

Samarqand iqtisodiyot va servis institute “Menejment” kafedrası
“Tashkiliy xulq” fanidan 2025/2026-o‘quv yili bahorgi semestrda yakuniy imtihon (test)da
tushadigan savollar ro‘yxati

1. Tashkiliy xulq asoslari. Individlari va tashkilotlar dinamikasi
2. Tashkiliy xulq nima? Uning asosiy konsepsiyalari
3. Asosiy nazariy yondashuvlar. Tashkiliy xulq modellari
4. Tashkiliy xulq tizimi va modellari
5. Kommunikatsiyalar mohiyati. Quyi yo‘nalishli va yuqori yo‘nalishli kommunikatsiyalar
6. Kommunikatsiyalarning boshqa shakllari. Elektron kommunikatsiyalar
7. Ijtimoiy tizim va tashkiliy madaniyat
8. Ijtimoiy tizim tushunchasi. Ijtimoiy madaniyat
9. Bozor iqtisodiyoti sharoitida tashkilotlarning roli
10. Tashkilot maqomi. Norasmiy muloqot
11. Tashkiliy madaniyat
12. Motivatsiya va rag‘batlantirish. Motivatsiya modeli
13. Motivatsion omillar. Inson ehtiyojlari va ularning turlari
14. Xulqni tartibga solish, maqsad tanlash, motivatsiya nazariyalarining amaliy qo‘llanilishi
15. Kutilishlar modeli, taqqoslashga asoslangan modellar
16. Mehnat natijalarini baholash va rag‘batlantirish. Pul – rag‘bat vositasi sifatida
17. Tashkiliy xulq va faoliyat natijalari bo‘yicha attestatsiya
18. Iqtisodiy rag‘batlantirish tizimlari. Yagona rag‘batlantirish tizimi
19. Rahbarlik va vakolat berish. Rahbarlik tabiati
20. Rahbarlik uslublariga xulqiy yondashuvlar
21. Situatsion yondashuvlar
22. Vakolat berish va boshqaruvda ishtirok
23. Vakolat berish va ishtirokning asoslari
24. Boshqaruvda ishtirok mexanizmlari va dasturlari
25. Boshqaruvda ishtirok bo‘yicha ayrim mulohazalar
26. Individual va guruh xulq
27. Xodimlar munosabatlari (ustanovkalari). Ularning tabiati
28. Mehnatdan qoniqish darajasini o‘rganish
29. Tadqiqotni ishlab chiqish va o‘tkazish
30. Xodimlar munosabatlarini o‘zgartirish, tashkilot va shaxs o‘rtasidagi muammolar
31. «Tashkiliy xulq» fanining o‘rganish maqsadlari
32. Qaysi fanlar metodlaridan foydalanadi
33. Inson xulqiga ta‘sir qiluvchi sharoitlar tizimini yaratish jarayoni
34. Emotsional munosabatga asoslangan ijobiy munosabat
35. Shaxsning muloqot doirasi va masofasi
36. Shaxsiy sifatlar asosidagi status
37. Tashkiliy va ma‘naviy rag‘batlar qaysi turga kiradi
38. Faoliyatni rag‘batlantirishda motivatsiya qanday shaklda namoyon bo‘ladi
39. Tashkiliy xulq –
40. Tashkiliy xulqning maqsadlari
41. Tashkilot tabiati turli kuchlar ta‘sirida shakllanadi
42. Menejerlar javobgar bo‘lgan qo‘shimcha elementlar
43. Mak-Gregor nazariyasida demokratik uslub qaysi nazariyaga to‘g‘ri keladi
44. Tashkiliy xulq modellari
45. Avtoritar model
46. Opeka (qo‘llab-quvvatlash) modeli
47. Qo‘llab-quvvatlovchi model
48. Kollegial model

49. Kommunikatsiyalar –
50. Kommunikativ jarayon
51. Xabarni qabul qilish bosqichlari ketma-ketligi
52. Xabar yuborish bosqichlari ketma-ketligi
53. Ikki tomonlama kommunikatsiya uchun kimlar ishtirok etadi
54. Kommunikativ to'siqlar turlari
55. Qaysi to'siqlar kommunikativ to'siqlar hisoblanadi
56. Shaxsiy to'siqlar
57. Semantik to'siqlar
58. Neverbal vositalar
59. Verbal kommunikatsiyalar qanday amalga oshadi
60. Samarali kommunikatsiya shartlari
61. Qayta aloqa nimaga olib keladi
62. Muayyan tarzda harakat qilish tendensiyasi nima deb ataladi
63. Hokimiyat madaniyati
64. Rolli madaniyat
65. Vazifa madaniyati
66. Shaxs madaniyati
67. Muvaffaqiyatga intilish motivatsiyasi
68. Guruhga mansublik motivatsiyasi
69. Kompetentlik motivatsiyasi
70. Hokimiyat motivatsiyasi
71. Maslou nazariyasiga ko'ra
72. «O'zini namoyon qiluvchi» shaxsni nima harakatlantiradi
73. O'zini ifodalash ehtiyoji mohiyati
74. Vrum tomonidan ishlab chiqilgan nazariya
75. Shakllantirish
76. Manfiy mustahkamlash
77. Jazo
78. Tormozlash
79. Doimiy mustahkamlash grafigi
80. Qisman mustahkamlash grafigi
81. Kutilishlar nazariyasi muallifi
82. Valentlik
83. Kutilish
84. Instrumentallik
85. Kutilishlar nazariyasi mazmuni
86. Texnik malaka
87. Konseptual qobiliyatlar
88. Majburlash orqali boshqaruv uslubi
89. Atributsiya tushunchasi
90. Erkinlik beruvchi rahbar
91. Demokratik rahbarlik tarafdorlari
92. Maqsadga yo'naltirilgan rahbarlik
93. Xulq farqining asosiy sababi
94. Odamlarni baholash tendensiyasi
95. Hokimiyat turlari
96. Majburlash orqali ta'sir
97. Adolat nazariyasiga ko'ra taqqoslash
98. Samaradorlik mezonlari
99. Tashkilot belgilari
100. Tashkilot hayotiy sikli

101. Burilish nuqtalari
102. Mazmuniy motivatsiya nazariyalari xususiyati
103. Maslou ierarxiyasi tartibi
104. OP falsafasi manbalari
105. Samarali OP natijalari
106. Xarizmatik liderlik ta'rifi
107. Moslashuv va saqlab qolish vazifasi
108. Inson va tashkilot o'zaro munosabati
109. Davriy kompensatsiya turlari
110. O'zaro munosabat yondashuvlari soni
111. Moslashuv turlari
112. Kirishdagi muammolar
113. Rolli konfliktlar
114. Konfliktni bartaraf etish usullari
115. Muvaffaqiyatli kirish sharti
116. Kompensatsiya turlari
117. Nomavjud o'qitish turi
118. Tashkiliy muhit elementlari
119. Insonga nisbatan yondashuv
120. Sinergiya effekti
121. Parsons modeli
122. Ichki integratsiya jarayoni
123. Madaniyat ta'siri modeli
124. An'anaviy tadbirlar
125. Yangi madaniy element
126. Ishdan bo'shatish marosimi
127. Tashkiliy madaniyat darajalari
128. Tashqi moslashuv jarayoni
129. Maqsad qo'yish nazariyasi xususiyatlari
130. O'zaro ta'sir markazi
131. Tajriba asosida o'zgarish
132. Kutilishlar turi
133. Tashkiliy muhit
134. Vygotskiy nazariyasi
135. Alderfer ehtiyojlari
136. Ehtiyojlar guruhi soni
137. MakKlelland nazariyasi guruhlari
138. Partisipativ boshqaruv mazmuni
139. MakKlelland ehtiyojlari
140. «Vinograd novdasi» turlari
141. Uning xususiyati
142. Ijtimoiy tizim
143. Gersberg nazariyasi
144. Xulq elementlari
145. Kutilishlar nazariyasi mazmuni
146. Adolat nazariyasi asosi
147. Tashkiliy madaniyat

Kafedra mudiri i.f.n. dosent



Tursunov F.U.