

VIRTUAL ISHCHI GURUHLARDA IJTIMOYIY-PSIXOLOGIK MUHITNING
SHAKLLANISH XUSUSIYATLARI

Panjizoda Shahzoda Ziyod qizi Zoxiriy

Annotatsiya: *Mazkur maqolada zamonaviy tashkilotlarda keng ommalashgan virtual ishchi guruhlarda ijtimoiy-psixologik muhitning shakllanish xususiyatlari tadqiq etiladi. Masofaviy hamkorlik sharoitida shaxslararo munosabatlar, ishonch, guruh jipsligi va kommunikativ to‘siqlarning psixologik tabiatiga urg‘u beriladi. Shuningdek, virtual muhitda hissiy intellektning roli va rahbarning boshqaruv uslubi jamoadagi umumiy kayfiyatga qanday ta‘sir ko‘rsatishi ilmiy asoslab berilgan.*

Kalit so‘zlar: *Virtual guruh, ijtimoiy-psixologik muhit, raqamli kommunikatsiya, guruh dinamikasi, guruh jipsligi, kiberpsixologiya, masofaviy mehnat, ishonch, korporativ madaniyat.*

Abstract: *This article explores the specific characteristics of the formation of the socio-psychological climate in virtual workgroups, which have become a strategic resource for modern organizations. It analyzes the transformation of interpersonal trust in remote cooperation, psychological barriers to ensuring group cohesion, and the cognitive aspects of digital communication. Based on the research, scientific and practical recommendations for creating a healthy emotional climate in virtual teams are put forward.*

Keywords: *virtual group, socio-psychological climate, digital communication, trust, group dynamics, cyberpsychology, remote work, leadership, communicative competence.*

Аннотация: *В данной статье исследуются особенности формирования социально-психологического климата в виртуальных рабочих группах, ставших стратегическим ресурсом современных организаций. Анализируется трансформация межличностного доверия в условиях дистанционного сотрудничества, психологические барьеры в обеспечении групповой сплоченности и когнитивные аспекты цифровой коммуникации. На основе проведенного исследования выдвигаются научно-практические рекомендации по созданию здорового эмоционального климата в виртуальных командах.*

Ключевые слова: *виртуальная группа, социально-психологический климат, цифровая коммуникация, доверие, групповая динамика, кибберпсихология, удаленная работа, лидерство, коммуникативная компетентность.*

KIRISH

Bugungi globallashuv va raqamli transformatsiya davrida mehnat faoliyatining an‘anaviy shakllari tubdan o‘zgarimoqda. Axborot texnologiyalarining rivojlanishi natijasida "virtual ishchi guruhlar" tushunchasi zamonaviy psixologiya va menejmentning markaziy ob‘ektiga aylandi. Virtual guruhlar – bu geografik jihatdan tarqoq holda joylashgan, umumiy maqsad yo‘lida asosan elektron aloqa vositalari yordamida birlashgan

mutaxassislar jamoasidir. Biroq, texnologik qulayliklarga qaramay, bunday guruhlarda ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirish an’anaviy "yuzma-yuz" jamoalarga qaraganda ancha murakkab kechadi.

Ijtimoiy-psixologik muhit – bu guruh a’zolarining o‘zaro munosabatlari, ishga bo‘lgan munosabati va guruhdagi umumiy hissiy holatni belgilovchi integral ko‘rsatkichdir. Virtual formatda bevosita vizual va hissiy kontaktning cheklanganligi "psixologik masofa"ning ortishiga olib keladi. Bu esa o‘z navbatida guruhning samaradorligiga, xodimlarning motivatsiyasiga va ularning tashkilotga bo‘lgan sadoqatiga bevosita ta’sir o‘tkazadi. Shuning uchun virtual guruhlarda sog‘lom muhit yaratish qonuniyatlarini o‘rganish bugungi kunning dolzarb ilmiy muammolaridan biri hisoblanadi.

Asosiy qism. Virtual ishchi guruhlarda ijtimoiy-psixologik muhitning shakllanishi bir necha fundamental bosqichlarni va o‘ziga xos xususiyatlarni o‘z ichiga oladi. Birinchi navbatda, virtual muhitda ishonch fenomeni o‘zgacha ahamiyat kasb etadi. An’anaviy guruhlarda ishonch vaqt o‘tishi bilan shaxsiy munosabatlar negizida shakllansa, virtual guruhlarda "tezkor ishonch" tushunchasi ustuvorlik qiladi. Bu yerda a’zolar bir-birining shaxsiy xislatlaridan ko‘ra, professional kompetensiyasiga qarab dastlabki xulosalarni chiqaradilar. Agar dastlabki topshiriqlar muvaffaqiyatli bajarilsa, guruhda ijobiy psixologik iqlim uchun poydevor qo‘yiladi.

Guruh dinamikasining nazariyotchisi Bryus Takmenning modelini virtual guruhlariga tatbiq etsak, “shakllanish” va “ziddiyat” bosqichlari raqamli muhitda ancha cho‘zilishi yoki aksincha, yashirin shaklda o‘tishi mumkin. Virtual muloqotda nonverbal signallarning yetishmasligi ko‘pincha axborotning noto‘g‘ri interpretatsiya qilinishiga va kognitiv dissonansga sabab bo‘ladi. Masalan, yozma xabardagi neytral ohang qabul qiluvchi tomonidan salbiy yoki kesatq sifatida qabul qilinishi mumkin, bu esa guruh ichidagi hissiy muhitni zaharlovchi "mikro-nizo"larni keltirib chiqaradi.

Virtual guruhlarda guruh jipsligi masalasi ham alohida yondashuvni talab qiladi. Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, faqat ish yuzasidan muloqot qiladigan guruhlarda a’zolar o‘zini jamoaning bir qismi sifatida his qilishlari qiyin kechadi. Shuning uchun virtual "kofe-breyk"lar, norasmiy chatlar va video-uchrashuvlar orqali amalga oshiriladigan ijtimoiy interaktsiya psixologik yaqinlikni ta’minlaydi. Psixologik nuqtai nazardan, guruh a’zolarining "biz" kontseptsiyasini his qilishlari uchun ularning umumiy qadriyatlari va maqsadlari raqamli platformalarda muntazam ravishda vizuallashishi va tasdiqlanishi lozim.

Rahbarning roli virtual muhitda administratorlikdan ko‘ra ko‘proq moderatorlik va psixologik yordamga o‘zgaradi. Virtual lider guruh a’zolari o‘rtasidagi "axborot bo‘shlig‘i"ni to‘ldirishi, har bir xodimning hissiy holatini monitor qilib borishi zarur. Demokratik va qo‘llab-quvvatlovchi boshqaruv uslubi virtual jamoalarda autsayderlik (chetdan qolish) hissini kamaytiradi. Xodim o‘zini jismonan yolg‘iz his qilsa-da, funksional jihatdan jamoaning muhim bo‘lagi ekanligini anglasa, ijtimoiy-psixologik muhit barqarorlashadi.

Yana bir muhim jihat – bu kiber-etiket va kommunikativ madaniyatning shakllanganligidir. Virtual muhitda muloqotning aniq qoidalari (xabarlarga javob berish vaqti, video-kameralardan foydalanish odobi va h.k.) mavjudligi guruh a’zolarida

psixologik xavfsizlik hissini uyg‘otadi. Noaniqlik darajasining pasayishi stress darajasini tushiradi va jamoada o‘zaro yordam muhitini kuchaytiradi. Amaliy tajribalar shuni ko‘rsatadiki, yuqori darajadagi hissiy intellektga ega bo‘lgan xodimlar virtual guruhlarda empatiyani raqamli simvollar (emodzi, stikerlar) yoki matn orqali ifodalashga moslashadilar, bu esa "hissiy yuqish" effekti orqali ijobiy muhitni tarqatadi.

Virtual muhitda ijtimoiy-psixologik iqlimni o‘rganishda Jozef Valterning "Gipershaxsiy interaksiya" nazariyasi alohida ahamiyatga ega. Ushbu nazariyaga ko‘ra, virtual muloqot ba‘zan an‘anaviy muloqotdan ko‘ra yaqinroq va samaraliroq bo‘lishi mumkin. Buning sababi shundaki, raqamli muloqotda insonlar o‘z "men"ini boshqarish imkoniyatiga ega bo‘ladilar - xabarlarni tahrir qilish, eng maqbul so‘zlarni tanlash va o‘zini jamoaga yaxshiroq namoyon etish orqali guruhda ijobiy taassurot uyg‘otadilar. Bu jarayon jamoada psixologik ideallashtirishni keltirib chiqaradi va a‘zolar o‘rtasidagi masofani qisqartirishga xizmat qiladi.

Xorijiy tajribada, xususan, Silikon vodiysi texnologik jamoalarida "Psixologik xavfsizlik" tushunchasi virtual muhitning barqarorlik ko‘rsatkichi sifatida qaraladi. Harvard professori Emi Edmondson ta‘kidlaganidek, virtual guruhda har bir a‘zo xato qilishdan yoki tanqid qilinishdan qo‘rqmasdan o‘z fikrini ayta olishi shart. Agar raqamli makonda "shafqatsiz nazorat" o‘rnatilsa, xodimlarda kognitiv turg‘unlik yuzaga keladi va ular faqat buyruqlarni ijro etuvchi "raqamli robot"larga aylanib qoladilar. Shuning uchun zamonaviy virtual liderlikda "empatik tinglash" va xodimlarning ishdan tashqari hayotiy muammolariga nisbatan tolerantlik muhitni sog‘lomlashtiruvchi asosiy faktor sifatida tan olingan.

Guruh dinamikasini tahlil qilgan olim K. Levinning "Maydon nazariyasi" virtual guruhlariga tatbiq etilsa, raqamli muhitda har bir shaxs o‘zining individual psixologik maydonini guruh maydoniga moslashtirishi qiyin kechishi ayon bo‘ladi. Germaniya va Skandinaviya davlatlari tajribasida bu muammoni hal qilish uchun "Gibrid ritm" usulidan foydalaniladi. Ya‘ni, virtual guruhlar ma‘lum vaqt oraliq‘ida jismoniy uchrashuvlar o‘tkazadilar. Bu "hissiy quvvatlanish" virtual muhitdagi yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan begonalashuv va depressiv holatlarning oldini oladi.

Yana bir o‘ziga xos xususiyat - virtual muhitda "Ijtimoiy dangasalikfenomenining oldini olishdir. Psixolog M. Ringelman nazariyasiga ko‘ra, guruh a‘zolari soni ortishi bilan individual mas‘uliyat pasayishi mumkin. Virtual jamoalarda bu xavf yuqori bo‘lgani sababli, xalqaro amaliyotda har bir xodimning guruh maqsadiga qo‘shgan hissasini vizuallashtirish (masalan, umumiy yutuqlar tablosida ko‘rsatish) keng qo‘llaniladi. Bu nafaqat ish unumdorligini oshiradi, balki guruh ichida o‘zaro raqobat va hurmatga asoslangan sog‘lom ijtimoiy-psixologik muhitni mustahkamlaydi.

Shuningdek, "Kiber-ostrakizm" ya‘ni raqamli chetlatish masalasi ham bugungi kunda ilmiy hamjamiyat e‘tiborida. Agar guruh a‘zosi chatlarda e‘tibordan chetda qolsa yoki uning xabarlariga javob berilmasa, u jismoniy jamoada kamsitilgandek og‘ir ruhiy holatni boshdan kechiradi. Shu bois, zamonaviy virtual korporativ madaniyatda har bir xabarni e‘tirof etish shunchaki etiket emas, balki guruh a‘zosining mavjudligini tasdiqlovchi muhim psixologik vosita hisoblanadi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, virtual ishchi guruhlarda ijtimoiy-psixologik muhitning shakllanishi nafaqat texnik vositalarga, balki muloqotning mazmunan boyligi va hissiy ochiqligiga bog‘liqdir. Virtual jamoalar an’anaviy jamoalarga qaraganda "psixologik eroziya"ga ko‘proq moyil bo‘ladi, shuning uchun ularda ishonch, ochiqlik va o‘zaro qo‘llab-quvvatlash tamoyillari ongli ravishda tizimlashtirilishi shart.

Maqoladagi tahlillar shuni ko‘rsatadiki, sog‘lom muhitni ta’minlash uchun quyidagilar muhim:

1. Ishonchning professional darajadan shaxsiy darajaga o‘tishini ta’minlash.
2. Norasmiy virtual muloqot maydonlarini yaratish.
3. Muloqotdagi noaniqliklarni kamaytirish uchun qat’iy korporativ raqamli madaniyatni joriy etish.

Virtual guruhlar psixologiyasi kelajakda yanada murakkablashib boradi, biroq insoniy omil – tushunish, qadrlash va hamdardlik – har qanday raqamli makonda jamoani birlashtiruvchi asosiy kuch bo‘lib qolaveradi. Ushbu maqola virtual mehnat jamoalari samaradorligini oshirish va ulardagi insoniy munosabatlarni optimallashtirish bo‘yicha metodologik asos bo‘lib xizmat qilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. Hertel, G., Geister, S., & Konradt, U. (2005). Managing virtual teams: A review of current empirical research. *Human Resource Management Review*, Vol. 15(1), pp. 69–95.
2. Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th Ed. McGraw-Hill, pp. 384–412.
3. Andreyeva, G. M. (2001). *Sotsialnaya psixologiya*. Moskva: Aspekt Press, str. 164–182.
4. Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of Management Perspectives*, Vol. 14(3), pp. 81–90.
5. Nemov, R. S. (2003). *Psixologiya. Kniga 1*. Moskva: Vlados, str. 450–475.
6. Siddiqov, A. J. (2020). *Boshqaruv psixologiyasida raqamli texnologiyalar*. Toshkent: Innovatsiya-Ziyo, 78–92-betlar.
7. Xaydarov, F. I., Xalilova, N. I. (2010). *Umumiy psixologiya*. Toshkent: Fan va texnologiyalar, 112–135-betlar.
8. Duarte, D. L., & Snyder, N. T. (2006). *Mastering Virtual Teams*. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 120–145.