00287

THE OPEN UNIVERSITY OF SRI LANKA
BACHELOR OF MANAGEMENT STUDIES DEGREE PROGRAMME - LEVEL 03
SOCIAL PSYCHOLOGY IN ORGANIZATIONS – MCU 1204
FINAL EXAMINATION - 2010

DURATION: THREE (03) HOURS

DATE: 06.11. 2010 **TIME: 09.30 AM TO 12.30 PM**

Answer one (01) question from Part A and three (03) questions from Part B

LIBRARY
17 AUG 2011
The Open University of Sri Lanka

Part A

01. "An individual's needs are like a hidden catalogue of things he or she wants and will work to get. To the extent that Organizational Psychologists' understand individual needs they can design rewards systems which will motivate employees to direct energies and priorities towards attaining organizational goals".

Do you agree with the above statement? Why or way not? Elaborate your answer in the light of 'Process Theories of Motivation'?

(40 marks)

02. "Training and Developing employees are a fashionable feature in the modern corporate world. However, sometimes the participants of such programmes are not as enthusiastic about them as the designers. This may be a result of focusing these programmes at the organizational and occupational levels rather than at the individual level".

Critically analyse this statement from a work psychological perspective.

(40 marks)

Part B

03. Explain the importance of 'Big Five Model of Personality' as a facilitator to identifying individual differences in contemporary work organizations.

(20 marks)

04. "A conflict is like a coin; one side is positive and the other side is negative. However, conflicts sometimes act as an internal force for change in work organizations".

Discuss the above statement using suitable examples.

(20 marks)

05. "Stress is an inevitable phenomenon in modern organizations. Thus, coping with stress becomes an essential requirement. Communication may be a stressor in an organizational setting. At the same time it can also be used as a coping strategy".

Explain the role of communication as a stressor *and* as a coping strategy.

(20 marks)

06. "Effectiveness of human communication is subject to perception associated with decoding".

Discuss the above statement drawing in examples from contemporary work organizations.

(20 marks)

- **Copyrights Reserved** -

00287

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්වවිද්‍යාලය
කළමනාකරණ අධ්‍යයන උපාධි පාඨමාලාව -3 වන මට්ටම
සංවිධාන සමාජ මනෝවිද්‍යාව –MCU 1204
අවසාන පරීක්ෂණය 2010

කාලය : පැය තුන (03) යි.

දිනය : 2010.11.06 වේලාව : පෙ. ව.9.30 – ප. ව.12.30

A කොටසින් එක් (01) ප්‍රශ්නයකට සහ B කොටසින් ප්‍රශ්න තුන (03) කට පිළිතුරු සපයන්න.

A කොටස

01. "පුද්ගලයකුගේ අවශ්‍යතා යනු මනුට හෝ ඇයට අවශ්‍ය වූත් ඒ නිසාම මනු හෝ ඇය විසින් ලබා ගැනීමට උත්සුක වන්නා වූත් අදිසි ලේඛනයක් වැනි වේ. සංවිධාන මනෝ විද්‍යාඥයින් විසින් පෞද්ගලික අවශ්‍යතා අවබෝධ කර ගෙන ඇති අන්දමට සංවිධානයක සේවක පිරිස් සතු ශක්තීන් සහ ප්‍රමුඛතාවයන් එම සංවිධානයේ අරමුණු කරා යොමු කර ලීම පිණිස මඟුන් දිරිමත් කළ හැකි (අභිප්‍රේරණය කළ හැකි) ප්‍රතිලාභ ක්‍රමයක් සැකසිය හැකි වේ."

මඟ ඉහත ප්‍රකාශය සමඟ එකඟ වන්නේද? එසේ එකඟ වන්නේ හෝ නොවන්නේ ඇයි? සන්තතික අභිප්‍රේරණ න්‍යායන් (Process Theories of Motivation) ඇසුරින් මඟේ පිළිතුර විස්තර කර දක්වන්න.

(ලකුණු 40)

02. "නූතන ව්‍යාපාරික ලෝකය තුළ සේවකයන් පුහුණු කිරීම සහ සංවර්ධනය කිරීම විලාසිතාත්මක අංගයකි. කෙසේ වෙතත් ඇතැම් විට මෙම වැඩ සටහන් වලට සහභාගි වන්නවුන්ගේ උද්‍යෝගය වැඩසටහන් නිර්මාණය කරන්නන්ගේ උද්‍යෝගයට වඩා අඩු මට්ටමක පවතී. මෙයට හේතු විය හැක්කේ බොහෝ පුහුණු හා සංවර්ධන වැඩසටහන් පුද්ගල මට්ටම් තුලට වඩා සංවිධාන හා ආත්තීය මට්ටම් තුලට නාගිගත කිරීමයි".

කාර්ය මනෝ විද්‍යාත්මක දෘෂ්ඨිකෝණයෙන් මෙම ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව විශ්ලේෂණය කරන්න.

(ලකුණු 40)

B කොටස

03. නූතන වැඩ සංවිධාන තුළ සේවකයන් සතු පෞද්ගලික වෙනස්කම් හඳුනා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය වඩා පහසු කරලීම සඳහා 'පෞරුෂයේ පංච මහා අනුරුව' (Big Five Model of Personality) වැදගත් වන්නේ කෙසේ දැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 20)

04. "ගැටීමක් කාසියක් වැනි වේ. එහි එක් පසක් ධන වන අතර අනෙක් පස සෘණ වේ. එසේ වුවද සමහර විට වැඩ සංවිධාන තුළ වෙනස්වීම් වීම සඳහා වන අභ්‍යන්තර බලවේගයක් ලෙසද ගැටුම් ක්‍රියාත්මක වේ".

ඉහත ප්‍රකාශය සුදුසු උදාහරණ යොදා ගනිමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 20)

05. "නූතන සංවිධාන පරිසරයක 'පීඩාව' (Stress) යන්න නොවැලැක්විය හැකි තත්ත්වයකි. එහෙයින් පීඩාවන්ට මුහුණ දීමට ඇති හැකියාව අත්‍යාවශ්‍ය කරුණකි. සන්නිවේදනය ද ආයතනයක ව්‍යුහයන් තුළ පීඩාවන්ට තුඩු දිය හැකි කරුණක් විය හැක. එසේම සන්නිවේදනය පීඩාවන්ට මුහුණ දීමේ උපාය මාර්ගයක් (Coping Strategy) ලෙස ද භාවිතා වේ."

පීඩාවන් ඇති කිරීම සුහ පීඩාවන්ට මුහුණ දීමේ උපාය මාර්ගයන් ලෙස සන්නිවේදනයේ කාර්ය භාරය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 20)

06. "මිනිසුන් අතර සිදුවන සන්නිවේදනවල ඵලදායිතාවය පණිවුඩයේ අන්තර්ගත අදහස පැහැදිලි කර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය සංජානනය (Perception) මත රඳා පවතී."

නූතන වැඩ සංවිධාන ආශ්‍රිත උදාහරණ යොදා ගනිමින් මෙම ප්‍රකාශය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 20)

- හිමිකම් ඇවිරිණි -

00125

இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்
முகாமைத்துவ கற்கைகள் பட்டப்படிப்பு நிகழ்ச்சித் திட்டம் - மட்டம் 03
நிறுவனங்களுக்கான சமூக உளவியல் - MCU 1204
இறுதிப் பரீட்சை – 2010

LIBRARY
17 AUG 2011

நேரம்: மூன்று (03) மணித்தியாலம்

திகதி: 06.11.2010 நேரம்: 09.30 மு.ப – 12.30 பி.ப.

பகுதி அ விலிருந்து ஒரு (01) வினாவிற்கும், பகுதி ஆ விலிருந்து மூன்று (03) வினாக்களுக்கும் விடையளிக்குக.

பகுதி அ

01. "தனிப்பட்டொருவரின் தேவைகள், அவர் அல்லது அவளின் விருப்பங்களும், அவற்றை அடையச் செய்யும் வேலைகளினதும் மறைமுகமான விளக்க அட்டவணை போன்றதாகும். தனிப்பட்ட நபர்களின் தேவைகளை நிறுவன உளவியலாளர்கள் விளங்கிக் கொள்ளும் அளவினைக் கொண்டு, நிறுவனத்தின் குறிக்கோள்களை அடைவதற்கு தொழிலாளர்களின் சக்திகளையும், முன்னுரிமைகளையும் வழிநடத்துவதற்கான ஊக்குவிப்புக்குரிய வெகுமதியளிக்கும் முறைமைகளை அவ் உளவியலாளர்கள் வடிவமைக்கலாம்."

மேலேயுள்ள கூற்றினை நீர் ஏற்றுக் கொள்கின்றீரா? ஏன் அல்லது ஏனில்லை? உமது விடையினை "ஊக்கப்படுத்தலின் கோட்பாடு செயற்பாடுகளைக்" (Process Theories of Motivation) கொண்டு விளக்குக.

(40 புள்ளிகள்)

02. "தொழிலார்களுக்கு பயிற்சியளித்தலும், அபிவிருத்தி செய்தலும் நவீன வணிக உலகின் வழக்கமான அம்சமாகும். ஆயினும், சிலவேளைகளில் இந் நிகழ்ச்சித் திட்டங்களில் பங்குபற்றுவோர், அத் திட்டங்களை வடிவமைத்தோரைப் போன்று அவைகளைப்பற்றி உற்சாகம் கொள்வதில்லை. இந் நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் தனிப்பட்ட நபர்களின் மட்டத்தினை விடுத்து, நிறுவன மற்றும் தொழில் மட்டங்களில் கவனம் செலுத்துவதின் விளைவாக இவ்வாறு இடம் பெறலாம்".

ஒரு தொழில் உளவியல் தோற்றத்தினூடாக மேற்குறிப்பிட்ட கூற்றினைத் தர்க்க ரீதியாக ஆராய்க.

(40 புள்ளிகள்)

பகுதி ஆ

03. தற்கால நவீன வேலை நிறுவனங்களில், தனிப்பட்டோரின் வேறுபாடுகளை இனம் காண்பதற்கு அனுசரணையாகச் செயலாற்றும் "ஆளுமையின் ஐந்து பெரும் முறைகளின்" (Big Five Mode of Personality) முக்கியத்துவத்தினை விளக்குக.

(20 புள்ளிகள்)

04. "முரண்பாடுகள் (Conflicts) ஒரு நாணயம் போன்றதாகும்; ஒரு பக்கம் சாதகமாகவும், மற்றைய பக்கம் பாதகமாகவுமுள்ளது. எப்படியாயினும் சில வேளைகளில் தொழில் நிறுவனங்களில் மாற்றத்திக்கான உள்ளார்ந்த சக்தியாக முரண்பாடுகள் செயலாற்றுகின்றன".

மேற் கூறிய கூற்றினை தகுந்த உதாரணங்களைக் கொண்டு ஆராய்க.

(20 புள்ளிகள்)

05. "மன அழுத்தம்" நவீன நிறுவனங்களில் தவிர்க்க முடியாத நிகழ்ச்சியாகும். ஆகவே மன அழுத்தங்களுக்கு ஈடுகொடுத்தல் ஒரு அத்தியாவசியமான தேவையாகவுள்ளது. ஒரு நிறுவன அமைப்பில், தொடர்பாடல் ஒரு மன அழுத்தம் ஊட்டும் காரணியாகவுமிருக்கலாம். அதேவேளை அதனை மன அழுத்தத்திற்கு ஈடுகொடுக்கும் தந்திரோபாயம் ஆகவும் பயன்படுத்தலாம்".

தொடர்பாடலின் வகிபாகத்தினை மன அழுத்தக் காரணி *எனவும்* ஈடுகொடுக்கும் தந்திரோபாயம் எனவும் விளக்குக.

(20 புள்ளிகள்)

06. "மனிதத் தொடர்பாடலின் பயன்பாட்டுத் தன்மை (effectiveness), குறிமாற்றம் (decoding) தொடர்பான புலனுணர்வுடன் (perception) சம்பந்தப்பட்டுள்ளது".

தற்கால தொழில் நிறுவனங்களிலிருந்து பெறப்படும் உதாரணங்களைக் கொண்டு இக் கூற்றினை ஆராய்க.

(20 புள்ளிகள்)

(பதிப்புரிமையுடையது)