ISSN:2308-5703
Impact factor:13.5 *International Multidisciplinary Online Journal* November, 2026

IJTIMOIY ISH XODIMLARIDA KASBIY STRESS VA RUHIY ZO‘RIQISHNI BOSHQARISHNING TASHKILIY-PSIXOLOGIK MEXANIZMLARI

Qurbonova Nigora
Qarshi davlat universiteti Iqtisodiyot va ijtimoiy fanlar fakulteti,
Ijtimoiy ish yo‘nalishi talabasi
Bobaniyozova Shahnoza
Qarshi davlat universiteti Iqtisodiyot va ijtimoiy fanlar fakulteti,
Ijtimoiy ish yo‘nalishi 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.24394302

Annotatsiya. Maqolada ijtimoiy xodimlarda kasbiy stress va psixik zo‘riqishni boshqarishning tashkiliy-psixologik mexanizmlari ko‘rib chiqilgan. 2001–2026-yillardagi xalqaro ilmiy adabiyotlarning tizimli sharhlar, meta-tahlillar va empirik tadqiqotlarni o‘z ichiga olgan tahliliy sharhi asosida kasbiy so‘nish va ikkilamchi travmatik stressning xavf omillari, shuningdek, himoya resurslari ajratib ko‘rsatilgan. Nazariy asos sifatida «ish talablari – resurslari» (JD-R) modeli xizmat qildi. Aniqlanishicha, ish yuklamasi, ish va oila o‘rtasidagi ziddiyat hamda ish joyidagi viktimizatsiya kabi xavf omillari eng ko‘p qayd etiladi; sifatli superviziya, hamkasblar va rahbariyatning qo‘llab-quvvatlashi, mehnat sharoitlarining moslashuvchanligi hamda o‘z-o‘ziga yordam ko‘rsatish amaliyotlari esa himoya resurslari sifatida namoyon bo‘ladi. Individual chora-tadbirlar tashkiliy darajadagi o‘zgarishlar bilan uyg‘unlashganda eng yuqori samaradorlikni beradi. O‘zbekistonda shakllanayotgan ijtimoiy ish tizimi sharoitlariga moslashtirilgan konseptual model taklif etilgan.

Kalit so‘zlar: ijtimoiy xodim; kasbiy stress; kasbiy so‘nish; psixik zo‘riqish; ikkilamchi travmatik stress; superviziya; tashkiliy qo‘llab-quvvatlash; JD-R modeli.

Организационно-психологические механизмы управления профессиональным стрессом и психическим напряжением у социальных работников

Аннотация. В статье рассматриваются организационно-психологические механизмы управления профессиональным стрессом и психическим напряжением у социальных работников. На основе аналитического обзора международной научной литературы за 2001–2026 годы, включающего систематические обзоры, метаанализы и эмпирические исследования, выделены факторы риска профессионального выгорания и вторичного травматического стресса, а также защитные ресурсы. Теоретической основой послужила модель «требования – ресурсы работы» (JD-R). Установлено, что наиболее часто фиксируются такие факторы риска, как рабочая нагрузка, конфликт между работой и семьёй и виктимизация на рабочем месте, тогда как качественная супервизия, поддержка коллег и руководства, гибкость условий труда и практики самопомощи выступают защитными ресурсами. Индивидуальные меры оказываются наиболее результативными в сочетании с изменениями на организационном уровне. Предложена концептуальная модель, адаптированная к условиям формирующейся системы социальной работы в Узбекистане.

Ключевые слова: социальный работник; профессиональный стресс; профессиональное выгорание; психическое напряжение; вторичный травматический стресс; супервизия; организационная поддержка; модель JD-R.

Organizational and psychological mechanisms for managing occupational stress and psychological strain among social workers

Abstract. The article examines organizational and psychological mechanisms for managing occupational stress and psychological strain among social workers. Drawing on an analytical review of international literature published between 2001 and 2026, including systematic reviews, meta-analyses and empirical studies, it identifies the main risk factors for burnout and secondary traumatic stress, as well as protective resources. The Job Demands–Resources (JD-R) model serves as the theoretical framework. Workload, work–family conflict and workplace victimization emerge as the most frequently reported risk factors, whereas high-quality supervision, peer and managerial support, flexible working conditions and self-care practices act as protective resources. Individual-level interventions appear most effective when combined with organizational change. A conceptual model adapted to the emerging social work system in Uzbekistan is proposed.

Keywords: social worker; occupational stress; burnout; psychological strain; secondary traumatic stress; supervision; organizational support; JD-R model.

KIRISH

Ijtimoiy ish xodimlari har kuni boshqa odamlarning og‘ir hayotiy vaziyatlari, yo‘qotishlari va ijtimoiy muammolari bilan yuzma-yuz ishlaydi. Bunday mehnat surunkali kasbiy stress xavfini oshiradi. Kasbiy charchash (burnout) tushunchasi aynan yordam beruvchi kasblar misolida shakllangan: Maslach va hamkasblari uni ish joyidagi surunkali hissiy va shaxslararo stresslarga uzoq davom etuvchi javob deb ta’riflab, uchta o‘lchamni – holdan toyish, sinizm va o‘z samaradorligini past baholashni ajratgan [1]. Jahon sog‘liqni saqlash tashkiloti XKT-11 da charchashni muvaffaqiyatli boshqarilmagan surunkali ish stressidan kelib chiqadigan sindrom deb ta’riflagan, biroq uni kasallik emas, kasbiy hodisa sifatida tasniflagan [2].

Xalqaro tadqiqotlar ijtimoiy ishchilar bu xavfga ayniqsa ochiq ekanini ko‘rsatadi. 2019–2024-yillardagi 21 ta tadqiqotni umumlashtirgan tizimli sharhda 24 000 dan ortiq ijtimoiy ishchi qamrab olingan: asosiy xavf omillari ish yuki, ish va oila o‘rtasidagi ziddiyat hamda ish joyidagi viktimizatsiya, himoya omillari esa chidamlilik, o‘z-o‘ziga g‘amxo‘rlik va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash bo‘lgan [3]. Boshqa sharh charchashni shaxsiy va muhit omillarining birgalikdagi ta’siri natijasi deb baholagan [4]. Kasbning o‘ziga xos jihati ikkilamchi travmatik stressdir: Bride amaliyotchi ijtimoiy ishchilarning travmatik voqealarga bilvosita duch kelish ehtimoli yuqori ekanini ko‘rsatgan [5], Montanada 256 nafar ijtimoiy ishchi o‘rtasidagi so‘rovda esa ishtirokchilarning 40,9 foizi PTSD mezonlariga shkala bo‘yicha mos kelgan [6].

Bunday jarayonlarni tushuntirishda «ish talablari – ish resurslari» (JD-R) modeli keng qo‘llaniladi. Unga ko‘ra ish talablari birinchi navbatda holdan toyish bilan, resurslarning yetishmasligi esa ishdan uzoqlashish bilan bog‘liq [7]; resurslar talablarning charchatuvchi ta’sirini yumshata oladi [8]. Nazariya so‘nggi o‘n yilda shaxs va vaziyat o‘zaro ta’siri, ko‘p darajali hamda proaktiv yondashuvlar bilan boyigan [9]. Bu model ijtimoiy ish uchun qulay, chunki u stressni faqat xodimning ichki holati sifatida emas, ish sharoitlari va mavjud resurslar o‘rtasidagi muvozanat sifatida ko‘rishga imkon beradi.

Amaliy savol shundan iborat: stressni kim boshqarishi kerak – xodimning o‘zimi yoki tashkilotmi? Ijtimoiy ishchilar uchun o‘tkazilgan tizimli sharhda individual choralar ko‘rib chiqilgan, biroq tashkiliy o‘zgarishlarsiz ular yetarli bo‘lmasligi ta’kidlangan [10]. O‘zbekistonda esa ijtimoiy ish kasbi

shakllanish bosqichida: UNICEF va Kolumbiya universiteti hisobotida mutaxassislarda yetarli tayyorgarlik yo‘qligi qayd etilgan [11], 2024-yilda mamlakatda 4600 ijtimoiy ishchi faoliyat yuritgan [12]. Shu sababli kadrlarning ruhiy barqarorligini ta’minlash mexanizmlarini tizim shakllanayotgan paytdayoq loyihalash muhim. Maqolaning maqsadi – kasbiy stress va ruhiy zo‘riqishni boshqarishning tashkiliy-psixologik mexanizmlarini xalqaro dalillar asosida tizimlashtirish va konseptual modelga keltirish.

METODLAR

Tadqiqot ikkilamchi ma’lumotlarga asoslangan analitik adabiyot sharhi (narrativ sharh) dizaynida bajarildi; yangi birlamchi ma’lumot to‘planmadi. Manbalar 2026-yil noyabr oyida PubMed, MDPI, Oxford Academic, Annual Reviews, Taylor & Francis kabi nashriyot va ma’lumotlar bazalari hamda xalqaro tashkilotlar hisobotlari bo‘yicha izlandi. Qidiruvda «social workers», «burnout», «occupational stress», «secondary traumatic stress», «supervision», «organizational interventions» kalit so‘zlari ishlatildi. Tanlash mezonlari: tanlamada ijtimoiy ishchilar yoki yordam beruvchi kasb egalari bo‘lishi; stress, charchash yoki ikkilamchi travmatik stress omillari yoxud ularni kamaytirish choralari tahlil qilinishi; manba tizimli sharh, meta-tahlil, empirik tadqiqot yoki rasmiy hisobot bo‘lishi; nashr ma’lumotlarining tekshirilishi mumkinligi. Qamrab olingan davr 2001–2026-yillar; nazariy asos sifatida JD-R modeli tanlangani uchun uning klassik ishlari ham kiritildi. Bir tadqiqot bir nechta sharhda uchrashi mumkinligi sababli sharhlardagi tadqiqotlar soni oddiy yig‘indi sifatida berildi va ehtiyotkorlik bilan talqin qilindi. Jadvallar va 1-rasm tanlangan manbalardagi raqamlar asosida tuzildi. Tanlangan manbalardan birlamchi tadqiqotlar soni, tanlama hajmi, dizayn va asosiy topilmalar jadvalga yig‘ildi, so‘ngra topilmalar talablar, resurslar va oqibatlar bo‘yicha tematik guruhlandi. Raqamlar mualliflarning o‘z hisobotlaridan olindi va qayta hisoblanmadi. Konseptual model topilmalarni JD-R mantig‘i asosida umumlashtirish yo‘li bilan ishlab chiqildi. Cheklov: qidiruv tizimli sharh protokoli bo‘yicha ro‘yxatdan o‘tkazilmagan, sifat bahosi rasmiy shkalalarsiz berilgan, shu bois xulosalar yo‘nalish beruvchi xarakterga ega.

NATIJALAR

Tahlilga ijtimoiy ish xodimlariga bag‘ishlangan oltita sharh va uchta alohida empirik tadqiqot kiritildi (1-jadval). Sharhlar jami 158 ta birlamchi tadqiqotni qamrab oladi: Brown va hamkasblari 28 ta [13], SCIE hisoboti 44 ta [14], Meng va hamkasblari 29 ta [4], Barak va hamkasblari 27 ta [15], Chaves-Montero va hamkasblari 21 ta [3], Bryce va hamkasblari 9 ta [10] tadqiqotni ko‘rib chiqqan; ularning ayrimlari takrorlanishi mumkin. Empirik tadqiqotlardan Tayri va hamkasblari Isroildagi 2542 nafar ijtimoiy ishchini [16], Choi oilaviy va jinsiy zo‘ravonlik jabrlanuvchilari bilan ishlovchi 154 nafar mutaxassisni [17], Caringi va hamkasblari esa 256 nafar ijtimoiy ishchini [6] o‘rgangan.

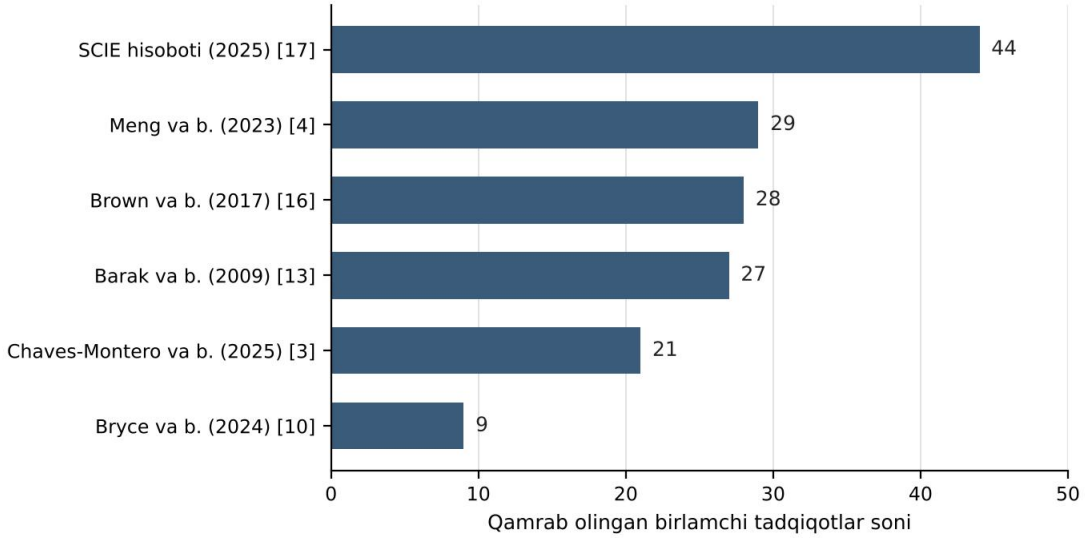
1-jadval. Tahlilga kiritilgan asosiy manbalarning xarakteristikasi

Manba	Dizayn	Tanlama	Asosiy topilma
Barak va b. [15]	Meta-tahlil	27 tadqiqot, 10 867 xodim	Hissiy qo‘llab-quvvatlash va shaxslararo munosabat stress va charchashning pasayishi bilan bog‘liq
Meng va b. [4]	Tizimli sharh	29 tadqiqot, 15 895 kishi	Charchash shaxsiy va muhit omillarining birgalikdagi ta’siri natijasi
Chaves-Montero va b. [3]	Tizimli sharh	21 tadqiqot, 24 000 dan ortiq kishi	Xavf: ish yuki, ish–oila ziddiyati, viktimizatsiya; himoya: chidamlilik, qo‘llab-quvvatlash
Brown va b. [13]	Tizimli sharh	28 tadqiqot (qishloq hududlari)	Past ish qoniqishi kadrlar ketishini bashorat qiladi; rahbar yordami saqlab qolishni oshiradi

Manba	Dizayn	Tanlama	Asosiy topilma
Bryce va b. [10]	Tizimli sharh	9 tadqiqot	Mindfulness, guruhli mashg‘ulot, mashq, ta’til sinalgan; tashkiliy o‘zgarishlar zarur
SCIE [14]	Dalillar sharhi	44 tadqiqot	Individual va rahbarlik darajasidagi choralar ko‘rib chiqilgan
Tayri va b. [16]	So‘rov	2542 ijtimoiy ishchi (Isroil)	Sifatli supervizoriya ish qoniqishini oshiradi, stressni kamaytiradi
Choi [17]	So‘rov	154 mutaxassis	Hamkasb, rahbar va jamoa yordami ikkilamchi travmatik stressni kamaytiradi
Caringi va b. [6]	So‘rov	256 ijtimoiy ishchi (Montana)	40,9 % PTSD mezonlariga shkala bo‘yicha mos; past ish qoniqishi yuqori charchash bilan bog‘liq

Manba: ko‘rsatilgan manbalar asosida muallif tomonidan tuzilgan.

1-jadval va 1-rasm dalil bazasining notekisligini ko‘rsatadi. Eng ko‘p tadqiqotni qamragan manbalar (SCIE, Meng, Brown, Barak) 27 dan 44 gacha birlamchi ishni ko‘rib chiqqan, individual va tashkiliy choralarga bag‘ishlangan Bryce sharhida esa atigi to‘qqiz tadqiqot qolgan. Boshqacha aytganda, stress omillari yaxshi o‘rganilgan, choralar samarasi bo‘yicha dalil esa kamroq. Tanlama hajmi bo‘yicha ham farq katta: Chaves-Montero sharhi 24 000 dan ortiq xodimni, Caringi tadqiqoti esa 256 nafarni qamragan [3; 6]. Shuni ham qayd etish kerakki, manbalar asosan AQSh, Yevropa, Isroil va Buyuk Britaniya kontekstiga tegishli; O‘zbekiston ijtimoiy ishchilarida kasbiy stressni o‘lchagan empirik ishlar qidiruv doirasida topilmadi.



1-rasm. Sharhlarda qamrab olingan birlamchi tadqiqotlar soni. Manba: [13; 14; 4; 15; 3; 10] asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Birinchi natija: xavf omillari ko‘p hollarda ish tashkil etilishidan kelib chiqadi. Yirik sharhlarda takrorlangan omillar ish yuki, ish–oila ziddiyati va ish joyidagi viktimizatsiyadir [3]; kadrlarning ketishi esa ish qoniqishining pastligi bilan bog‘liq [13]. Kichikroq so‘rovda ham past ish qoniqishi va boshqa ish qidirish niyati yuqori charchash hamda ikkilamchi stress bilan birga kuzatilgan [6]. Ikkinchi natija: tashkiliy resurslar eng izchil himoya vazifasini bajaradi. Supervizoriyaning hissiy qo‘llab-quvvatlash va shaxslararo munosabat o‘lchamlari stress va charchashning pasayishi bilan bog‘liq, vazifaviy yordam esa ijobiy ish natijalariga eng kuchli ta’sir ko‘rsatgan [15]. Isroildagi katta tanlamada sifatli

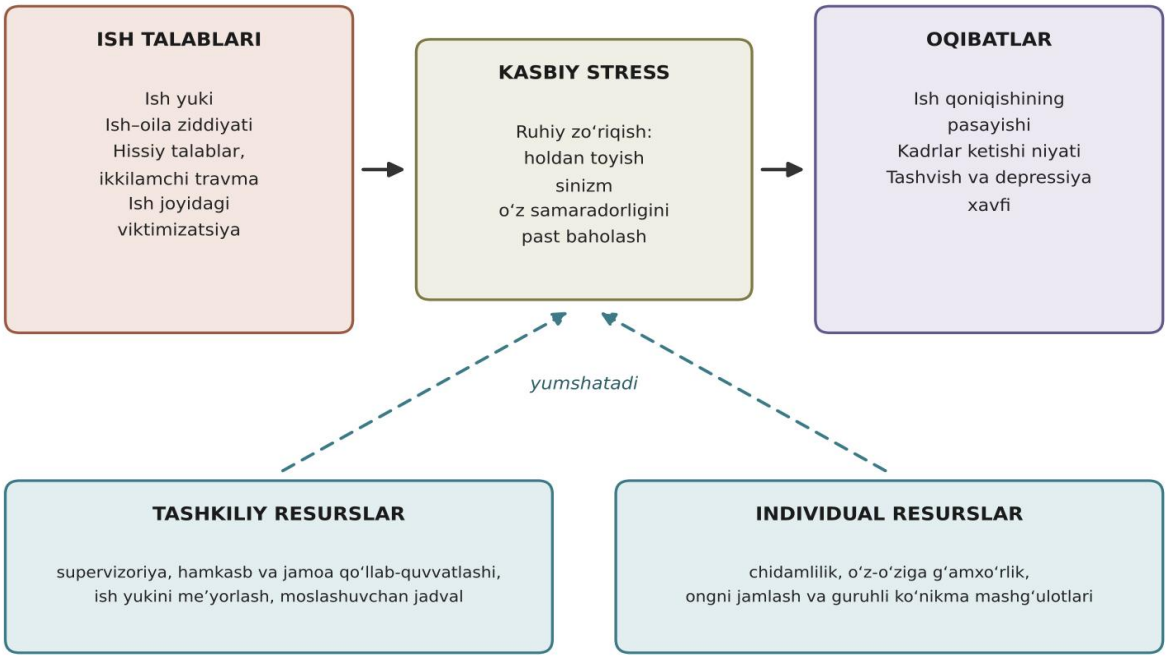
supervizoriya mustaqillik, e'tirof va o'sish imkoniyati orqali ish qoniqishini oshirgan va sezilgan stressni kamaytirgan [16]. Ikkilamchi stress bo'yicha esa hamkasblar, rahbar va jamoa yordami hamda tashkilotning strategik axborotiga kirish imkoniyati stress darajasini pasaytirgan [17]. Uchinchi natija: individual choralar yolg'iz o'zi cheklangan samara beradi. Bryce va hamkasblari sharhida talablarga javob bergan to'qqiz tadqiqotda ongni jamlash, guruhli ko'nikma mashg'ulotlari, jismoniy mashq va ta'til qo'llangan, mualliflar esa ular yonida tashkiliy o'zgarishlar ham zarurligini ta'kidlagan [10]. Shunday qilib, dalillar bitta yo'nalishga ishora qiladi: stressni kamaytirish ishi tashkilot darajasidan boshlanishi kerak. Topilmalar mexanizmlar bo'yicha 2-jadvalda tizimlashtirildi.

2-jadval. Kasbiy stressni boshqarishning tashkiliy-psixologik mexanizmlari

Daraja	**Mexanizm**	**Dalil**	**Kutiladigan ta'sir**
Tashkiliy: boshqaruv	Muntazam sifatli supervizoriya (vazifaviy, hissiy, shaxslararo)	[15; 16]	Stress va charchashning kamayishi, ish qoniqishining oshishi
Tashkiliy: jamoa	Hamkasb va jamoa yordami, tashkilot axborotiga kirish	[17; 3]	Ikkilamchi travmatik stressning pasayishi
Tashkiliy: mehnat sharoiti	Ish yukini me'yorlash, moslashuvchan jadval, ish–hayot muvozanati	[3; 13]	Holdan toyish xavfining kamayishi, kadrlarni saqlab qolish
Psixologik: individual	Ongni jamlash, guruhli mashg'ulot, jismoniy faollik, o'z-o'ziga g'amxo'rlik	[10; 3]	Charchash belgilarining kamayishi (dalil cheklangan)
Integrativ	Individual va tashkiliy choralarni birga qo'llash	[10; 18; 19]	Barqarorroq samara

Manba: ko'rsatilgan manbalar asosida muallif tomonidan tuzilgan.

2-jadvaldan ko'rinadiki, besh qatorning uchtasi tashkiliy darajadagi mexanizmlarga, bittasi individual choralarga tegishli, beshinchisi esa ularning uyg'unligini ifodalaydi. Dalil kuchi ham bir xil emas: supervizoriya uchun meta-tahlil va katta tanlamali so'rov mavjud, individual choralar uchun esa dalil cheklangan. Shuning uchun «kutiladigan ta'sir» ustuni sabab-oqibatni emas, tadqiqotlarda kuzatilgan bog'liqlikni aks ettiradi. Amaliyot uchun muhim xulosa shuki, rahbariyat qo'lidagi vositalar (supervizoriya, ish yukini taqsimlash, jamoa muhiti) xodimning shaxsiy sa'y-harakatlariga qaraganda kuchliroq dalillarga ega. Topilmalar 2-rasmdagi konseptual modelga jamlandi: ish talablari stress va holdan toyishga olib keladi, tashkiliy va individual resurslar bu yo'lni yumshatadi, oqibatda ish qoniqishi, kadrlar barqarorligi va ruhiy salomatlik ko'rsatkichlari o'zgaradi [3; 7; 8]. Ish bilan bog'liq stress kadrlarni saqlab qolish va xizmat ko'rsatishga ham salbiy ta'sir qiladi [14]; demak, individual va tashkiliy choralar bir-birining o'rnini bosmaydi, balki bir-birini to'ldiradi.



2-rasm. Ijtimoiy ish xodimlarida kasbiy stressni boshqarishning konseptual modeli. Manba: tahlil qilingan manbalar asosida muallif ishlanmasi.

MUHOKAMA

Olingan natijalar JD-R modelining asosiy taxminiga mos keladi: ish talablari holdan toyishning asosiy manbai bo‘lib, resurslar uni yumshatadi [7; 8]. Ijtimoiy ish misolida bu tashkiliy darajada alohida ahamiyat kasb etadi, chunki ish yuki va ish–oila ziddiyati boshqaruv doirasidagi o‘zgaruvchilar, supervizoriya va jamoa yordami esa rahbariyat yarata oladigan resurslardir [3; 15]. Maslach va hamkasblari ham charchash tadqiqotlari individual stress tajribasini kengroq tashkiliy kontekstga joylashtirganini ta’kidlagan [1]. Shu ma’noda charchashni xodimning shaxsiy zaifligi emas, ishni tashkil etish sifatining ko‘rsatkichi deb qarash ilmiy jihatdan asosliroq. JSST ta’rifi ham charchashni faqat ish kontekstiga tegishli hodisa deb belgilaydi [2].

Individual va tashkiliy choralar nisbati bo‘yicha dalil ijtimoiy ish sohasida hali cheklangan, shu sababli sog‘liqni saqlash sohasidagi kuchliroq dalillarga ehtiyotkorlik bilan tayanish o‘rinli. Shifokorlar o‘rtasidagi meta-tahlilda tashkilotga yo‘naltirilgan choralar shifokorga yo‘naltirilganlardan kattaroq samara bergan [18]; Milliy akademiyalar qo‘mitasi esa individual choralarni tashkiliy choralar bilan birga qo‘llashni tavsiya etgan [19]. Demak, dalillar «yo bu, yo u» mantig‘ini emas, avval tashkiliy asos yaratib, uning ustiga individual yordam qo‘shishni qo‘llab-quvvatlaydi. Ijtimoiy ishchilar bo‘yicha Chaves-Montero va hamkasblari ham ish moslashuvchanligi, salomatlik dasturlari va tashkiliy qo‘llab-quvvatlash kabi aniq strategiyalar zarurligini ta’kidlagan [3]. Shunga qaramay, shifokorlar bo‘yicha xulosani ijtimoiy ishchilarga to‘g‘ridan-to‘g‘ri ko‘chirib bo‘lmaydi.

Supervizoriya natijalar orasida eng izchil omil bo‘lib chiqdi. Tayri va hamkasblari tashqi supervizorlar hissiy va klinik yordam, ichki supervizorlar esa o‘qitish va faoliyat sifati ustida ishlaydigan integrativ modelni taklif qilgan [16]. O‘zbekistonda ijtimoiy ish bo‘yicha qonun, kasbiy standartlar va xizmat ichidagi o‘qitishni rivojlantirish rejalashtirilgani [12] bois, fikrimizcha, supervizoriyani aynan shu standartlar tarkibiga kiritish mantiqiy qadam bo‘lardi. Brown va hamkasblarining qishloq hududlariga oid topilmalari [13] markazdan uzoq hududlarda ishlaydigan ijtimoiy ishchilar uchun ham dolzarb bo‘lishi mumkin, ammo bu faraz mahalliy ma’lumotlar bilan tekshirilishi kerak.

Ikkilamchi travmatik stressga kelsak, Caringi tadqiqotidagi 40,9 foiz [6] proksi-o‘lchov bo‘lib, klinik tashxis o‘rnini bosmaydi. Choi topilmasi amaliy jihatdan qimmatli: hamkasblar, rahbar va jamoa

yordami stressni kamaytirgan [17]. Bu tengdoshlar guruhi yoki haftalik keys muhokamasi kabi nisbatan oddiy va qimmat bo‘lmagan tashkiliy shakllarga asos bo‘la oladi; albatta, bu mualliflarning taklifi bo‘lib, mahalliy sharoitda sinovdan o‘tkazilishi kerak. Favqulodda vaziyatlar ham alohida xavf sohasi: Nyu-Yorkda 11-sentabr hujumlaridan keyin yordam ko‘rsatgan 236 nafar ijtimoiy ishchi orasida hamdardlik charchog‘i xavfi baholangan [20]. JD-R nazariyasi har bir kasb uchun talab va resurslar to‘plami turlicha bo‘lishini tan oladi [21], shuning uchun dasturlar rahbarlar, supervizorlar va xodimlarning birgalikdagi ishtirokini talab qiladi.

Tadqiqotning cheklovlari bor: sharhlar orasida bir xil tadqiqotlar takrorlanishi mumkin, ko‘pchilik tadqiqotlar kesma dizaynda bo‘lib, sabab-oqibat xulosasiga imkon bermaydi, dalillar asosan G‘arb kontekstidan olingan, taklif etilgan model esa empirik tekshiruvdan o‘tmagan.

XULOSA

Ijtimoiy ish xodimlarida kasbiy stress va ruhiy zo‘riqish ko‘p hollarda individual zaiflikdan emas, ishni tashkil etish xususiyatlaridan kelib chiqadi. Tahlil natijalariga ko‘ra, eng ko‘p qayd etilgan xavf omillari ish yuki, ish–oila ziddiyati va ish joyidagi viktimizatsiya, eng izchil himoya omillari esa sifatli supervizoriya, hamkasb va rahbar yordami hamda ish sharoitlarining moslashuvchanligidir. Individual choralar foydali, biroq tashkiliy o‘zgarishlar bilan birga qo‘llanganda samaraliroq. Tadqiqotning ilmiy yangiligi shundaki, tarqoq xalqaro dalillar bitta konseptual modelga birlashtirildi va O‘zbekistonda shakllanayotgan ijtimoiy xizmat tizimi nuqtai nazaridan talqin qilindi.

O‘zbekiston sharoiti uchun quyidagi yo‘nalishlarni taklif etamiz: 1) kasbiy standartlar va xizmat ichidagi o‘qitish tizimiga muntazam supervizoriyani kiritish; 2) ijtimoiy ishchilarning ish yukini me’yorlash va jadvalni imkon qadar moslashuvchan qilish; 3) tengdoshlar guruhi va keys muhokamasi kabi hamkasblar yordami shakllarini joriy etish; 4) ongni jamlash va o‘z-o‘ziga g‘amxo‘rlik kabi individual dasturlarni tashkiliy choralarga qo‘shimcha sifatida qo‘llash; 5) xodimlar holatini Maslach Burnout Inventory kabi vositalar bilan davriy kuzatib borish [1]. Bu yo‘nalishlarning barchasi xalqaro dalillarga tayanadi, biroq mahalliy sharoitda sinovdan o‘tkazilishi va zarur bo‘lsa moslashtirilishi lozim. Xulosa qilib aytganda, ijtimoiy ishchilarning ruhiy barqarorligi ularning shaxsiy sabr-toqatidan ko‘ra ular ishlayotgan tizimning sifatiga ko‘proq bog‘liq. Keyingi tadqiqotlar uchun asosiy vazifa O‘zbekiston ijtimoiy ishchilari o‘rtasida charchash darajasini o‘lchash va taklif etilgan modelni empirik tekshirishdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout // Annual Review of Psychology. – 2001. – Vol. 52. – P. 397–422. – DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
2. World Health Organization. Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases (ICD-11, QD85). – Geneva: WHO, 2019.
3. 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
4. Meng Y., Hu Y., Ma H. A systematic evaluation of the factors influencing occupational burnout of social workers // Social Work and Management. – 2023. – Vol. 23, No. 6. – P. 34–45.
5. 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
6. Caringi J.C., Hardiman E.R., Weldon P., Fletcher S., Devlin M., Stanick C. Secondary traumatic stress and licensed clinical social workers // Traumatology. – 2017. – Vol. 23, No. 2.
7. Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B. The job demands-resources model of burnout // Journal of Applied Psychology. – 2001. – Vol. 86, No. 3. – P. 499–512.
8. Bakker A.B., Demerouti E., Euwema M.C. Job resources buffer the impact of job demands on burnout // Journal of Occupational Health Psychology. – 2005. – Vol. 10, No. 2. – P. 170–180.

9. Bakker A.B., Demerouti E., Sanz-Vergel A. Job demands–resources theory: ten years later // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. – 2023. – Vol. 10. – P. 25–53. – DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933
10. Bryce C., Povey R., Oliver M., Cooke R. Effective interventions to reduce burnout in social workers: a systematic review // British Journal of Social Work. – 2024.
11. Columbia School of Social Work, UNICEF. USWEEP final project report. – March 2020.
12. 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
13. Brown A.R., Walters J.E., Jones A.E., Akinsola O. Rural social work: recruitment, job satisfaction, burnout, and turnover // Contemporary Rural Social Work. – 2017. – Vol. 9, No. 1. – P. 1–23.
14. Social Care Institute for Excellence. An evidence review of what supports social workers in their role. – London: SCIE, 2025.
15. 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.
16. Tayri T.M.S., Heller E.D., Gal A. The role of supervision in enhancing social workers' professional resilience // Social Work. – 2026. – Vol. 71, No. 2. – DOI: 10.1093/sw/swag002
17. Choi G.Y. Organizational impacts on the secondary traumatic stress of social workers assisting family violence or sexual assault survivors // Administration in Social Work. – 2011. – Vol. 35, No. 3. – P. 225–242.
18. Panagioti M., Panagopoulou E., Bower P., Lewith G., Kontopantelis E., Chew-Graham C., Dawson S., van Marwijk H., Geraghty K., Esmail A. Controlled interventions to reduce burnout in physicians: a systematic review and meta-analysis // JAMA Internal Medicine. – 2017. – Vol. 177, No. 2. – P. 195–205.
19. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Taking Action Against Clinician Burnout: A Systems Approach to Professional Well-Being. – Washington, DC: The National Academies Press, 2019.
20. Boscarino J.A., Figley C.R., Adams R.E. Compassion fatigue following the September 11 terrorist attacks: a study of secondary trauma among New York City social workers // International Journal of Emergency Mental Health. – 2004. – Vol. 6, No. 2. – P. 57–66.
21. Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art // Journal of Managerial Psychology. – 2007. – Vol. 22, No. 3. – P. 309–328. – DOI: 10.1108/02683940710733115