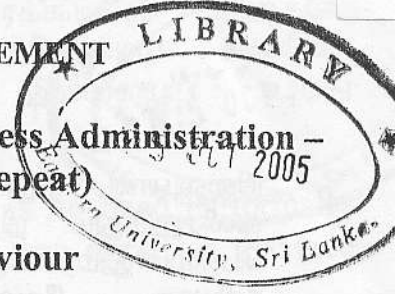


Second Year/First Semester Examination in Business Administration –  
2003/2004 (Nov/Dec. 2004) (Repeat)

MGT 2023 Organizational Behaviour



நேரம் : 03 மணித்தியாலங்கள்

எல்லா வினாக்களுக்கும் விடையளித்தல் வேண்டும்.

**நிறுவனக் கலாச்சாரங்கள் (Organizational cultures)**

01. ஒரு நிறுவனக் கலாச்சாரம் என்பது பொதுவாக நிரந்தரமான குணாதிசயங்களைக்கொண்டதாக அமைக்கப்பட்டுள்ளது. இது ஊழியர்கள் கூடிய அர்ப்பண சிந்தனையுடன் செயற்படுகின்ற பெறுமானங்களில் அடித்தளத்தினையிட்டு பலவருடங்களாக உருவாக்கப்பெறுகின்ற ஒரு விடயமாக இருக்கின்றது. மேலும், ஏற்கனவே இருக்கின்ற கலாச்சாரத்தினை பேணிக்கொள்வதற்காக பலவிதமான சக்திகளும் தொடர்ந் தேட்சியாக நிறுவனங்களில் செயற்படுகின்றன. அவை நிறுவனத்தினுடைய நோக்கு, கொள்கை தொடர்பான எழுத்திலான கூற்றுக்கள், பௌதீக ரீதியான இட அமைப்புக்களும் கட்டிடங்களும், அதிகாரத்துடனான தலைமை வகித்தல் முறைகள், வாடகைக்கு அமர்த்தல் தொடர்பிலான முறைமைகள், கடந்தகால பதவியுயர்வு தொடர்பாக செயற்பாடுகள், நன்கு பதிக்கப்பட்ட மரபுவழி முறைமைகள், முக்கிய நபர்களையும், சம்பவங்களையும் பற்றிய பிரசித்தமான கதைகள், நிறுவனத்தின் சரித்திர ரீதியிலான செயற்பாடு மதிப்பீடு தொடர்பான முறைமைகள் மற்றும் நிறுவனத்தினுடைய முறையான கட்டமைப்பு என்பவற்றை உள்ளடக்குகின்றது. முக்கியமாக ஊழியர்களை வேலைக்கு அமர்த்துதல், பதவியுயர்வு வழங்கல் தொடர்பான கொள்கைகள் கலாச்சார மாற்றத்திற்கு எதிராக செயற்படுகின்ற கருவிகளாகக் காணப்படுகின்றன. ஊழியர்கள் தங்களது பெறுமானங்கள் (Values) அந்நிறுவனத்திற்கு சிறப்பாக பொருந்தக் கூடியதாக (good fit) இருக்கின்றது என புலன் உணர்தலினாலேயே (Perceived) அந்நிறுவனத்தினை தெரிவு செய்கின்றனர். அவர்கள் அவ்விடயங்களில் இசைவாக்கம் பெற்றிருப்பதனால், அச்சமநிலையினை குழப்பும் எவ்வித நடவடிக்கைகளையும் எதிர்க்க முனைகின்றனர். உதாரணமாக General Motors, AT&T, மற்றும் ஐக்கிய அமெரிக்க தபால்சேவை நிறுவனங்களில் கலாச்சாரத்தினை மாற்றியமைக்க முற்பட்டபோது ஏற்பட்ட கடும சிக்கல்கள் இதற்கு சான்றுபடுகின்றன.

நிலையான நிறுவன நிலைமைகள், மற்றும் கூடிய கட்டமைப்பினை வலியுறுத்தும் நிறுவன ஒழுங்குகளைக் கொண்டுள்ள நிறுவனங்களை பெரும்பாலும் விரும்புகின்ற தனிநபர்களையே இந்நிறுவனங்கள் சரித்திர ரீதியாக வேலைக்கு அமர்த்தி வந்திருக்கின்றன. நிறுவன நடவடிக்கைகளில் கட்டுப்பாடு செலுத்துகின்றவர்கள் தற்போதய கலாச்சாரத்தினை பேணக்கூடிய சிரேஷ்ட முகாமையாளர்களையே தெரிவுசெய்கின்றனர். வெளியில் இருந்து நிறுவனத்தினை வழி நடத்தக்கூடிய தலைவர் ஒருவரை தெரிவுசெய்து கலாச்சாரத்தினை மாற்றியமைக்கக்கூடிய முயற்சிகள் எடுக்கப்பட்டனும் அவை சாத்தியமானவையாக இருக்கவில்லை. கலாச்சாரம் தான் நிறுவக உத்தியோகத்தர்களை மாற்றியதே தவிர, அவர்களால் எதுவும் அது தொடர்பாக செய்ய முடியாமல் இருந்ததனையே நிறுவன செயற்பாடுகள் காட்டுகின்றன.

கலாச்சாரத்தினை மாற்ற முடியாது என்ற தோரணையில் எமது வாதம் இங்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படக்கூடாது. நிறுவன வாழ்வுக்கு ஆபத்து ஏற்பட்டுள்ள நிலைமையினை நிறுவனமொன்று எதிர்நோக்குகின்ற ஒரு வழமைக்கு மாறான சூழ்நிலையில், அதாவது ஒரு சிக்கல் அது சர்வதேச ரீதியாக உண்மையாகவே வாழ்வா? சாவா? என்ற நிலையில் அந்நிறுவன ஊழியர்கள் கலாச்சார மாற்றத்திற்கு தமது சாதகமான பிரதிபலிப்பை வெளிப்படுத்துவார்கள். எனினும், ஒரு பெரிய சிக்கல் ஒன்று இல்லாவிடில், கலாச்சாரத்தினை மாற்றுவதற்கான எவ்வித நடவடிக்கைகளும் சாதகமான விளைவினை ஏற்படுத்த மாட்டா.

- i. நிறுவகக் கலாச்சாரங்களை மாற்றமுடியுமா? உமது விடையினை உதாரணங்களுடன் தருக. (07 புள்ளிகள்)
- ii. நிறுவனங்கள் எவ்வாறு தமது கலாச்சாரங்களைப் பேணிக் கொள்கின்றன? (07 புள்ளிகள்)
- iii. எவ்வாறான நிபந்தனையின்கீழ் கலாச்சார மாற்றம் இடம்பெறும்? உமது விடையினை இலங்கையின் அனுபவத்தினை அடிப்படையாகக்கொண்டு வழங்குக. (07 புள்ளிகள்)
- iv. Organization Citizenship Behaviours (OCBs) என்றால் என்ன? அவ்விதமான நடத்தை எவ்வாறு உருவாக்கம் பெறுகின்றது? அது தொடர்பான சில உதாரணங்களைக் குறிப்பிடுக. (07 புள்ளிகள்)

02. i. . “நடத்தையானது பொதுவாக முன்னுணரக்கூடியது. ஆகவே நிறுவக நடத்தையினை முறையாகக் கற்கவேண்டிய அவசியம் இல்லை” இக்கூற்றினை நீர் ஏற்கின்றீரா? இல்லையா? இல்லைமது விடையினை ஆதாரப்படுத்துக.

“Behaviour is generally predictable, so there is no need to formally study Organizational Behaviour (OB)”. Do you agree or disagree with this statement? Support your answer.

(05 புள்ளிகள்)

ii. நிறுவக நடத்தை மாதிரியில் உள்ள மூன்று பகுப்பாய்வு மட்டங்கள் யாவை?

(04 புள்ளிகள்)

iii. நீர் எவ்வாறு நிறுவனங்களில் நடத்தையினை மதிப்பீடு செய்வீர்?

(04 புள்ளிகள்)

iv. நிறுவக நடத்தையானது முகாமையாளர்களைப் பொறுத்தவரையில் சவால்களையும், சந்தர்ப்பங்களையும் வழங்குகின்றது. தீர்க்கமாக ஆய்வு செய்க.

(05 புள்ளிகள்)

03. i. ஆளுமை என்றால் என்ன? ஆளுமையானது எவ்வாறு நிறுவக நடத்தையுடன் தொடர்புபடுகின்றது?

(05 புள்ளிகள்)

ii. ஆளுமையுடன் தொடர்புடைய பரிமாணங்களை சுருக்கமாக விளக்குக.

(04 புள்ளிகள்)

iii. ஆளுமைக்கான அபிவிருத்தியில் Socialization Process யின் முக்கியத்துவத்தினை விளக்குக.

(04 புள்ளிகள்)

iv. தர்க்கவியலாளர்களின் வாதமானது “மக்களை முதன்மைப்படுத்தும் கொள்கைகள் உயர் இலாபத்திற்கு இட்டுச் செல்வதில்லை. மாறாக உயர் இலாபங்கள் தான் மக்களை முதன்மைப்படுத்தும் கொள்கைகளுக்கு வழிசமைக்கின்றது.” நீர் இதனை ஏற்றுக்கொள்கின்றீரா? விளக்குக.

Some critics have argued that “People-first policies don't lead to higher profits. Higher profits allow people-first Policies” – Do you agree? Explain.

(05 புள்ளிகள்)

04. i. புலன் உணர்தலை (Perception) வரைவிலக்கணப்படுத்துக.  
(03 புள்ளிகள்)

ii. புலன் உணர்தலுக்கான அடிப்படை விளக்கமானது அது நிலைமைகளை எடுத்துக் கூறுகின்ற ஓர் விளக்கமேயொழிய அது ஒரு பதிவுக்குரிய விளக்கமாக இருக்கமாட்டாது என்பதாகும். விளக்குக.

The Key to understanding Perception is to recognize that it is a unique interpretation of the situation, not an exact recording of it." Explain.  
(04 புள்ளிகள்)

iii. கற்றல் (Learning) செயல்முறையின் முக்கியத்தவத்தினை சுருக்கமாக விளக்குக.  
(03 புள்ளிகள்)

iv. சாட்டுதல் கோட்பாடு (Attribution theory) என்றால் என்ன?  
(03 புள்ளிகள்)

v. நேர் (positive) மற்றும் எதிர்மறை (negative) மீள்சக்தியளித்தலுக்கிடையிலான (Re - inforcement) வேறுபாடுகள் யாவை? உதாரணங்கள் சிலவற்றை தருக.  
(05 புள்ளிகள்)

05. i. குழுக்களை ஏற்படுத்துவது (Group formation) தொடர்பான பிரதான கொள்கைகளை சுருக்கமாக விளக்குக.  
(04 புள்ளிகள்)

ii. அழுத்தத்தினை (Stress) வரைவிலக்கணப்படுத்தி, நிறுவனக் குழுக்களின் அழுத்தக் காரணிகளை (Group Stressors) அடையாளம் காண்க.  
(04 புள்ளிகள்)



iii. நிறுவனங்கள் தற்போது கூடுதலாக சர்வதேச அளவில் தமது வியாபாரத்தினை மேற்கொள்கின்றன. இவ்வாறான நிலைமையில் தொடர்பாடல் (Communication) என்பது ஒரு பிரச்சினையாக உருவெடுத்துள்ளது. “வித்தியாசமான வாடிக்கையாளர்கள், வித்தியாசமான முகாமையாளர்கள்” என்ற வகையில் உமது விடையினை வழங்கவும்.

As more and more Organizations do business in the international arena, Communication is going to become a growing problem. Explain in the context of “different customers, different managers.” (05 புள்ளிகள்)

iv. Emotional Intelligence (EI) என்றால் என்ன? நிறுவன வேலை நிலைமைகளுடன் தொடர்பான பிரதான EI பரிமாணங்களை விளக்குக? (05 புள்ளிகள்)

\*\*\*\*\*