

F.A.Məmmədova
i.f.d., dosent, Azərbaycan Memarlıq və İnşaat Universiteti PHŞ
ORCID 0000-0002-12844-7562
fidan.mammadova@azmiu.edu.az
L.A.Qasımova
magistrant, Azərbaycan Memarlıq və İnşaat Universiteti PHŞ
ORCID 0009-0007-5257-5016
lghasimova1@gmail.com

Məqalə redaksiyaya daxil olub 14.01.2026

The article was received by editorial board on 14.01.2026

Статья принята к печати 14.01.2026

RƏQƏMSAL TRANSFORMASIYANIN İNSAN PSIXOLOGİYASINA TƏSİRİ

Xülasə

Məqalədə bəhs olunur – rəqəmsal transformasiyanın təsirlərindən, bu prosesin qəbulu zamanı müəssislərdə müşahidə olunan mərhələlərdən. Təşkilatın inkişafı üçün yeni texnologiyaların, sistemlərin tətbiqi ilə yanaşı işçilərin bu gedişata necə uyğunlaşacağı və ya da baş verən dəyişiklikləri nə dərəcədə qəbul edəcəyi qeyd olunur. Rəqəmsallaşma ilə insan amili arasındakı əlaqələr, insanların əhəmiyyəti əks olunur. Bununla yanaşı rəqəmsal transformasiya stressinin yaranmasına səbəb nədi konteksti araşdırılıb. Rəqəmsal transformasiyanın psixoloji təsirləri ilə yanaşı, rəqəmsal transformasiyaya psixoloji təsirlərdə mövcuddur. Yəni, biz hansı texnologiyaları bəyəniksə, hansılar güvən hissi verirə onlar bizim istifadə etdiyimiz rəqəmsal alət kimi həyatımızda olur. İşçinin məmnuniyyət səviyyəsi istifadə olunan rəqəmsal alətə təsir edir. Yekun olaraq rəqəmsallaşma cəmiyyətin, təşkilatların və fərdlərin gələcəyini yönləndirən aparıcı istiqamətə çevrilir.

Açar sözlər: rəqəmsallaşma, insan amili, psixoloji təsirlər, rəqəmsal transformasiya, rəqəmsal təsirlər, rəqəmsal transformasiya stressi.

GİRİŞ

Biz artıq gündəlik həyatımızda rəqəmsal texnologiyalardan geniş bir şəkildə istifadə edirik və cəmiyyətimiz rəqəmsallaşmanı adi, təbii bir proses kimi qəbul etməyə başlayıb. Bu rəqəmsallaşma prosesi bəs nə qədər asanlıqla qəbul edilir, ya da insanlar dəyişən bu rejim zamanı nələr düşünür? İnsan amili rəqəmsal transformasiyanın uğur qazanmasında ya həlledici rol oynayır, ya da onun qarşısını ala bilir. Təşkilatlar çox zaman yeni texnologiyaların tətbiqinə üstünlük verirlər, amma bu texnologiyaları qəbul edib istifadə edən işçiləri lazimi qədər diqqətə almırlar. Çünki bu zaman insanlar bu prosesə adaptasiya ola biləcəklərmi, yeni texnologiyalar nə şəkildə mənimsəniləcək kimi nüanslar diqqətə alınmalıdır.

Müəssisənin texnoloji dəyişikliklərə keçid dövrün nəzərə alsaq və bu zaman baş verən proseslərə mərhələli şəkildə yanaşsaq, rəhbərlər və işçilərin maraqları, təşkilatın strategiyası və ən əsası, rəqabətə davamlı mövqeyi uğurlu şəkildə həyata keçirilə bilər.

Bəs bu mərhələlər hansılardır, desək:

1) inkar mərhələsi - insanlar əvvəlcə dəyişikliyi istəməyəcəklər;

2) müqavimət mərhələsi – dəyişikliyin qacınılmaz olduğu dərk edilən ,amma tətbiqinə emosional səviyyədə qarşı çıxılan dövüdü;

3) tədqiqat mərhələsi – insanlarda artıq maraq yaranıb,sistemin necə işlədiyini öyrənməyə başlayırlar;

4) qəbul mərhələsi – son mərhələdə artıq rəqəmsal sistemin tələblərinə adaptasiya olur, onları iş prosesinin bir hissəsi kimi qəbul edirlər.

Bu mərhələlərin sonunda belə bir sual yaranır: Bəs niyə qəbul mərhələsi çox zaman uzun və çətin mərhələ olur? İnsanların dəyişən bu prosesdə adaptasiyasını yavaşladan, tərəddüdə salan başqa hansı amil mövcuddur?

Bu zaman Rəqəmsal Transformasiya Stresi anlayışı ön plana çıxır. Rəqəmsal Transformasiya Stresi – dünyada baş verən sürətli rəqəmsal dəyişikliklərə qısa zaman ərzində adaptasiya olunma qəbul mərhələsi nəticəsində yaranan sahəyəxas stres faktorudur.

Rəqəmsal transformasiya stressi yalnız texnologiya ilə bağlı narahatçılıq deyil ,rəqəmsallaşma zamanı insanların və təşkilatların bu dəyişikliyə necə reaksiya verdiyini əks etdirir. Bu təsirlərə işçilərin əməliyyat təcrübələri ,bacarıqları, rifah və bərabərlik məsələləri daxildir. Bunlar stressin özü deyil onun yaranan səbəblərdəndi.

Rəqəmsal Transformasiya Stresi tək bir problem deyil, o müxtəlif sahələrdən qaynaqlanan və bir-biri ilə bağlı olan bir vəziyyətdir. Siyasət yönümlü məhdudiyyətlər –burda işçilərin yeni texnologiyaya adaptasiyası dövründə bəzi əməl etməli olduqları qaydalar, idarəetmə funksiyaları və prosedurlara riayət etmək onlarda stres yarada bilər. Davranış məhdudiyyətləri – insanların vərdişləri və öyrənmə bacarıqları müxtəlifdir buda bəzi səbəblərdəndir. Texniki məhdudiyyətlər-texnologiyaların mürəkkəbliyi, uyğunlaşma çətinliyi kimi məhdudiyyətlərdə mövcuddur. Mədəni məhdudiyyətlər- işçilərin mövcud olan iş vərdişlərinin yeni sistemlə uyğunlaşmasında məhdudiyyətlər. Araşdırmalar rəqəmsal transformasiya stressinin mənbələrinin daxili və xarici olmaqla iki qrupa ayırır.

Daxili mənbələr - iş yerindəki problemlərdən yaranır. Məsələn, idarəetmə boşluqları, işçilərin bacarıq çatışmamazlığı və təşkilatı dəyişikliklərə müqavimət.

Xarici mənbələr - Şirkət xaricindən gələn təsirlərdir. Məsələn, bazar dəyişkənliyi, texnologiya sürəti, cəmiyyət və maraqlı tərəflərlə bağlı çətinliklər.

Rəqəmsal transformasiya təşəbbüsləri mövcud iş vərdişlərini pozur,rol qarışıqlığı, yaranan qeyri-müəyyənlik və sürətli adaptasiya tələbini artırır. Doğru və məqsədəuyğun rəqəmsal strategiyanın olmaması və qeyri-kafi vəziyyət idarəçiliyi rəqəmsal transformasiya stressinin əsas səbəblərindəndir. İş mühitində stress yeni İKT bacarıqlarını mənimsəmə və artan iş yükü ilə daha da güclənir. Liderliyin transformasiyası və işçi bacarıqlarının inkişafı rəqəmsal transformasiya stressini azaltmaq üçün zəruridir. Təşkilatlarda aydın rəqəmsal bacarıq proqramları, doğru strategiya qurulması üçün təməllərin qoyulması, işçilərin qərar verilmə prosesinə cəlb olunması, adaptasiyanın dəstəkləyən mühitin yaradılması zəruridir.

Rəqəmsal transformasiya stressi geniş iqtisadi və sosial proseslərdə əhəmiyyət daşıyır. Rəqəmsal transformasiya xidmətlərin yaxşılaşdırılmasını, biznes inkişafını və vətəndaş iştirakını sürətləndirir, amma doğru idarə olunmayan təşəbbüslər rəqəmsal bərabərsizlikləri, psixoloji yükü və məxfilik problemlərini yaradır. İKT transformasiyası kontekstində gender fərqlilikləri çox aydın şəkildə müşahidə olunur. Qadınlar daha çox stress yaşayır, çünki: İKT sahəsində stereotiplər hələdə güclüdür, yəni qadınlar hələdə texnologiya ilə uyğunlaşa bilmir düşüncəsi, qadınların öz texniki bacarıqlarına inamı ,kişi həmkarlara nisbətən aşağıdır. Həll yolu olaraq-gender həssas təlim proqramlarının, rəqəmsal savadlılıq və özünəinam inkişaf proqramları, mentorluq və bəzi dəstəklərin göstərilməsi.

Araşdırmalar Rəqəmsal Transformasiya Stressinin fərqli insan insan qruplarında və uzunmüddətli perspektivdə necə yayıldığını və necə azaldığını öyrənməlidir. Stress ölçümü üçün güvənli

metodlardan, mənbələrdən istifadə olunmalıdır. Müdaxillər təkcə məlumatlılığı artırmaqla kifayətlənməməli, həmçinin rəqəmsal stressi yaradan davranış və mühit faktorlarını hədəfləməlidir.

Elə bir mərhələyə çatmaq vacibdir ki, əməkdaşlar dəyişikliyi sadəcə qəbul etməsin, hətta onu dəstəkləsin və təbliğ etsinlər. Rəqəmsal transformasiyanın uğuru kompleks yanaşmadan aslıdır. Texnologiyanın tətbiqi, biznes məqsədləri və insan amili arasındakı balans qorumaq vacibdir.

Şirkətlər transformativ dəyişikliyi dəstəkləyən və qəbul edən bir ekosistem yaratmağa üstünlük verməlidirlər.

İlk addım, insanları birləşdirəcək aydın bir məqsəd və ümumi dəyərlər sistemini ifadə etməkdir. Müəssisələr adətən rəqəmsal transformasiyanın biznes üçün verdiyi məntiqi və ölçülə bilən nəticələrə diqqət yetirirlər. Amma insanları dəyişiklik etməyə həqiqətən həvələndirmək üçün onlarla emosional bağ yaratmaq daha vacibdir. Bu isə transformasiyanın niyə aparıldığını aydın şəkildə göstərmək və uğura çatmaq üçün atılacaq addımları – yəni prosesin necə baş verəcəyini sadə və detallı izah etməklə mümkün olur. Bu yanaşma hardansa sizə tanış gələ bilər çünki, Simon Sinek-in 2009-cu ildə çap olunan məşhur “Start With Why” (Niyədən Başla) kitabında geniş şəkildə izah edilib.

İkincisi, rəqəmsal transformasiyanın əsas hərəkətverici qüvvəsi kimi təşkilatın mədəniyyətini canlandırmaq vacibdir. Bunun bir çox yolu mövcuddur, lakin ən önəmlisi odur ki, rəhbərlik rəqəmsal transformasiyanın dəyərini başa düşsün və onu aktiv şəkildə dəstəkləsin. Çünki onların göstərdiyi dəstək bütün təşkilat üçün istiqamətverici rol oynayır.

Üçüncüsü, əvvəlcə mövcud mədəniyyət və dəyərləri analiz etmək, sonra isə ümumi bir vizyon formalaşdırıb strateji transformasiya planı hazırlamaqla dəyişiklik prosesinə bağlılığı təmin etmək lazımdır. Daha sonra bu plana uyğun pilot layihələr icra edilməli, əldə olunan nəticələr ölçülməli və lazım gəldikdə fəaliyyətlər yenilənib təkmilləşdirilməlidir.

Rəqəmsallaşmanın insan psixologiyasına təbii təsirləri olduğu kimi, rəqəmsal dəyişikliklərə də psixoloji təsirlər mövcuddur və bu təsirlər bir neçə səviyyədə baş verir. Rəqəmsal psixologiya insan həyatının psixoloji aspektlərinə, məsələn, insan davranışları, hərəkətlər, münasibətlər, motivasiya, öyrənmə və s.-yə rəqəmsal texnologiya və medianın təsirini araşdıran tədqiqat sahəsidir. Rəqəmsal transformasiya strateji yenilənməni dəstəkləyə və innovasiyanı təşviq edə bilsə də, o, eyni zamanda işçilərin psixoloji rifahına və davranışına təsir edən çağırışlar da yaradır. Rəqəmsal transformasiyanın insan amili bu baxımdan vacib əhəmiyyət kəsb edir.

Rəqəmsal Transformasiyaya Psixoloji Təsir

İstehlak-İnsanlar rəqəmsal məhsulu istifadə edib qəbul etməyə istəkli olmalıdırlar ki, bizneslər müəyyən texnologiyanın inkişafına daha çox sərmayə qoymaq üçün stimül əldə etsinlər. Sosial qəbul-Bu stimül yalnız nüfuzlu və ya maliyyə baxımından güclü şəxslər və ümumilikdə cəmiyyət müəyyən texnologiyanı faydalı və dəyərli hesab etdikdə yarana bilər. Bu iki amil makroiqtisadi ehtiyaclarla - üst-üstə düşəndə ən effektiv şəkildə təmin olunur.

Rəqəmsal transformasiyada həlledici məqam insanda güvən hissini yaratmaqdır. Texnologiyaya və onun təqdim etdiyi məlumatlara inam, insanların həmin rəqəmsal vasitədən istifadə edib-ətməməsinə birbaşa təsir edir. Tədqiqatlar ortaya qoyur ki, istifadəçinin məmnuniyyət səviyyəsi həm performansın qeyri-müəyyənliyi, həm də rəqəmsal mühitə duyulan etibarla güclü şəkildə əlaqəlidir. Bu səbəbdən də sürətli inkişaf edən rəqəmsal və AL əsaslı ekosistemdə etibarlı sistemlərin yaradılması zərurəti daha çox vurğulanır. Yəni, güvən rəqəmsal qəbul prosesinin mərkəzində durur. Beləliklə, rəqəmsallaşma yalnız insan psixologiyasına təsir göstərmir, həm də psixoloji meyillərimiz hansı texnoloji yenilikləri seçib, hansına etibar edib və nəticə olaraq qəbul olunanı müəyyən edir. Yekun olaraq bizim bəyəndiklərimiz vasitələr irəli çəkilir, güvən duyulmayanlar isə ya filtirlənir, ya da aradan qalxır.

Rəqəmsal transformasiya zamanla daha da sürətlənir və bu proses artıq texnoloji inkişaf kimi deyil, insanların fikirlərini, davranışlarını və sosial münasibətlərini formalaşdıran geniş bir proses kimi

qiymətləndirir. Cəmiyyətimiz rəqəmsal mühitin gətirdiyi imkanları qəbul etsə də, bu qəbul prosesi heç də hərkəsdə eyni dərəcədə baş vermir. İnsan amilinin bu qədər həlledici rola malik olması göstərir ki, rəqəmsallaşma yalnız proqram təminatı və yeni sistemlərin tətbiqi ilə ölçülmür-əsas dəyişikliklər insanın içində baş verir. Rəqəmsal transformasiya cəmiyyətdə yeni bir düşüncə tərzini formalaşdırır: çevik olmaq, qeyri-müəyyənlikdən qorxmamaq, məlumatla işləməyi bacarmaq və hər zaman öyrənməyə hazır olmaq. Bu xüsusiyyətlər ilk andan sadə görünsədə, lakin hər biri psixoloji adaptasiya tələb edir. İnsanların yeniliyi qəbul etməsi üçün onun təhlükəsiz, şəffaf və güvənilir olduğunu bilməsi vacibdir. Məhz buna görə də təşkilatlar yalnız texniki sistemləri yox, insanlarda güvən, rahatlıq və mənimsəmə hissi yaratmağı da hədəf seçməlidirlər. Rəqəmsal transformasiya prosesi göstərir ki, texnologiya və psixologiya bir-biri ilə sıx bağlıdır. İnsanların texnologiyaya uyğunlaşdığı kimi, texnologiya da insan davranışlarına adaptasiya olur. Bu qarşılıqlı proses yeni dəyərlər, yeni yanaşmalar və yeni sosial strukturlar yaradır. Rəqəmsal texnologiyalar yalnız məhsuldarlığı artırır, həmçinin yeni emosional, sosial və psixoloji ehtiyacları ortaya çıxarır. İnsanlar daha çevik sistem, daha şəffaf informasiya axını və daha etibarlı mühit tələb edir. Bu isə onu göstərir ki, rəqəmsal transformasiya həm texnoloji, həm də psixoloji inkişafın paralel şəkildə idarə olunmasını tələb edən strateji bir prosesdir.

Nəticə olaraq deyə bilərik ki, rəqəmsallaşma cəmiyyətin, təşkilatların və fərdlərin gələcəyini formalaşdıran əsas xəttə çevrilib. Bu dövür ərzində gələcəkdə uğurlu olanlar, yalnız texnologiyayı tətbiq edənlər deyil, həm də insanın psixoloji ehtiyaclarını duyan, təhlükəsiz, etibarlı və inklüziv rəqəmsal mühit yaradanlar olacaq. Rəqəmsal transformasiya hər kəs üçün eyni formada olmur, lakin ümumi hədəf və məqsədlər eynidir: dəyişən dünyaya uyğunlaşmaq, innovasiyadan qorxmamaq və texnologiyayı insan həyatını asanlaşdıran, gücləndirən bir alət kimi qəbul etmək.

Istifadə edilmiş ədəbiyyat:

1. Lardi, K. (2024, May 17). The psychology of digital transformation. Forbes.
2. Walter, Y. (2024). Digital psychology: Introducing a conceptual impact model and the future of work. Trends in Psychology.
3. Müller, J., & Weber, S. (n.d.). Digital transformation through the lens of organizational psychology. Department of Digital Transformation & Department of Data Science, Technical University of Munich.
4. <https://chakray.com/psychology-of-digital-transformation/>

F.A.Mammadova

*PhD, Associate Professor, Azerbaijan University of
Architecture and Construction PLE
ORCID 0000-0002-1284-7562*

L.A.Gasimova

*master student, Azerbaijan University of
Architecture and Construction PLE
ORCID 0009-0007-5257-5016*

The impact of digital transformation on human psychology

Abstract

The article discusses the impacts of digital transformation and the stages observed in organizations during its adoption. It highlights that, alongside implementing new technologies and systems for organizational development, it is also essential to understand how employees adapt to this process and to what extent they accept the ongoing changes. The relationship between digitalization and the human factor is emphasized, underlining the importance of people in this transition. The article notes that digital transformation influences individuals psychologically, but psychological attitudes also shape digital transformation. In other words, the technologies we prefer and trust naturally become the digital tools we use in our daily lives. Employee satisfaction levels also affect the effectiveness of these digital tools. In conclusion, digitalization has become a leading direction shaping the future of society, organizations, and individuals.

Key words: *digitalization, human factor, psychological impacts, digital transformation, digital effects.*