

Date: 9<sup>th</sup> May-2026

RAQAMLI ISH MUHITIDA XODIMLARNING IJTIMOYIY-PSIXOLOGIK  
ADAPTATSIYASI VA TEXNOSTRESSNI BOSHQARISH MASALALARI

Panjizoda Shahzoda Ziyod qizi Zoxiriy

**Annotatsiya:** Maqolada raqamli ish muhitiga moslashishning ijtimoiy-psixologik mexanizmlari va texnostress fenomenining kelib chiqish sabablari tadqiq etiladi. Axborot texnologiyalarining jadallashuvi natijasida xodimlarda yuzaga keladigan psixologik yuklamalar, kognitiv adaptatsiya va hissiy barqarorlikni saqlash strategiyalari ilmiy tahlil qilingan.

**Kalit soʻzlar:** raqamli mehnat muhiti, ijtimoiy-psixologik adaptatsiya, texnostress, kognitiv yuklama, raqamli transformatsiya, kiber-psixologiya, hissiy chidamlilik.

**Kirish.** Insoniyat faoliyatining barcha jabhalariga axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining shiddat bilan kirib kelishi mehnatning nafaqat texnik, balki chuqur ijtimoiy-psixologik manzarasini ham oʻzgartirib yubordi. Raqamli ish muhiti tushunchasi bugungi kunda shunchaki masofaviy ishlash yoki kompyuterdan foydalanish bilan cheklanmay, u inson psixikasining yangi turdagi sunʼiy ekotizimga moslashish jarayonini ifodalaydi. Ushbu sharoitda xodimlarning ijtimoiy-psixologik adaptatsiyasi masalasi strategik ahamiyat kasb etmoqda, chunki texnologik taraqqiyot surʼati koʻpincha insonning kognitiv va hissiy imkoniyatlaridan oʻzib ketmoqda. Mazkur maqolaning dolzarbligi raqamli mehnat muhitida inson ruhiyatiga tushayotgan bosimni kamaytirish, xodimlarning moslashuvchanlik salohiyatini oshirish va yangi davrning oʻziga xos muammosi - texnostressni boshqarishning samarali metodologiyasini ishlab chiqish zarurati bilan belgilanadi. Tadqiqotning maqsadi raqamli ish joyida xodimlarning ruhiy salomatligini saqlagan holda samaradorlikka erishishning psixologik determinantalarini ochib berishdan iborat.

**Ilmiy-nazariy tahlil.** Raqamli ish muhitida ijtimoiy-psixologik adaptatsiya jarayoni klassik adaptatsiya nazariyalaridan farqli oʻlaroq, oʻta dinamik va koʻp bosqichli xarakterga ega. Psixologiyada adaptatsiya - bu shaxsning oʻzgaruvchan tashqi muhit sharoitlariga moslashishi va shu muhit bilan muvozanatga erishish jarayonidir. Raqamli makonda ushbu muvozanatni saqlash xodimdan nafaqat yangi texnik koʻnikmalarni egallashni, balki "raqamli oʻzlik"ni shakllantirishni ham talab qiladi. Tadqiqotchi K. Kreyg tomonidan kiritilgan texnostress tushunchasi axborot texnologiyalari bilan oʻzaro taʼsir natijasida yuzaga keladigan salbiy psixologik holat boʻlib, u kognitiv yuklamaning haddan tashqari ortib ketishi bilan tavsiflanadi. Ilmiy adabiyotlarda texnostressning beshta asosiy determinanti ajratib koʻrsatiladi: texno-yuklama, texno-bosqin, texno-murakkablik, texno-noaniqlik va texno-xavfsizlik. Ushbu omillar xodimning ish va shaxsiy hayoti oʻrtasidagi chegaralarning emirilishiga olib keladi, bu esa oʻz navbatida psixologik "yonish" sindromini keltirib chiqaradi.

Nazariy jihatdan, raqamli adaptatsiya jarayonini tushunishda R. Lazarusning stress va kognitiv baholash nazariyasi muhim oʻrin tutadi. Unga koʻra, texnologik oʻzgarishlar



Date: 9<sup>th</sup> May-2026



xodim tomonidan "tahdid" emas, balki "imkoniyat" sifatida baholangan taqdiridagina adaptatsiya muvaffaqiyatli kechadi. Biroq, raqamli muhitning o'ta o'zgaruvchanligi xodimlarda "informativ charchoq" fenomenini paydo qiladi, bu yerda miya qabul qilinayotgan ulkan hajmdagi axborotni qayta ishlashga ulgurmaydi. Ijtimoiy-psixologik nuqtai nazardan, adaptatsiyaning eng murakkab qismi bu-raqamli kommunikatsiyada insoniy munosabatlarning virtualizatsiyalashuvidir. Nonverbal signallarning yetishmasligi va muloqotning asinxron xarakteri xodimlarda "ijtimoiy izolyatsiya" hissini kuchaytiradi, bu esa jamoaviy adaptatsiyani sekinlashtiruvchi faktor hisoblanadi.

Shuningdek, xalqaro tajribada texnostressni boshqarishda "psixologik chidamlilik" kontsepsiyasiga alohida urg'u berilmoqda. Bu xodimning texnologik bosim ostida o'z ruhiy muvozanatini saqlab qolish va qiyinchiliklardan o'sish uchun foydalanish qobiliyatidir. Nazariy tahlillar shuni ko'rsatadiki, raqamli ish muhitiga muvaffaqiyatli moslashish faqatgina texnik vositalarni o'zlashtirish bilan emas, balki shaxsning hissiy intellekti va o'z-o'zini boshqarish ko'nikmalarining rivojlanganligi bilan bog'liqdir. Shu bois, zamonaviy tashkilotlar boshqaruvida texnotsentrik yondashuvdan antropotsentrik yondashuvga o'tish, ya'ni texnologiyani inson psixologik imkoniyatlariga moslashtirish asosiy ilmiy paradigma bo'lib xizmat qilishi lozim. Kelajakda raqamli adaptatsiya masalalarini o'rganishda nafaqat individual xulq-atvor, balki jamoaviy raqamli madaniyatning shakllanish qonuniyatlarini tadqiq etish ham dolzarb bo'lib qoladi.

**Asosiy qism.** Raqamli ish muhitiga ijtimoiy-psixologik adaptatsiya jarayoni amaliyotda xodimning "virtual kommunikativ kompetensiyasi" orqali namoyon bo'ladi. Bu kompetensiya faqatgina dasturlarda ishlashni emas, balki raqamli muloqotdagi hissiy signallarni to'g'ri o'qish va uzatish mahoratini o'z ichiga oladi. Adaptatsiyaning muvaffaqiyatli kechayotganini belgilovchi asosiy ko'rsatkich xodimda yuzaga keladigan "raqamli o'zlik" hissi hisoblanadi. Ya'ni, inson ekran ortida ham o'zining kasbiy mavqeyi va jamoaviy o'rnini barqaror his etishi lozim. Agar xodim virtual muhitda o'z ta'sir doirasini yo'qotganini sezsa, unda ijtimoiy-psixologik himoya reaksiyalari ishga tushadi, bu esa ish samaradorligining pasayishi va jamoaviy aloqalarning uzilishiga olib keladi.

Texnostressni boshqarishning amaliy mexanizmlaridan biri - bu mehnat faoliyatini "axborotli filtratsiya" tamoyili asosida tashkil etishdir. Raqamli muhitda xodimlarning diqqati doimiy ravishda turli bildirishnomalar bilan bo'linishi natijasida "fraktal mehnat" holati yuzaga keladi. Bunda xodim bir vaqtning o'zida bir nechta vazifa bilan shug'ullanadi, biroq ularning birortasiga chuqur kognitiv diqqat qaratolmaydi. Ushbu muammoni bartaraf etish uchun tashkilotlarda "chuqur mehnat" soatlarini joriy etish tavsiya etiladi. Bu vaqt davomida barcha raqamli aloqa vositalari o'chirilib, xodimga faqat bitta murakkab vazifa bilan shug'ullanish uchun psixologik erkinlik beriladi. Bunday yondashuv texnologik bosimni kamaytirib, intellektual qoniqish hissini oshiradi.

Yana bir muhim jihat - raqamli ish muhitida "ijtimoiy izolyatsiya" bilan bog'liq adaptatsiya muammolaridir. Jismoniy muloqotning yo'qligi xodimlarda "hissiy ochlik"ni keltirib chiqaradi. Buni boshqarish uchun xalqaro amaliyotda "video-empatiya" seanslari qo'llaniladi. Bu shunchaki ishchi yig'ilish emas, balki xodimlarning bir-biri bilan hissiy bog'lanishini ta'minlovchi, o'zaro qo'llab-quvvatlashga yo'naltirilgan norasmiy virtual

Date: 9<sup>th</sup> May-2026

uchrashuvlardir. Psixologik nuqtai nazardan, ekran orqali ko'z kontakti o'rnatish miyada ishonch uchun mas'ul bo'lgan oksitotsin gormoni ajralishiga yordam beradi va adaptatsiya jarayonini yumshatadi.

Texnostressning oldini olishda "kognitiv ergonomika" qoidalariga rioya qilish ham hal qiluvchi ahamiyatga ega. Bu ish qurollarining inson psixofiziologik imkoniyatlariga qanchalik mosligini anglatadi. Murakkab va tushunarsiz interfeyslar xodimda ongsiz ravishda qarshilik va tajovuzkorlik uyg'otadi. Shu sababli, adaptatsiya jarayonini yengillashtirish uchun korporativ raqamli muhitni soddalashtirish, xodimlarni texnologik o'zgarishlar haqida oldindan xabardor qilish va ularga yangi vositalarni o'zlashtirish uchun "psixologik pauza" berish zarur. Bu strategiyalar majmuasi texnologiyani insonning raqibidan uning samarali hamkoriga aylantirish imkonini beradi.

**Xulosa.** Raqamli ish muhitida xodimlarning ijtimoiy-psixologik adaptatsiyasi va texnostressni boshqarish masalalarini o'rganish shuni ko'rsatadiki, texnologik taraqqiyot nafaqat ish unumdorligini oshiruvchi vosita, balki inson ruhiyatiga kuchli ta'sir ko'rsatuvchi murakkab tizimdir. Tadqiqot natijalari shuni tasdiqlaydiki, xodimlarning raqamli makonga muvaffaqiyatli moslashishi faqatgina texnik savodxonlikka emas, balki ularning hissiy intellekti, kognitiv moslashuvchanligi va tashkilotdagi psixologik qo'llab-quvvatlash tizimiga bevosita bog'liqdir.

Texnostress fenomenini bartaraf etishda antropotsentrik yondashuvni qo'llash bugungi kunning strategik zaruratidir. Bunda asosiy e'tibor quyidagilarga qaratilishi lozim:

- **Raqamli madaniyatni shakllantirish:** Ish va shaxsiy hayot chegaralarini himoya qiluvchi korporativ standartlarni (masalan, "onlayn bo'lmaslik huquqi") joriy etish.
- **Kognitiv salomatlikni muhofaza qilish:** Axborot yuklamasini kamaytirish maqsadida ish jarayonini tizimlashtirish va "chuqur mehnat" soatlari orqali xodimlarning intellektual resurslarini asrash.
- **Hissiy aloqalarni mustahkamlash:** Virtual izolyatsiyaning oldini olish uchun raqamli muloqotda insoniy omilni, o'zaro ishonch va empatik munosabatlarni rag'batlantirish.

Xulosa qilib aytganda, raqamli transformatsiya davrida mehnat samaradorligi va xodimning ruhiy farovonligi orasidagi muvozanatni saqlash tashkilot muvaffaqiyatining bosh mezonidir. Texnologiyalar inson imkoniyatlarini kengaytirishi lozim, uning psixologik resurslarini so'ndirmasligi kerak. Kelajakda ushbu yo'nalishdagi tadqiqotlar raqamli muhitda shaxsning ruhiy barqarorligini oshiruvchi innovatsion psixofiziologik usullarni ishlab chiqishga yo'naltirilishi maqsadga muvofiqdir.

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Craig, B. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. New York: Pantheon Books, pp. 12–45.
2. Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Hoboken: Wiley, pp. 85–112.
3. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, pp. 117–140.



Date: 9<sup>th</sup> May-2026

4. Walther, J. B. (1996). Computer-mediated communication: Impersonal, interpersonal, and hyperpersonal interaction. *Communication Research*, 23(1), pp. 3–43.
5. Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), pp. 301–328.
6. Newport, C. (2016). *Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World*. New York: Grand Central Publishing, pp. 62–90.
7. Siddiqov, A. J. (2021). Raqamli iqtisodiyotda mehnat psixologiyasi: muammo va yechimlar. Toshkent: Universitet, 54–70-betlar.
8. Гнездилов, Г. В., Шлыкова, Н. И. (2019). Психология адаптации личности в условиях цифровизации. Москва: ИИЦ, стр. 102–128.
9. Bond, J., & Manser, P. (2021). *Remote Work Psychology: Managing Technostress and Mental Health*. London: Routledge, pp. 145–168.
10. Андреева, Г. М. (2009). Социальная психология цифровой эпохи. Москва: Аспект Пресс, стр. 210–235.

