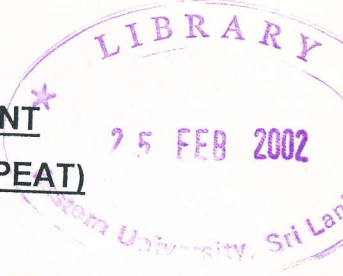


15

EASTERN UNIVERSITY, SRI LANKA
FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT
PART I EXAMINATION IN BBA 2000/ 2001 - (REPEAT)
(OCTOBER/ NOVEMBER 2001)



BBA 206 நிறுவன நடத்தை

நேரம் : 03 மணித்தியாலங்கள்

முதலாவது வினா உட்பட எல்லாமாக ஐந்து வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக.

01. பின்வரும் விடய ஆய்வை வாசித்துப் பின்வரும் வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக.

மனிதத் தன்மையுள்ள இயந்திர மனிதன்

கெலன் ஸ்தம்பித்து போனாள். தன்னுடைய அலுவலகத்தில் இயந்திரத்திற்கு அருகில் இருந்தவாறே பல மாதங்களாக எதிர்நோக்கும் ஒரே கேள்விகளை சிந்தனை செய்தாள். எவ்வாறு நிறுவன ஊழியர்களை உற்பத்தியைப் பெருக்கக் கூடிய விதத்தில் கடுமையாக வேலை செய்விப்பது, அவளால் இதுவரை எடுத்துவந்த நடவடிக்கைகள் எவையுமே பலனளிக்கவில்லை.

கெலனின் தந்தை ஜேக்கின் இறப்பின் பின் மூன்று வருடங்களாகத் தன்னை வியாபாரத்தில் ஈடுபடுத்தியுள்ளாள். விளையாட்டுப் பொருட்களை உற்பத்தி செய்யும் இயந்திரங்கள் ஜேக்கினால் நான்கு தசாப்தங்களுக்கு முன்பே ஆரம்பிக்கப்பட்டு நடுத்தர நிலையில் உள்ள கூட்டுத்தாபனமாக அக்காலத்தில் திகழ்ந்தது. கெலன் பாரிய அளவில் உற்பத்தியை அதிகரிக்கக் கூடிய இயந்திரத்திற்கான பகுதிகளை மாற்றம் செய்ததுடன் நிறுவனத்தின் தலைமையகம் கொழும்பிலும் ஏனைய மூன்று இயந்திரங்களும் இலங்கை முழுவதும் விநியோகத்தை மேற்கொள்ளக்கூடிய வகையில் பரந்து காணப்பட்டன.

கெலன் குடும்பத்திற்குரிய தொழிலைக் கையாண்டாலும் தந்தையின் கையாளலை அவளால் விளங்கிக் கொள்ள முடியவில்லை. ஜேக் ஊழியர்களை குடும்பத்தில் ஓர் பிரிவினர் எனக் கருதி வழிநடாத்தினார். கெலனின் பார்வையில் ஜேக்கை விடக் கூடுதலான சம்பளத்தை வழங்கியிருந்த போதிலும், அவர்களிடமிருந்து வியாபாரம் தொடர்பாகப் பெற்ற அறிவுரைகள் எதிர்பார்த்ததைவிடக் கூடுதலாக இருந்தது. அத்துடன் அவர்களது எண்ணங்களையும், இணக்கங்களையும் அறிவதில் கூடுதலான நேரத்தைச் செலவழித்தார். 21ம் நூற்றாண்டுக்கேற்ற வகையில் வேலையமைப்பு முறைகள் யாவும் மாற்றியமைக்கப்பட்டது.

கெலனால் ஊழியர்கள் பராமரிக்கப்பட்ட விதம் மாறுபட்டது மட்டுமன்றி, உலகளாவிய ரீதியில் போட்டித் தன்மையை சவாலுடன் எதிர்நோக்க வேண்டியிருந்தது. ஜப்பானிய நிறுவனங்கள் பெறுமதியான இயந்திரங்களின் உதவியுடன் சந்தையில் போட்டியிட ஆரம்பித்திருந்தது. இது நிறுவனம் வளர ஒரு வாய்ப்பாகவும் அச்சுறுத்தலாகவும் அமைந்தது. வளர்ந்து வரும் நிறுவனங்களுக்கு பகுதி வழங்குநராக இருந்தால் விளையாட்டுப் பொருட்களுக்கான சந்தை துரிதமாக வளர்ச்சியுறும். ஆனால் சந்தையில் இலாபப்பங்கு ஏனைய ஜப்பானிய நிறுவனங்களையும் கவரக்கூடிய வகையில் அமைந்திருந்ததால் கெலன் வினைத்திறன்மிக்க இலாபகரமான உச்ச உற்பத்தி இயலாமைக் கொண்ட ஜப்பானிய நிறுவனங்களுடன் போட்டியிடுவது உறுதியாக இருந்தது.

நிறுவனத்தை தான் கையேற்ற நாள் முதல் நிறுவன இலக்குகளை அடைய வேறுபட்ட

தத்துவங்களை நடைமுறைப்படுத்தினாள். அவள் 20% உற்பத்தி அதிகரிப்பை வேண்டி முதல்தர மேற்பார்வையாளர்களிடம் தொழிலாளர்கள் மீதான வேலையற்றிருக்கும் நேரத்தை இல்லாதொழிக்குமாறு பணித்ததுடன் அவளின் தந்தையால் ஊழியர்களுக்கு என அமைக்கப்பட்ட மென்ரக பந்து மைதானத்தை மூடிவிடத் தீர்மானித்தாள். நிறுவன விஸ்தரிப்புக்கு இவ்விடம் உபயோகப்படுவதுடன் உண்மையாக ஊழியர்களுக்கு இவ் மைதானம் தேவையில்லை எனக் கருதினாள்.

எதிர்காலத்தில் நிறுவனத்தின் இலாபப் பகிர்ந்தளிப்பு பங்கு குறைவடையும் எனக் கெலன் அறிவித்ததுடன், கூடிய சம்பளம் ஊழியர்களுக்கு வழங்கியிருந்தாலும் அனைத்து இலாபங்களும் உரிமையாளருக்கு உரியது எனக் கருதினாள். எதிர்காலத்தில் சம்பள அதிகரிப்பை நிறுத்தி சராசரியான சம்பளத்தை அமுல்படுத்தும் நோக்கில் தனியான திட்டம் அவளால் தீட்டப்பட்டிருந்தது. அவளால் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்ட பல செயன்முறைகளும் மாற்றப்பட்டது. குறிப்பாக மற்றவர்களின் எண்ணங்கள், அபிப்பிராயங்களைப் பெறுதல் நிறுத்தப்பட்டதுடன், இந்நிறுவனத்தின் அதிகாரிக்கு எது சிறந்தது எனத்தெரியும் எனக் காரணம் காட்டினாள்.

இவ்வாறான மாற்றங்களால் சகல விதமான காரியங்களும் நிகழ்காலத்தில் சிறப்பாக அமையும் என நினைத்தாள். அதன்படி வெளியீடு அதிகரிப்பதுடன் செலவு குறையும் என எண்ணித் தன்னால் உபயோகப்படுத்திய தந்திரோபாயத்தால் மனதளவில் திருப்தியுற்ற போதிலும், துரதிஷ்டவசமாக அவள் நினைத்தது இடம்பெறவில்லை.

இயந்திரங்களை கடந்து செல்லும் வேளைகளில் ஊழியர்கள் தமது உச்ச பங்களிப்பை அளிக்காதது அவதானிக்கப்பட்டதுடன் வெளியீடானது எல்லைக்கோட்டிலிருந்து சிறிதளவு மாத்திரமே உயர்ந்திருந்தது, செய்முறை அறிக்கையிலிருந்து கெலனால் அவதானிக்கப்பட்டது. சம்பளத்திற்கான செலவுகள் குறைவடைந்திருந்த போதிலும் ஏனைய ஆளணி சம்பந்தமான செலவுகள் உயர்ந்திருந்தது.

இறுதியாக கெலன் ஒரு ஆலோசனை வழங்கும் நிபுணரை வாடகைக்கு அமர்த்தினாள். நிறுவனத்தின் சரியான வரலாறையும், கெலனினால் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்ட மாற்றங்களையும் சரியாக ஆராய்ச்சி செய்த பின் ஆலோசகர் சில முக்கியமான கருத்துக்களை முன்வைத்தார். கீழ்நிலை மட்டத்தில் அவளுடைய தந்தையால் கடைப்பிடிக்கப்பட்ட “மனிதத்தன்மையுள்ள அபத்தம்” என்று நிலைக்கே அவள் செல்ல வேண்டும் என ஆலோசகர் தீர்மானித்தார். கெலனின் உடனடி மாற்றத்தால் எதிர்பார்க்கும் அளவு உற்சாகத்தையும், ஊழியர்களின் பங்களிப்பையும் உடனடியாகப் பெறமுடியாது என்பதைக் கெலன் உணர்ந்தாள்.

திடீரென ஒரு புதிய மாற்றம் மிக்க அறிவுறுத்தலை பகிரங்கமாக அறிவித்தாள். “10% ஆல் உற்பத்தி இயலளவை அதிகரிக்கத்தவறும் ஊழியர்களுக்கு சம அளவான சம்பள வெட்டு இடம்பெறும்”. இவ்வாறான அறிவித்தல் மூலம் சமாதானமான எண்ணத்துடனும் நம்பிக்கையுடனும் சிறந்த ஒரு பதிலுக்காகக் காத்திருந்தாள்.

விடய ஆய்வுக்கான வினாக்கள்

i. கெலனால் அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட அல்லது பகிரங்கப்படுத்தப்பட்ட புதிய திட்டம் எவ்வளவு தூரம் வெற்றிகரமாக அமையும் என நீர் எண்ணுகின்றீர்?

(08 புள்ளிகள்)

25 FEB 2002



- ii. கெலனால் எதிர்நோக்கப்படும் சவால்கள் எவை? (10 புள்ளிகள்)
- iii. நீர் கெலனுக்கான ஆலோசகராக இருப்பின் எவ்வாறான ஒரு அறிவுரையை வழங்கியிருப்பீர்? (10 புள்ளிகள்)
02. i. 'சாட்டுதல்' கோட்பாடு என்றால் என்ன? நிறுவன நடத்தையில் அதன் தார்ப்பரியம் (implications) யாது? (மொத்தம் 28 புள்ளிகள்)
- ii. எக்காரணிகள் நிறுவனத்தின் அரசியல் நடத்தைக்கு பங்களிப்பை வழங்கும்? (05 புள்ளிகள்)
- iii. மரபுரீதியான வழமையாக்கல் (Classical conditioning), தன்னிச்சையான வழமையாக்கல் (Operant conditioning), சமூகக்கற்றல் (Social learning) கோட்பாடுகள் மூன்றினையும் வேறுபடுத்துக. (04 புள்ளிகள்)
03. i. ஊழியர்கள் நிறுவனத்துடன் தொடர்புடைய அதிருப்தியை வெளிக்காட்டக் கூடிய முறைகள் எவை? கலந்துரையாடுக. (09 புள்ளிகள்)
- ii. நீர் ஒரு சிறந்த முகாமையாளரெனின், எவ்வாறு ஒரு நபரை நிறுவனத்திற்கு உகந்த நற்பிரஜையாக உருவாக்குவீர்? (Total 18 புள்ளிகள்)
- iii. "குழுவாக இயங்கும் போது நல்ல திடமான குழு ஒற்றுமை, சாதகமான எண்ணங்கள் வளர்க்கப்படுகின்றது. இவ்வாறான தன்மைகளை வளர்த்தெடுப்பதில் குழுத்தலைவர்கள் அதிக அக்கறை எடுக்க வேண்டும்". இக்கூற்றை ஆராய்க. (06 புள்ளிகள்)
04. i. நிறுவன மாற்றத்தை விரும்பாமைக்கான அடிப்படை மூலங்கள் யாவை? (மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)
- ii. நிறுவன வடிவமைப்பு ஊழியரின் நடத்தையில் ஏற்படுத்தும் தாக்கம் எவை? (06 புள்ளிகள்)
- iii. நிறுவன மாற்றத்துக்கான விரும்பாமையை எவ்வாறு எதிர்கொள்ளலாம், விளக்குக. (05 புள்ளிகள்)
05. i. மன அழுத்தத்திற்கான முக்கியமான மூன்று மூலங்களை விளக்குவதுடன் முகாமையால் கட்டுப்படுத்தக் கூடிய மூலங்கள் எவை? (மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)
- (08 புள்ளிகள்)

ii. "ஒரு குறித்த அளவு மனஅழுத்தம் உயர் சக்தியை தூண்டுவதற்கும் செயல்படுத்துவதற்கும் இன்றியமையாதது". இக்கூற்றை நீர் எற்றுக் கொள்கின்றீரா? உதாரணத்துடன் சுருக்கமாக விளக்குக.

(05 புள்ளிகள்)

iii. ஊழியர்களின் மனஅழுத்தத்தை குறைக்க நிறுவனத்தால் கையாளப்படும் உத்திகள் யாவை?

(05 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

06. பின்வருவன பற்றி சிறுகுறிப்பெழுதுக.

- i. நிறுவன அபிவிருத்தி (Organisational Development)
- ii. பெயரளவான குழு உத்தி (Nominal group Technique)
- iii. வலுவின் வகைகள் (Types of power)
- iv. நிறுவனத்தின் கலாச்சாரம் (Organizational culture)
- v. குழுக்களுக்கிடையிலான முரண்பாடு (Inter group conflict)
- vi. புதிய கண்டுபிடிப்புக்கான மூலங்கள் (Sources of Innovation)

(06 x 03 = 18 புள்ளிகள்)

07. i. தலைமைத்துவம் என்பதனால் நீர் விளங்கிக்கொள்வது என்ன என்பதனை, விளக்கி தலைமைத்துவத்தினை முகாமைத்துவத்துவத்திலிருந்து வேறுபடுத்துக.

(5 புள்ளிகள்)

ii. தலைமைத்துவ நடத்தையின் பிரதான பரிமாணங்கள் (dimensions) யாவை?

(5 புள்ளிகள்)

iii. கோட்பாடு X, கோட்பாடு Y ஆகியன எவ்வாறு தொழிலாளர் நடத்தைகள் மீது செல்வாக்குச் செலுத்துகின்றன. தலைமைத்துவ அணுகுமுறையுடன் தொடர்புபடுத்தி நியாயப்படுத்துக.

(8 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

08. i. 'ஆளுமை' எனும் பதத்தின் மூலம் நீர் கருதுவது யாது?

(4 புள்ளிகள்)

ii. உயிரியல் (biological), குடியியல் (demographical), சூழல் (situational) காரணிகள் எவ்வாறு ஒருவரது ஆளுமை அபிவிருத்திக்கு பங்களிப்புச் செய்கின்றன?

(8 புள்ளிகள்)

iii. ஆளுமை பற்றிய கற்கையானது நிறுவன நடத்தையினை விளங்கிக்கொள்வதற்கு எவ்வாறு உதவுகின்றது என்பதனை விளக்குக.

(6 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)