) දොස් පමණක් දකින්නෙකු (Devil's advocate) පත්කිරීම.
- ආ) පිටස්තර පුද්ගලයෙකු රැගෙන ඒම.
- ඇ) සන්නිවේදනය
- ඈ) ආඥාත්මක (Authoritative) විධානය
- ඉ) සංවිධානය ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීම.

(14) "සම්ප්‍රදායික කණ්ඩායම්" (groups) හා "වැඩ කණ්ඩායම්" (Teams) අතුරුමාරු කළහැකි යෙදුම් ලෙස භාවිත වුවද, ඒවායේ අර්ථය එක සමාන නොවේ. පහත සඳහන් ඒවායින් වැඩ කණ්ඩායම් සම්බන්ධයෙන් සත්‍ය නොවන්නේ කුමක්ද?

- I. වැඩ කණ්ඩායම්වල අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් කටයුතු කිරීමේ ප්‍රාථමික චේතනාව වනුයේ තොරතුරු හුවමාරු කරගැනීමට හා තීරණ ගැනීමටත් එයින් ඔහුට හෝ ඇයට අදාළ වගකීම් ඉටු කිරීමට එකිනෙකාට උදව් කිරීමත්ය.
- II. සම්ප්‍රදායික කණ්ඩායමක සාමාජිකයින්ගේ තනි යෙදවුම් වලට වඩා වැඩ කණ්ඩායමක කාර්ය සාධනය ඉහළ මට්ටමක පවතී.
- III. සාමූහික වැඩ ඵලය සෘජුවම අගය කිරීමෙන් කාර්යසාධනයේ කාර්යක්ෂමතාව මනිනු ලැබේ.

- අ) ඉහත I පමණි.
- ආ) ඉහත II පමණි.
- ඇ) ඉහත III පමණි.
- ඈ) ඉහත I සහ II යන දෙකම
- ඉ) ඉහත II සහ III යන දෙකම

(15) සංවිධානික කාර්යක්ෂමතාව ඉහළ නැංවීමට බොහෝ සංවිධාන වැඩ කණ්ඩායම් යොදා ගනී. එලදායි වැඩ කණ්ඩායම් ගොඩනැගීමේ අත්‍යවශ්‍යාංග යටතට නොගැනෙන්නේ පහත සඳහන් ඒවායින් කුමක්ද?

- අ) සහයෝගී පරිසරයක් ලබාදීම.
- ආ) උචිත කුසලතා
- ඇ) භූමිකා පැහැදිලිභාවය
- ඈ) පුද්ගල කාර්යන් ඉලක්ක කිරීම.
- ඉ) කණ්ඩායම් ප්‍රතිදාන

(16) කණ්ඩායම් තුළ ගැටුම් හා එදිරිවාදිකම් ඇතැයි විදහා දක්වන්නේ පහත දැක්වෙන කුමන කණ්ඩායම් සංවර්ධන පියවරේදී ද?

- අ) අත්හිටුවීම.
- ආ) ක්‍රියාකිරීම.
- ඇ) කැලඹීමක් ඇතිවීම.
- ඈ) පිහිටුවීම.
- ඉ) සම්මතයකට පැමිණීම.

(17) පර්යේෂණ පෙන්වන ආකාරයට සම්බන්ධතා ගැටුම්, (Relationship Conflicts)

- අ) හිතකර වේ.
- ආ) අහිතකර වේ.
- ඇ) විත්තවේගී වේ.
- ඈ) තේරුම් ගැනීමට අපහසු වේ.
- ඉ) ලාභදායී වේ.

(18) රොකීක් වටිනාකම්/ සාරධර්ම සමීක්ෂණයට (Rockeach Value Survey) අනුව පැවැත්මේ අහිමක උපරිම තත්ත්වය (desirable end-states of existence) හඳුන්වනු ලබන්නේ,

- අ) උපකාරක වටිනාකම් (Instrumental Values)
- ආ) අවසාන වටිනාකම් (Terminal Values)
- ඇ) විනිශ්චයාත්මක වටිනාකම් (Judgmental Values)
- ඈ) සංවිධානික වටිනාකම් (Organizational Values)
- ඉ) සංස්කෘතිමය වටිනාකම් (Cultural Values)

(19) ඉහළට යන සන්නිවේදන ක්‍රියාවලියක් උපකාරී වනුයේ,

- අ) ඉහළ බලධාරීන්ට පසුපෝෂණය ලබාදීමට.
- ආ) යටත් සේවකයින්ට උපදේශණය ලබාදීමට.
- ඇ) විනයගරුක රාජකාරී වටපිටාවක් නිර්මාණය කිරීමට.
- ඈ) කණිෂ්ඨ සේවකයින්ට උපදෙස් ලබාදීමට.
- ඉ) කටකථා පැතිරවීමට.

(20) දෙපාර්ශවයම ජයග්‍රාහකයින් ලෙස මතුකර දැක්වීමට සුදුසුම විසඳුම ඇත්තේ පහත දැක්වෙන කුමන ගැටුම් විසඳීමේ ක්‍රමවේදය තුලද?

- අ) සමඟි සම්මුතිය (Compromising)
- ආ) බේරුම් කිරීම. (Arbitration)
- ඇ) මැදිහත්වීම. (Mediation)
- ඈ) ප්‍රශ්න විසඳීම. (Problem solving)
- ඉ) අවස්ථානුරූප වීම. (Accommodating)

III කොටස

මෙම කොටසේ දී ඇති ප්‍රශ්න පහෙන් ඕනෑම ප්‍රශ්න තුනකට (03) පිළිතුරු සපයන්න.

(01) අ) "වර්ෂාව සාමාන්‍යයෙන් පුරෝකථනය කල හැක. එමනිසා සංවිධාන වර්ෂාව විධිමත්ව ඉගෙන ගැනීමේ අවශ්‍යතාවක් නොමැත."

ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවන්නේද? ඔබගේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 05)

ආ) "අහිතකර ගැටුම් ඉවත්කිරීම අත්‍යාවශ්‍ය වන්නාසේම හිතකර ගැටුම් පැවතීමද වැදගත් වේ." ඔබ මේ ප්‍රකාශය සමඟ එකඟ වන්නේද? ඔබේ ප්‍රතිචාරය උදාහරණ දෙමින් පැහැදිලි කරන්න. සංවිධාන කාර්යක්ෂමතාව සඳහා සංවිධානයක් විසින් හිතකර ගැටුම් නිර්මාණය කරන්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 15)

(මුළු ලකුණු 20)

(02) අ) "සෑම සංකීර්ණ වර්ෂාවක්ම උගත් වර්ෂාවක් වේ. අපට වර්ෂා පැහැදිලි කිරීමට හා පුරෝකථනය කිරීමට අවශ්‍ය නම්, පුද්ගලයින් එය උගත් ආකාරය තේරුම් ගැනීම අවශ්‍ය වේ."

ඉගෙනුම් න්‍යායන් යොදා ගනිමින් මෙම ප්‍රකාශය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) "සේවකයකු පවරන ලද කාර්යන් කාර්යසාධනය අසතුටුදායක මට්ටමක පවතී." මෙම සේවකයාගේ කාර්ය සාධන ඇගයීමට ඔහුගේ කළමනාකරුන්ට යොදාගත හැකි පැවරුම් ක්‍රියාවලිය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

(03) අ) "පෞරුෂත්වය යනු පුද්ගලයෙකු ඔහුගේ පරිසරයට ආවේනිකව අනුගත වන ඔහුගේ මනෝ භෞතික පද්ධතිය ඔහු තුළ සංවිධානය කරන ආකාරය වේ."

පෞරුෂත්ව සංකල්පය පැහැදිලි කිරීමෙහි ලා මෙම නිර්වචනයේ ඇති වලංගුභාවය පරීක්ෂා කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) "පුද්ගලයන් දේශපාලන වර්ෂාව අවස්ථාවක් ලෙස නොව තර්ජනයක් ලෙස සංජනනය කරන විට, ඔවුහු ආරක්ෂාවීමේ වර්ෂාවන් මගින් ප්‍රතිචාර දක්වති."

ක්‍රියාත්මක වීම, දොස් පැවරීම හා වෙනස්වීම වැලැක්වීම සඳහා වන ප්‍රතිචාරාත්මක හා පූර්ව ප්‍රතිචාරීක වර්ෂාවන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

(04) අ) සමහර අවස්ථා වලදී පුරුෂ පක්ෂය හා ස්ත්‍රී පක්ෂය එකිනෙකාගේ සන්නිවේදන වර්ෂා පිළිබඳ ඉවහාභංගත්වයට පත්වන්නේ ඇයිදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) ඇලෙක්ස් පෞද්ගලික සමාගමේ මානව සම්පත් කළමනාකරු ආයතනයේ වාර්ෂික ක්‍රීඩා උත්සවය සංවිධානය කිරීමට කණ්ඩායමක් පිහිටුවීමට තීරණය කර ඇත. මේ සඳහා පස් - පියවර කණ්ඩායම් සංවර්ධන ආකෘතිය යොදා ගත හැකි ආකාරය පිළිබඳව මානව සම්පත් කළමනාකරුට, උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 20)

(05) ආ) වඩාත් ඵලදායී ආයතන සතුව ප්‍රබල සංස්කෘතියක් ඇති බවට සමහර පුද්ගලයින් යෝජනා කරයි. සංවිධාන සංස්කෘතියක 'ප්‍රබලතාවය'(strength) යනුවෙන් ඔබ අදහස් කරන්නේ කුමක්ද? ප්‍රබල සංස්කෘතියක කිබිය හැකි ගැටළු මොනවාද?

(ලකුණු 10)

ආ) සංවිධාන වෙනස්වීම (විපර්යාසය) හා සංවර්ධනය අතර වෙනසක් ඔබට දැකිය හැක්කේ කෙසේද? සංවිධාන වෙනස්කම් හා සංවර්ධනයන් සඳහා විශේෂිත වූ උදාහරණ දක්වන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)