



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අධීක්ෂිත අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි තෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2014/ 2015

ජූලි - 2019

BMGT E 3055 - සංවිධාන වර්ගාව

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව :- අටයි (08)

කාලය : පැය 03 යි

පළමු ප්‍රශ්නය ඇතුළුව ප්‍රශ්න පහකට (05) පිළිතුරු සපයන්න.

ප්‍රශ්න අංක 01

(01) මෙහි පහත සඳහන් සිද්ධිය හොඳින් අධ්‍යයන කර අවසානයේ අසා ඇති ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

අරුණ කාර්යාලයට වී දැනට උද්ගතව ඇති සංකීර්ණ ගැටළුවක් පිළිබඳව සිතමින් ඊලඟට කුමක් කළ යුතුදැයි කල්පනා කරමින් සිටී. අරුණට නාමල් පිළිබඳ විශාල විශ්වාසයක් තිබුණත් දැන් වනවිට ඔහු කුළඳ ඇත්තේ නාමල් පිළිබඳ අවිශ්වාසයකි. සමහරවිට මුළු සිදුවීමම නැවතත් හිතෙන් මෙතෙහි කළේනම්, අරුණට මෙම ගැටළුව සඳහා සුදුසු විසඳුමක් ලබා ගත හැක. අරුණ, "රුහුණු ටෙක්ස්" ආයතනයෙහි බෙදාහැරීම් කළමනාකරු ලෙස වසර විස්සකට ආසන්න කාලයක් සේවය කර ඇත. ඔහු කෙටි කාලයක් සිරගතව සිටීම නිසා අවංකකම හා වෛෂය මහන්සි වී වැඩ කිරීමේ වැදගත්කම තේරුම් ගන්නා ලදී. රුහුණු ටෙක්ස් ආයතනයේ අධිපති භෞතරි මහතා ඔහුගේ සිරගතවීමේ වාර්තාව නොතකා ඔහුට තම ආයතනයේ සේවය කිරීමට අවස්ථාවක් ලබා දී ඇති අතර අරුණ එයින් උපරිම ප්‍රයෝජන ගෙන තිබේ. අරුණ වර්තමානයේදී සමාගමේ වඩාත්ම ගෞරවනීය තත්වයට පත්වූ කළමනාකරුවෙකු වන අතර ඔහුගේ අතීත පසුබිම පිළිබඳ දැන සිටියේ ස්වල්ප දෙනෙකි. අරුණ විසින් මීට මාස 6 කට පෙර නිරන්තර නිදහස් වූ නාමල්ව ආයතනයට බඳවා ගන්නා ලද අතර නාමල් සිය අතීතය පැහැදිලි කිරීමේදී නාමල්ට දැනුණු හැගීම අරුණ තේරුම් ගත්තේය. භෞතරි මහතා ඔහුට ලබා දුන් ආකාරයටම නාමල්ට එම අවස්ථාව ලබා දීමට අරුණ තීරණය කළේය. නාමල් ඉතා උනන්දුවෙන් රැකියාව භාර ගත් අතර ට්‍රැක් රථ සඳහා බඩු පැටවීම ඔහුගේ කාර්ය වූ අතර කාර්ය මණ්ඩලයේ සිටින ඕනෑම කෙනෙකුට වඩා ඉක්මනින් ට්‍රැක් රථයකට බඩු පැටවීමේ

හැකියාවක් ඔහු සතු විය. මූලදී සියලුම වැඩකටයුතු හොඳින් සිදු විය. හැමෝම නාමල්ට කැමති බව පෙනුණු අතර ඔහු නව මිතුරන් කිහිප දෙනෙකු ඇති කර ගත්තේය. මීට මාස දෙකකට පමණ පෙර, සේවකයකු විසින් තම මුදල් පසුම්බිය අතුරුදහන් වී ඇති බව අරුණට වාර්තා කළ අතර අරුණ ඒ පිළිබඳව මහත් කනස්සල්ලෙන් පසුවිය. අදාළ සේවකයා මේ පිළිබඳව නාමල් සමඟ ගැටුණු නමුත්, නාමල් විසින් ඔහුව වටහා ගෙන සන්සුන්ව ක්‍රියා කළ අතර දින කිහිපයකට පසු පසුම්බිය සොයාගත් විට නාමල්ගේ නිර්දෝෂීභාවය සහතික විය. අරුණට එය මහත් අස්වැසිල්ලක් විය. කෙසේ වෙතත්, පසුගිය සතියේ සිදු වූ සිද්ධීන් බරපතල ප්‍රශ්න රාශියක් ආයතනය තුළ ඇතිකිරීමට හේතු විය. පළමු සිද්ධිය වන්නේ, සේවක ලිපිගොනු යාවත්කාලීන කිරීමේදී නව ලිපිකරුවෙකුට නාමල්ගේ අතීතය පිළිබඳ වාර්තා හමු වීමය. එම තොරතුරු සෑම කෙනෙකුම දන්නා බව සිතා, එම ලිපිකරු අනෙකුත් සේවකයින් කිහිප දෙනෙකුට සඳහන් කර ඇත්තේ නාමල් වැනි වැරදිකරුවන්ට තම වැරදි නිවැරදි කරගෙන සමාජය තුළ හොඳින් ජීවත් වීමට මෙවැනි අවස්ථාවක් ලබා දීම කොතරම් හොඳ දෙයක්ද යන්නයි. ඊළඟ දවසේ, පොත් තැබීමේ යෙදී සිටි අයෙකු සුළු මුදල් වලින්, මුදල් නැති බව සොයා ගත්තේය. එදිනම, වැඩ කරන වේලාවේ විවෘතව තිබූ කාර්යාල ලොකරය අවට ප්‍රදේශයේ නාමල්ව දුටු බව තවත් සේවකයෙක් කියා සිටියේය. බොහෝ අය උපකල්පනය කළේ මුදල් සොරකම් කරන ලද්දේ නාමල් බවය. පෙර සිද්ධියේ, පසුම්බිය අස්ථානගත වී සිටි කම්කරුවා පවා පවසා සිටියේ සමහර විට නාමල් විසින් තම පසුම්බිය සොරකම් කර ඇති නමුත් ප්‍රශ්න කිරීමේදී එය ආපසු ලබා දී ඇති බවයි. සේවකයින් කිහිප දෙනෙකු අරුණ වෙත පැමිණ නාමල් සේවයෙන් පහ කරන ලෙස ඉල්ලා සිටියහ. මේ අතර, අරුණ නාමල් සමඟ ගැටලුව සාකච්ඡා කළ විට, නාමල් බොහෝවිට නිහඬව සිටි අතර පසුම්බිය සොරකම් කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හැර සුළු මුදල් නැතිවීම පිළිබඳ තත්ත්වය ගැන එතරම් යමක් කීවේ නැත. අරුණ කලකිරීමට පත්වූයේ, සිද්ධිය ගැන නැවත නැවතත් සිතා බැලීම ඔහුගේ ගැටලුව විසඳීමට එතරම් පිටිවහලක් නොවූ නිසයි. ඔහු නාමල්ව රැකියාවෙන් තොරවිය යුතුද? ඇත්ත වශයෙන්ම, සාක්ෂි තනිකරම අවස්ථාවාදී විය, නමුත් අනෙක් සියල්ලන්ම දේවල් පැහැදිලිව දකින බවක් පෙනෙන්නට තිබුණි. ඔහු නාමල්ව රැකියාවෙන් ඉවත් නොකරන්නේ නම්, ඔහු සෑම කෙනෙකුගේම විශ්වාසය නැති කර ගනු ඇතැයි සහ සමහර අය තමාගේ අභිප්‍රායන් ගැන ප්‍රශ්න කිරීමට පටන් ගනී යැයි අරුණ බිය විය.

ප්‍රශ්න

- අ) සංජානනය හා ආකල්ප අනුව මෙම සිද්ධියේ සිදුවීම් පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 08)
- ආ) පුද්ගල පෞරුෂත්වය මෙම සිද්ධිය සඳහා බලපා තිබේද? (ලකුණු 10)

අ) අරුණ කළ යුත්තේ කුමක්ද? ඔහු නාමල්ව සේවයෙන් පහකළ යුතුද, නැත්නම් නාමල්ට තවත් අවස්ථාවක් දිය යුතුද? ඔබේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

(අ) සංවිධානවල කළමනාකරණ ඵලදායීතාවය සඳහා (Managerial effectiveness) සංවිධාන වර්ගව පිළිබඳ දැනුම කෙසේ අදාළ කර ගත හැකිදැයි විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

(ආ) සංවිධාන වර්ගව සඳහා දායක වී ඇති ප්‍රධාන විෂය ක්ෂේත්‍ර මොනවාද? සංවිධාන වර්ගව විෂය ක්ෂේත්‍රයට මෙම විෂයන්ගේ දායකත්වය කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

(අ) කළමනාකරුවන්ගේ වර්ගවන් පුරෝකථනය කිරීමේදී පෞරුෂත්වය පිළිබඳ පංච සාධක ආකෘතියේ (Big five model of personality) වැදගත්කම සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(ආ) සුදුසු උදාහරණ දක්වමින්, පුද්ගලයින්ගේ කාර්ය සාධනය වර්ධනය කර ගැනීම සඳහා හෝලන්ඩ්ගේ, "පෞරුෂත්ව රැකියා ගැලපුම් න්‍යාය" යොදාගත හැකි ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

(අ) පුද්ගලයකුගේ වර්ගවන් සඳහා අගය කිරීම් හා ආකල්ප අදාළ වන ආකාරය පෙන්වා දෙන්න.

(ලකුණු 09)

(ආ) පුද්ගලයෙකුගේ ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය විස්තර කිරීමෙහිලා සමාජ ඉගෙනුම් න්‍යායේ වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

(අ) කළමනාකරණයේදී සංජානනය අදාළ වන උදාහරණයක් ආශ්‍රයෙන් සංජානන ක්‍රියාවලිය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(ආ) "පුද්ගලයින්ගේ වර්යාවන් අභ්‍යන්තර හෝ බාහිර සාධක මත හේතු වී ඇත්දැයි පුරෝකථනය කිරීම සඳහා ආරෝපන න්‍යාය (Attsabution Theory) යොදාගත හැකිය."

ඉහත ප්‍රකාශය අනුව, පුද්ගලයෙකුගේ වර්යාවන් අභ්‍යන්තර හෝ බාහිර සාධක මත හේතු වී ඇති බව පුරෝකථනය කිරීම සඳහා ආරෝපන න්‍යාය යොදාගත හැකි ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

අ) සංවිධානයක බලයක් සහිත තනතුරක් දරණ පුද්ගලයකු එම සංවිධානයෙන් ඉවත්වී යන විට පුරප්පාඩු වන්නා වූ බලය සහිත තනතුර ලබාගැනීමට කළමනාකරුවන් අතර වඩා උග්‍ර කරගතැරීත්වයක් හට ගැනීමට හේතු මොනවාද?

(ලකුණු 05)

ආ) ආයතනික දේශපාලනය පැනනැගීමට කුමක් නිසාද? ආයතනික දේශපාලනය සම්බන්ධයෙන් ඇති හිතකර හා අහිතකර ප්‍රතිචාර පිළිබඳව සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) එලදායි කළමනාකරණ වර්යාව හා දේශපාලන වර්යාව අතර අසමානකම් හඳුනාගන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

“සමභී” සමාගමේ නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂක තනතුර මේ වසර අවසන් වන විට පුරප්පාඩු වීමට නියමිත අතර එම පුරප්පාඩුව පිරවීම සඳහා දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් සිව් දෙනාගෙන් එක් අයෙකු බඳවා ගැනීමට කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂවරයාට අවශ්‍යව ඇත. ඊළඟ වසර වන විට අදාළ පුරප්පාඩුව සඳහා හොඳම පුද්ගලයෙකු තෝරා ගැනීමේ අපේක්ෂාව සියලු ප්‍රධානීන්ට කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂවරයා විසින් අවිධිමත් ලෙස දැනුම්දී ඇත. මේ අතර මෙම නව තනතුර සඳහා මූල්‍ය කළමනාකරු සහ අලෙවිකරණ කළමනාකරු අතර අරගලයක් ආරම්භ විය. දෙපාර්තමේන්තු කාර්ය සාධනය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා දෙදෙනාම වෙහෙස මහන්සි වී වැඩ කර ඇත. ගැටුම අවසන් වන්නේ වඩා හොඳ

පුද්ගලයා තෝරා ගැනීමේදී, එනම් මූල්‍ය කළමනාකරුව අදාළ තනතුර සඳහා තෝරා ගන්නා ලදී. අලෙවිකරණ කළමනාකරු එම කීරණය හේතුවෙන් ආයතනය පිළිබඳ කලකිරීමට පත් වූ නමුත් සමාගමෙන් ඔහුට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ (හොඳ වැටුප, දිරි දීමනා සහ වාසි ප්‍රතිලාභ) සලකා බැලීමෙන් පසු, සතියක් පමණ වන විට අදාළ සිද්ධිය අමතක කිරීමට ඔහුට හැකිවිය.

අ) මෙම ගැටුම යහපත් ගැටුමක්ද? අයහපත් ගැටුමක්ද? මෙම ගැටුමට ප්‍රධාන හේතු මොනවාද යන්න සහ ගැටුම් ක්‍රියාවලිය කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 07)

ආ) ගැටුම් පිළිබඳ සම්ප්‍රදායික මතය/දැක්ම, ගැටුම් පිළිබඳ මානව සම්බන්ධතා මතය/දැක්ම හා ගැටුම් පිළිබඳ අන්තර් සම්බන්ධිත මතය/දැක්ම මත පදනම්ව ගැටුම් පිළිබඳ නිසි විශ්ලේෂණයක් සපයන්න.

(ලකුණු 05)

ඇ) සංවිධාන සංවර්ධනය යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද? සංවිධාන සංවර්ධන ශිල්පක්‍රම පිළිබඳව කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 08

අ) "කණ්ඩායමක් බිහිවීමට සාමාන්‍යයෙන් ක්‍රමික වූ පියවර කිහිපයක් පසුකල යුතු වේ. පර්යේෂණයන් තුළින් සෑම කණ්ඩායමක් විසින්ම මෙම පියවරයන් අනුගමනය කිරීම අනිවාර්ය නොවන බව අනාවරණය කළද, කණ්ඩායම් සංවර්ධනය වීම අවබෝධ කරගැනීමට මෙය ඉවහල්වේ." Tuckman and Jensen (1977) ගේ කණ්ඩායමක් බිහිවීමේ පංච පියවර ආකෘතිය කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) "එක්තරා ව්‍යවසායකයකු විසින් තම ව්‍යාපාරයේ පවතින හරයාත්මක සංස්කෘතිය වටිනාකම් ඵලෙසින්ම පවත්වා ගැනීමට උත්සාහ කරන්නේ එම කර්මාන්තය පිළිබඳව වඩාත් උනන්දුවෙන් කටයුතු කරන්නා වූ පුද්ගලයන් එකී ව්‍යාපාරයට බඳවා ගැනීම මඟිනි." සමාගමක විවිධ වූ අංශවල එකම සංස්කෘතියක් පවත්වාගැනීමට කටයුතු කිරීමෙහි ඇති වාසි හා වාසි මොනවාදැයි විස්තර කරමින් ඉහත සඳහන් ව්‍යවසායකයාගේ උත්සාහය පිළිබඳව ඔබගේ අදහස් දක්වන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

