

M.Com. (Part - II)
-: Management Group :-
Organizational Behaviour
(Paper-III)
{April – 2016}

QP Code : 24469

(3 Hours)

[Total Marks : 100

- N.B.:** (a) Answer to **Q. no 1** is compulsory.
(b) Attempt **any four** questions from the remaining.
(c) **Figures** to the **right** indicate **full** marks.

1. Explain in brief any four of the following. **20**
 - a) Type A and Type B personality
 - b) Transformational Leadership
 - c) Rumors
 - d) Quality of Work Life
 - e) Delphi Technique
 - f) Types of Group
2. (a) Elaborate Hawthorne studies in context of Human Relation Movement and conclusions deriving out of it. **10**
(b) Write the steps in designing an organization as well as significance of it. **10**
3. (a) Explain Hersay and Blanchard's leadership model in detail. **10**
(b) How to create effective teams in an organization? Explain. **10**
4. (a) "Johari Window is an useful tool for understanding self and improving communication. Explain in detail. **10**
(b) Explain how the jobs Match the individual personalities. **10**
5. (a) Explain the need and importance of motivation in an organization. **10**
(b) Explain the concept of Employee Empowerment and it's advantages. **10**

[TURN OVER

6. (a) Explain the 'Personal Power' and it's role in OB **10**
(b) Explain the meaning of Stress and effects of it. **10**

7. Read the Case Study and answer the following questions :

Mr. Natarajan, is working in the capacity of a Senior Manager in BNB Courier services Pvt. Ltd. for the last 20 years. His track record of performance for past 20 years is excellent. He is known as very disciplined and sincere manager. He is being termed as a role model for new appointees by the directors of the Company. Of late, he seems not very happy with the developments in his office. He keeps on grumbling about the new junior managers and their attitude towards job. He strongly opposed the 'Work from Home' policy announced by top management for junior tech savvy managers. Mr. Natarajan is very strict about work place discipline and reporting timings. This has sparked conflict between him and the new batch of junior managers. He started feeling that Top Management is very soft on new batch of junior managers and gradually his importance is waning.

He is unable to hide frustration and many a times becomes critically vociferous in meetings with top management representatives.

Now there is a question before top management how to console veteran of 20 years and keep cordial relations in an organization?

Questions : -

- 1) Elaborate the different types of conflicts, observed in the above Case Study and possible solutions for it. **10**
2) Consider yourself in the place of Top Management and describe the strategy to maintain cordial relationship in an organization. **10**

[TURN OVER

QP Code : 24469

- 3 -

(मराठीत रूपांतर)

(3 तास)

एकूण गुण : १००

- सूचना : (१) प्रश्न क्र. १ अनिवार्य.
(२) उर्वरित प्रश्नांपैकी कोणतेही चार सोडवा.
(३) उजवी कडील अंक गुण दर्शवितात.

१. खालीलपैकी चार थोडक्यात सोडवा. २०
- (अ) व्यक्तिमत्व प्रकार अ आणि ब (ब) परिवर्तनवादी नेतृत्व
(क) अफवा (ड) कार्यकालीन गुणवत्ता
(इ) डेलफी तंत्र (फ) गट प्रकार
२. (अ) मानवी नातेसंबंध चळवळीच्या संदर्भाने हॅथॉर्न अभ्यास व त्याचे निष्कर्ष विशद करा. १०
(ब) संस्था संरचनेतील टप्पे व त्याचे महत्व लिहा. १०
३. (अ) हर्से व ब्लँकार्ड नेतृत्व पद्धती समजवा. १०
(ब) संस्थेमध्ये परिणामकारक संघ कसे बनवता येतील. १०
४. (अ) “जोहारी विंडो स्व आकलन व संवाद सुधारण्यासाठी उपयुक्त तंत्र आहे.” विशद करा. १०
(ब) “व्यक्तिमत्वाशी मिळती जुळती कार्ये” संकल्पना विशद करा. १०
५. (अ) संस्थेत प्रेरणेची आवश्यकता व महत्व विशद करा. १०
(ब) “कर्मचारी सक्षमीकरण” संकल्पना फायद्यांसह विशद करा. १०
६. (अ) व्यक्तिगत अधिकार (उर्जा) आणि त्याची संस्थात्मक वर्तणुकीतील भूमिका उदधृत करा. १०
(ब) तणाव म्हणजे काय? तणावाचे परिणाम विशद करा. १०

TI-Con. 3892-16.

[TURN OVER

७. खालील परिच्छेद वाचून त्यावरिल प्रश्नांची उत्तरे लिहा.

नटराजन, बि.एन. बि ह्या खाजगी कुरियर कंपनीत वरिष्ठ व्यवस्थापक ह्या हुद्यावर मागील वीस वर्षे कार्यरत आहेत. त्यांची मागील २० वर्षांची कारकीर्द उल्लेखनीय राहिली आहे. ते एक अत्यंत शिस्तप्रिय व प्रामाणिक वरिष्ठ व्यवस्थापक म्हणून ओळखले जातात. कंपनीचे संचालक त्यांचा आदर्श नव नियुक्तां समोर ठेवत असतात. हल्ली हल्ली नटराजन कार्यालयातील घडामोडींबद्दल नाखुश आहेत. नवीन कनिष्ठ व्यवस्थापकांच्या कामकाजाप्रती वृत्ती विषयी, नटराजन ह्यांची सतत तक्रार असते. नटराजन ह्यांनी, वरिष्ठ व्यवस्थापनाची तंत्र हुकमती कनिष्ठ व्यवस्थापकांसाठी जाहीर केलेल्या “घरून काम” ह्या धोरणाला प्रखर विरोध केला. श्री नटराजन, कार्यस्थळ शिस्त व वेळे वर हजेरी ह्या मुद्यांबाबत फारच आग्रही आहेत. ह्या बाबी वरून त्यांचे व नवनियुक्त कनिष्ठ व्यवस्थापक गटाचे खटकेही उडाले आहेत.

वरिष्ठ व्यवस्थापन, नवनियुक्त कनिष्ठ व्यवस्थापक गटाशी सौम्यपणे वागत असून, आपले महत्व दिवसंदिवस कमी होत चालले आहे अशी भावना नटराजन ह्यांच्या मनात निर्माण झाली आहे.

नटराजनना आपले वैफल्य लपवणे कठीण जात असून बऱ्याचदा उच्च व्यवस्थापनातील प्रतिनिधी सोबतच्या बैठकीत ते टीकेचा भडीमार करतात.

उच्च व्यवस्थापना समोर प्रश्न आहे की ह्या वीस वर्षीय अनुभवसंपन्नतेची समजुत कशी घालावी व संस्थेमध्ये सौहार्द कसे राखावे.

प्रश्न:

- (१) वरिल प्रकल्प अभ्यासामधील आढळून येणाऱ्या विविध संघर्षांचे वर्णन करून १०
त्यावरील शक्य तोडगे सुचवा.
- (२) तुम्ही वरिष्ठ व्यवस्थापनातील प्रतिनिधी आहात असे समजून, संस्थेमध्ये सौहार्दपूर्ण १०
वातावरण राखण्यासाठी कोणती रणनीती आखाल.
