



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වෘත්තීය හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි තෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2011

2013 දෙසැම්බර්

BMGT E3055 - සංවිධාන වර්ගාව

කාලය : පැය 03 යි

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

උපදෙස් :-

- (අ) I කොටසේ සියළුම ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.
- (ආ) I කොටස බහුවරණ ප්‍රශ්න 20 කින් සමන්විතවන අතර, සෑම ප්‍රශ්නයකටම ලකුණු 02 බැගින් හිමිවේ. (I කොටස සඳහා මුළු ලකුණු (20x2 = 40)
- (ඇ) 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.
- (ඉ) I කොටස සඳහා ප්‍රශ්න පත්‍රයේම පිළිතුරු සැපයීම අනිවාර්ය වන අතර, එය II කොටසේ පිළිතුරු පත්‍රයට ඇමිණිය යුතුය.
- (ඊ) ප්‍රශ්න පත්‍රයේ I කොටස විභාග ශාලාවෙන් පිටතට ගෙනයාම කිසිසේත්ම නොකළ යුතුය.
- (උ) ප්‍රශ්න පත්‍රයේ I කොටසට පිළිතුරු සැපයීමට කිසිසේත්ම අමතර කඩදාසි භාවිතා නොකරන්න.

I කොටස

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

01. අත්දැකීම්වල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සාපේක්ෂ වශයෙන් හැසිරීමේ ස්ථාවර වූ වෙනසක් ඇති වන්නේ පහත සඳහන් කුමන ආකාරයෙන්ද?
- (අ) ඉගෙනීම
 - (ආ) තෝරා ගැනීම
 - (ඇ) පෞරුෂත්වය
 - (ඉ) කණ්ඩායම් සිතීම
02. පරිබාහිර පුද්ගලයෙකුට සංවිධානයක සංස්කෘතිය පිළිබඳ විශ්ලේෂණය කිරීම සඳහා යොදාගත නොහැක්කේ,
- (අ) ඡායාරූප
 - (ආ) සංවිධානික ප්‍රවාද
 - (ඇ) වාර්ෂික වාර්තා
 - (ඉ) සඟරා ලිපි
03. සංජානනික ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධයෙන් පහත දක්වා ඇති ප්‍රකාශ අතුරින් වැරදි වන ප්‍රකාශය කුමක්ද?
- (අ) පුද්ගලයෙකුගේ සංජානනික ක්‍රියාවලිය, බාහිර උත්තේජකයන්ට නැවත නැවත නිරාවරණය වීම තුළින් කිසිදු ඉගෙනීමක් සිදු නොකරයි.
 - (ආ) පුද්ගලයකු ලබාගන්නා ආදානයන් (input) සංජානනික ක්‍රියාවලියට අන්තර්ගත වේ.
 - (ඇ) පුද්ගලයෙකු තමා විසින් තෝරාගත් ආදානයන්ට අවධානය යොමු කරයි.
 - (ඉ) පුද්ගලයෙකු වෙනස්වන පරිසරයකට අනුගත වීමේදී, සංජානනික ක්‍රියාවලිය කිසියම් භූමිකාවක් රඟ දක්වයි. (කාර්ය භාරයක් ඉටුකරනු ලබයි).
04. මෙහි පහත සඳහන් ගතිලක්ෂණ අතුරින් වගකීමේ ප්‍රමාණය, ප්‍රතිඵල ඉලක්ක කරගැනීම, තම අරමුණු සංඛ්‍යාව සීමාකර ගැනීම, කාලය හා ශක්තිය එම අරමුණු වෙනුවෙන් හා එම අරමුණු වල සාර්ථකත්වය වෙනුවෙන් කැපකිරීම පෙන්නුම්කරන්නේ කවර ගතිලක්ෂණය මඟින්ද?
- (අ) එකඟතාවය
 - (ආ) විඥානය (Consciousness)
 - (ඇ) බහිර්වර්තනය (Extraversion)
 - (ඉ) මානසික ඒකග්‍රතාවය

05. ඉදිරි මාස දෙක තුළදී හඳුන්වා දීමට නියමිත නව නිෂ්පාදනයක් සම්බන්ධයෙන් වූ සැලසුමක් පිළිබඳ පිටු හතරක වාර්තාවක් අලෙවිකරණ දෙපාර්තමේන්තුව විසින්, ඉංජිනේරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යවන ලදී. මෙම සන්නිවේදනය අයත් වන්නේ මෙහි පහත සඳහන් සන්නිවේදන වර්ග අතුරින් කුමන වර්ගයටද?

- (අ) ඉහළට/උඩු අතට (upward)
- (ආ) ආංශික/ (Lateral)
- (ඇ) පහළට/යටි අතට (Downward)
- (ඉ) කටකථා (Grapevine)

06. මිනිසුන් අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් කටයුතු කරන ආකාරය සහ අවස්ථාවන්ට ප්‍රතිචාර දක්වන ආකාරය සම්පූර්ණයෙන් ගත්විට එය හඳුන්වනු ලබන්නේ,

- (අ) ආකල්ප යනුවෙනි.
- (ආ) චිත්තවේග යනුවෙනි.
- (ඇ) හැසිරීම යනුවෙනි.
- (ඉ) පෞරුෂත්වය යනුවෙනි.

07. බෙදීයන කේවල් කිරීම් ප්‍රවේශය සම්බන්ධයෙන් පහත සඳහන් වන්නා වූ ප්‍රකාශ අතුරින් කුමන ප්‍රකාශ සත්‍ය වන්නේද?

- i බෙදීයන කේවල් කිරීමේ ප්‍රවේශය, ප්‍රශ්නයකට එකක් හෝ ඊටවඩා 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 කිරීම 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
- (ඉ) ඉහත ii සහ iv යන දෙකම

08. පහත දැක්වෙන ඒවායින් ගැටුම් උත්තේජක ශිල්පීය ක්‍රමයක් නොවන්නේ කුමක්ද?

- (අ) දොස් පමණක් දකින්නෙකු (Devil's advocate) පත්කිරීම
- (ආ) පිටස්තර පුද්ගලයකු රැගෙනඒම
- (ඉ) සන්නිවේදනය
- (ඊ) ආඥාත්මක (Authoritative) විධානය

13. සංවිධානයක කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නැංවීමට බොහෝ සංවිධාන විසින් වැඩ කණ්ඩායම් යොදා ගනු ලැබේ. පහත සඳහන් ඒවා අතුරින් එලදායි වැඩ කණ්ඩායම් ගොඩ නැගීමට අත්‍යවශ්‍ය නොවන්නේ කුමක්ද?
- (අ) සහයෝගී පරිසරයක් ලබාදීම
 - (ආ) භූමිකා (කාර්ය භාරයන්හි) පැහැදිලිභාවය
 - (ඇ) පුද්ගල කාර්යන් ඉලක්ක කිරීම
 - (ඉ) කණ්ඩායම් ප්‍රතිදාන
14. පර්යේෂණ පෙන්වන ආකාරයට පුද්ගලයින්ගේ සම්බන්ධතා හේතු කොටගෙන ඇතිවන ගැටුම්,
- (අ) හිතකර වේ
 - (ආ) අහිතකර වේ.
 - (ඇ) වික්තවේගී වේ.
 - (ඉ) ලාභදායී වේ.
15. රොකීස් වටිනාකම් / සාරධර්ම සමීක්ෂණයට (Rockeach Value Survey) අනුව පැවැත්මේ අභිමත උපරිම තත්වය (desirable end - states of existence) හඳුන්වනු ලබන්නේ,
- (අ) උපාකාරක වටිනාකම් යනුවෙනි.
 - (ආ) අවසාන වටිනාකම් යනුවෙනි.
 - (ඇ) විනිශ්චයාත්මක වටිනාකම් යනුවෙනි.
 - (ඉ) සංවිධානික වටිනාකම් යනුවෙනි.
16. ඉහළට යන සන්නිවේදන ක්‍රියාවලියක් උපකාරී වනුයේ,
- (අ) ඉහළ බලධාරීන්ට පසුපෝෂය ලබාදීමටය.
 - (ආ) යටත් සේවකයින්ට උපදේශණය ලබාදීමටය.
 - (ඇ) විනයගරුක රාජකාරී වටපිටාවක් නිර්මාණය කිරීමටය.
 - (ඉ) කණිෂ්ඨ සේවකයින්ට උපදෙස් ලබාදීමටය.
17. දෙපාර්ශවයම ජයග්‍රාහකයින් ලෙස මතුකර දැක්වීමට සුදුසුම විසඳුම ඇත්තේ පහත දැක්වෙන කුමන ගැටුම් විසඳීමේ ක්‍රමවේදය තුළද?
- (අ) සමගි සම්මුතිය
 - (ආ) බේරුම් කිරීම
 - (ඇ) ප්‍රශ්න විසඳීම
 - (ඉ) අවස්ථානුරූප වීම
18. පාලිත නීතිගරුක, ක්‍රමවත්, පැහැදිලි ක්‍රියාකාරකම් වලට වඩා කැමති කළමනාකරුවෙකි. ඔහු උදාසීන හා මුරණ්ඩු පුද්ගලයෙක් ද වේ. නමුත් රාජකාරී සම්බන්ධ කටයුතුවලදී ඔහු කාර්යක්ෂම වන අතර ඔහුගේ ප්‍රවේශය ප්‍රායෝගික වේ. පාලිතගේ පෞර්ෂත්ව වර්ගය කුමක්ද?
- (අ) කලාත්මක
 - (ආ) සම්ප්‍රදායානුකූල
 - (ඇ) යථාර්ථවාදී
 - (ඉ) සමාජශීලී

19. කණ්ඩායම් සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය පියවර කිහිපයකින් සමන්විතය. කණ්ඩායම් තුළ ගැටුම් හා එදිරිවාදිකම් ඇතැයි විදහා දක්වන්නේ පහත දැක්වෙන කුමන කණ්ඩායම් සංවර්ධන පියවරේදී ද?

- (අ) ක්‍රියාකිරීම
- (ආ) කැලඹීමක් ඇතිවීම
- (ඇ) පිහිටුවීම
- (ඉ) සම්මතයකට පැමිණීම

20. පුද්ගලයෙකුට, වර්ගාව බලපෑම් කරන බාහිර හා අභ්‍යන්තර සාධක වල භූමිකාව (කාර්ය භාරය) හොඳින් තේරුම් ගැනීමට හැකි වන්නේනම්, මානව හැසිරීම් වඩාත් හොඳින් අවබෝධ කර ගැනීමට යම් පුද්ගලයෙකුට 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 වර්ගාව කෙරෙහි බලපාන්නේ පෞරුෂත්ව ගති ලක්ෂණ පමණි. මානව වර්ගාවට අවස්ථානුකූල සාධක බලපාන්නේ නැත.

- (අ) ඉහත i පමණි
- (ආ) ඉහත i සහ ii යන දෙකම
- (ඇ) ඉහත ii සහ iii යන දෙකම
- (ඉ) ඉහත i, ii සහ iii යන සියල්ලම

II - කොටස

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

01. (අ) "සංවිධානයක් තුළ සංස්කෘතිය කාර්යයන් කිහිපයක් ඉටුකරයි. ඒවා සංවිධානයට පැහැදිලි වාසියකි. නමුත් අප සංස්කෘතියේ අයහපත් ප්‍රතිඵල පිළිබඳව නොසලකා හැරීම නොකළ යුතුය."

සංස්කෘතියක් ඉටුකරන කාර්යයන් පැහැදිලිව විමර්ශනය කර සංස්කෘතිය පවත්වා ගැනීම සංවිධානයක් සතු වගකීමක් වන්නේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(ආ) "ගැටුමක් යන්න පැහැදිලි කරන විට අප බොහෝ විට සැලකිල්ලට ගන්නේ එහි අපට පෙනෙන්නට තිබෙන තත්වය පමණි. නමුත් එය ගැටුම් ක්‍රියාවලියේ එක් කුඩා කොටසක් පමණි. ගැටුමක් යනු පියවර කිහිපයකින් සමන්විත ක්‍රියාවලියකි". ඉහත ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟවේද? සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

02. (අ) පුද්ගලයෙකුගේ ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය පැහැදිලි කිරීමෙහි ලා සාම්ප්‍රදායික ඉගෙනුම් න්‍යායේ ඇති දායකත්වය අගයන්න.

(ලකුණු 08)

(ආ) "සේවකයකුට පවරන ලද කාර්යයක කාර්ය සාධනය අසතුටුදායක මට්ටමක පවතී. මෙම සේවකයාගේ කාර්ය සාධනය අගයීමට ඔහුගේ කළමනාකරුහට යොදාගත හැකි පැවරුම් ක්‍රියාවලිය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 20)

03. (අ) "ආවේණිය (ආරය) (Heredity) පෞරුෂාත්වය තීරණය කරයි".

(i) මෙම ප්‍රකාශය තහවුරු කිරීම සඳහා තර්කයක් ගොඩ නගන්න.

(ii) මෙම ප්‍රකාශයට විරුද්ධ තර්කයක් ගොඩ නගන්න.

(ලකුණු 08)

(ආ) "බලය යන්නෙන් A ගේ අපේක්ෂාව අනුව B හසුරුවා ගැනීම සඳහා B ගේ වර්යාව කෙරෙහි බල පෑම් කිරීමට A ට ඇති ශක්‍යතාව අදහස් වේ. බල මූලාශ්‍ර කිහිපයක් ඇති අතර, එම බල මූලාශ්‍ර සත්‍ය වශයෙන්ම පවත්නා බල බවට පරිවර්තනය කරනු ලබන්නේ තත්වානුකූල සාධක මඟිනි. සංවිධානයක බලය පිළිබඳ ආකෘතියක් යොදා ගනිමින් ඉහත ප්‍රකාශය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 20)

04. (අ) "සන්නිවේදනය, දැනුම කළමනාකරණයේ ප්‍රධාන මෙහෙයවන්නා වේ. සන්නිවේදනය සංවිධානය තුළට දැනුම ගෙන එන අතරම එකී දැනුම තොරතුරු අවශ්‍ය කරන සේවකයින් අතර බෙදාහැරීමද කරනු ලබයි".

මේ ප්‍රකාශය පිළිබඳ ඔබගේ අදහස් දක්වන්න.

(ලකුණු 10)

(ආ) "වර්තමාන සංවිධාන සන්දර්භය තුළ වැඩ කණ්ඩායම් සම්ප්‍රදායික කණ්ඩායම්වලට වඩා එලදායී වේ".

ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟ වන්නෙහිද? ඔබේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

05. (අ) ඕනෑම නායකත්ව න්‍යායක් කෙටියෙන් විස්තර කරමින් වර්තමාන කළමනාකරුවන්ගේ නායකත්ව වර්ගව පැහැදිලි කිරීමෙහිලා එහි ඇති ශක්තිය අගයන්න.

(ලකුණු 10)

(ආ) "වර්තමාන සංවිධානයන්ට ගතික හා නිරන්තර වෙනස්කම්වලට භාජනය වන පරිසරයකට මුහුණදීමට සිදුවී තිබේ. එනිසා කළමනාකරුවන් තම ආයතන තුළ නිරන්තර වෙනස්කම් සිදුකරනු ලබයි. නමුත් එය ඔවුන්ට මුහුණදීමට සිදුවන අභියෝගාත්මක කර්තව්‍යයකි".

ඔබ මේ ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවේද? ඔබගේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)