

[Time: 3 Hours]

[Marks:10]

Please check whether you have got the right question paper.

- N.B:**
1. Question number one is compulsory.
 2. Attempt any four questions from the remaining.
 3. Figures to the right indicate full marks.

- Q.1 Explain in brief any four of the following 20
- a) Impact of technology on OB
 - b) Line organisation structure
 - c) Brain storming
 - d) Transformational leadership
 - e) Type A and B personality
 - f) Conflict resolution
- Q.2 10
- a) Explain the contribution of different disciplines in development of OB.
 - b) Describe factors affecting organisational design. 10
- Q.3 10
- a) What are the five stages of team development?
 - b) "Knowledge of transactional analysis helps in improving communication." Discuss. 10
- Q.4 10
- a) Explain the power of grapevine as the tool of organisational communication.
 - b) Explain the nature and determinants of Personality. 10
- Q.5 10
- a) Explain Vroom's Expectancy theory of motivation in brief.
 - b) Write meaning of perception and factors affecting it. 10
- Q.6 10
- a) Write meaning of Negotiation and types of it in detail.
 - b) Describe sources of Power. 10
- Q.7 Solve Case Study and answer the questions.
- Mr. Shriniwasan is senior software engineer in Eolutions Private Ltd. He is leading team of ten junior software engineers. He is constantly under pressure to meet the deadlines of projects under him. He keeps worrying about possible errors in the work of team. To avoid such errors, he repeatedly, check the work of junior members. Junior engineers have, by now, realised that their mistakes are taken care by Mr. Shriniwasan. So they do not show seriousness in their responsibilities. This increases workload of Mr. Shriniwasan. As most of his valuable time gets consumed in rectifying the errors of junior engineers, Shriniwasan is not able devote time to learn the new software and technologies. Top management is not very happy with the working style of Mr. Shriniwasan.
- Mr. Shriniwasan's family is also unhappy as he can't spare enough time with family members. Of late, Mr. Shriniwasan has developed feeling of job insecurity. He seems to be stressed and it is reflected in his quality of work. His behaviour has also changed and he has become short tempered. His family is very much worried about him.

Q.P. Code :10518

- 1) Analyse the causes of stress experienced by Mr. Shrinivasan and suggest remedial measures for him to cope up with Stress. 10
- 2) Is attitude of junior Engineers wrong? Elucidate attitude formation process and correlate with current case. 10

[वेळ: ३ तास]

[गुण:१००]

Please check whether you have got the right question paper.

- N.B:**
- १) प्रश्न क्र.१ अनिवार्य
 - २) उर्वरित प्रश्नांपैकी कोणतेही चार सोडवा.
 - ३) उजवीकडील अंक पूर्ण गुण दर्शवितात.

- प्रश्न १ थोडक्यात समजवा. (कोणतेही चार) २०
- अ) तंत्रज्ञानाचे संघटनात्मक वर्तणुकीवर होणारे परिणाम
 - ब) रेखा संघटना रचना
 - क) (ब्रेन स्टॉर्मिंग)विचार मंथन
 - ड) सुधारणावादी नेतृत्व
 - इ) अ आणि ब प्रकारचे व्यक्तिमत्व
 - फ) संघर्ष निराकरण
- प्रश्न २ अ) संघटनात्मक वर्तणुकीच्या जडणघडणीत इतर शाखांच्या योगदानाबद्दल लिहा. १०
- ब) संघटना आराखड्यावर परिणाम करणाऱ्या घटकांचे वर्णन करा. १०
- प्रश्न ३ अ) संघ जडणघडणीतील पाच टप्पे कोणते? १०
- ब) “व्यावहारिक विश्लेषणाच्या ज्ञानामुळे संवाद सुधारण्यास मदत होते.” चर्चा करा. १०
- प्रश्न ४ अ) संघटनेतील संवादात साधन म्हणून वावडी संवादाचे सामर्थ्य विशद करा. १०
- ब) व्यक्तिमत्व स्वरूप आणि निर्धारक विशद करा. १०
- प्रश्न ५ अ) वूम (VROOM'S) चा प्रेरणेचा अपेक्षा सिद्धांत थोडक्यात समजवा. १०
- ब) समज म्हणजे काय आणि समजावर परिणाम करणारे घटक लिहा. १०
- प्रश्न ६ अ) वाटाघाटी चा अर्थ आणि प्रकार विस्ताराने लिहा. १०
- ब) सामर्थ्याचे स्रोत वर्णन करा. १०

प्रश्न ७ व्यष्टी अध्ययन करून त्यावरील प्रश्न सोडवा.

इसोल्युशन्स ह्या खाजगी संस्थेत श्री श्रीनिवासन् वरिष्ठ आज्ञावली अभियंता म्हणून कार्यरत आहेत. श्रीनिवासन दहा कनिष्ठ आज्ञावली अभियंता चमुचे नेतृत्व करतात. प्रकल्प वेळेत पूर्ण करण्यासाठी प्रचंड दबावाखाली श्रीनिवासन काम करतात. श्रीनिवासन चमुकडून होऊ शकणाऱ्या संभाव्य चुकांबाबत कायम चिंतेत असतात.

त्या चुका मुदलातच होऊ नये म्हणून वारंवार ते कनिष्ठ सदस्यांचे काम तपासत असतात. कनिष्ठ अभियंत्यांना आताशाने कळून चुकले आहे की "जरी आपल्याकडून चुका झाल्या तरी त्या श्रीनिवासन दुरुस्त करतातच." त्यामुळे, कनिष्ठ अभियंता काम करताना जबाबदारीचे गांभीर्य दाखवत नाही. सहाजिकच श्रीनिवासन वरील कामाचा बोजा वाढत जातो. श्रीनिवासन ह्यांचा बराचसा अमुल्य वेळ, कनिष्ठ सदस्यांनी केलेल्या चुका सुधारण्यात जातो. त्यामुळे श्रीनिवासन नवीन आज्ञावली, तंत्रज्ञान शिकण्यापासून वंचित राहतात. वरिष्ठ व्यवस्थापन, श्रीनिवासन ह्यांच्या कार्यपद्धतीबद्दल खुश नाही. कुटुंबासोबत देखील पुरेसा वेळ न देऊ शकल्याने, त्या आघाडीवर देखील नाराजी आहे. आताशाने श्रीनिवासनना रोजगार शाश्वती बाबत भीतीने ग्रासले आहे. श्रीनिवासन तणावग्रस्त असून ही बाब कामाच्या गुणवत्तेत देखील जाणवत आहे. त्यांचा स्वभाव शीघ्रकोपी झाला आहे. श्रीनिवासनचे कुटुंब त्यांच्या बाबतीत फारच चिंतेत झाले आहे.

- १) श्रीनिवासनना भेडसावणाऱ्या ताणाच्या कारणांचे विश्लेषण करून त्यावर उपाययोजना सुचवा. १०
- २) कनिष्ठ अभियंत्यांची वृत्ती चुकीची आहे का? वृत्ती कशी घडते, हे ह्या व्यष्टीप्रकरणाशी सांगड घालून विशद करा. १०