IJTIMOIY XIZMAT KO‘RSATUVCHI MUTAXASSISLARDA KASBIY KUYISH SINDROMI: DIAGNOSTIKASI VA PROFILAKTIKASI

Komilova Mohiniso Jobir qizi
Qarshi davlat universiteti Iqtisodiyot va ijtimoiy fanlar fakulteti,
Ijtimoiy ish yo‘nalishi 3-kurs talabasi
Ilmiy rahbar**: G‘aniyev Shahzod Shuhrat o‘g‘li**
Qarshi davlat universiteti “Iqtisodiyot” kafedrasi o‘qituvchisi
ORCID: 0009-0005-0823-0024,
e-mail: shaxzodganiyev46@gmail.com
doi:https://doi.org/10.5281/zenodo.24393957

Annotatsiya. Maqolada ijtimoiy xizmat mutaxassislarida kasbiy so‘nish sindromining tarqalganligi, tuzilishi va omillari, shuningdek, uning profilaktikasi mexanizmlari tadqiq etilgan. Empirik tadqiqot 2026-yil may–sentabr oylarida Qashqadaryo viloyatidagi «Inson» ijtimoiy xizmatlar markazlari, «Muruvvat» va «Saxovat» muassasalari hamda reabilitatsiya markazlarining 120 nafar ijtimoiy xodimi o‘rtasida o‘tkazilgan. Tadqiqotda K. Maslach va S. Jeksonning N.Ye. Vodopyanova va Ye.S. Starchenkova tomonidan moslashtirilgan MBI-HSS so‘rovnomasi, V.V. Boykoning emotsional so‘nishni diagnostika qilish metodikasi hamda mualliflik anketasidan foydalanilgan; ma’lumotlar SPSS 26.0 dasturida qayta ishlangan. Respondentlarning 34,2 % ida emotsional charchoqning, 28,3 % ida depersonalizatsiyaning, 41,7 % ida esa shaxsiy yutuqlar reduksiyasining yuqori darajasi aniqlangan; integral ko‘rsatkich bo‘yicha mutaxassislarning 29,2 % ida kasbiy so‘nishning yuqori, 45,0 % ida esa o‘rta darajasi qayd etilgan. Ish staji bilan emotsional charchoq o‘rtasida ijobiy bog‘liqlik ($r = 0,58$; p qiymati 0,001 dan kichik) aniqlangan. Kasbiy so‘nish profilaktikasining uch darajali modeli taklif etilgan: tashkiliy-boshqaruv, psixologik va shaxsiy-kasbiy darajalar.

Kalit so‘zlar: ijtimoiy ish; ijtimoiy xizmat mutaxassislari; kasbiy so‘nish; MBI-HSS; emotsional charchoq; depersonalizatsiya; shaxsiy yutuqlar reduksiyasi; superviziya; balint guruhlari; profilaktika.

Синдром профессионального выгорания у специалистов социальных служб: диагностика и профилактика

Аннотация. В статье исследуются распространённость, структура и факторы синдрома профессионального выгорания у специалистов социальных служб, а также механизмы его профилактики. Эмпирическое исследование проведено в мае – сентябре 2026 года среди 120 социальных работников центров социальных услуг «Инсон», учреждений «Мурувват» и «Саховат» и реабилитационных центров Кашкадарьинской области. Использованы опросник MBI-HSS К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко и авторская анкета; данные обработаны в SPSS 26.0. Высокий уровень эмоционального истощения выявлен у 34,2 % респондентов, деперсонализации – у 28,3 %, редукции личных достижений – у 41,7 %; по интегральному показателю 29,2 % специалистов имеют высокий, 45,0 % – средний уровень выгорания. Установлена положительная связь стажа работы с эмоциональным истощением ($r = 0,58$; $p < 0,001$). Предложена трёхуровневая модель профилактики выгорания: организационно-управленческий, психологический и личностно-профессиональный уровни.

Ключевые слова: социальная работа; специалисты социальных служб; профессиональное выгорание; MBI-HSS; эмоциональное истощение; деперсонализация; редукция личных достижений; супервизия; балинтовские группы; профилактика.

Professional burnout syndrome among social service specialists: diagnosis and prevention

Abstract. The article examines the prevalence, structure and factors of professional burnout among social service specialists and the mechanisms for its prevention. The empirical study was conducted in May–September 2026 among 120 social workers of «Inson» social service centres, «Muruvvat» and «Saxovat» institutions and rehabilitation centres in Kashkadarya region. The Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) adapted by N.E. Vodopyanova and E.S. Starchenkova, V.V. Boyko's emotional burnout inventory and an author's questionnaire were used; data were processed in SPSS 26.0. High emotional exhaustion was found in 34.2% of respondents, high depersonalization in 28.3% and high reduction of personal accomplishment in 41.7%; on the integral index, 29.2% of specialists showed a high and 45.0% a moderate level of burnout. Length of service correlated positively with emotional exhaustion ($r = 0.58$; $p < 0.001$). A three-level prevention model (organizational, psychological and personal-professional) is proposed.

Keywords: social work; social service specialists; professional burnout; MBI-HSS; emotional exhaustion; depersonalization; reduced personal accomplishment; supervision; Balint groups; prevention.

KIRISH

O‘zbekistonda ijtimoiy himoya tizimi so‘nggi yillarda tubdan qayta qurilmoqda. 2023-yilda Prezident huzurida Ijtimoiy himoya milliy agentligi tashkil etildi, tuman va shaharlarda «Inson» ijtimoiy xizmatlar markazlari ochildi [1]. Bu islohotlar ijtimoiy xodimning jamiyatdagi o‘rni va mas’uliyatini oshirdi, ammo uning ish yuklamasini ham keskin kuchaytirdi. 2024-yilda mamlakatda 4600 ijtimoiy ishchi faoliyat yuritgan, kasbiy standartlar va xizmat ichidagi o‘qitish tizimi esa endigina shakllanmoqda [2].

Ijtimoiy xodim har kuni nogironligi bo‘lgan fuqarolar, kam ta’minlangan oilalar, zo‘ravonlikka uchragan ayollar, qarovsiz qolgan bolalar va yolg‘iz keksalar bilan ishlaydi. Mijozning qayg‘usiga doimiy hamdard bo‘lish, noaniqlik sharoitida tez qaror qabul qilish va natija uchun shaxsan javob berish mutaxassisning emotsional resurslarini tez sarflaydi. Kl. Lloyd va hammualliflar sharhida ijtimoiy ishchilarda stress va kuyish boshqa sog‘liqni saqlash xodimlariga nisbatan yuqoriroq bo‘lishi mumkinligi qayd etilgan [3], B. Brayd esa ijtimoiy ishchilarning travmatik voqealarga bilvosita duch kelishi ikkilamchi travmatik stressni keltirib chiqarishini ko‘rsatgan [4].

«Kasbiy kuyish» (burnout) tushunchasini ilmiy muomalaga 1974-yilda H. Froydenberger kiritgan va uni yordam ko‘rsatuvchi kasb vakillarining emotsional va jismoniy holdan toyishi sifatida ta’riflagan [5]. Keyinchalik K. Maslach va S. Jekson sindromning uch komponentli modelini empirik asoslab, uni o‘lchash uchun Maslach Burnout Inventory so‘rovnomasini yaratdi [6]. Bu modelga ko‘ra, emotsional toliqish – his-tuyg‘u resurslarining tugashi va doimiy charchoq; depersonalizatsiya – mijozga sovuq, rasmiy va ba’zan kinoyali munosabat; shaxsiy yutuqlar reduksiyasi esa o‘z mehnatini past baholash va kasbiy o‘zini qadrlashning pasayishidir [7]. Rus tilidagi adabiyotda V.V. Boyko emotsional kuyishni psixologik himoya mexanizmi sifatida talqin qilib, uning kuchlanish, rezistensiya va holdan toyish fazalarini ajratgan [8]. Jahon sog‘liqni saqlash tashkiloti XKT-11 da kuyishni kasallik emas, muvaffaqiyatli boshqarilmagan surunkali ish stressidan kelib chiqadigan kasbiy hodisa sifatida tasniflagan [9].

Kuyish faqat xodimning shaxsiy muammosi emas. E. Lizano tizimli sharhida kuyish ijtimoiy xizmat xodimlarining jismoniy va ruhiy salomatligi yomonlashuvi bilan bog‘liqligini ko‘rsatgan [10], natijada xizmat sifati pasayadi va kadrlar ketadi. O‘zbekiston ijtimoiy xodimlarida kuyish darajasini

o‘lchagan empirik ishlar esa juda kam, holbuki yangi tizim shakllanayotgan paytda kadrlarning ruhiy barqarorligini ta’minlash keyinchalik ularni yo‘qotishdan ancha arzonga tushadi. Tadqiqot maqsadi ijtimoiy xizmat ko‘rsatuvchi mutaxassislarda kasbiy kuyish darajasini empirik aniqlash va uning profilaktikasi bo‘yicha asoslangan choralarni taklif etishdan iborat. Farazimiz: kuyish darajasi mehnat staji ortishi bilan oshib boradi.

METODLAR

Tadqiqot 2026-yilning may–sentabr oylarida Qashqadaryo viloyatining tuman va shahar «Inson» ijtimoiy xizmatlar markazlari, «Muruvvat» va «Saxovat» muassasalari hamda reabilitatsiya markazlarida o‘tkazildi. Tanlamaga 120 nafar ijtimoiy xodim va mutaxassis kirdi: 82 nafar ayol va 38 nafar erkak, yoshi 22 dan 57 gacha (M = 34,6; SD = 7,8), ijtimoiy sohadagi ish staji 1 yildan 22 yilgacha. Uchta vosita qo‘llandi. Birinchisi – K. Maslach va S. Jeksonning N.E. Vodopyanova va E.S. Starchenkova tomonidan moslashtirilgan MBI-HSS so‘rovnomasi [11]; u 22 ta tasdiqdan iborat va emotsional toliqish, depersonalizatsiya hamda shaxsiy yutuqlar reduksiyasi shkalalarini o‘lchaydi, ballar moslashtirilgan me’yorlar bo‘yicha past, o‘rta va yuqori darajaga ajratildi. Ikkinchisi – V.V. Boykoning emotsional kuyish diagnostikasi metodikasi [8; 12]. Uchinchisi – ish yuklamasi, ish sharoitidan qoniqish va sub’yektiv stressni aniqlovchi mualliflik anketasi. Kuyishning integral darajasi uch shkala natijalari asosida aniqlandi. Respondentlar staj bo‘yicha to‘rt guruhga bo‘lindi: 1 yilgacha (22 nafar), 1–5 yil (41), 5–10 yil (35) va 10 yildan ortiq (22). So‘rovnomalar ish vaqtida, rahbariyat ishtirokisiz to‘ldirildi, bu javoblarning ochiqligini oshirishga xizmat qildi. Ma’lumotlar SPSS 26.0 dasturida qayta ishlandi: o‘rtacha qiymat (M), standart chetlanish (SD), foiz ulushlari, Pirson korrelyatsiya koeffitsiyenti (r) va guruhlarni solishtirish uchun Styudent t-mezoni hisoblandi. Ishtirok ixtiyoriy va anonim bo‘ldi.

NATIJALAR

Diagnostika natijalari ijtimoiy xizmat ko‘rsatuvchi mutaxassislar orasida kasbiy kuyish keng tarqalganini ko‘rsatdi. MBI-HSS bo‘yicha kuyishning uchala komponentida ham sezilarli o‘zgarishlar qayd etildi (1-jadval).

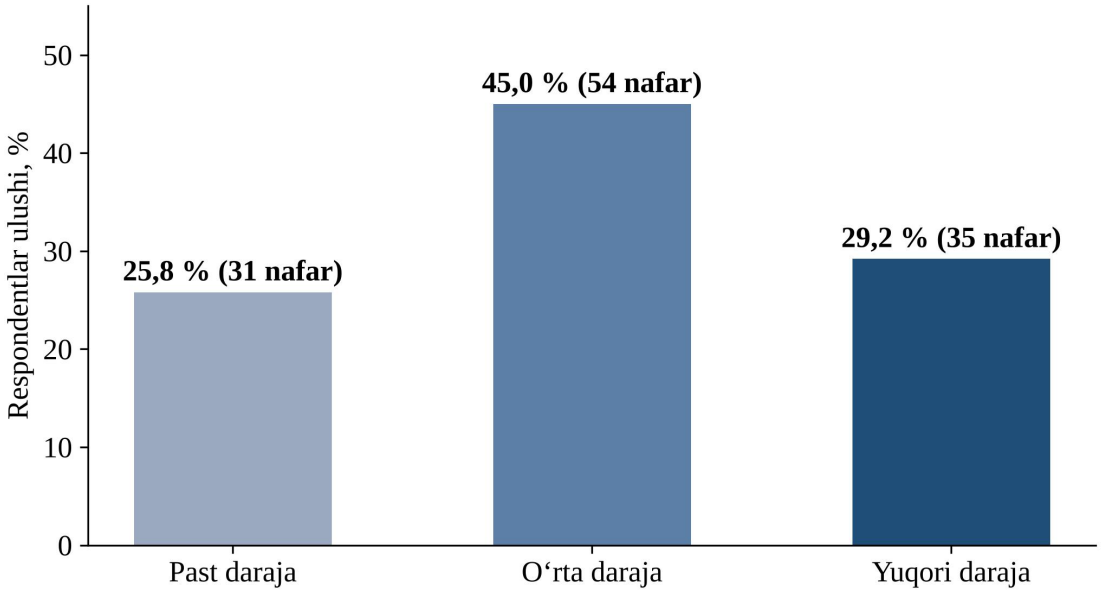
1-jadval. Kasbiy kuyish komponentlarining darajalar bo‘yicha taqsimlanishi (N = 120)

Komponent	**Past daraja**	**O‘rta daraja**	**Yuqori daraja**
Emotsional toliqish	27,5 % (33)	38,3 % (46)	34,2 % (41)
Depersonalizatsiya	42,5 % (51)	29,2 % (35)	28,3 % (34)
Shaxsiy yutuqlar reduksiyasi	23,3 % (28)	35,0 % (42)	41,7 % (50)

Manba: muallif tomonidan o‘tkazilgan tadqiqot natijalari (2026). Qavs ichida respondentlar soni.

1-jadvaldan ko‘rinib turibdiki, xodimlarning 34,2 foizida (41 nafar) emotsional toliqish yuqori darajada, yana 38,3 foizida o‘rta darajada. Demak, har uch xodimdan biri doimiy charchoq va emotsional bo‘shliq holatida ishlamoqda, yana har uch xodimdan biri esa shu holatga yaqinlashib qolgan. Depersonalizatsiya bo‘yicha manzara biroz yaxshiroq: respondentlarning 42,5 foizida u past darajada, ammo 28,3 foizi mijozlarga nisbatan rasmiy va sovuq munosabat belgilarini namoyon etdi. Eng salbiy ko‘rsatkich shaxsiy yutuqlar reduksiyasida kuzatildi: 41,7 foiz (50 nafar) xodim o‘z mehnatining samarasini past baholaydi va kasbiy ishonchi pasaygan. Fikrimizcha, bu holat ijtimoiy ishda natija ko‘pincha sekin va ko‘zga ko‘rinmas bo‘lishi bilan bog‘liq: oila hayotidagi o‘zgarish oylar o‘tib seziladi, xodim esa o‘z harakatining samarasini ko‘rmaydi.

Boyko metodikasi natijalari ham shu manzarani to‘ldirdi: u kuyishning qaysi fazasi shakllanayotganini aniqlashga yordam berdi va MBI natijalarini sifat jihatdan izohlashda qo‘llandi. Kuyishning integral ko‘rsatkichi bo‘yicha respondentlar uch guruhga ajratildi (1-rasm). 31 nafar (25,8 %) mutaxassisda kuyish past, 54 nafarida (45,0 %) o‘rta va 35 nafarida (29,2 %) yuqori darajada.



1-rasm. Ijtimoiy xodimlarda kasbiy kuyishning integral darajalar bo‘yicha taqsimlanishi (N = 120). Manba: muallif tomonidan o‘tkazilgan tadqiqot natijalari.

1-rasm shuni ko‘rsatadiki, mutaxassislarning deyarli uchdan bir qismi (29,2 %) chuqur kuyish holatida va ularga psixologik yordam zudlik bilan zarur. O‘rta darajadagi 45,0 foiz xodim esa xavf guruhini tashkil etadi: profilaktika choralari ko‘rilmasa, ularning holati yuqori darajaga o‘tishi mumkin. Shunday qilib, respondentlarning to‘rtdan uch qismi qandaydir darajada aralashuvga muhtoj. Bu natija alohida xodimlar bilan individual ishlashning o‘zi yetarli emasligini, muammo tizimli xarakterga ega ekanini ko‘rsatadi. Boshqacha aytganda, kuyish ayrim «zaif» xodimlarga emas, butun kasbiy guruhga xos xavf sifatida qaralishi kerak.

Kuyish ko‘rsatkichlarining mehnat stajiga bog‘liqligi 2-jadvalda keltirilgan.

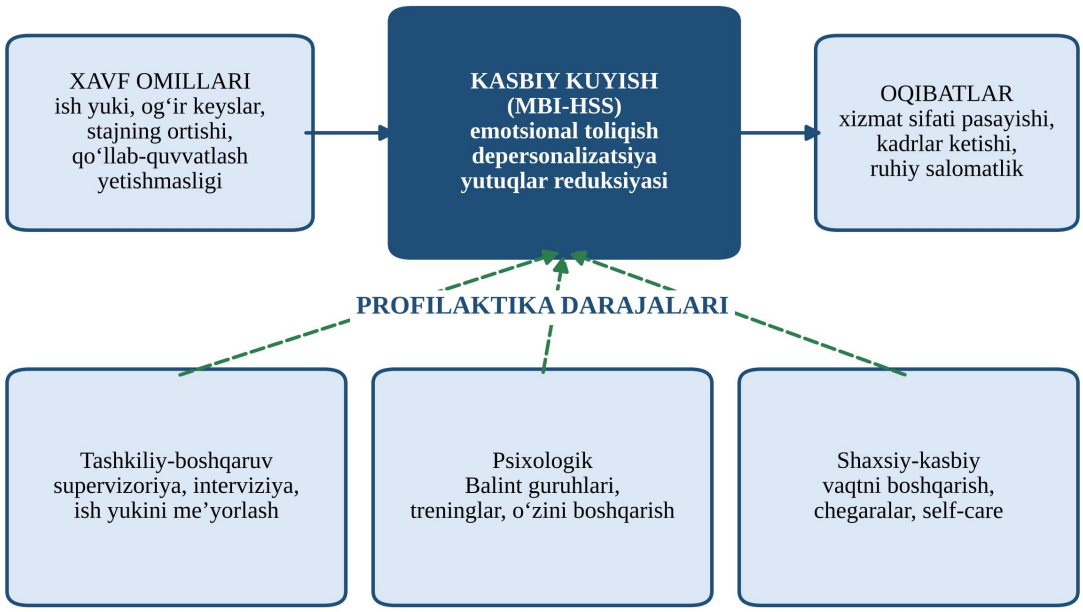
2-jadval. Kasbiy kuyish ko‘rsatkichlarining mehnat stajiga bog‘liqligi (M ± SD, ball)

Staj guruhi	Respondentlar soni	Emotsional toliqish	Depersonalizatsiya	Reduksiya
1 yilgacha	22	16,4 ± 3,2	6,2 ± 1,8	28,4 ± 4,1
1–5 yil	41	22,8 ± 4,1	9,5 ± 2,3	33,1 ± 4,5
5–10 yil	35	28,5 ± 4,6	13,4 ± 2,9	38,6 ± 5,0
10 yildan ortiq	22	31,2 ± 5,1	15,1 ± 3,1	41,2 ± 5,2

Manba: muallif tomonidan o‘tkazilgan tadqiqot natijalari (2026).

2-jadval ma’lumotlariga ko‘ra, staj ortgan sari uchala ko‘rsatkich ham izchil o‘sib boradi. Staji 10 yildan ortiq xodimlarda emotsional toliqish o‘rtacha 31,2 ballni tashkil etgan bo‘lsa, staji 1 yilgacha bo‘lganlarda 16,4 ball, ya’ni deyarli ikki baravar kam ($p < 0,01$). Depersonalizatsiya 6,2 dan 15,1 ballgacha, reduksiya esa 28,4 dan 41,2 ballgacha oshgan. Pirson korrelyatsion tahlili mehnat staji va emotsional toliqish o‘rtasida kuchli ijobiy bog‘liqlikni tasdiqladi ($r = 0,58$; $p < 0,001$). Eng katta sakrash 1–5 va 5–10 yillik guruhlar oralig‘ida kuzatildi; bu davr profilaktika uchun eng muhim «oyna» ekanini ko‘rsatadi. Yangi kelgan xodimlarda ko‘rsatkichlar nisbatan past bo‘lsa-da, ular ham ishning dastlabki besh yilida tez o‘sadi. Shu sababli moslashuv davrida murabbiylik (mentorlik) va muntazam supervizoriya joriy etilsa, keyingi yillardagi chuqur kuyishning oldini olish mumkin. 2-jadvaldagi standart chetlanishlar guruhlar ichida ham farq borligini ko‘rsatadi: bir xil stajdagi xodimlar orasida ham kuyish darajasi turlicha, demak, staj bilan birga tashkiliy sharoit va shaxsiy resurslar ham rol o‘ynaydi.

Olingan raqamlar farazimizni tasdiqladi. Natijalar va adabiyotlar tahlili asosida kasbiy kuyishni boshqarishning uch darajali modeli ishlab chiqildi (2-rasm). Unda xavf omillari kuyishga, kuyish esa salbiy oqibatlarga olib keladi, profilaktika esa tashkiliy-boshqaruv, psixologik va shaxsiy-kasbiy darajalarda amalga oshiriladi va har olti oyda monitoring qilinadi.



2-rasm. Ijtimoiy xizmat ko‘rsatuvchi mutaxassislarda kasbiy kuyishni boshqarishning uch darajali modeli. Manba: muallif ishlanmasi.

MUHOKAMA

Olingan natijalar xalqaro tadqiqotlar bilan mos keladi. Maslach va Leyter inson bilan ishlaydigan kasblarda resurslarning doimiy sarflanishi kuyishning asosiy sababi ekanini ta’kidlaydi [7]. Chaves-Montero va hammualliflarning 24 000 dan ortiq ijtimoiy ishchini qamragan tizimli sharhida emotsional toliqishning asosiy omillari ish yuki, ish va oila o‘rtasidagi ziddiyat hamda ish joyidagi viktimizatsiya ekani aniqlangan [13]. Bizning tadqiqotimizda ham emotsional toliqish yuqori bo‘lgan xodimlarning ulushi (34,2 %) sezilarli. Lloyd va hammualliflar ham ijtimoiy ishchilardagi stressning asosiy manbai mijoz bilan ishlashning o‘zi emas, balki tashkiliy omillar – yuklama, rol noaniqligi va qo‘llab-quvvatlash yetishmasligi ekanini ta’kidlagan [3].

Depersonalizatsiya va reduksiya, Sh. Shaufeli va D. Enzmann fikricha, xodimning himoya reaksiyasi sifatida yuzaga keladi: mutaxassis o‘zini ruhiy zo‘riqishdan mijozdan masofa saqlash orqali himoya qilishga urinadi [14]. Biroq bu ijtimoiy ishning asosiy tamoyillari – empatiya va samimiy ko‘makka zid. Bizda reduksiyaning eng yuqori ko‘rsatkich (41,7 %) bo‘lgani esa O‘zbekiston sharoitining o‘ziga xosligini aks ettirishi mumkin: tizim yangi, ish natijalarini baholash mezonlari hali aniq emas va xodim o‘z mehnatining e’tirofini kam his qiladi. Bu faraz qo‘shimcha tekshiruvni talab qiladi. Agar u tasdiqlansa, xodimlar mehnatini baholash va e’tirof etishning aniq mexanizmlari – masalan, yopilgan keyslar natijalarini jamoada muhokama qilish – reduksiyani kamaytirishning arzon va samarali yo‘li bo‘lishi mumkin.

Stajning ortishi bilan kuyishning kuchayishi kumulyativ xarakterni tasdiqlaydi. Adams, Boskarino va Figli ijtimoiy ishchilarda hamdardlik charchog‘i psixologik distress bilan bog‘liqligini ko‘rsatgan [15]; yillar davomida to‘plangan bunday yuk tashkiliy qo‘llab-quvvatlash bo‘lmasa chuqurlashadi. Shu

bilan birga, ayrim xorijiy tadqiqotlarda yosh xodimlarda kuyish yuqoriroq bo‘lgani qayd etilgan [14]; bizdagi farq, ehtimol, tajribali xodimlarga og‘irroq keyslar biriktirilishi bilan izohlanadi.

Profilaktika borasida eng kuchli dalillar supervizoriyaga tegishli, chunki u xodimga ham kasbiy, ham emotsional yordam beradi. Mor Barak va hammualliflar meta-tahlilida supervizoriyaning hissiy qo‘llab-quvvatlash va vazifaviy yordam o‘lchamlari xodimlar holatini yaxshilagan [16], A. Kadushin va D. Xarkness esa supervizoriyaning ta’limiy, qo‘llab-quvvatlovchi va boshqaruv funksiyalarini ajratadi [17]. M. Balint tomonidan shifokorlar uchun ishlab chiqilgan guruh usuli [18] xodimlarga og‘ir keyslar bilan bog‘liq kechinmalarni xavfsiz muhitda muhokama qilish imkonini beradi. Fikrimizcha, aynan tashkiliy darajadagi choralar individual treninglardan oldin yo‘lga qo‘yilishi kerak, chunki ish yuki va qo‘llab-quvvatlash muhiti o‘zgarmasa, eng yaxshi trening ham qisqa muddatli samara beradi. Taklif etilgan uch darajali model shu mantiqqa asoslangan: tashkiliy daraja asos bo‘ladi, psixologik va shaxsiy darajalar esa uni to‘ldiradi.

Bu borada xorijiy tajribani mexanik ko‘chirish emas, uni mahalliy sharoitga moslashtirish muhim. Tadqiqotning cheklovlari: tanlama bitta viloyat bilan cheklangan va ayollar ulushi yuqori, dizayn kesma bo‘lib, sabab-oqibat xulosasiga imkon bermaydi, natijalar o‘z-o‘zini baholashga tayanadi.

XULOSA

Tadqiqot natijalari quyidagi xulosalarga olib keldi. Birinchidan, Qashqadaryo viloyatidagi ijtimoiy xizmat mutaxassislarida kasbiy kuyish keng tarqalgan: 29,2 foizida yuqori, 45,0 foizida o‘rta daraja aniqlandi. Ikkinchidan, komponentlar orasida shaxsiy yutuqlar reduksiyasi (41,7 %) va emotsional toliqish (34,2 %) eng yuqori ko‘rsatkichlarni berdi. Uchinchidan, mehnat staji va emotsional toliqish o‘rtasida kuchli ijobiy bog‘liqlik mavjud (r = 0,58), ya’ni kuyish vaqt o‘tishi bilan to‘planib boradi. To‘rtinchidan, kuyishni bartaraf etish uchun tizimli profilaktika yondashuvi hali shakllanmagan.

Beshinchidan, tadqiqot asosida xavf omillari, kuyish komponentlari, oqibatlar va profilaktika darajalarini bog‘lovchi uch darajali model taklif etildi. Amaliy takliflarimiz uch darajada. Tashkiliy-boshqaruv darajasida: «Inson» markazlarida muntazam supervizoriya va interviziyani yo‘lga qo‘yish, ish yuklamasi normativlarini qayta ko‘rib chiqish. Psixologik darajada: Balint guruhlari va stressga chidamlilik treninglarini muntazam o‘tkazish. Shaxsiy-kasbiy darajada: malaka oshirish dasturlariga vaqtni boshqarish, kasbiy chegaralarni belgilash va o‘ziga g‘amxo‘rlik ko‘nikmalarini kiritish. Bundan tashqari, rahbarlar uchun kuyish belgilarini erta aniqlash bo‘yicha qisqa o‘quv kursini tashkil etish va xodimlar holatini har olti oyda MBI-HSS yordamida baholab, xavf guruhidagilar bilan individual ishlash zarur. Bu choralar xodimlarning ruhiy salomatligini saqlash bilan birga, ijtimoiy xizmatlar sifatini oshirishga va tajribali kadrlarni tizimda ushlab qolishga xizmat qiladi. Keyingi tadqiqotlarda kuyishni boshqa viloyatlar bilan solishtirish va profilaktika dasturlarining samarasini nazorat guruhi bilan baholash maqsadga muvofiq.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 1-iyundagi PF-82-son «Aholiga sifatli ijtimoiy xizmat va yordam ko‘rsatish hamda uning samarali nazorat tizimini yo‘lga qo‘yish bo‘yicha kompleks chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi Farmoni. – URL: https://lex.uz/docs/6480342
2. UNICEF Uzbekistan. Social work is a driving force in solving social problems of vulnerable groups of the population: press release. – Tashkent, 19.03.2024. – URL: https://www.unicef.org/uzbekistan/en/press-releases/social-work-driving-force-solving-social-problems-vulnerable-groups-population
3. Lloyd C., King R., Chenoweth L. Social work, stress and burnout: a review // Journal of Mental Health. – 2002. – Vol. 11, No. 3. – P. 255–265.
4. Bride B.E. Prevalence of secondary traumatic stress among social workers // Social Work. – 2007. – Vol. 52, No. 1. – P. 63–70. – DOI: 10.1093/sw/52.1.63

5. Freudenberger H.J. Staff burn-out // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30, No. 1. – P. 159–165.
6. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout // Journal of Occupational Behaviour. – 1981. – Vol. 2, No. 2. – P. 99–113.
7. Maslach C., Leiter M.P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry // World Psychiatry. – 2016. – Vol. 15, No. 2. – P. 103–111.
8. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 1999.
9. World Health Organization. Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases (ICD-11, QD85). – Geneva: WHO, 2019.
10. Lizano E.L. Examining the impact of job burnout on the health and well-being of human service workers: a systematic review and synthesis // Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance. – 2015. – Vol. 39, No. 3. – P. 167–181.
11. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2017.
12. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие. – Самара: Бахрах-М, 2011.
13. Chaves-Montero A., Blanco-Miguel P., Ríos-Vizcaíno B. Analysis of the predictors and consequential factors of emotional exhaustion among social workers: a systematic review // Healthcare. – 2025. – Vol. 13, No. 5. – Art. 552. – DOI: 10.3390/healthcare13050552
14. Schaufeli W.B., Enzmann D. The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. – London: Taylor & Francis, 1998.
15. Adams R.E., Boscarino J.A., Figley C.R. Compassion fatigue and psychological distress among social workers: a validation study // American Journal of Orthopsychiatry. – 2006. – Vol. 76, No. 1. – P. 103–108.
16. Mor Barak M.E., Travis D.J., Pyun H., Xie B. The impact of supervision on worker outcomes: a meta-analysis // Social Service Review. – 2009. – Vol. 83, No. 1. – P. 3–32.
17. Kadushin A., Harkness D. Supervision in Social Work. 5th ed. – New York: Columbia University Press, 2014.
18. Balint M. The Doctor, His Patient and the Illness. – London: Pitman Medical, 1957