

**Samarqand iqtisodiyot va servis instituti Jismoniy madaniyat kafedrası Boshqaruv
psixologiyasi fanidan 2025/2026-o'quv yili kuzgi semestrida yakuniy imtihon (test)da
tushadigan savollar ro'yxati**

1. Boshqaruv funksiyalari necha turga ajratiladi?
2. Quyidagilardan qaysi biri maqsadga yo'naltiruvchi funksiyaning tarkibiy qismiga kiradi?
3. Natija qanday bo'lishi haqidagi tasavvur, unga erishish bosqichlari va uslublari qaysi funksiyaga kiradi?
4. Tashkilot xodimlarining jamiyatda qabul qilingan qonun va huquqlar doirasida faoliyat yuritishlarini nazorat etadi va ta'minlaydi. Ushbu tarif qaysi funksiyani ifodalaydi?
5. Ijtimoiy hodisalar (turli kasb faoliyati va ularga haq to'lash tafovutlari, insonlar o'rtasidagi ijtimoiy tengsizlik, ijtimoiy himoyaga muhtoj xodimlarning mavjudligi qaysi funktsiya hisoblanadi?
6. Tashkilot faoliyati, uning faoliyatini ta'minlovchi mablag' va rusurslar haqidagi ma'lumotlarni saqlash, boshqaruvning ta'sirchanligi haqidagi axborotlarga ega bo'lish. Nazoratning asosi – hisob-kitobdir hamda nazorat jarayonidagi real faoliyatni rejaga solishtirib borishdan iborat bo'lgan funktsiya qaysi?
7. Ijro harakatlari me'yorda o'tishini ta'minlashdan iborat bo'lib, moddiy va ma'naviy rag'batlantirish vositalarini o'z ichiga oladigan funktsiyani aniqlang?
8. Tizim ichida amal qiluvchi itoat tamoyili boshqaruv fanida _____ deb ataladi va bu ibora orqali tizimning markazlashganligi nazarda tutiladi. Ushbu tarifni toping
9. Tizimning bunday qismlari o'rtasidagi munosabatlarni o'zaro muvofiqlashtirish, ular o'rtasidagi hamjihatlik shakllarini yanada mukammallashtirish _____ tadbirlarida namoyon bo'ladi.
10. Tashkilot personaliga ta'sir etish uslublari uch guruhga bo'lamiz: bular...
11. _____ tushunchasi psixologiya fanida markaziy o'rinni egallaydi va asosiy psixologik talqinlar shu mavzu atrofida amalga oshadi.
12. Shaxs bu –
13. Rahbar shaxsi tushunchasini tahlil etar ekanmiz, unga xos xususiyatlarni uch guruhga bo'lib o'rganish taklif qilinadi: bular...
14. Aniqlanishicha, Yaponiya qayta ishlab chiqarish yirik kompaniyalari rahbarlarining o'rtacha yoshi nechchi yosh?
15. Rahbarlik muloqotida ishonch qanday shakllanadi?
16. Demokratik boshqaruv uslubining asosiy belgisi qaysi?
17. Lider bilan rahbar o'rtasidagi asosiy farq nimada?
18. Qaror qabul qilish jarayoni nimadan boshlanadi?
19. Rahbarlik muloqotida ishonch qanday shakllanadi?
20. Qaror qabul qilish jarayoni nimadan boshlanadi?
21. Guruhdagi norasmiy munosabatlar nimaga ta'sir qiladi?
22. Demokratik boshqaruv uslubining asosiy belgisi qaysi?
23. Rahbarlik faoliyatida motivatsiya nimani anglatadi?
24. Boshqaruv psixologiyasining asosiy vazifasi nimadan iborat?
25. Muzokaralarda eng muhim psixologik ko'nikma qaysi?
26. Qaysi davr yangilik va kashfiyotlarga moyillik, ijodiylik, qo'rqmaslik va o'zguruvchan muhitga moslashuvchanlik bilan ifodalanadi?
27. Inson qaysi yoshlarida o'z kasbining mohir ustasiga aylanadi, o'z sohasidagi bilimni yaxshi egallaydi va ixtirolarni joriy etishga o'zida ishtiyoq sezadi. Shu bilan birga, unda vaziyatni sovuqqonlik bilan tahlil etish, vazminlik kayfiyati shakllanadi?
28. Tajribada quyidagi manzara kuzatiladi: tajriba davomida, harbiy o'quv yurti kursantlarida ayollarga nisbatan ma'lum (unchalik ijobiy bo'lmagan) ustanovka shakllantirilgan. Shundan so'ng, kursantlarni uchtdan qilib ikki guruhga bo'lishgan va laboratoriya sharoitidagi tajribada qatnashishga taklif etishgan. Ikki guruh kursantga ikki rahbar – biri erkak, ikkinchisi ayol

boshchilik qilgan. Guruhlar ma'lum bir murakkab vazifalarni hal etishgan va yechim davomida rahbar faol o'rinni egallagan. Aniqlanishicha, ayol rahbarlik qilgan kursantlar guruh muvaffaqiyatini tasodifga yo'yishgan, erkak rahbar bo'lgan guruhdagi kursantlar esa muvaffaqiyatda aynan rahbarning qobiliyatini yetakchi deb ko'rsatishgan. Ushbu tajribani o'tkazgan olimni aniqlang

29. Biznes boshqaruvi sohasidagi olim R. Stogdill muallifligidagi «Boshqaruv qo'llanmasida» ta'kidlanishicha, muvaffaqiyatli boshqaruv va shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy mavqei o'rtasidagi bog'liqlik nechi foiz (%) ga teng

30. Biznes boshqaruvi sohasidagi olim F.Fidler ta'rifini aniqlang

31 Qaysi buyuk menejerning biografiyasi tamoman rahbarlik rahbar oilasida tug'ilisga bog'liq degan ta'rifni inkor etadi. Binobarin, bu shaxs rahbarlikning past qatlamlaridan, uning eng yuqori cho'qqilariga ko'tarildi.

32 Bir qator mashhur tadbirkorlar o'tmishini tahlil etish natijasida aniqlandiki, ularning ko'pchiligi oilada ____ farzand bo'lib o'sishgan.

33 Qaysi mamlakatlar 1500 menejerlarni o'rganish asosida samarali rahbarlikka oid quyidagi xislatlar ajratib ko'rsatiladi: 5 strategik rejalashtirishga moyillikning kuchliligi; ishchilarni, mehnat resurslarini taqsimlash bo'yicha maqbul va o'z vaqtida qaror qabul qilish; faoliyat doirasini kengaytirish yoki yuksak tartibda mehnat qilish evaziga o'z mas'uliyatini oshirishga intilish; xavfli sharoitda ijodiy va ratsional qaror qabul qila olish; o'z kuchiga cheksiz ishonch;

34 An'anaviy yondoshuv. Boshqaruv uslubini farqlashdagi an'anaviy yondoshuvlardan biri Kurt Levin tomonidan kiritilgan tipologiyaga asoslanib qaysi uslub an'anaviy uslublar sirasiga kirmaydi ?

35 Rahbar hamma boshqaruv qarorlarini o'z qo'liga oladi, qaror ijrosini qattiq nazorat ostiga oladi va yo'l qo'yilgan xatolar yuzasidan beshafqat jazolash shahdini namoyish etadi va xodimga inson sifatida qiziqish bilan qaramaydi. Bu qaysi uslub?

36 Psixologik nuqtai nazardan bunday uslubda qator kamchiliklar kuzatiladi: 1) xatoga yo'l qo'yish ehtimoli oshadi; 2) tashabbusni, xodimlarning ijodiy faoliyatini so'ndirish, ixtirolar joriy etishning sekinlashuvi, xodimlarning sustligi; 3) xodimlarning ishdan, jamoadagi mavqeidan qoniqmasliklari; 4) nosog'lom psixologik muhit natijasida jismoniy va ruhiy zo'riqishlar oshishi va sog'liqqa salbiy ta'siri.

37. Yangi xodimlar ishlaydigan jamoada bunday boshqaruv uslubi moslashuv jarayoniga salbiy ta'sir etadi, yosh xodimda kasbiy malakalar sekin shakllanadi.

38. ba'zan sheriklik, hamkorlikka asoslangan boshqaruv uslubi qanday deb ataladi.

39. Bunday uslub hukm surgan jamoada boshqaruv qarorlari xodimlar bilan muhokama qilish orqali, ularning fikri va tashabbusini hisobga olgan holda qabul qilinadi.

40 Boshqaruv pog'onalarida qaror qabul qilish «pastdan tepaga» qarab boradi, ya'ni avval quyi bo'g'in rahbarlaridan yig'ilgan fikrlar asosida yuqori bo'g'inda qaror ishlab chiqiladi. Rahbar jamoadagi norasmiy liderga tayanadi va kezi kelganda uning faolligi uchun ham imkoniyat yaratadi.

41 Hamkorlik tamoyiliga asoslangan rahbar vazifani bajarishning aniq ko'rsatmasiga nisbatan umumiy yo'nalishni belgilashni ma'qul ko'radi, hamda xodimning o'zi ijro etish rejasini ishlab chiqishi uchun imkoniyat yaratadi

42 Qaysi uslubni qo'llashda to'g'ri qaror qabul qilish ehtimoli oshadi, mehnat samaradorligi ta'minlanadi, bajarilayotgan ishdan va jamoaga a'zolikdan qoniqish o'sadi, guruhning ahilligi oshib psixologik muhit ijobiylashadi.

43 Xodimga butkul erkinlik beriladi, u o'z xizmat vazifalarini belgilaydi va ijro etish vositasini tanlaydi, guruhda xulqni nazorat etish deyarli kuzatilmaydi.

44 Bunday uslub noo'rin qo'llanilganda guruhning har bir a'zosi tashabbuskor bo'lishi bilan birga, ularni ma'lum maqsad sari yo'naltiruvchi kuch jamoada bo'lmaydi, qabul qilingan qarorlar nazorati sust bo'lgani uchun ular bajarilmay qolib ketishi ham mumkin.

- 45 Xodimlar o'z mehnatidan va rahbariyatdan qoniqmaydi, ish samaradorligi past, jamoada hamkorlik yo'q, bir-biri bilan kirishmaydigan guruhlar bo'linish ehtimoli ko'payadi va guruhlararo ochiq yoki yashirin nizo yuzaga keladi
- 46 G'oya boshqaruv sohasidagi olimlar P. Xersi va K. Blanded tomonidan ilgari surilgan bo'lib, boshqaruvning u yoki bu uslubini qo'llash xodimlar va jamoaning psixologik rivojlanganligiga, kasbiy barkamolligiga bog'liqdir. Ushbu tarif qaysi uslubga berilmoqda?
- 47 Mualliflarning fikricha, mutaxassisning kasbiy malakasi qanchalik yuqori bo'lsa rahbar uni shunchalik kamroq boshqarishi va hissiy jihatdan qo'llab kuvvatlashi talab etiladi va aksincha. Xodim qanchalik yuqori malakaga va ruhiy yetuklikka erishgan bo'lsa, rahbarning nazorati va aralashuviga shunchalik kamroq zarurat tug'iladi. Mualliflarni aniqlang.
- 48 Keyingi yondoshuv «ikki tizimli tipologiya» yoki «Boshqaruv matritsa»si deb ataladi va unda rahbar o'z faoliyatida namoyon etuvchi ikki asosiy yo'nalish: 1) Xizmatga yo'nalganlik 2) Xodimlar bilan munosabatga yo'nalganlik asosida necha toifa rahbarlar farqlanadi.
- 49 Boshqaruv matritsasi yoki ikki tizimli tipologiya bo'yicha Ishlab chiqarishga va xodimlarga e'tiborsizlik qaysi toifa rahbarlar hisoblanadi?
- 50 Boshqaruv matritsasi yoki ikki tizimli tipologiya bo'yicha Yuqori samarali mehnatga yo'nalganlik hamda xodimlarga diqqat-e'tibor qaysi toifa rahbarlar hisoblanadi?
- 51 Boshqaruv matritsasi yoki ikki tizimli tipologiya bo'yicha Mehnatga hamda xodimlarga me'yorida munosabatda bo'lish qaysi toifa rahbarlar hisoblanadi?
- 52 Boshqaruv matritsasi yoki ikki tizimli tipologiya bo'yicha Ishga berilganlik, xodimlarga e'tiborsizlik qaysi toifa rahbarlar hisoblanadi?
- 53 Rahbarning tashkilot maqsadiga erishish yo'lida xodimlar bilan gorizontaal yo'nalishdagi munosabatlarni rivojlantirishi tushuniladi.
- 54 Bu uslub rahbarning quyidagicha xulqida namoyon bo'ladi: 1. Rahbarning xodimlari bilan muntazam fikr almashuvi. 2. Rahbar va xodim munosabatidagi ochiqlik va samimiylilik. 3. Xodimlarning tashkiliy qarorlar qabul qilishga jalb etilganligi. 4. Rahbar o'z burch va huquqlarining ma'lum qismini xodim zimmasiga o'tkazishi. 5. Tashkilot vazifalarini rejalashtirish va amalga oshirishda xodimlarni jalb etish. 6. Mustaqil qaror qabul qila olish huquqiga ega bo'lgan maxsus guruhlar tuzish (masalan, «sifat nazorati guruhi»). Ushbu tarif qaysi uslubga berilmoqda?
55. Rivojlangan mamlakatlar menejerlari quyidagi hollarda Qaysi uslub strategiyasiga murojaat etadilar: Xodimlar saviyasining yuqoriligi sharoitida, qaror qabul qilishni asta-sekin markazlashmagan tarzda amalga oshirish maqsadida. Qaror samarali ijro etilishi zaruriyatida (yaponiyaliklar karorni sekin kabul kilishadi, lekin qaror ijrosi juda tez amalga oshiriladi). Quyi bo'g'in rahbarlari va xodimlar malakasini oshirish mexanizmi yaratilganda. «Yangiliklarni joriy etish» yuzasidan takliflarni ko'paytirish maqsadida.
- 56 Amerikalik qaysi tadqiqotchilar B.Bass va D. Barretta fikricha, partisipativlik uslubida uch omilni hisobga olish lozim: birinchidan – rahbar shaxsini, ikkinchidan – xodimlarni, uchinchidan – guruh oldida qanday vazifalar turganligini.
- 57 Tashkilotning rasmiy tizimini ta'minlashga asosiy e'tiborini qaratadi. Bu uslubda ma'lumot faqat vertikal yo'llar orqali keladi, xodimning mas'uliyat chegarasi aniq bo'lib, har qanday xato qattiq jazolanadi, shaxsiy munosabatlar iloji boricha rasmiy tus oladi va hissiyotga o'rin qolmaydi. Ushbu tarif qaysi uslubga berilmoqda?
- 58 Qaysi boshqaruv uslubida jamoadagi do'stona munosabatlar rivojlanadi, rahbar guruh faolligi tarafdori, rasmiy tizimda shaxsiy manfaatlar xam nazarda tutilib, muloqot yuritishga keng yo'l ochib beriladi.
- 59 Qaysi boshqaruv uslubida rahbar jamoadagi norasmiy tizimni rivojlantiradi va muvaffaqiyatga erishishda rasmiy, ma'muriy shakldan ko'ra jamoaning norasmiy munosabatlari ustun qo'yiladi. Tashkilotda yangi kommunikatsiya tarmoqlari yaratilishiga keng yo'l ochiladi va hatto bunday tashabbus ijobiy baholanadi.

- 60 Xodimlar ish me'yorini o'zlari o'rnatishadi va uning bajarilgani uchun o'zlari mas'uldirlar. Xodimlar o'rtasida hamkorlik munosabati ustun turadi. Jamoa tavakkalga mushohada bilan bemalol boradi, har qanday qiyin vazifani ham yengil bajaradi.
- 61 Qaysi uslubli jamoada xodim uni tan olishlarini, hurmat va obro' qozonishni istaydi?
- 62 Qaysi uslub ta'siridagi jamoa doimo «tepadan» ko'rsatma kutib yashaydi va tashabbus ko'rsatolmaydi. Shuning uchun bunday guruh samarasi ham sust. Guruh a'zolarida ishdan ham, o'zaro munosabatlardan ham qoniqish past darajada.
- 63 Qaysi rahbarlikka asoslangan jamoaning ish unumi o'rta, ixtiro va tashabbuslar soni ham o'rta me'yorda, guruh a'zolari ishdan va o'zaro munosabatdan qoniqqan.
- 64 Shunday xodimlar ham borki, ular o'zining ma'lum xislatlari bilan jamoaning ko'pchilik a'zolarida ijobiy tassurot uyg'ota oladilar va ular guruhning norasmiy tizimida yuqori mavqeni egallaydilar. Bu Qaysi hissiyotlarga asoslangan munosabatlar turiga kiradi?
- 65 Shunday xodimlar ham borki, ular o'zining ma'lum xislatlari bilan jamoaning ko'pchilik a'zolarida salbiy tassurot uyg'otadilar. Bu Qaysi hissiyotlarga asoslangan munosabatlar turiga kiradi?
- 66 Psixologik talqin bo'yicha, jamoaning rasmiy tizimida yuqori mavqeni egallovchi xodim rahbar bo'lib hisoblansa, norasmiy tizimda yuqori mavqeni egallovchi shaxs esa – fanda qanday ataladi.
- 67 Yaqin paytgacha psixologiya fanida shaxsning liderlik xislatlarini shakllantirish bo'yicha qanday ta'limot yetakchi bo'lib kelgan.
- 68 Rahbar boshqaruvi jarayonida muloqot tadbirini tashkil etar ekan bu jarayonni rahbarlik muloqoti deb atash mumkin. To'la-to'kis va me'yorida tashkil etilgan rahbarlik muloqoti quyidagi asosiy bosqichlarni o'z ichiga oladi: Bosqichlarni ketma-ketlikda joylashtiring 1. Yechim variantlarini izlash. 2. Masalani muhokama qilish. 3. Aloqa/kontakt o'rnatish. 4. Qaror qabul qilish.
- 69 Ish yuzasidan amalga oshadigan boshqaruv muloqoti xodim bilan kontakt o'rnatishdan boshlanadi. Bu bosqichni amalga oshirish jarayoni rahbarning ikki savolga javob olishidan iboratdir:
- 70 Aloqa o'rnatish bosqichidagi birinchi savolga javob berar ekan, rahbar qarshisidagi odam haqida quyidagi bilimlarni bilishi va nazarda tutishi zarur: 1) yoshi; 2) mutaxassisligi, kasbi; 3) Iqtisodiy mavqei va daromadi 4) shu tashkilotda necha yildan beri ishlayotganligi; 5) Farzandlari soni 6) oilaviy ahvoli; 7) qobiliyati To'g'ri javobni aniqlang
- 71 Boshqa tomonni tushunish borasida tushunish alomatlarini minimal darajada namoyon etiladi. Masalan, oddiygina bosh qimirlatib tasdiqlash, «hmm», «ahha», «tushunarli» kabi iboralar bilan cheklanish. Bu...
- 72 Shaxs faolligining asosiy uch jabhasi namoyon bo'ladi. Bular quyidagilar: diqqatning suhbatdoshga yo'nalganligi – vizual, ya'ni ko'z kontakti, gapiruvchiga hurmat, sabr-toqat, tinglashga tayyorlik; faollik – maqsadga yo'nalganlik, qayta aloqa, tushunarli bayon etish, odob-intizom; xayrixohlik – ustunlikka intilmaslik, o'z hissiyotini nazorat etish, ma'lumotni e'tiroz bildirmay qabul qilish, salbiy hisning yo'qligi, optimal nutq tempi. Bu...
- 73 Nizoli vaziyatda inson besh xil harakat uslubidan birini tanlashga o'z moyilligini bildiradi. Bunda rahbar xodim ta'kidlayotgan yechimni qabul qiladi bu qaysi uslub?
- 74 Nizoli vaziyatda inson besh xil harakat uslubidan birini tanlashga o'z moyilligini bildiradi. Bunda masala ikkala tomonni ham qisman qoniqtiradigan yechim orqali hal
- 75 Nizoli vaziyatda inson besh xil harakat uslubidan birini tanlashga o'z moyilligini bildiradi. Bunda ya'ni turli bahona bilan masalani hal etuvchi uzil-kesil yechim qabul qilinmaydi bu qaysi uslub?
- 76 Nizoli vaziyatda inson besh xil harakat uslubidan birini tanlashga o'z moyilligini bildiradi. Bunda ikkala tomonni qoniqtiruvchi yechim izlanadi va bu izlanish davomida rahbar o'z xodimi manfaati haqida qayg'uradi, xodim esa rahbar va tashkilot manfaatini nazarda tutgan holda o'z muammosi yechimini izlaydi bu qaysi uslub?

- 77 Kimning Aniqlanishicha, boshqa odam idrok qilingan paytda birinchi bo'lib uning soch turmaklashiga e'tibor qaratilar ekan. Sochdan keyin e'tibor insoning ko'ziga karatiladi?
- 78 Qaror qabul qilish darajalaridan tarifga mos keluvchi Malaka qatorini aniqlang Yo'riqnoma va qoidalarga so'zsiz amal qilish, vaziyatni to'g'ri baholash. Nazoratni tashkil etish.
- 79 Qaror qabul qilish darajalaridan tarifga mos keluvchi Malaka qatorini aniqlang. Maqsadlarni o'rnatish. Rejalashtirish. Ma'lumotlarni tahlil etish
- 80 Qaror qabul qilish darajalaridan tarifga mos keluvchi Malaka qatorini aniqlang Muammoni identifikatsiyalash. Muammoni tizimli ravishda yechish. Ishchi guruhlarini tashkil etish. Mavjud xavflarni tahlil etisha. Odatiy, kundalik
- 81 Qaror qabul qilish darajalaridan tarifga mos keluvchi Malaka qatorini aniqlang Ijodiy boshqarish. Strategik rejalashtirish
- 82 Biron-bir masala yuzasidan kelishuv jarayonidir. Bu jarayonda, odatda, kamida ikki tomon ishtirok etadi va har qaysi tomon, o'z manfaatini amalga oshirishni ko'zlaydi. Manfaatlari turlicha bo'lishiga qaramay, umumiy faoliyat olib boruvchi tomonlar ma'lum qoidalar doirasida harakat qilib, o'zaro qoniqtiruvchi va hamma tomonga ma'qul yechim ustida ish olib boradilar. Bu...
- 83 Muzokara uch natijaga erishilganda muvaffaqiyatli deb hisoblanishi mumkin to'g'ri javobni aniqlang 1) oqilona kelishuv; 2) vaqtni tejash; 3) tomonlar o'rtasidagi munosabatning yaxshilanishi (hech bo'lmaganda yomonlashmasligi). 4) ko'proq suhbat qilish
- 84 Muzokara yakuniga salbiy ta'sir etuvchi psixologik omillarga kirmaydigan birini aniqlang
- 85 Qaysi olimning aniqlashicha, farzandlarning keyinchalik ota kasbini egallamaslik sabablaridan biri ushbu kasb yuzasidan ota-ona ta'sirida shakllangan salbiy taassurot ekan. Shu munosabat bilan uyda, farzandlar orasida o'z xizmati, ishi yuzasidan salbiy fikrlar bildirmaslik va bolada ishdan erta ranjish hissini uyg'otmaslik maslahati beriladi.
- 86 Oilaviy munosabtlarni uch asosiy namunaga toifalash mumkin shunda ushbu tarif qaysi turiga kiradi? oilada a'zolar doimo birga bo'lishga intilishadi. Bunday munosabatlar faqatgina er-xotin hamjihatligida emas, balki farzandlarga bo'lgan munosabatni ham o'z ichiga oladi. Vaqt o'tishi bilan, hatto er-xotin ham ko'rinishi, ham ichki dunyosiga ko'ra bir-birlariga o'xshab ketishadi.
- 87 Oilaviy munosabtlarni uch asosiy namunaga toifalash mumkin shunda ushbu tarif qaysi turiga kiradi? Bunday oilada ayrim sohalarda er va xotin birgalikda harakat qilishiga qaramay, ba'zi bir masalalarni alohida hal etishga intiladilar. Masalan, uyda mehmon kutayotganda, qarindoshlar davrasida birga bo'lish, lekin o'z do'st-birodarlari bilan alohida-alohida munosabatlar qurish. Oilaviy hayotga tegishli masalalarni birgalida hal etish, shaxsiy muammolarda esa mustaqillikka intilish.
- 88 Oilaviy munosabtlarni uch asosiy namunaga toifalash mumkin shunda ushbu tarif qaysi turiga kiradi? Oilaviy hayot muammo va masalalari erkakniki va ayolniki deb taqsimlanadi. Men sening ishingiz aralashmayman, sen esa menikiga qabilida ish yuritiladi. Bunday muhit albatta bola tarbiyasiga ham salbiy ta'sir etishi mumkin. Bola bunday oilaviy munosabatlarni tez ilg'ab oladi, qachon va qaysi masala bo'yicha kimga murojaat etishga farosati yetadi
- 89 Kichik guruhning o'zi ikkiga bo'linadi: o'z ahilligi va o'zidagi «BIZ» hissiyotining yuksakligi bilan ko'zga tashlanadi. Asosiy belgilari – uning kamsonliligi, a'zolari o'rtasidagi masofa yaqinligi, o'zaro munosabatlarning shaxsiy xususiyatlarga asoslanganligi. Bunday guruhga yorqin misol sifatida oilani keltirish mumkin. Bu qaysi guruh turi hisoblanadi?
- 90 Kichik guruhning o'zi ikkiga bo'linadi: deb faoliyati aniq maqsadga yo'nalgan va o'zaro munosabatlarda rasmiy jihatlar kuzatiladigan jamoaga aytiladi. Bunday guruhda asosiy diqqat o'zaro munosabatlarga emas, balki ma'lum vazifani bajarish malakasiga qaratiladi Bu qaysi guruh turi hisoblanadi?
- 91 Kichik guruhning o'zi ikkiga bo'linadi: o'z mazmuniga ko'ra, biron kimsa uchun eng ardoqli va o'ziga yaqin tutuvchi jamoani anglatadi. Odatda har kim referent guruhni o'ziga namuna sifatida qabul qiladi va o'z xulqini shu guruh normalari bilan moslashtirishga intiladi. Bu qaysi guruh turi hisoblanadi?

92 Tashkilotni ijtimoiy tuzilma sifatida qabul qilar ekanmiz, bu qarashda yangi ijtimoiy psixologik jihatlarning ajratib olinishi zamonaviy boshqaruv ilmining yutug'idir. Odatda inson o'z xulqini o'zi xohlaganicha amalga oshirolmaydi. U hohlasin-hohlamasin jamiyat tomonidan qo'yilgan ma'lum talablarga rioya etib yashashi shart. Har qanday inson ulg'ayishi davomida turli guruh va jamoalarga a'zo bo'lib boradi. Bu...

93 Tashkilotni ijtimoiy tuzilma sifatida qabul qilar ekanmiz, bu qarashda yangi ijtimoiy psixologik jihatlarning ajratib olinishi zamonaviy boshqaruv ilmining yutug'idir. ayni jamoa a'zolari o'rtasidagi munosabatlarni ma'lum tartibga solib turuvchi yozilmagan, lekin, unga amal qilinishi lozim bo'lgan qoidadir. Bu...

94. Olim R. Shindler guruhdagi xodimlar mavqeidan kelib chiquvchi rollarni ifodalab, ularga quyidagicha izoh berib o'tadi: guruh yetakchisi, o'zgalarni faollikka va maqsad sari undaydi, ularga ishonch va qat'iylik baxsh etadi. bu turdagi xodim fanda qanday ataladi?

95. Olim R. Shindler guruhdagi xodimlar mavqeidan kelib chiquvchi rollarni ifodalab, ularga quyidagicha izoh berib o'tadi: guruhdagi ikkinchi shaxs – ekspert, ya'ni guruh baholovchisi, sovuqqon, mulohazali, alfaga nisbatan tadbirli, guruhga xos norma va qoidalar himoyachisi. bu turdagi xodim fanda qanday ataladi?

96. Olim R. Shindler guruhdagi xodimlar mavqeidan kelib chiquvchi rollarni ifodalab, ularga quyidagicha izoh berib o'tadi: passiv moslashuvchi, o'zini oshkora qilmaslikka urinadi. Bunday odamlar odatda to'rt toifaga bo'linadi: 1) alfaga sodiq va unga hamsoya shaxs; 2) loqayd xodim, bundaylar alfa uchun qulay kimsa; 3) o'z mavqeidan norozi, ammo bo'ysunishga majbur; 4) o'z fikriga ega, lekin rahbarga til tekizmasdan guruhdagi mavjud tartibni tanqid ostiga oluvchi shaxs. bu turdagi xodim fanda qanday ataladi?

97. Olim R. Shindler guruhdagi xodimlar mavqeidan kelib chiquvchi rollarni ifodalab, ularga quyidagicha izoh berib o'tadi: guruh nafrati va noroziligi qaratilgan xodim bu turdagi xodim fanda qanday ataladi?

98. Ijtimoiy psixologiya sohasidagi olimlardan B. Takman va M Djensonlarning aniqlashlaricha, guruhlar o'z rivojlanishida beshta boschqichni bosib o'tadi: Guruh tashkil topishi paytida yangi a'zolar o'rtasida o'zaro munosabatlar tizimi o'rnatiladi va guruhdagi vaziyat o'rganiladi: guruhdagi ustuvor qadriyatlar, normalar va ustanovkalar aniqlanadi. Bu davrda o'zaro muloqot normalari shakllanadi. O'zaro hamkorlik tartiblarini aniqlash maqsadida xodimlar rahbar bilan tez-tez uchrashishga, o'z vazifa va mas'uliyatlariga aniqlik kiritishga ehtiyoj sezadilar.

99. Ijtimoiy psixologiya sohasidagi olimlardan B. Takman va M Djensonlarning aniqlashlaricha, guruhlar o'z rivojlanishida beshta boschqichni bosib o'tadi: Bu boschqichda har bir xodim jamoadagi o'z mavqeini tasdiqlashga intiladi, a'zolar o'rtasida o'zaro musobaqa va o'zaro himoya, kichik guruhlariga bo'linish va o'ziga sheriklar topish, g'oliblikka intilish kuzatiladi. Natijada, jamoda nizolar kelib chiqadi, rahbariyat tomonidan shakllantirilayotgan qadriyatlar va majburiyatlarga putur yetadi.

100. Ijtimoiy psixologiya sohasidagi olimlardan B. Takman va M Djensonlarning aniqlashlaricha, guruhlar o'z rivojlanishida beshta boschqichni bosib o'tadi: Bu boschqichda guruh samarali faoliyat olib boradi, tizim tashkil topadi, o'zaro munosabatlar mustahkamlanadi, har bir xodimning mehnat imkoniyati, shuningdek, qobiliyati ayon bo'ladi. Jamoa umummaqsad yo'lida o'zaro yordam qo'lini cho'zadi va hamkorlik negizida faoliyat yuritadi.