

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්වවිද්‍යාලය
කළමනාකරණ අධ්‍යයන උපාධි පාඨමාලාව - 5 වන මට්ටම
MCU 3206 - සංවිධාන වර්ගාව
අවසාන පරීක්ෂණය - 2009



කාලය - පැය තුනයි

දිනය - 2009.02.01

වේලාව - ප.ව. 01.30 - ප.ව. 04.30 දක්වා

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව - 06

පිටු ගණන- 04

උපදෙස් - අනිවාර්ය පළමුවන ප්‍රශ්නය ඇතුළුව ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.

01. පහත සඳහන් සිද්ධි අධ්‍යයනය කියවා අවසානයේ අසා ඇති ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

රවි මහතා විශාල පරිමානයේ ඇඟ සහ මුර්ච්චි නිෂ්පාදකයෙක් වන ABC නිෂ්පාදන සමාගමේ පුහුණු කිරීමේ නිලධාරියෙක් විය. ලංකාවේ ප්‍රමුඛ පශ්චාත් උපාධි ආයතනයකින් ඉංජිනේරු භාෂාව පිළිබඳව පශ්චාත් උපාධියක් ලබාගත් අළුතම සමාගම ඔහුව බඳවා ගන්නා ලදී. මුලින්ම ඔහු සමාගමේ ලේඛන වැඩ, සමාගමේ පත්‍රිකා සංශෝධනය කිරීම් සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටමේ වැදගත් ලිපි ගනුදෙනු වලට උදව් කිරීමට යොදවන ලදී. එසැණින් ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරණ නිලධාරීන් ඔහු කොපමණ හොඳින් විධායක නිලධාරීන්ගේ ලේඛන කටයුතු කෙරෙහි උදව් කරන්නේ ද? ඔහු කොපමණ ඔවුන්ගේ විශ්වාසය ගොඩනඟා තිබේද? සහ විධායක නිලධාරියෙකු සමග වාර්තාවක් සම්බන්ධව කටයුතු කිරීමෙන් පසුව එම විධායක නිලධාරියා ඊළඟ ලේඛන කටයුත්ත සඳහා ඔහුගේ සහාය ගැනීමට කොතරම් කැමති වන්නේ ද? යන්න නිරීක්ෂණය කිරීමට පටන් ගන්නා ලදී.

එබැවින් ABC නිෂ්පාදන සමාගම රවි මහතාට සමාගමේ වඩාත් ම නමගත් පුහුණු කිරීමේ දෙපාර්තමේන්තුවට යොමු කරන ලදී. සමාගමේ පුහුණුකරුවන් විශාල සුපරීක්ෂක සංඛ්‍යාවක්, කළමනාකරුවන් සංඛ්‍යාවක් සහ විධායක නිලධාරීන් සංඛ්‍යාවක් සමග කටයුතු කරමින් ඔවුන්හට පරීක්ෂක භාෂා අධ්‍යයනයේ සිට කාල කළමනාකරණ නිපුණතාවයන් සහ යන්ත්‍රෝපකරණ මහලේ සේවකයන්ගෙන් උපරිම සේවය ලබා ගැනීම දක්වා ඉගෙනීමට උපකාර කරන ලදී. යන්ත්‍රෝපකරණ මහලේ සේවකයන් වැඩිදෙනා පාසල් හැරගිය අවම වශයෙන් අතිප්‍රේරණය වූ අය වූහ. එබැවින් රවි මහතා ඔහුගේ සම්පූර්ණ කාලය වැය කලේ විධායක ලේඛන කටයුතු සම්බන්ධයෙන් කෙටි කාලීන වැඩමුළු, එමෙන්ම ඔහුගේ ශිෂ්‍යයන්, පත්‍රිකා සහ ලිපිලිවීම සම්බන්ධව පරීක්ෂණත්වයට පත් කිරීම සඳහා පුහුණු කිරීමේ කටයුතු වලටය.

රටේ මහතා පුහුණු කිරීමේ දෙපාර්තමේන්තුවට යොමු කිරීම යනු ඔහුගේ වැටුප විශාල ලෙස ඉහල යාමක් සහ ඔහු සමාගමේ ඉහල තලයක සේවකයන් සමග වැඩ කරන විට සෑම මසකම ඔහුට ප්‍රසාද දීමනාවක් ද ලැබුණි. එම ආයතනයේ රටේ මහතාට වඩා තුන් ගුණයක සේවා කාලයක් ඇති විධායක නිලධාරීන්ටත් වඩා සහ ඔහුගේ පශ්චාත් උපාධි ආයතනයේ ඉංග්‍රීසි පිළිබඳ ප්‍රවීණ වූවන්ටත්, දෙගුණයකටත් වඩා ආදායමක් රටේ මහතා ලබන බව ඔහුගේ සුපරීක්ෂක රනිල් මහතා දැන ගත්තේ ය. නමුත් සති දෙකකට වරක් රනිල් මහතා විසින් රටේ මහතා සමග පැවැත්වෙන රැස්වීමේදී රටේ මහතා අසතුටෙන් සිටින බව අවබෝධකර ගැනීමට රනිල් මහතාට හැකිවිය.

රනිල් මහතා ඔහුගෙන් මේ පිළිබඳව විමසුවට ඔහු කියා සිටියේ සුළු වශයෙන් ඇති වි ඇති අකමැත්තක් ඇති බවයි. ඒ ඔහුට ඔහුගේ වැඩමුළු වලදී එකම දේ වරින් වර කීමට සිදුවී තිබූ නිසාත්, ව්‍යාපාර පත්‍රිකා ඔහු විසින් ශාස්ත්‍රීයවම පුහුණු කල පරිදි සිත් ගන්නා සුළු නොවන නිසාත් ය. ටික වේලාවකින් ඔහුගේ කලකිරුණු ස්වභාවය මත ඔහු කියා සිටියේ 'මාගේ අවශ්‍යතාවයක් ඔවුන්ට නැත' කියාය. මන්ද, ආයතනයේ පත්‍රිකා නිර්දේශ ලෙස පිළියෙල කලත්, අවශ්‍ය සියළු කරුණු ඇතුලත් වන පරිදි වාර්ෂික වාර්තාව 20% කෙටි කලත්, රටේ මහතාට සමාගමට ඇති අවශ්‍යතාවය ඔහුට හැඟවෙන පරිදි කටයුතු නොවූ නිසාය.

ඊළඟ සතියේ රටේ මහතා රනිල් මහතා වෙත යෝජනාවක් සමග පැමිණියේය. ඔහුගේ යෝජනාව වූයේ බිම් මහල සේවකයන් සඳහා පන්ති පැවැත්වීමයි. එම සේවකයන් වැඩි දෙනා ආයතනය තුළ හෝ ඉන් පිටත අනාගතයක් නොතිබූ අය වූහ. මන්ද, මොවුන් වැඩි දෙනාට ලිවීමට දැන සිටියේ ඔවුන්ගේ නම පමණි. රනිල් මහතා රටේ මහතාගේ යෝජනාව ඔහුගේ ඉහළ නිලධාරීන්ට යොමු කරන ලදී. ඔවුන් රනිල් මහතාට කියා සිටියේ එම අදහසට විරුද්ධ නොවන බවයි. නමුත් රටේ මහතා ආයතනයට ඉතා පහල මට්ටමේ වැටුපක් සඳහා දායකත්වයක් කරන සේවකයන් සමග වැඩ කරන්නේ නම් ඔහුට එවැනි ඉහල වැටුපක් ලබා ගැනීමට නොහැකි බව දැක්වීය.

රටේ මහතා අඩු වැටුපකට සේවය කිරීමට එකඟ වී යන්නාගාර මහලේ සේවකයන් සඳහා ඉංග්‍රීසි පන්ති ආරම්භ කරන ලදී. ආරම්භයේදී සේවකයන් දෙදෙනෙකු හෝ තිදෙනෙකු සහභාගි වන ලදී. රටේ මහතා සිතු ආකාරයට ඔවුන් ද මෙම පන්ති යොදාගත්තේ යම් වේලාවකට හෝ තමන්ගේ රාජකාරිවලින් ගැලවීම සඳහා මාර්ගයක් හැටියටයි. නමුත් ක්‍රම ක්‍රමයෙන් රටේ මහතා මෙම කාර්යය ගැඹුරින් සලකා කරන

බවත් ඔහු සහභාගි වන සේවකයන්ට පන්තියක සිටින දරුවන්ට මෙන් නොසලකන බවත් අනික් සේවකයන් අතර ආරංචි විය.

වර්ෂය අවසානයේදී රවි මහතා හට නව මාර්ගයකින් ප්‍රසාද දීමනාවක් ලැබුණේය. ඒ නිෂ්පාදන අංශ ප්‍රධාන උප සහාපතිගෙනි. රවි මහතාගේ පාඩමාලාව නිසා සේවකයන්ට සතියකට වරක් පැය කිහිපයක් සේවයෙන් ඉවත් වීමට සිදුවුවත් පාඩමාලාව පටන්ගත් දා සිට ඵලදායිතාවය සත්‍ය වශයෙන් ම ඉහල ගියේ ය. සේවකයන් සේවය අතහැර යාම අඩුවිය. අවුරුද්දක කාලයක් තුළ සමහර බිම් මහල් සේවකයන් ප්‍රථමවරට අධීක්ෂණ තනතුරු සඳහා ඉල්ලුම් කරන ලදී. රවි මහතා මෙම ප්‍රසාද දීමනාව නිසා තෘප්තිමත් විය. නමුත් රනිල් මහතා කර්මාන්ත ශාලා ගොඩනැගිල්ලෙහි අවිද්‍යා විට රවි මහතා 'නියවමින්' සිටින අවස්ථා දුටුවේය. ඔහු මෙය තමන්ගේ බැංකු ගිණුම් ගැන සිතා සිදු නොකරන්නක් බව රනිල් මහතා දැන ගත්තේය.

i. මෙම සිද්ධි අධ්‍යයනය තුළ ඔබ දකින ප්‍රධාන ගැටළු(ව) අදාළ න්‍යායාත්මක සංකල්ප භාවිතා කරමින් සාකච්ඡා කරන්න. ඔබගේ පිළිතුර සනාථ කරන්න. (ලකුණු 14)

ii. රවි මහතා ඔහුට ඉහළ ආදායම් මට්ටමක් තිබියදීත් අසතුටෙන් සිටියේ ඇයිදැයි අදාළ අභිප්‍රේරණ න්‍යායක් භාවිතයෙන් පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 14)

02. “වර්ගව සාමාන්‍යයෙන් පූර්වකථනය කලහැකි වේ. එම නිසා සංවිධාන වර්ගව (OB) විධිමත් අධ්‍යයනය කිරීමේ අවශ්‍යතාවයක් නැත.” ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟ වන්නේ ද? ඔබගේ පිළිතුර සනාථ කරන්න. (ලකුණු 18)

03. i. සංවිධානයක ‘සංඛිවේදන ක්‍රියාවලිය’ යන්න පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)

ii. අවිධිමත් සංඛිවේදනය කණ්ඩායම් ඵලදායකත්වයට සිදුකරන දායකත්වය සුදුසු උදාහරණ දෙමින් සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 12)

04. i. 'රැකියා ආතතිය' යන සංකල්පය කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 06)
- ii. පුද්ගලයන්ට ඔවුන්ගේ වැඩ ආයතනය තුළ ඔවුන්ගේ රැකියා ආතති මට්ටම තමන්ටම පාලනය කරගත හැක්කේ කෙසේදැයි සුදුසු උදාහරණ සමග සාකච්ඡා කරන්න.
(ලකුණු 12)
05. "මානව වර්ගව සඳහා බලපාන ප්‍රධාන පුද්ගල සාධක 'උරුම වූ වර්ත ලක්ෂණ' හා 'ඉගෙන ගත් වර්ත ලක්ෂණ' යනුවෙන් වර්ගීකරණය කල හැක. මෙම වර්ත ලක්ෂණ පිළිබඳ කළමනාකරුවකුගේ දැනුම සංවිධානයක මානව ආරවුල් වලක්වා ගැනීමට ඉවහල් වන ක්‍රියාකාරකම් සඳහා උපකාර වන්නේ කෙසේදැයි සුදුසු උදාහරණ භාවිතා කරමින් සාකච්ඡා කරන්න.
(ලකුණු 18)
06. i. 'නායකත්වය' යන්න ඔබගේ වචන යොදා ගනිමින් පැහැදිලි කර සංවිධානයකට නායකත්වයේ වැදගත්කම කෙටියෙන් සාකච්ඡා කරන්න.
(ලකුණු 09)
- ii. නායකත්ව හැසිරීම අධ්‍යයනය සඳහා විවිධ ප්‍රවේශයන් කෙටියෙන් සාකච්ඡා කරන්න.
(ලකුණු 09)

- නිමිකම් ඇවිරිණි. -