



විභාග අංකය :-

කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අධ්‍යයන අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි තෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2012

2015 ජූනි/ජූලි

BMGT E 3055 /BMG 302.1 – සංවිධාන වර්ගාව

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : 06

කාලය : පැය 03 යි

මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය I කොටස හා II කොටස ලෙස කොටස් දෙකකින් (02) සමන්විතය.

උපදෙස්

- (අ) I කොටසේ සියළුම ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.
- (ආ) I කොටස බහුවරණ ප්‍රශ්න 20 ක් සමන්විත වන අතර, සෑම ප්‍රශ්නයකටම ලකුණු 02 බැගින් හිමිවේ. (I කොටස සඳහා මුළු ලකුණු, $20 \times 2 = 40$)
- (ඇ) II කොටස ප්‍රශ්න පහකින් සමන්විත වන අතර ඔබ පිළිතුරු සැපයිය යුත්තේ ප්‍රශ්න තුනකට (03) පමණි. සෑම ප්‍රශ්නයකටම සමාන ලකුණු හිමි වේ. II කොටස සඳහා සම්පූර්ණ ලකුණු 60 කි.
- (ඈ) I කොටස සඳහා ප්‍රශ්න පත්‍රයේම පිළිතුරු සැපයීම අනිවාර්ය වන අතර, එය II කොටසේ පිළිතුරු ඇතුළත් පිළිතුරු පත්‍රයේම ඇමිණිය යුතුය.
- (ඉ) ප්‍රශ්න පත්‍රයේ I කොටස කිසිසේත්ම විභාග ශාලාවෙන් පිටතට ගෙන නොයා යුතුය.

I - කොටස

- 01. සංවිධාන වර්ගාව පිළිබඳව පොදු නිර්වචනය වන්නේ එය,
 - (අ) පුද්ගල වර්ගාව
 - (ආ) කණ්ඩායම් වර්ගාව
 - (ඇ) සංවිධාන ව්‍යුහයේ ආකෘතීන්
 - (ඈ) ඉහත සියල්ලම
 පිළිබඳ කෙරෙන අධ්‍යයනයයි.

02. සංවිධාන ව්‍යුහයෙන් මූලිකව අදහස් වන්නේ,
 (අ) ක්‍රියාකාරකම් සම්බන්ධීකරණය හා පාලනය වන්නේ කෙසේද යන්න
 (ආ) සම්පත් බෙදා ඇත්තේ කෙසේද යන්න
 (ඇ) දෙපාර්තමේන්තු හා කාර්යාල අවකාශයන්ගේ පිහිටීම
 (ඈ) ආයතනය විසින් සකස්කරන ලද ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශ
03. සන්නිවේදනය ආරම්භ වන්නේ,
 (අ) කේතනය සමඟිනි. (Encoding)
 (ආ) අදහස් උත්පාදනයන් සමඟිනි.
 (ඇ) විකේතනය සමඟිනි. (Decoding)
 (ඈ) මාධ්‍ය තේරීමත් සමඟිනි.
04. වර්තමාන සංදර්භය තුළ සංවිධාන වර්ගවන් අධ්‍යයනයේ අභියෝගය වන්නේ,
 (අ) සේවක අපේක්ෂාවන්
 (ආ) ශ්‍රමික විවිධත්වය
 (ඇ) ගෝලීයකරණය
 (ඈ) ඉහත සඳහන් සියල්ලම
05. සංවිධානයේ ප්‍රකාශිත අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට කළමනාකරණ තීරණ මගින් නිර්මාණය කරන ලද කණ්ඩායම් හඳුන්වනු ලබන්නේ,
 (අ) විධිමත් කණ්ඩායම් යනුවෙනි. (Formal groups)
 (ආ) අවිධිමත් කණ්ඩායම් යනුවෙනි. (Informal groups)
 (ඇ) වැඩ කණ්ඩායම් යනුවෙනි. (Task groups)
 (ඈ) ඇල්මැති කණ්ඩායම් යනුවෙනි. (Interest groups)
06. පස් වැදෑරුම් පෞරුෂත්ව ආකෘතියට (The Big Five Personality Model) අනුව පෞරුෂත්ව ගති ලක්ෂණ පහ වනුයේ,
 (අ) බහිර්වර්තනය, එකඟතාවය, විඥානය, මානසික ඒකග්‍රතාවය, අත්දැකීම් ලබා ගැනීමට විවෘත බව
 (ආ) බහිර්වර්තනය, එකඟතාවය, මිත්‍රශීලී, මානසික ඒකග්‍රතාවය, අත්දැකීම් ලබා ගැනීමට විවෘත බව
 (ඇ) බහිර්වර්තනය, එකඟතාවය, ජෛවරාශය, මිත්‍රශීලී, අත්දැකීම් ලබා ගැනීමට විවෘත බව
 (ඈ) බහිර්වර්තනය, එකඟතාවය, විඥානය, මානසික ඒකාග්‍රතාවය, සැහැල්ලු බව

07. සමාජීය මගහැරීම (Social loafing) යනු කුමක්ද?

- (අ) පුද්ගලයින් තනියම වැඩ කරනවාට වඩා අඩු වෙහෙසකින් කණ්ඩායම් තුළදී වැඩ කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි.
- (ආ) පුද්ගලයින් කණ්ඩායම් තුළ සිටිනවාට වඩා වෙහෙස වී වැඩ කිරීමේ ක්‍රියාවලියකි.
- (ඇ) කණ්ඩායමකට අයත්වීම නිසා අයෙක් අනිත් අය සමඟ ගැවසීම සහ අන්‍යෝන්‍ය සහදායීත්වය විඳීම
- (ඈ) කණ්ඩායම් කුසලතා වර්ධන ක්‍රියාකාරකම්

08. නායකත්ව ගති ලක්ෂණ න්‍යායට අනුව ගති ලක්ෂණයක් යනු කුමක්ද?

- (අ) නායකයින් අන් සියල්ලන්ටම වඩා වෙනස්කර දක්වන දේවල් ලැයිස්තුවකි.
- (ආ) නායකයකු ප්‍රබල වීමට කළයුතු මූලික දේවල් දක්වන ලැයිස්තුවකි.
- (ඇ) නායකයකු ප්‍රදර්ශනය කළයුතු මූලික වර්ගවන්ගේ ලැයිස්තුවකි.
- (ඈ) නායකයකු ප්‍රබල කරවන මූලික වර්තාංග ලැයිස්තුවකි.

09. කණ්ඩායම් තුළ ගැටුම් හා එදිරිවාදිකම් ඇතැයි විදහා දක්වන්නේ පහත දැක්වෙන කුමන කණ්ඩායම් සංවර්ධන පියවරේදීද?

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

10. ගනුදෙනුකාර නායකයා (transactional Leader),

- (අ) සේවකයින් ප්‍රබෝධමත් කරන අතර ඔවුන් සමඟ දැඩි අන්‍යෝන්‍ය සම්බන්ධතාවක් පවතී.
- (ආ) නායකයාට චුළුමනා දේ සේවකයින් මාර්ගයෙන් කරවා ගැනීමට ඔවුන් සමඟ ගනුදෙනු කරයි.
- (ඇ) නායකත්වයේ පරමාදර්ශී ස්වරූපයයි.
- (ඈ) සංවිධානයේ දිගුකාලීන අරමුණු වෙනුවෙන් වැඩ කරයි.

11. සේවක බල ගැන්වීම සංවිධානයට යහපත් විය හැක්කේ ඇයි?
- (අ) සේවකයින් වඩා හොඳින් පුහුණු කිරීම නිසාවෙන් ඔවුන් වඩා ඵලදායී වේ.
 - (ආ) බලගැන් වූ සේවකයින් කණ්ඩායමක් තුළ හොඳින්ම වැඩ කරයි.
 - (ඇ) සේවකයින් නිශ්චිතව කළයුතු දෑ පැවසීමට කළමනාකරුවන්ට වැඩි පාලන බලයක් ඇත.
 - (ඈ) කාර්යය සැබවින්ම කරනු ලබන පුද්ගලයා මත බලය රැඳී පැවතීම, වඩා හොඳ තීරණ ගැනීමට මඟ පෙන්වන අතර පාරිභෝගික අවශ්‍යතා තෘප්තිමත් කිරීමට හැකි වේ.
12. මාධ්‍ය සාරතා න්‍යායට අනුව මෙම මාධ්‍යයන් අතරින් සාරතාව උපරිම අදහස ස්නනිවේදනය වන්නේ කුමකින්ද?
- (අ) දුරකථන ඇමතුම
 - (ආ) ජංගම දුරකථනයකින් යවනු ලබන ඉලෙක්ට්‍රොනික පණිවිඩය
 - (ඇ) පෞද්ගලික ඊමේල
 - (ඈ) දුන්වීම් පුවරුවක ඇති පණිවුඩය
13. කබඩ එකක් විවෘත කිරීමේ දී බළලෙකු ආහාර අපේක්ෂාවෙන් ප්‍රතිචාර දක්වන විට, කබඩ එක විවෘත කිරීම,
- (අ) ආරෝපිත ප්‍රතිචාරය යි.
 - (ආ) අනාරෝපිත උත්තේජකය යි.
 - (ඇ) ආරෝපිත උත්තේජය යි.
 - (ඈ) අනාරෝපිත ප්‍රතිචාරය යි.
14. අලෙවිකරණ දෙපාර්තමේන්තුව විසින්, ඉදිරි මාස දෙක තුළදී හඳුන්වා දීමට නියමිත නව නිෂ්පාදනයක් සම්බන්ධයෙන් වූ සැලසුමක් පිළිබඳ පිටු හතරක වාර්තාවක් ඉංජිනේරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යවන ලදී. ඉහත සඳහන් සන්නිවේදනය අයත් වන්නේ මෙහි පහත සඳහන් සන්නිවේදන මාර්ග අතුරින් කුමන මාර්ගයෙහිද?
- (අ) ඉහළට / උඩු අතට (Upward)
 - (ආ) ආංශික (Lateral)
 - (ඇ) ජාල (Network)
 - (ඈ) පහළට / යටි අතට (Downward)

- 15. 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

- 16. රොකීක් වටිනාකම්/සාරධර්ම සමීක්ෂණයට (Rockeach Value Survey) අනුව පැවැත්මේ අභිමත උපරිම තත්වය (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)

- 17. දෙපාර්ශවයම ජයග්‍රාහකයින් ලෙස මතුකර දැක්වීමට සුදුසුම විසඳුම ඇත්තේ පහත දැක්වෙන කුමන ගැටුම් විසඳීමේ ක්‍රමවේදය තුළද?
 - (අ) සමගි සම්මුතිය (Compromising)
 - (ආ) බේරුම් කිරීම (Arbitration)
 - (ඇ) මැදිහත් වීම (Mediation)
 - (ඈ) ප්‍රශ්න විසඳීම (Problem Solving)

- 18. මිනිසුන් අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් කටයුතු කරන ආකාරය සහ අවස්ථාවන්ට ප්‍රතිචාර දක්වන ආකාරය සම්පූර්ණයෙන් ගත්කළ එය හඳුන්වනු ලබන්නේ,
 - (අ) ආකල්ප
 - (ආ) විත්තවේග
 - (ඇ) හැසිරීම
 - (ඈ) පෞරුෂත්වය

19. පර්යේෂණ පෙන්වන ආකාරයට සම්බන්ධතා ගැටුම්,

- (අ) හිතකර වේ.
- (ආ) අහිතකර වේ.
- (ඇ) වින්තවේගී වේ.
- (ඈ) තේරුම් ගැනීමට අපහසු වේ.

20. බේදී යන කේවල් කිරීමේ ප්‍රවේශය සම්බන්ධයෙන් පහත කුමන ප්‍රකාශය සත්‍ය වන්නේද ?

- (i) බේදීයන කේවල් කිරීමේ ප්‍රවේශය, ප්‍රශ්නයකට එකක් හෝ ඊට වඩා විසඳුම් පවතින යන උපකල්පනය මත පදනම් වී ඇත.
- (ii) දෙපාර්ශ්වයම සතුටු කළ හැකි විසඳුමක් ලබාගත නොහැකි බව බේදීයන කේවල් කිරීම උපකල්පනය කරයි.
- (iii) බේදීයන කේවල් කිරීම ජයග්‍රාහී - ජයග්‍රාහී අවස්ථාවක් කරා ගෙන යයි.
- (iv) බේදීයන 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

II - කොටස

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

01. (අ) "සංවිධාන වර්ග සංකල්පයන් භාවිතයේදී කළමනාකරුවන්ට අභියෝගයන් හා අවස්ථාවන් රාශියක් වර්තමානයේ පවතී" මෙම ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟ වන්නේද? ඔබගේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 06)

(ආ) සාකච්ඡා කිරීමක ඵලදායිතාවය වාතාවරණ බලපෑම් හා සාකච්ඡා කරුවන්ගේ වර්ගවන් යන දෙකම මත රඳා පවතී. සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 07)

(ඇ) "ගැටුම් හැමවිටම අයෝග්‍ය නොවේ. සමහර ගැටුම් කණ්ඩායමේ අරමුණු තීව්‍ර කරන අතර, එහි කාර්ය සාධනය ඉහළ නංවයි. එමනිසා කළමනාකරුවන්ට ගැටුම් විසඳීමේ හා උත්තේජනය කිරීමේ උපක්‍රම සංවිධානයේ ගැටුම් මට්ටම පාලනය කිරීම සඳහා යොදා ගැනීමට සිදුවේ."

ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවේද? ඔබගේ පිළිතුර පහදන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 20)

02. (අ) "සෑම සංකීර්ණ වර්ගකම උගත් වර්ගවක් වේ. අපට වර්ග පැහැදිලි කිරීමට හා පුරෝකථනය කිරීමට අවශ්‍යනම්, පුද්ගලයින් එය උගත් ආකාරය තේරුම් ගැනීමට අවශ්‍ය වේ". ඉගෙනුම් න්‍යායන් යොදා ගනිමින් මෙම ප්‍රකාශය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 07)

(ආ) සංජානනයට බලපෑම් කරනු ලබන සාධක මොනවාද?

(ලකුණු 06)

(ඇ) දී ඇති සිද්ධියට අදාළව පහත සඳහන් සේවකයාගේ වර්ගව ඔබ පුරෝකථනය කරන්නේ කෙසේද? පැවරුම් න්‍යාය (Attribution Theory) යොදා ගෙන ඔබේ පිළිතුරු පැහැදිලි කරන්න.

"යම් දිනක විරාජ් විසින් එක්තරා යන්ත්‍රයක් මඟින් ගුණත්වයෙන් අඩු භාණ්ඩ නිපදවයි".

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 20)

03. (අ) සංවිධානයක වර්ෂා පුරෝකථනයෙහිලා බලවත් යැයි සැලකෙන සුවිශේෂී පොර්ෂාන්ව ගුණාංග අගයන්න.

(ලකුණු 10)

(ආ) "තත්වානුකූල සාධක නොපවතින්නේ නම්, බල මූලාශ්‍ර පමණක් යොදාගෙන සංවිධානයක අනෙකුත්ගේ වර්ෂාවන්ට බලපෑම් කිරීමට කිසිවෙකුටත් නොහැකිය".
සුදුසු උදාහරණ යොදා ගනිමින් ඉහත ප්‍රකාශය විමසන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

04. (අ) "දුස්සන්නිවේදනයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ව්‍යාපාරවලදී මෙන්ම පෞද්ගලික ජීවිතයේදී විවිධ ගැටළුවලට මුහුණ දීමට සිදුවේ. විවිධ හේතූන් නිසා සන්නිවේදනය අසාර්ථක විය හැක."

සාර්ථක සන්නිවේදනය සඳහා පවතින බාධකයන් හඳුනාගෙන විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 06)

(ආ) අවාචික සන්නිවේදනය යනු කුමක්ද? අතින් පුද්ගලයන්ගේ අවාචික සන්නිවේදනය තේරුම් ගැනීම වැදගත් වන්නේ ඇයි?

(ලකුණු 06)

(ඇ) ඵලදායී සන්නිවේදනයක අභ්‍යාවශ්‍ය අංග හඳුනාගෙන විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 20)

05. (අ) එක් නායකත්ව න්‍යායක් කෙටියෙන් විස්තර කර එය නූතන සංවිධානවලට සම්බන්ධ කළමනාකරුවකුගේ වර්ෂාව පැහැදිලි කිරීමට අදාළ කරගත හැක්කේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 07)

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

(ලකුණු 06)

(ඇ) සංවිධාන සංස්කෘතියක් ඉටුකරන කාර්යයන් පැහැදිලිව විමර්ශනය කර සංස්කෘතිය සංවිධානයකට වගකීමක් වන්නේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 20)