



Katedra za psihologijo dela in organizacije

**IZBRANI VPRAŠALNIKI
ZA UPORABO NA PODROČJU
PSIHOLOGIJE DELA IN ORGANIZACIJE**

Izgorelost

Avtorice: Petra Drnovšek, Jerneja Korasa in Janja Krčar

Mentorica: dr. Eva Boštjančič

Urednica: Maruška Ozimek

Študijsko leto: 2012/2013

1. Povzetek

Izgorelost ni povsem enoten pojem. Različni avtorji ga opredeljujejo različno. Izraz izgorelost prihaja iz izraza »burnout«. Prvi je izraz uporabil Freudenberg. Z njim pa je opisoval stanje kronične utrujenosti, depresije in frustriranosti. Do znakov izgorelosti pride zaradi razhajanja med predanostjo osebe (veliko vložene energije) in njenim pričakovanjem, ciljem. Z izgorelostjo se lahko sooča vsakdo. Vendar pa je nekoliko več izgorelih posameznikov tistih, ki so se komaj zaposlili, saj se takrat soočijo s poklicno stvarnostjo, da zaposlitev in delo ni povsem enako njihovim predstavam. Simptomi, ki nas opozarjajo na izgorelost se pojavijo tako na telesni, čustveni kot tudi vedenjski ravni. Izgorelosti ne smemo enačiti s prevelikim stresom, seveda pa lahko rečemo, da je izgorelost posledica prekomernega stresa. Tudi če je stres prevelik in ima posameznik ogromno dela, ve, da se bo počutil bolje, ko bo vzpostavil nadzor nad okoliščinami. Tisti, ki pa je že izgorel, pa tega ne čuti več (Pšeničny, 2008). Po pregledu literature smo ugotovile, da se največkrat za merjenje in ugotavljanje izgorelosti uporablja vprašalnik Maslach Burnout Inventory (MBI). Temu sledita Shirom Melamed Burnout Measure (SMBM) in Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Vprašalnik MBI, ki je namenjen kadrom, ki delajo z ljudmi, je bil v slovenščino že preveden. Prevesti pa bi bilo potrebo še njegovi različici MBI-ES in MBI-GS, ki sta namenjeni učiteljem in delavcem na različnih področjih. Za pogostejše uporabljene vprašalnike predlagamo prevod v slovenski jezik, za tiste, ki so pa že prevedeni, pa standardizacijo.

2. Kratka predstavitev področja

Izgorelost je relativno nov pojem. Izraz izgorelost prihaja iz besede »burnout«, ki pomeni izgoreti. Freudenberg je v začetku sedemdesetih let eden prvih začel opravljati raziskave o izgorelosti. Štejemo ga med pionirje, saj je prvi, ki je uporabil izraz »burnout«. Pojav je opisal kot stanje kronične utrujenosti, depresije in frustriranosti, do česar pride, ker je oseba predana neki ideji (načinu življenja ali odnosu), pri čemer ne doseže pravega cilja oziroma ne dobi pričakovane nagrade. Ob tem se osebi zmanjša njena delovna vnema in posledično delovni dosežki (Freudenberg, 1977). V literaturi ni zaznati enotnosti fenomena izgorelosti. Schmidel (2011) jo označuje kot stanje fizične, psihične in čustvene izčrpanosti, ki je razmeroma stalna, in opozarja, da je zaradi narave izgorelosti, kot sindroma, simptomatika od posameznika do posameznika različna in široka. Navaja, da je problem pri izgorelosti ta, da ni objektivno izmerljiva, torej ne obstaja jasen označevalec v krvi, ki bi bil pri vseh bolnikih z izgorelostjo povečan. Po Leiter in Maslach (2002) je izgorevanje na delovnem mestu pokazatelj razhajanja med tem, kaj ljudje so in kaj morajo delati. Izgorelost tako opredeljujeta kot razkroj vrednot, dostojanstva, duha in volje, kot bolezen, ki se postopoma širi in vleče človeka v vrtinec propada, iz katerega se je težko izviti. Po Ashforth in Lee (1996) je izgorelost pri človeku opazna skozi tri komponente; čustvena izčrpanost, depersonalizacija ali distanciran odnos pri delu in zmanjšana učinkovitost. Čustvena izčrpanost predstavlja osnovno individualno stresno dimenzijo izgorelosti in je največji pokazatelj le-te, depersonalizacija pa predstavlja brezbrizen odnos do dela in je povezana z občutki distanciranosti od dela in pomanjkanjem navdušenja za to.

Vzrok za izgorevanje in izgorelost po Recipročnem modelu izgorelosti (RMI) je neravnotežje med vlaganjem energije in zadovoljevanjem potreb. Pomemben pa je tudi način odzivanja oseb na nerekipročne situacije (osebnostne lastnosti) v življenjskih in delovnih okoliščinah. Recipročni model povezuje interpersonalne in intrapersonalne dejavnike in pojasnjuje, zakaj

v istih okoliščinah izgorijo le nekateri. V Bivanjskem modelu izgorelosti srečamo drugačni pogled na merjenje izgorelosti. Avtorica modela, A. Pines, meni, da izgorelost izhaja neposredno iz občutka nemoči in neuspeha. Poudarek je na zvezi med doseganjem ciljev in izgorelostjo, pomembni pa so tisti cilji, ki so smiselni za osebo. Če smisla za življenje ni, lahko pride do izgorelosti. Ta se lahko pojavi pri ljudeh, ki vstopajo v poklic z namenom, da bodo v njem našli smisel. Model temelji na predpostavki, da lahko izgorijo le najbolj motivirane osebe. Krizna teorija oziroma frustracijski model izgorelosti Matthiasa Burisha izhaja iz osnovne človekove potrebe po avtonomiji. Izgorelost se tako lahko razvije pri posamezniku s pravimi karakteristikami in izgubo avtonomije. Kibernetični model izgorelosti pravi, da je najpomembnejši odnos pri izgorelosti asimetrični odnos med klientom in pomočnikom. Klient namreč daje pomočniku veliko manj kot pomočnik klientu in obratno. Klient je od pomočnika odvisen pri prepoznavanju in doseganju boljšega stanja, pomočnik pa je glede na doživljanje poklicne uspešnosti odvisen od klienta. Zadnji model, ki ga bomo predstavile, je Model lastne učinkovitosti. Poudarja veliko povezavo med izgorelostjo in lastno učinkovitostjo. Zveza med njima je v tem, da sta delovna motivacija in učinkovitost povezani, če oseba doseže zanjo smiseln cilj. To privede do psihološkega uspeha, ki pa osebo opogumi, da postane še bolj zavzeta za delo, si postavi višje cilje, posledično pa ji zraste tudi samospoštovanje (tisto, kar šteje občutek uspeha). Če uspeha ne bi doživela, bi se psihološko umaknila, kar pa je glavna povezana z izgorelostjo (Zdovc, 1998).

Leiter in Maslachova (2002) opredelita šest neskladij med delavcem ter njegovim delovnim mestom, ki pa naj bi bili ključni vir izgorelosti na delovnem mestu. Prvo neskladje je preobremenjenost z delom in je v pozitivni povezavi z dimenzijo čustvene izčrpanosti. Pod to kategorijo je mišljeno opravljanje dela z okrnjenimi sredstvi in premalo časa. Gre za pretiravanje, ki ni več v mejah človekove zmožnosti. Delo je tako vedno bolj intenzivno, zapleteno ter zahteva več časa, kar povzroči podaljševanje delovnega tedna. To je za posameznika izčrpajoče, saj se mora zaposleni zaradi tega odpovedati svojemu prostemu času in zanemariti osebne obveznosti. Prav tako izgubijo vso energijo za produktivnost, ki je le navidezna in začasna. Naslednje neskladje, ki lahko pripelje do izgorelosti, je nezadostno nagrajevanje zaposlenih s strani nadrejenih. Delo brez priznanja je razvrednoteno delo. Najbolj pogubna za zaposlenega pa je odsotnost notranje nagrade. V zvezi s tem poudarjata problem trganja osebnih odnosov, spodkopavanje skupinskega dela, delo samo zase in v splošnem razpad skupnosti. Ravno tako so osebne lastnosti posameznika tiste, ki zaradi vzgoje, ki tvori storilnostno pogojeno samopodobo posameznika, v nereguliranih situacijah vztraja in tam išče samopotrditve skozi pohvale drugih (Pšeničny, 2006). Posameznik se mora zavedati, da dela nekaj pomembnega in dragocenega za druge in da to delo dobro opravlja. Zato zaposleni zelo trpijo ob zamrzovanju plač, napetosti ob zaposlitvi za določen čas in počasnemu plačevanju pogodbenih del (Leiter in Maslachova, 2002, 39–57).

Simptomi, ki se kažejo pri izgorelosti, se pojavijo na telesni, čustveni in vedenjski ravni. Na telesni ravni se kaže predvsem telesna izčrpanost, kronična utrujenost, številne psihosomatske motnje, kot so nespečnost, želodčne težave in prebavne težave, glavobol, bolečine po vsem telesu. Bolečine se lahko pojavijo v križu in hrbtu, zvišan ali znižan krvni tlak, pojavi se zmanjšanje ali povečanje telesne teže (Bilban, 2006). Na duhovni ravni se kaže umik v medsebojnih odnosih. Izgoreli posameznik se distancira in izolira od ljudi, s katerimi dela in živi v privatnem življenju. Zmanjša se delovna učinkovitost in motivacija za delo, pojavi se celo odpor do dela. Pojavljajo se občutki žalosti, obupa, nemoči in čustvena otopelost. Vedenjski znaki se kažejo v znižanju frustracijskega praga. Izgoreli so razdražljivi,

nezadovoljni, nerazpoloženi, polni tesnobe, bojazni in paranoidnosti. Dr. Marjan Bilban (2006) pravi, da se spremeni celo posameznikovo razmišljanje in mišljenje. Osebe postanejo nekreativne, njihovo mišljenje je neizvirno, počasno, poleg tega je opazna raztresenost in zmanjšanje koncentracije. Pojavijo se lahko depresivni simptomi, ki lahko vodijo celo v samomor (Bilban, 2006). Izgorelost se lahko pojavi pri vsakem poklicu in vsakemu posamezniku, ki vzdržuje vedenje, ki ne odraža kaj posameznik čuti ob ponavljajočih se razmerah na delovnem mestu (Stevens, 1995).

Večje tveganje za izgorelost se pojavi v prvih letih zaposlitve, ko se posameznik navadno sooči s poklicno stvarnostjo, da delovni svet ni takšen, kot si ga je predstavljal in o katerem se je učil, idealizem se tako hitro spremeni v cinizem (Sweeney in McFarlin, 2002). Med moškimi in ženskami obstajajo manjše razlike v pogostosti izgorelosti, saj se ženske danes soočajo s problemi v kolikšni meri se odpovedati vlogi matere oziroma vlogi delavke. Ženske v splošnem več časa namenijo skrbi za otroka in gospodinjska opravila, moški pa v primerjavi z ženskami več časa namenijo samemu sebi in prostemu času (Kickul in Posig, 2004).

Preprečevanje izgorelosti na delovnem mestu je proces, ki zahteva pozornost. Dr. Pšeničny (2011) opozarja, da je treba ločiti med delovno izčrpanostjo, ki je normalna posledica pretiranih delovnih obremenitev zaradi zunanjih okoliščin, in izgorelostjo, ki je motnja, bolezensko stanje in je posledica tveganih osebnostnih značilnosti. Da bi preprečili izgorelost, priporoča izboljšavo delovnih veščin in znanja z izobraževanji in izboljšanje delovnih pogojev. Vse to pa ni dovolj. Posameznik, ki je izgorel, mora temeljito spremeniti način življenja in uravnotežiti razmerje med obremenitvami ter razbremenitvami, saj se brez tega cikel izgorevanja tudi po počitku začne znova. Ker osebnostne značilnosti izgorelim preprečujejo, da pretiranim zahtevam rečejo ne, da stremijo k popolnosti in ne znajo živeti brez stalnega dela, je zanje pogosto potrebna psihoterapevtska pomoč.

3. Merski pripomočki

Vprašalnik	Maslach Burnout Inventory – MBI (1986) Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, P.M., Schaufeli, W. B.	
Slovenski prevod vprašalnika	Maslach vprašalnik izgorelosti – MBI (1994) Lamovec, T.	
Opis	Vprašalnik meri izgorelost na delovnem mestu na treh dimenzijah, in sicer Čustvena izčrpanost, Depersonalizacija in Osebna izpolnitev. V prvotni obliki je bil namenjen zaposlenim, ki so se poklicno ukvarjali z ljudmi. Kasneje so vprašalnik prilagodili učiteljem. Na voljo je tudi splošna oblika vprašalnika, ki je namenjena širšemu krogu zaposlenih.	
	Število postavk	44 (22 v prvem delu in 22 v drugem delu)
	Lestvice	- Čustvena izčrpanost (Emotional exhaustion) - Depersonalizacija (Depersonalization) - Osebna izpolnitev (Personal accomplishment)
	Ocenjevalna lestvica	Slovenski prevod: 1. del (pogostost pojavljanja): 7-stopenjska lestvica (0 – nikoli, 6 – vsak dan); 2. del (intenzivnost doživljanja): 8-stopenjska lestvica (0 – nikoli, 7 – zelo močno)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	10 – 15 minut
	Način vrednotenja	Po ključu v navodilih
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na metodološko usposobljen kader z znanjem statistike, npr. kadrovske svetovalne delavce, psihologe.
Merske karakteristike	Norme	Da (tuje norme; 11.000 udeležencev, zaposlenih na področju dela z ljudmi)
	Zanesljivost	- Notranja zanesljivost: α (osebna izpolnitev) = 0,76; α (depersonalizacija) = 0,76; α (čustvena izčrpanost) = 0,90. - Test-retest (največ 4 mesece): r = 0,60–0,80.
	Veljavnost	- Konvergentna veljavnost: zadovoljiva
Dostopnost in cena	Mind Garden, http://www.mindgarden.com/products/mbi.htm , cena 1 komada je 20 \$ (15,38 €), cena priročnika je 40 \$ (30,75 €) Avtorsko zaščiten- V Sloveniji dostopen po privolitvi avtorjev	

Prednosti	- Ekonomičnost - Zelo pogosto v uporabi (veliko raziskav, dostopnih člankov). - V več različicah: MBI- HSS (Human Services Survey) iz leta 1986 uporabljajo zaposleni, ki se poklicno ukvarjajo z ljudmi; MBI-ES (Educators Survey) je prirejen za učitelje; MBI- GS (General Survey) iz leta 1996 je prirejen za delavce, zaposlene na različnih področjih. - Lestvici Čustvena izčrpanost in Depersonalizacija imata konsistentno strukturo skozi različne raziskave.
Pomanjkljivosti	- V slovenščini ni normiran. - Prosto dostopen; sicer avtorsko zaščiten, vendar ga najdemo v knjigi Lamovec (1994). - Manj stabilna dimenzija Osebne izpolnjenosti. - Mnogi navajajo kritiko, da je osebna izpolnjenost bolj faktor osebnosti in ne simptom (poddimenzija) izgorelosti.
Posebnosti	- Zelo pogosto uporabljen. - Za merjenje izgorelosti različnih kadrov (več različic). - Je preveden in standardiziran instrument.

Vprašalnik	Shirom Melamed Burnout Measure – SMBM Shirom, Arie., Melamed, Samuel.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik meri posameznikove občutke fizične, čustvene in kognitivne izčrpanosti.	
	Število postavk	22 postavk
	Lestvice	- Fizična utrujenost - Kognitivna utrujenost - Čustvena izčrpanost
	Ocenjevalna lestvica	7-stopenjska lestvica; 7-vedno, skoraj vedno, 1-nikoli, skoraj nikoli.
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija A: enostavno za uporabo)..
Merske karakteristike	Norme	Ne.
	Zanesljivost	Alpha Cronbach 0.92
	Veljavnost	Konvergentna veljavnost; SBMB in Maslach Burnout Inventory (MBI) korelirata med .74 in .79.
Dostopnost in cena		
Prednosti	- ekonomičnost - uporablja se tudi za merjenje izgorelosti pri brezposelnih posameznikih - preveden v več jezikov - pogosto uporabljen	
Pomanjkljivosti	- ni preveden v slovenščino	
Posebnosti	Izvorni vprašalnik je v hebrejskem jeziku, preveden je v katalonščino, češčino, angleščino, francoščino, nemščino, španščino, poljščino in ruščino. V slovenski jezik vprašalnik ni preveden. Namenjen je udeležencem starejšim od 18 let, metoda aplikacije je papir-svinčnik. Obstaja tudi krajša verzija vprašalnika, SMBQ-18, ki se uporablja za presejalne namene.	

Vprašalnik	Copenhagen Burnout Inventory – CBI (2005) Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. in Christensen K.B.	
Slovenski prevod vprašalnika	Kopenhagenski vprašalnik izgorelosti – KVI	
Opis	Vprašalnik meri osebno izgorelost, izgorelost povezano z delom in izgorelost povezano s strankami.	
	Število postavk	19
	Lestvice	- Osebna izgorelost (personal burnout) - Izgorelost povezana z delom (work-related burnout) - Izgorelost povezana s strankami (client-related burnout)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica; 5-vedno, 1-nikoli
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija A: enostavno za uporabo).
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	0,85-0,87
	Veljavnost	Kriterijska veljavnost (Vitality scales from the Short Form 36 questionnaire: osebna izgorelost in vitalnost: 0,75; izgorelost povezana s strankami in splošno zdravje: 0,34)
Dostopnost in cena	http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/CBI-scales.pdf	
Prednosti	- zelo visoka notranja zanesljivost - preproste, razumljive postavke - preveden v 8 različnih jezikov	
Pomanjkljivosti	- nizka veljavnost lestvice izgorelosti povezane s strankami v povezavi s splošnim zdravjem	
Posebnosti	Je eden izmed najpogostejše uporabljenih vprašalnikov za merjenje izgorelosti. Preveden tudi v slovenščino, angleščino, japonsščino, švedščino in finščino.	

Vprašalnik	Vprašalnik sindroma adrenalne izgorelosti – SAI (2007) Pšeničny, A.	
Slovenski prevod vprašalnika	Vprašalnik sindroma adrenalne izgorelosti – SAI (2007) Pšeničny, A.	
Opis	Vprašalnik se uporablja za ugotavljanje adrenalne izgorelosti in ugotavljanje kako močno je proces izgorevanja napredoval na telesnem, čustvenem, vedenjskem in kognitivnem področju.	
	Število postavk	246 postavk + vprašanja povezana s storilnostno pogojeno samopodobo in spreminjanjem vrednot, vprašanja, ki se nanašajo na posameznikov odnos do zadovoljevanja lastnih potreb.
	Lestvice	- SAI-F (telesni simptomi, 45 postavk) - SAI-E (čustveni simptomi, 94 postavk) - SAI-V (vedenjski simptomi, 61 postavk) - SAI-K (kognitivni simptomi, 46 postavk)
	Ocenjevalna lestvica	4-stopenjska lestvica; 0-ni znaka, 3-znak se močno stopnjuje v zadnjem letu
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	
Merske karakteristike	Norme	
	Zanesljivost	0.99 ; SIA-F: 0,943; SAI-E: 0,979; SAI-V:0,958; SAI-K:0,958
	Veljavnost	Konstrukcijska veljavnost (primerjava z Maslach Burnout Inventory) $r=0,72$
Dostopnost in cena	Prosto dostopen na: http://www.psihoterapija-ordinacija.si/vprasalnik/	
Prednosti	- prednosti skupinskega reševanja - reševanje na spletni strani - jasna navodila in jasne postavke	
Pomanjkljivosti	- reševanje na spletni strani bi lahko privedlo do tega, da vzorec ne bi bil naključen (vprašalnik bi izpolnjevale le tiste osebe, ki bi pri sebi opazile znake izgorelosti) - dolg	

Posebnosti	Namen razvoja vprašalnika je, da bi z njim ugotovili stopnje izgorelosti, predvsem pa za prepoznavanje adrenalne stopnje izgorelosti.
-------------------	---

Vprašalnik	Oldenburg Burnout Inventory– OLBI (2003) Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I. in Kantas, A.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik meri izgorelost na delovnem mestu. Meri fizični, kognitivni in psihični vidik izčrpanosti.	
	Število postavk	16
	Lestvice	- Dimenzija izčrpanosti (Exhaustion) - Dimenzija distanciranega odnosa do dela (Disengagement)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica; 1-se močno ne strinjam, 5-se močno strinjam
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	Pri obeh dimenzijah so 4 postavke vrednotene pozitivno in 4 negativno (obratno vrednotenje). Dimenzija distanciranega odnosa do dela 1, 3(R), 6(R), 7, 9(R), 11(R), 13, 15. Izčrpanost 2(R), 4(R), 5, 8(R), 10, 12(R), 14, 16. (R) pomeni obratno vrednotenje.
	Potrebna stopnja usposobljenosti	
Merske karakteristike	Norme	Da. Norme ima originalna verzija vprašalnika za nemški populacijo.
	Zanesljivost	Zanesljivost < 0.70, Re-test $r=0.34$ (za lestvico exhaustion $r=0.51$), zanesljivosti obeh podlestick okoli 0.85
	Veljavnost	Konvergentna veljavnost med podlestickami je visoka, Konstruktna veljavnost med originalno verzijo in angleško verzijo, veljavnost med OLBI in MBI-GS (korelacija $r=0.70$), parallel scales of both instruments correlated $r=0.48$, faktorska veljavnost
Dostopnost in cena		
Prednosti	- Izboljšana verzija MBI (meri le 2 koncepta, drugače konceptualno blizu MBI) - MBI se osredotoča le na fizični vidik utrujenosti, OLBI vključuje tudi kognitivne in psihične vidike utrujenosti - Časovno ekonomičen	

Pomanjkljivosti	- Nestabilna faktorska struktura (nižje nasičenosti) - Nižja zanesljivost podleštvic
Posebnosti	Preveden v slovenščino vendar ni standardiziran.

Vprašalnik	Burnout Potential Inventory– BPI (2005) Potter, B.A.	
Slovenski prevod vprašalnika	Rizik za izgorelost	
Opis	Vprašalnik vsebuje opise različnih neugodnih situacij v delovnem okolju, ki predstavljajo riziko za pojav stresa in v primeru dalj trajajočih izpostavljenosti enakim pogojem tudi izgorelost.	
	Število postavk	53
	Lestvice	- Pomanjkanje informacij (No information) - Konflikt (Conflict) - Slabo timsko delo (Poor team work) - Preveč dela (Overload) - Dolgočasno delo (Boredom) - Pomanjkanje povratnih informacij (Poor feedback) - Nemoč (Powerlessness) - Sankcije (Punishment) - Odtujenost (Alienation) - Nejasnost (Ambiguity) - Pomanjkanje stimulacije (Unrewarding) - Vrednostni konflikt (Values conflict)
	Ocenjevalna lestvica	9-stopenjska lestvica; 1-redko, 9-vedno
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	
	Veljavnost	
Dostopnost in cena	Objavljen v knjigi Potterjeve (2005)- Overcoming Job Burnout: How to Renew Enthusiasm For Work	
Prednosti	- Ekonomičnost - Meri več različnih področji	

Pomanjkljivosti	- Za preverjanje posameznega področja le po štiri postavke
Posebnosti	Preveden v slovenščino vendar ni standardiziran. Za vsako področje po štiri vprašanja. Rezultati od 48 -168 pomenijo nizki riziko za izgorelost, od 169 - 312 srednji riziko in od 313 - 432 pomeni visoki riziko za izgorelost.

Vprašalnik	Spanish Burnout Inventory – SBI (2009) Gil-Monte, P.R.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Namenjena je preverjanju izgorelosti na delovnem mestu, kjer delo zahteva veliko opravka z ljudmi.	
	Število postavk	20
	Lestvice	- Entuziazem (zavzetost) na delovnem mestu (Enthusiasm towards the job) - Psihološka utrujenost (Psychological exhaustion) - (Indolence) - Krivda (Guilt)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica; 0-nikoli, 4-zelo pogosto, vsak dan
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	Cronbach's alpha za vse podlestvice zadovoljivo nad 0.70, le podlestvica Indolence nekoliko nižje vrednosti (0.66-0.80), zavzetost na delovnem mestu Cronbach's alpha od 0.72 do 0.90
	Veljavnost	Konstruktna (faktorska) veljavnost, SBI in MBI= personov r za zavzetost in osebno izpolnitvijo med 0.34 in 0.61, med psihološko izčrpanostjo in emocionalno izčrpanostjo pa od 0.40- 0.58, notranja konsistentnost podlestvic je 0.70
Dostopnost in cena		
Prednosti	- Narejen na teoretični podlagi (ne psihometrični) - Stabilna štiri-faktorska struktura	
Pomanjkljivosti	- Ni preveden v slovenščino	
Posebnosti	Izdelan je kot izboljšava vprašalnika MBI.	

	Uporablja se manj pogosto, preveden iz španščine v angleščino, ni standardiziran v slovenščini.
--	--

	Nizki rezultati na lestvici zavzetosti na delovnem mestu in visoki rezultati na lestvicah psihološka izčrpanost in krivda nakazujejo na visoko raven izgorelosti.
--	--

Vprašalnik	Holland Burnout Assessment Survey – HBAS (1993) Holland, Patrick. J., Michael, William. B.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik je namenjen kot preventiva za ugotavljanje nagnjenosti učiteljev k pojavu izgorelosti in za raziskovanje izgorelosti.	
	Število postavk	18 postavk
	Lestvice	- Pozitivno dojetje poučevanja - Podpora supervizorjev - Znanje o izgorelosti - Pripadnost poučevanju
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica; 5-popolnoma se strinjam, 1-sploh se ne strinjam.
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija A: enostavno za uporabo)..
Merske karakteristike	Norme	
	Zanesljivost	0.84
	Veljavnost	
Dostopnost in cena		
Prednosti	- ekonomičnost vprašalnika	
Pomanjkljivosti	- majhen vzorec - namenjen le populaciji učiteljev	
Posebnosti	Vprašalnik ni preveden v slovenščino. Original je v angleškem jeziku. Vzorec: 150 srednješolskih učiteljev (101 žensk in 49 moških). Način administracije je svinčnik-papir.	

Vprašalnik	Burnout Clinical Subtype Questionnaire – BCSQ-36 (2010) Montero-Marin, Jesus., Garcia-Campayo, Javier.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik je namenjen odkrivanju pojava izgorelosti in meri tri tipe izgorelosti, to so burnost »frenetic«, premajhna izzvanost »underchallenged« in iztrošenost »worn-out«. Uporablja se kot pripomoček za preprečevanje in zdravljenje izgorelosti. Vprašalnik se uporablja tudi za raziskovanje pojava izgorelosti.	
	Število postavk	36 postavk
	Lestvice	3 lestvice in 9 podlestvic: - Frenetic; sodelovanje, ambicije in preobremenitev, - Underchallenged; brezbržnost, pomanjkanje razvoja, dolgčas - Worn-out; zanemarjanje, pomanjkanje priznanja, pomanjkanje nadzora
	Ocenjevalna lestvica	7-stopenjska lestvica; 7-sploh se ne strinjam, 1-popolnoma se strinjam.
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija A: enostavno za uporabo).
Merske karakteristike	Norme	Ne.
	Zanesljivost	≥ 0.80
	Veljavnost	Preverjena je konvergentna veljavnost med vprašalnikoma BSCQ-36 in Maclach Burnout Inventory (MBI) – vrednosti so neznane, vendar avtorja navajata visoke veljavnosti. Napovedna veljavnost še ni dokazana.
Dostopnost in cena	Vprašalnik ni dostopen, cena je neznana.	
Prednosti	- ekonomičnost - velik vzorec – 409 testirancev - kakovost podatkov, saj so bili pod nadzorom namensko razvite programske opreme - omogoča meritev za tri tipe izgorelosti	

	- psihometrična študija - omogoča bolj specifično zdravljenje - dobro orodje za organizacijsko vrednotenje in boljšo opredelitev pogojev dela - skrajšana verzija kot presejalni test
Pomanjkljivosti	- nedokazana napovedna veljavnost - vzorec omejen le na zaposlene znotraj Univerze Zaragoza v Španiji - ni preveden v slovenski jezik
Posebnosti	Izvorni vprašalnik je v španskem jeziku, preveden je v angleščino, v slovenskem jeziku ni prevoda. Avtorja sta ga razvijala na Univerzi Zaragoza v Španiji. Klasična opredelitev izgorelosti zajema dimenzije izčrpanosti, cinizem in učinkovitost. Nova opredelitev pa temelji na treh kliničnih podtipih, kot so burnost »frenetic«, premala izzvanost »underchallenged« in iztrošenost »worn-out«. <u>Nekaj značilnosti vzorca:</u> Povprečna starost udeležencev je 40.51 let, standardna deviacija pa 9.09. V testiranje je zajetih 44.4% moških in 55.6% žensk. 32.6% testirancev dela več kot 40h na teden, 31.1% ima plačo manjšo kot 1200€ in 26.8% ima plačo višjo kot 2000€. Obstaja kratka verzija vprašalnika BSCQ-12, ki se uporablja kot presejalni ukrep v raznih psiholoških praksah.

Vprašalnik	Burnout Measure – BM (1991) Bacharach, B.S., Bamberger, C.P., Conley, S.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Namen vprašalnika je oceniti izgorelost, kot so jo opredelili avtorji (stanje emocionalne izčrpanosti povzročene zaradi psiholoških in čustvenih zahtev ljudi na delovnem mestu in izven delovnega mesta).	
	Število postavk	8
	Lestvice	- Izgorelost
	Ocenjevalna lestvica	7-stopenjska lestvica; 1-nepomembno, 5-zelo pomembno
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	0,90 in 0,92 (na vzorcu inženirjev in medicinskih sester)
	Veljavnost	
Dostopnost in cena		
Prednosti	- ekonomičnost	
Pomanjkljivosti	- ni preveden v slovenski jezik - kratek - vprašanje ekološke veljavnosti	
Posebnosti	Uporaba za odrasle (18+)	

4. Primerjava med merskimi pripomočki

Najpogosteje uporabljen vprašalnik za merjenje konstrukta izgorelosti je Maslach Burnout Inventory (MBI) iz leta 1986, v slovenščino je bil preveden leta 1994, kar pomeni, da bi ga bilo potrebno posodobiti. Vprašalnik meri tri dimenzije, in sicer čustveno izčrpanost, depersonalizacijo in osebno izpolnitev. Vprašalnik je bil v prvotni obliki namenjen predvsem zaposlenim, ki so se pri svojem delu veliko ukvarjali z ljudmi. Kasneje so vprašalnik prilagodili še učiteljem, zdaj pa je na voljo tudi splošna oblika vprašalnika, ki je namenjena širšemu krogu zaposlenih. Z njim merimo izgorelost na delovnem mestu. Najdemo ga v več različicah. V slovenskem jeziku ni normiran in ni avtorsko zaščiten (Galanakis, Moraizou, Garivaldis in Stalikas, 2009). V nadaljevanju bomo vprašalnik MBI primerjale z izbranimi vprašalniki iz seminarja.

Poleg MBI-ja se pogosto uporablja tudi vprašalnik Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Meri izgorelost na delovnem mestu in je iz leta 2005. Imamo ga v slovenskem jeziku. V raziskavi avtorji Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. in Christensen, K. B. (2007) ugotavljajo, da se je z razvojem vprašalnika CBI rešilo nekaj problemov. Uporabniki MBI-ja so lahko mnenja, da CBI ni popoln vprašalnik, saj ne meri konstruktov depersonalizacije oziroma cinizma in zmanjšanega osebnega dosežka. Poudariti je potrebno, da CBI ne izključuje merjenja teh pojavov. Depersonalizacija in osebni dosežek je možno razumeti kot konstrukt sam zase in ne kot del simptomov izgorelosti.

Izgorelost se meri tudi z vprašalnikom Shirom Melamed Burnout Measure (SMBM), ki meri posameznikovo čustveno, kognitivno in fizično izčrpanost. V raziskavi Lundgren-Nilsson idr. (2012) ugotavljajo, da je prednost vprašalnika SMBM pred MBI ta, da merjenje izgorelosti ni omejeno le na zaposlene posameznike, ampak tudi za merjenje izgorelosti v kliničnem okolju, kjer se uporablja za razločevanje med depresijo in izgorelostjo. V tem primeru se SMBM zdi bolj primeren in uporaben. SMBM je primerljiv tudi z vprašalnikom SAI, ker imata podobne lestvice, to so telesna, čustvena in kognitivna, vendar ima SAI dodano še lestvico vedenjski simptomi.

Teoretično blizu sta si tudi vprašalnika MBI in Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). Slednji je bil narejen kot odgovor kritikam MBI. Izboljšali so dimenzijo izčrpanosti, tako da OLBI poleg fizičnega (kot je predpostavljena v MBI) meri tudi kognitivni in psihični vidik izčrpanosti. Prav tako so bili prenekateri mnenja, da je dimenzija osebna izpolnitev odraz osebnostnih lastnosti in je zato naj ne bi vključevali kot podlestvico za merjenje izgorelosti. Posledica tega je, da MBI predpostavlja trifaktorsko, OLBI pa dvofaktorsko strukturo (Halbesleben in Demerouti, 2005).

Uporaba MBI ima omejitve zaradi kulturnih kontekstov. Kot rešitev so razvili špansko različico Spanish Burnout Inventory (SBI). SBI je torej izdelan kot izboljšava MBI. Čeprav SBI meri podobne konstrukte kot MBI, nam SBI omogoča merjenje občutkov krivde ter poleg emocionalne plati izčrpanosti meri tudi kognitivno in psihično plat izčrpanosti (Gil- Monte, Carlotto in Camara, 2010).

Holland Burnout Assessment Survey (HBAS) je namenjen preventivni uporabi ugotavljanja izgorelosti pri učiteljih, medtem ko je MBI namenjen širšemu področju merjenja pojava izgorelosti. Poleg tega je HBAS izmed vseh predhodno naštetih vprašalnikov najstarejši, iz

leta 1993, vendar je vprašanje debate ali starost vprašalnika vpliva na izgorelost. Garcia-Campayo (2010) navaja visoko konvergentno veljavnost med vprašalnikoma Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36) in MBI. Sicer se BCSQ-36 uporablja v klinične namene, njegova krajša različica BCSQ-12 pa kot presejalni test za odkrivanje izgorelosti.

Izmed vseh naštetih vprašalnikov je težko reči, kateri inštrument je najslabši, saj pri nekaterih vprašalnikih nismo našle popolnih informacij in jih težko ocenjujemo kot celoto. Smo pa skupnega mnenja, da je najboljši in najpogosteje uporabljen vprašalnik MBI. Še več, ob raziskovanju in preučevanju vprašalnikov izgorelosti smo prišle do zaključka, da je razvoj merskih inštrumentov za merjenje izgorelosti nekoliko obtičal z nastankom MBI v letu 1986. Od takrat naprej so instrumente razvijali kot izboljšave MBI in ne za namene raziskovanja področja izgorelosti.

5. Smernice za nadaljnje delo

Priporočamo, da se pomembnejše vprašalnike (SMBM, CBI) prevede v slovenski jezik in da se standardizira vprašalnike, ki so že prevedeni (MBI, SAI, OLBI).

Smiselno bi bilo, da se prevede vprašalnike, ki niso omejeni le na strokovne delavce, ampak na vse delovne razrede.

Vprašalnike bi bilo dobro avtorsko zaščiti in onemogočiti dostop nepooblaščenim osebam, tako bi onemogočili zlorabe in spoštovali etična načela. Opredeliti bi bilo potrebno, komu je vprašalnik namenjen in kakšna je zahtevnost uporabe.

Vse navedene vprašalnike bi bilo potrebno normirati, v smislu demografskih značilnosti. Nujno bi bilo vprašalnike posodobiti in na podlagi novih dognanj izboljšati zanesljivosti in veljavnosti.

Čeprav je koncept izgorelosti relativno nov pojem, pa ga v današnjem času precej pogosto srečujemo. Zato menimo, da je precej smiselno razvijati instrumente za merjenje izgorelosti in jo na ta način čimprej odkriti. Z merjenjem in opozarjanjem na izgorelost, lahko lažje in hitreje poiščemo pomoč in se obvarujemo pred večjo nastalo škodo.

6. Literatura

- Bilban, M. (2006). *Poklicne izgorelosti čedalje več*. Dostopno na: <http://www.finance.si/167149/Poklicne-izgorelosti-%E8edalje-ve%E8>.
- Freudenberger, H.J. (1977). Burnout: Occupational hazard of the child care worker. *Child Care Quarterly*, 6(2), 90–99.
- Gulalp, B., Karcioglu O., Sari, A., Koseoglu Z. (2008). *Burnout: need help?* Dostopno na: <http://vir.ukm.si/han/OVID-PsycARTICLES/www.occup-med.com/content/3/1/32>.
- Kickul, J. & Posing, M. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373–386.
- Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the threedimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123–133.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2002). *Resnica o izgorevanju na delovnem mestu*. Ljubljana: Educy.
- Pšeničny, A. (2011). *Izgorelost je končni zlom*. Vita, 41, 20–23. Dostopno na: <http://www.burnout.si/datoteke/fckupl/file/PUBLIKACIJE/10-11IzgorelostLisa.pdf>.

- Pšeničny, A. (2008). *Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti*. Didakta. Dostopno na: <http://www.burnout.si/datoteke/fckupl/file/PUBLIKACIJE/IzgorelostDidakta.pdf>.
- Schmiedel, V. (2011). *Izgorelost: ko nas delo, družina in vsakdanjik izčrpavajo*. Maribor: Mettis Bukvarna d.o.o.
- Shultz, D., P. in Schultz, S., E. (1990) *Psychology and Industry Today*. 5th ed. New York: Macmillan Publishing Company.
- Stevens, P. (1995). *Beating Job Burnout: How to Turn Your Work into Your Passion*. Chicago: NTC Publishing Group.
- Sweeney, P.D. in McFarlin, D. B. (2002). *Organizational Behavior: Solutions for Management*. New York: Irwin/McGraw-Hill Company.
- Zdovc, A. (1998). O izgorevanju strokovnih delavcev v centrih za socialno delo. *Socialno delo*, 37(3-5), 319–327.
- Galanakis, M., Moraitou, M., Garivaldis, F.J. in Staliks, A. (2009). Factorial Structure and Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek Midwives. *Europe's Journal of Psychology*. 52–70.
- Halbesleben, J.R.B. in Buckley, M.R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*. 30(6). 859–879.
- Lamovec, T. (1994). Psihodiagnostika osebnosti 1. *Znanstveni inštitut Filozofske fakultete*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Mind Garden (2013). Maslach Burnout Inventory (MBI). *The learning measure of burnout*. Dostopno na: <http://www.mindgarden.com/products/mbi.htm>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. in Bakker, A.B. (2001). The Measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71–92.
- Statistic Solutions (2013). Maslach Burnout Inventory (MBI). Dostopno na: <http://www.statisticssolutions.com/academic-solutions/resources/directory-of-survey-instruments/maslach-burnout-inventory-mbi/>.
- Wellness/ Stress/ Coping (2013). Maslach Burnout Inventory (MBI). Dostopno na: <http://www.jvrcatalogue.com/wp-content/uploads/2010/04/Maslach-Burnout-Inventory-MBI.pdf>.
- Lundgren-Nilsson, A., Jonsdottir, I.H., Pallant, J. in Ahlborg G. (2012). *Internal construct validity of the Shirom-Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ)*. Dostopno na: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/1>.
- Shirom, A. in Melamed, S. (2013). *Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM)*. Dostopno na: <http://ovidsp.tx.ovid.com/nukweb.nuk.uni-lj.si/sp-3.8.0b/ovidweb.cgi?&S=LHJHFPDJDIDDANGFNCOCKKHOBCKGBAA00&Complete+Reference=S.sh.58%7c1%7c1>.
- Copenhagen Burnout Inventory (English version) used in the PUMA study. (2013). Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Dostopno na: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/CBI-scales.pdf>.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. in Christensen K.B. (2007). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19 (3), 192–207. Dostopno na: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02678370500297720>.
- Pšeničny, A. (2007). Razvoj Vprašalnika sindroma adrenalne izgorelosti (SAI) in preverjanje izhodišča Recipročnega modela izgorelosti. *Psihološka obzorja*, 16 (2), 47–81. Dostopno na: <http://psy.ff.uni-lj.si/iGuests/Obzorja/Vsebina1/Vol16-2/psenicny.pdf>.
- Vprašalnik SAI (2013). Inštitut za razvoj človeških virov. Dostopno na: <http://www.psihoterapija-ordinacija.si/vprasalnik/>.
- Demerouti, E. in Bakker, A.B. (2007). The Oldenburg Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout (and Engagement). Measurement of Burnout (and Engagement). *Organizational Psychology*. The Netherlands. Dostopno na: http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_173.pdf.
- Demerouti, E., Bakker, A.B. in Moster, K. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Interdependency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15 (3). 209–222.
- Halbesleben, J.R.B. in Buckley, M.R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*. 30(6). 859–879.
- Halbesleben, J.R.B. in Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*. 19(3). 208–220.
- HULPGIDS. De gids voor de geestelijke gezondheidszorg. Burnout Potential Inventory (BPI). Dostopno na: [http://www.hulpigids.nl/informatie/ziektebeeld/burn-out/burnout-potential-inventory-\(bpi\).html](http://www.hulpigids.nl/informatie/ziektebeeld/burn-out/burnout-potential-inventory-(bpi).html).
- Vovko, G. (2012). *Povezanost stresa in izgorelost z absentizmom in fluktuacijo zaposlenih*. Diplomsko delo.

- Figueirido-Ferraz, H., Gil-Monte, P.R. in Grau-Alberda, E.(2013). Properties of the »Spanish Burnout Inventory«(SBI): Adaptation and Validation in a Portugese-speaking sample. *Revue europeenne de psychologie appliquee*. 63. 33–40.
- Gil-Monte, P.R., Carlotto, M.S. in Goncalves Camara, S. (2010). Validation of the Brazilian Version of the »Spanish Burnout Invenory« in teachers.44(1). 1–8.
- Gil-Monte, P.R., Figueirido-Ferraz, H. in Bonilla, H.V.(2012). Factor Analysis of the Spanish Bournout Inventory among Mexican Prison Employees. *Canadian Yournal of Behavioural Science in press*. 1–30.
- Holland, P. J. in Michael, W.B. (1993). Holland Burnout Assessment Survey (HBAS). Dostopno na: <http://ovidsp.tx.ovid.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/sp-3.8.0b/ovidweb.cgi?&S=LHJHFPHDJIDDANGFNCOKKHOBCKGBAA00&Complete+Reference=S.sh.36%7c2%7c1>.
- Garcia-Campayo, J. (2010). *A newer and broader definition of burnout. Validation of the »Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36)«*. Dostopno na: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/10/302>.
- Montero-Marin, J., Araya, R., Blazquez, B.O., Spakinakis, P., Martinez-Vizcaino, V. in Garcia-Campayo, J. (2012). *Understanding burnout according to individual differences: ongoing explanatory power evaluation of two models for measuring burnout types*. Dostopno na: <http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1471-2458-12-922.pdf>.
- Montero-Marin, J. in Garcia-Campayo, J.(2010). *Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ)*. Dostopno na: <http://ovidsp.tx.ovid.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/sp-3.8.0b/ovidweb.cgi?&S=LHJHFPHDJIDDANGFNCOKKHOBCKGBAA00&Complete+Reference=S.sh.56%7c1%7c1>.
- Bacharach, B.S., Bamberger, C.P., Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of organizational behavior*, 12, (39–53). Dostopno na: <http://www.jstor.org.nukweb.nuk.uni-lj.si/stable/pdfplus/2488356.pdf?acceptTC=true>.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., in Conley, S. (1991). *Burnout Measure*. Dostopno na: <http://ovidsp.tx.ovid.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/sp-3.8.0b/ovidweb.cgi?&S=NLIKFPENDNDBNMGNCOKMGFBEDLPAA00&Complete+Reference=S.sh.88%7c2%7c1>.