



Investigating the Relationship between Research Self-efficacy and Job Burnout Components of Faculty Members of Islamic Azad University, Najaf Abad Branch

Shayanmanesh M^{1*}, Salmani F²

1. Department of Midwifery, Na.C., Islamic Azad University, Najafabad, Iran. /Nursing and Midwifery Sciences Development Research Center, Na.C., Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

2. Department of Nursing, Na.C., Islamic Azad University, Najafabad, Iran. /Nursing and Midwifery Sciences Development Research Center, Na.C., Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

Corresponding Author: Shayanmanesh M, Department of Midwifery, Na.C., Islamic Azad University, Najafabad, Iran. /Nursing and Midwifery Sciences Development Research Center, Na.C., Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

Email: ma.shayanmanesh@iaau.ac.ir

Received: 2024/06/28

Accepted: 2024/10/8

Abstract

Introduction: The job burnout of academic staff members can cause a decrease in the performance of professors and as a result disrupt their belief and research self-efficacy. This study was conducted with the aim of determining the relationship between research self-efficacy and the job burnout of academic staff members of Islamic Azad University, Najaf Abad branch.

Methods: In this descriptive correlational study, 180 faculty members of Azad University of Najaf Abad were included in the study. The data was collected online through two standard job burnout questionnaires by Moslesh and Jackson and self-efficacy questionnaire by Phillips and Russell. The data was analyzed in spss V22 software and with statistical tests.

Results: In this study, the research self-efficacy of the samples, with an average of 197.46 ± 56.99 , was at the desired level, and job burnout was in the low range with an average of 45.46 ± 13.83 . The components related to job burnout (emotional fatigue, depersonalization, feeling of personal failure) were at a low level. The components related to research self-efficacy abilities (question design, operational, computer and quantitative research, writing) were at an average level. A significant correlation was observed between research self-efficacy with depersonalization ($p < 0.001$) and the feeling of personal failure ($p < 0.05$). However, no significant correlation was observed between research self-efficacy and the total score of job burnout and emotional exhaustion ($p > 0.05$).

Conclusions: According to the results of the present study, it is suggested that the university managers take an effective action to increase the motivation of effective research among the professors by holding workshops related to research.

Keywords: Research self-efficacy, Job burnout, Faculty members.



بررسی ارتباط خودکارآمدی پژوهشی با مولفه های فرسودگی شغلی اعضا هیات علمی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

مرضیه شایان منش^{۱*}، فاطمه سلمان^۲

۱- گروه مامایی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران. /مرکز تحقیقات توسعه علوم پرستاری و مامایی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

۲- گروه پرستاری، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران. /مرکز تحقیقات توسعه علوم پرستاری و مامایی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

نویسنده مسئول: مرضیه شایان منش اگرچه مامایی، مرکز تحقیقات توسعه علوم پرستاری و مامایی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

ایمیل: ma.shayanmanesh@iau.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۷/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۴/۸

چکیده

مقدمه: فرسودگی شغلی اعضا هیات علمی می تواند باعث کاهش عملکرد استادان و در نتیجه اختلال در باور و خودکارآمدی پژوهشی آنها شود. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط خودکارآمدی پژوهشی با فرسودگی شغلی اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد انجام شده است.

روش کار: در این مطالعه توصیفی همبستگی ۱۸۰ نفر از اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد نجف آباد وارد مطالعه شدند. داده ها از طریق دو پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی مسلش و جکسون و پرسشنامه خودکارآمدی پژوهش فیلیبس و راسل به صورت آنلاین جمع اوری شد. داده ها در نرم افزار spss 22 و با آزمون های اماری تحلیل گردید.

یافته ها: در این مطالعه خودکارآمدی پژوهشی نمونه ها، با میانگین $197/46 \pm 56/99$ در سطح مطلوب و فرسودگی شغلی با میانگین $45/46 \pm 13/83$ در محدوده پایین قرار داشت. مولفه های مربوط به فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، احساس عدم موفقیت فردی) در سطح کم بود. مولفه های مربوط به توانمندی های خودکارآمدی پژوهشی (طراحی سوال، پژوهش عملیاتی، رایانه ای و کمی، نوشتن) در سطح متوسط قرار داشت. بین خودکارآمدی پژوهشی با مسخ شخصیت ($p < 0/01$) و احساس عدم موفقیت فردی همبستگی معناداری مشاهده شد ($p < 0/05$). اما بین خودکارآمدی پژوهشی و نمره کل فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی همبستگی معناداری مشاهده نشد ($p > 0/05$).

نتیجه گیری: با توجه نتایج مطالعه حاضر، پیشنهاد می گردد مدیران دانشگاه با برگزاری کارگاههای مرتبط با پژوهش اقدامی موثر در جهت افزایش انگیزه پژوهش کارآمد در اساتید بردارند.

کلیدواژه ها: خودکارآمدی پژوهشی، فرسودگی شغلی، اعضا هیات علمی.

در مؤسسات آموزشی نظیر دانشگاه ها، موفقیت یک عضو هیأت علمی از طریق بررسی عملکرد آموزشی و پژوهشی ارزیابی می شود (۱). پژوهش نقش مهمی در توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی بازی می کند و باعث بهبود آموزش و یادگیری دانشجویان و علاقه مندی ایشان به فعالیتهای پژوهشی می شود و ضمن ایجاد دانش بیشتر و درک بهتر مسائل و مشکلات دانشگاهها، اطلاعاتی را برای مدیران فراهم می کند که آنها را قادر به اتخاذ تصمیم هایی برای رفع مشکلات می کند. از این رو شناسایی وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاهها حائز اهمیت است (۲). از طرفی بسیاری از دانشگاه ها دریافته اند که برای بقا و پیشرفت همه جانبه، باید به صورت استراتژیک عمل کنند و پژوهش را جزء لاینفک فرایند برنامه ریزی استراتژیک بدانند. بنابراین تلاش می کنند تا منابع و فعالیتهای خود را در قالب آموزش و تحقیق با نگاه استراتژیک برای تغییر محیط به طور جهت دار با محوریت تقویت انگیزه پژوهشی توسعه دهند. از این رو، یکی از مسائل قابل توجه در حوزه آموزش عالی ارزیابی رفتارهای پژوهشی محققان و بررسی عوامل، دلایل و انگیزه های آنها است (۳). بندورا از نظریه پردازان دیدگاه شناختی-اجتماعی است که ساز و کارهای تاثیرگذار بسیاری را بررسی کرده است که نقشی بنیادی در انجام دادن تکلیف دارند. او در میان ساز و کارهای تاثیرگذار، هیچ کدام را با نفوذتر از خودکارآمدی و باورهای افراد به توانایی خود نمی داند (۴) خودکارآمدی، باور به توانایی فرد برای انجام اقدامات مورد نیاز برای موفقیت در وظیفه اش است که به یکی از قویترین پیش بینی کننده های عملکرد در حوزه های مختلف ورزشی، تحصیلی، کسب و کار، آموزش و پرورش و ... مبدل شده است (۵). پژوهشگران قضاوتی که افراد در مورد توانایی های خود برای اجرای یکسری فعالیتها برای رسیدن به اهداف پژوهشی مشخص دارند را خودکارآمدی پژوهشی عنوان می کنند (۶). باورهای پژوهشگر برای اجتناب یا انجام تحقیق می تواند عامل مهمی برای انجام یا عدم انجام پژوهش باشد (۷). باورهای خودکارآمدی از چهار منبع نشأت می گیرند: تجربه ها یا دستاوردهای شخصی، تجربه های دیداری، ترغیب کلامی و حالات زیست شناختی. کارآمدترین این منابع تجربه های شخصی می باشد، زیرا بنیاد آن بر تجربه هایی است که فرد در آن تبحر یافته است. یکی از موضوعات مورد تأکید در

حیطه تجربه های شخصی، باورها و نگرش های پژوهشی به ویژه باورهای مربوط به خود محقق، در رابطه با پژوهش است. (۴). نتایج مطالعه ای در تایوان نشان داد که کارکنان برای یادگیری، مسئولیت پذیری و تعهد در شغل خود به خودکارآمدی بالا نیاز دارند (۸). پژوهش دیگری در آفریقای جنوبی نیز نشان داد که ارتباط مثبت بین تعهد کارکنان به سازمان و سطح ادراک بالای خودکارآمدی وجود دارد و کارکنان غیر متعهد سطح پایینتری از خودکارآمدی را نشان می دهند (۹). از طرفی کار در دانشگاه به عنوان عضو هیأت علمی اگرچه تجربیات رضایت بخشی را به همراه دارد، با این حال، هم تدریس در دانشگاه و هم پژوهش مستمر، برنامه های توسعه فردی و فعالیتهای مدیریتی که از عضو هیأت علمی انتظار می رود، می تواند استرس زا باشد. چنین انتظاراتی ممکن است اساتید را در معرض فرسودگی شغلی قرار دهد (۱۰). بر اساس مطالعات انجام شده بعد از سال ۱۹۷۴ از نظر بسیاری از پژوهشگران، فرسودگی شغلی در سازمان ها به عنوان یک مشکل عمده شناخته شده است به طوریکه در حدود نیمی از افراد را در سازمان ها درگیر خود کرده است و بیشتر در مشاغلی دیده می شود که فرد ساعات زیادی را در تماس نزدیک با انسان های دیگر می گذراند (۱۱). فرسودگی شغلی یک سندرم جسمانی-روانی به همراه خستگی است که منجر به رفتار و نگرش منفی نسبت به خود و کار شده و سبب کار غیرمولد و غیبت از کار، اخلاق پایین و عدم رضایت شغلی، فرسودگی و خستگی جسمی و روانی و کاهش کارآمدی می شود (۱۲). فرسودگی شغلی به عنوان یک پاسخ به عوامل استرس زای عاطفی و درون فردی در طول زمان اطلاق می شود، که شامل سه بعد است: بعد اول خستگی هیجانی یا عاطفی است. این عامل مبین وجود احساساتی است که در آن شخص نیروهای هیجانی خود را از دست داده و قادر به برقراری ارتباط با دیگران نیست. بعد دوم مسخ شخصیت است که شخص نسبت به اطرافیانش احساس منفی و بی تفاوتی پیدا می کند. بعد سوم عدم موفقیت فردی است که مؤید کاهش احساس شایستگی و ارزیابی منفی فرد از خود در رابطه با انجام کارش است. در صورتی که در فرد میزان خستگی هیجانی و مسخ شخصیت بالا و احساس کفایت شخصی یا موفقیت فردی پایین باشد دچار فرسودگی شغلی شده است (۱۳). فرسودگی شغلی در اعضای هیأت علمی نیز اغلب با نگرش هایی مانند رفتار منفی، دوری از دانشجویان و ارزیابی

منفی از نقش حرفه ای آنها نمود پیدا می کند. از این رو یکی از متغیرهای مرتبط با فرسودگی شغلی خودکارآمدی است (۱۰). خودکارآمدی بالا با سلامت بهتر و فرسودگی شغلی کمتر ارتباط دارد و افراد دارای خودکارآمدی ضعیف، تکالیف و کارها را دشوارتر می بینند و این باعث افزایش استرس و فرسودگی شغلی در آنها می شود. خودکارآمدی بالا می تواند پیش بینی کننده قوی برای پیشرفت افراد باشد (۱۴). با افزایش فرسودگی شغلی، میزان بی انگیزگی در محیط کار افزایش یافته و در ادامه کاهش انگیزه شغلی موجب کاهش بهره وری نیروی کار در محیط سازمان می شود (۱۵). میزان فرسودگی شغلی در مطالعات در کشورهای مختلف به صورت گوناگونی گزارش شده است. در مطالعه ای در کانادا، شیوع فرسودگی شغلی در اساتید هیأت علمی ۱۷٪ بود (۱۶). در مطالعه ای دیگر، شیوع فرسودگی شغلی به میزان بالای ۳۴٪ بود (۱۷). در مطالعه ای که در استرالیا انجام شد درجه بالایی از اضطراب و استرس در هیأت علمی های آکادمیک مشاهده شد و هیأت علمی هایی که همزمان هر دو مسؤولیت آموزشی و پژوهشی را داشتند اظهار نمودند که بیش از حد تحت فشار هستند (۱۸). لذا از آنجایی که بررسی حوزه های مختلف کارآمدی با زیر مولفه های فرسودگی شغلی اعضا هیأت علمی می تواند راهنمایی برای استفاده متولیان و تصمیم گیرندگان سازمان آموزش عالی در بهسازی منابع انسانی باشد در این پژوهش سعی داریم مطالعه خود را با هدف تعیین ارتباط خودکارآمدی پژوهشی با فرسودگی شغلی اساتید را مورد بررسی قرار دهیم.

روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی همبستگی است که بر روی اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد واحد نجف اباد که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ در این دانشگاه به تدریس اشتغال داشتند انجام گرفت. تعداد نمونه، بر اساس فرمول کوکران و جدول کرجسی مورگان با ضریب الفا ۰/۰۵، ۱۸۰ نفر برآورد شد. معیارهای ورود به مطالعه برای پاسخ دهندگان، تمایل به همکاری و دارای حداقل یکسال سابقه تدریس در دانشگاه مزبور و معیارخروج از مطالعه، نبود تمایل به همکاری در پژوهش حاضر و عدم تکمیل کامل پرسشنامه ها بود. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، فرسودگی شغلی و

خودکارآمدی پژوهشی استفاده گردید. اطلاعات جمعیت شناختی شامل سن، جنس، وضعیت تاهل، سابقه کار، مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، میزان درآمد بود. جهت بررسی فرسودگی شغلی از پرسش نامه استاندارد فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) که رایج ترین ابزار اندازه گیری فرسودگی شغلی می باشد استفاده شد. پرسشنامه مزبور از ۲۲ گویه جداگانه تشکیل شده است که سه جنبه فرسودگی شغلی شامل: خستگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و عدم موفقیت فردی (۸ گویه) را می سنجد. برای نمره گذاری مقیاس در هر سوال دو نمره برای فرد در نظر گرفته می شود (نمره فراوانی و نمره شدت) اگر آزمودنی هرگز را انتخاب کند هم در فراوانی و هم در شدت نمره صفر می گیرد. در غیر اینصورت با توجه به علامتی که در قسمت فراوانی و شدت گذاشته است در فراوانی نمره ۱ تا ۶ (از سالی چندبار تا هر روز) و در شدت نمره ۱ تا ۷ (از خیلی کم تا خیلی زیاد) کسب می کند. نحوه امتیازدهی در هر یک از حیطه ها بر اساس نمره به دست آمده در سه سطح کم، متوسط و شدید چه در مورد فراوانی و چه در مورد شدت بر اساس پژوهش های گذشته، طبقه بندی شد (۱۹). در این پرسشنامه کسب نمره بالاتر نمایانگر فرسودگی شغلی بیشتر است. مسلش و جکسون (۱۹۹۳)، پایائی درونی را برای هر یک از خرده مقیاس ها بر اساس الفای کرونباخ برای خستگی عاطفی ۹۰٪، مسخ شخصیت ۷۰٪ و عدم موفقیت فردی ۷۱٪ گزارش کرده اند و ضریب باز ازمایی آن ۶۰٪ تا ۸۰٪ گزارش شده است (۲۰). این پرسشنامه اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تایید قرار گرفته و طبق گزارش وی ضریب پایایی آن ۷۸٪ برآورد شده است (۲۱). خودکارآمدی پژوهشی اساتید نیز طبق پرسش نامه استاندارد خودکارآمدی پژوهشی راسل و فیلیپس بررسی شد. پرسش نامه مزبور از ۳۳ گویه جداگانه تشکیل شده است که چهار جنبه خودکارآمدی پژوهشی شامل: مهارتهای عملی (۸ گویه)، مهارتهای نوشتن (۹ گویه)، مهارتهای طراحی پژوهش (۸ گویه) و مهارتهای رایانه ای (۸ گویه) را می سنجد. نمره گذاری پرسشنامه به این صورت است که به هر سوال نمره ای بین ۰ تا ۹ تعلق می گیرد که صفر نشان دهنده اعتقاد به عدم توانایی و عدد ۹ نشان دهنده اعتقاد به توانایی کامل در انجام آن گویه است. نمره کل مقیاس خودکارآمدی پژوهشی بین ۰ تا ۲۹۷ می باشد. نمره مهارت های عملی (۰ تا ۷۲)،

مرضیه شایان منش و فاطمه سلمانی

اطمینان از محرمانه ماندن اطلاعات موجود، از طریق فضای مجازی ایتا، روبیکا در اختیار اعضاء هیات علمی دانشگاه قرار گرفت. بعد از تکمیل پرسشنامه ها، تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار اماری SPSS ورژن ۲۲ و با استفاده از آزمون های آمار توصیفی (شامل جداول فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آزمون های آماری تحلیلی (ضریب همبستگی پیرسون) انجام گردید.

یافته ها

نتایج به دست آمده در مطالعه ی حاضر در زمینه ی اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد (۵۰٪) ۹۰ نفر نمونه های تحت مطالعه مرد، (۵۷/۸٪) ۱۰۴ نفر مجرد، (۷۲/۲٪) ۱۳۰ نفر دکتری و (۴۵٪) ۸۱ نفر استادیار و (۴۱/۱٪) ۷۴ نفر درآمد بین ۱۵ تا ۲۰ میلیون دارند. همچنین میانگین سن افراد تحت مطالعه ۴۳/۴۲±۷/۵۲ و سابقه کار آنها ۱۵/۴۷±۷/۹ بود (جدول ۱).

مهارت های نوشتن (۰ تا ۸۱)، مهارت های طراحی پژوهش (۰ تا ۷۲) و مهارت های رایانه ای (۰ تا ۷۲) می باشد علاوه بر این در پژوهش روشنیان رامین و آقازاده (۱۳۹۲)، روایی مقیاس پرسشنامه خودکارآمدی پژوهشی فیلیپس و راسل (۱۹۹۴) توسط چند تن از اساتید گروه های روانشناسی و علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفت. همچنین پایایی خرده آزمون ها شامل مهارت های طراحی پژوهش (۷۶٪)، مهارت های پژوهش عملیاتی (۸۶٪)، مهارت های رایانه ای و کمی (۸۱٪) و مهارت های نوشتن (۸۹٪) محاسبه شد (۲۲). در این مطالعه به ترتیب پایایی پرسشنامه خودکارآمدی پژوهشی و فرسودگی شغلی با استفاده از ضریب الفا کرونباخ ۹۲٪ و ۸۶٪ بدست آمد و به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه ها روایی محتوا انجام نشد. جهت اجرای پژوهش پس از اخذ کد اخلاق از کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد و کسب مجوزهای لازم از معاونت پژوهشی دانشگاه انجام پژوهش آغاز گردید. پرسشنامه ها در نرم افزار پرس لاین وارد شد و ضمن توضیحات لازم در مورد اهداف و ماهیت پژوهش و

جدول ۱: تعیین توزیع فراوانی جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات، مرتبه علمی و میزان درآمد و میانگین سن و سابقه کار نمونه های تحت مطالعه

متغیر	نوع	گروه تحت مطالعه	
		تعداد	درصد
جنس	مرد	۹۰	۵۰
	زن	۹۰	۵۰
	مجرد	۱۰۴	۵۷/۸
وضعیت تاهل	متاهل	۷۶	۴۲/۲
	کارشناسی ارشد	۵۰	۲۷/۸
	دکتری	۱۳۰	۷۲/۲
تحصیلات	استاد	۶	۳/۳
	دانشیار	۲۲	۱۲/۲
	استادیار	۸۱	۴۵
مرتبه علمی	مربی	۷۱	۳۹/۴
	بالای ۲۰ میلیون	۶۷	۳۷/۲
	بین ۱۵ تا ۲۰ میلیون	۷۴	۴۱/۱
میزان درآمد	زیر ۱۵ میلیون	۳۹	۲۱/۷
	میانگین	۴۳/۴۲	۷/۵۲
متغیر		گروه تحت مطالعه	
سن	میانگین	۴۳/۴۲	۷/۵۲
	انحراف معیار	۱۵/۴۷	۷/۹
	سابقه کار	۱۵/۴۷	۷/۹

نتایج مطالعه حاضر نشان داد میانگین نمره فرسودگی شغلی نمونه های تحت مطالعه با میانگین $13/83 \pm 45/46$ ، در سطح پایین و میانگین نمره مقادیر خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس عدم موفقیت فردی آن در نمونه های تحت مطالعه نیز در سطح پائین قرار دارد (جدول ۲).

جدول ۲: تعیین میانگین فرسودگی شغلی و زیرمقیاس های آن در نمونه های تحت مطالعه

متغیر فرسودگی شغلی	نوع	میانگین	انحراف معیار
فرسودگی شغلی نمره ۱-۱۳۲		۴۵/۴۶	۱۳/۸۳
خستگی عاطفی نمره ۰-۵۴		۲۲/۱۳	۷/۹۷
مسخ شخصیت نمره ۰-۳۰		۳/۰۱	۳/۹۸
احساس عدم موفقیت فردی نمره ۰-۴۸		۲۰/۳۲	۵/۷۷

یافته های مطالعه نشان می دهد فراوانی بعد خستگی عاطفی ۹۵ نفر (52.8%) در سطح کم و از لحاظ شدت خستگی عاطفی نیز ۱۱۸ نفر (65.6%) در سطح کم قرار داشته اند. همچنین فراوانی بعد مسخ شخصیت ۱۴۵ نفر (80.6%) در سطح کم و از لحاظ شدت ۸۵ نفر (47.2%) در سطح کم قرار داشته اند. از لحاظ فراوانی احساس عدم موفقیت فردی ۱۷۷ نفر (98.2%) در سطح کم و از لحاظ شدت نیز ۱۶۷ نفر (92.8%) در سطح کم قرار داشته اند. (جدول ۳).

جدول ۳: تعیین فراوانی و شدت زیرمقیاس های فرسودگی شغلی در نمونه های تحت مطالعه

متغیر فرسودگی شغلی	نوع	فراوانی درصد	شدت فراوانی درصد
خستگی عاطفی	≤ 17 کم	۹۵	≤ 25 کم
	۱۸-۲۹ متوسط	۵۲	۲۶-۳۹ متوسط
	≥ 30 زیاد	۳۳	≥ 40 زیاد
مسخ شخصیت	≤ 5 کم	۱۴۵	≤ 6 کم
	۶-۱۱ متوسط	۲۲	۱۲-۱۴ متوسط
	≥ 12 زیاد	۱۳	≥ 25 زیاد
عدم موفقیت فردی	≥ 40 کم	۱۷۷	≥ 44 کم
	۳۴-۳۹ متوسط	۳	۳۷-۴۳ متوسط
	≤ 33 زیاد	۰	≤ 36 زیاد

در رابطه با خودکارآمدی پژوهشی، میانگین کل نمرات خودکارآمدی پژوهشی در نمونه های تحت مطالعه در رابطه با خودکارآمدی پژوهشی، میانگین کل نمرات $197/46 \pm 56/99$ می باشد که نشان می دهد خودکارآمدی پژوهشی نمونه ها در سطح مطلوب قرار دارد. همچنین میانگین

و مهارت‌های نوشتن در نمونه‌های تحت مطالعه در سطح متوسط قرار دارد (جدول ۴).

نمرات مولفه‌های خودکارآمدی از جمله مهارت‌های طراحی سوال، مهارت‌های پژوهشی عملیاتی، مهارت‌های رایانه‌ای

جدول ۴: تعیین میانگین خودکارآمدی پژوهشی و زیرمقیاس‌های آن در نمونه‌های تحت مطالعه

متغیر	نوع	میانگین	انحراف معیار
خودکارآمدی پژوهشی	نمره کل خودکارآمدی پژوهشی نمره ۲۹۷-۰	۱۹۷/۴۶	۵۶/۹۹
مهارت‌های طراحی سوال	نمره ۷۲-۰	۴۵/۸۶	۱۵/۱۹
مهارت‌های پژوهشی عملیاتی	نمره ۷۲-۰	۴۸/۹۵	۱۳/۱۹
مهارت‌های رایانه‌ای و کمی	نمره ۷۲-۰	۴۲/۱۶	۱۵/۸۳
مهارت‌های نوشتن	نمره ۸۱-۰	۶۰/۴۹	۱۸/۵۴

موفقیت فردی خودکارآمدی پژوهشی افزایش می‌یابد. اما بین خودکارآمدی پژوهشی و نمره کل فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی تفاوت معنادار آماری وجود نداشت (جدول ۵).

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که ارتباط معکوس و معنادار بین متغیر نمره کل خودکارآمدی پژوهشی با نمره مسخ شخصیت ($p < ۰/۰۰۱$) و عدم موفقیت فردی ($p = ۰/۰۵$) وجود دارد. به طوریکه با کاهش مسخ شخصیت و عدم

جدول ۵: تعیین همبستگی بین نمره کل خودکارآمدی پژوهشی و نمره کل فرسودگی شغلی و زیرمقیاس‌های آن در نمونه‌های تحت مطالعه

متغیر	متغیر	r	p
نمره کل فرسودگی شغلی	خودکارآمدی کل پژوهشی	-۰/۰۴	۰/۲۹۷
خستگی عاطفی	خودکارآمدی کل پژوهشی	-۰/۰۷۳	۰/۱۶۳
مسخ شخصیت	خودکارآمدی کل پژوهشی	-۰/۳۲۲	<۰/۰۰۱
عدم موفقیت فردی	خودکارآمدی کل پژوهشی	-۰/۲۲۷	۰/۰۵

داد در همه ابعاد افراد میزان پایداری از فرسودگی شغلی را نشان می‌دهند که این یافته نیز با نتایج مطالعه ما هم خوانی دارد (۲۴). در مطالعه درگاهی و همکاران (۱۳۹۷) که به منظور بررسی فرسودگی شغلی ۴۰ نفر از اعضای هیات علمی و مدرسان یکی از دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد، میانگین نمره خستگی عاطفی شرکت‌کنندگان در سطح بالا، مسخ شخصیت در سطح متوسط و احساس عدم موفقیت فردی آنها پایین‌تر از حد متوسط گزارش گردید. که در مقایسه با نتایج مطالعه حاضر، اعضای هیات علمی در مطالعه ما از نظر مولفه‌های فرسودگی شغلی در وضعیت مناسب‌تری قرار دارند (۲۵). شاید دلیل این مغایرت تعداد حجم نمونه بالاتر در مطالعه حاضر می‌باشد. در مطالعه

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط خودکارآمدی پژوهشی با فرسودگی شغلی در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف اباد انجام گرفت. نتایج مطالعه حاضر مشخص کرد میانگین نمره فرسودگی شغلی و زیر مولفه‌های مربوط به آن از جمله خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی نمونه‌های تحت مطالعه در محدوده پایین قرار دارد. مطالعه انجام شده توسط کمال کوهی (۱۳۹۹) نشان داد فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه تبریز در محدوده پایین قرار دارد که همسو با مطالعه ما می‌باشد (۲۳). در مطالعه‌ای در تهران که بر روی ۹۹ عضو هیات علمی دانشکده دندانپزشکی دانشگاه آزاد اسلامی، نتایج نشان

رضایی و همکاران نیز نمرات خستگی عاطفی، مسخ شخصیت اعضا هیات علمی دانشکده دندانپزشکی کرمانشاه در سطح پایین و احساس عدم موفقیت فردی نمونه ها در حد متوسط گزارش شد که جز در حیطه موفقیت فردی با مطالعه ما هم خوانی دارد (۲۶). در مطالعه ای که بهرامی و همکاران بر روی اساتید دانشگاه اصفهان به منظور بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل موثر بر آن انجام دادند نتایج نشان داد که اساتید بیشتر در بعد خستگی عاطفی دچار فرسودگی بودند سپس در بعد مسخ شخصیت و در آخر در حیطه موفقیت فردی (۲۷). در مطالعه ثانی و همکاران نیز ۴۴ نفر از ۱۲۳ نفر اعضا هیات علمی یکی از بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران دارای فرسودگی شغلی بودند که به نسبت امار بالایی گزارش شد (۲۸). دلیل این مغایرت شاید تفاوت تعداد نمونه، شرایط فردی، جوی و سازمانی دانشگاه ها می تواند دلیل بر تفاوت نتایج به دست آمده با پژوهش حاضر باشد.

در رابطه با خودکارآمدی پژوهشی، بر اساس میانگین کل نمرات خودکارآمدی پژوهشی، مشخص شد خودکارآمدی پژوهشی نمونه ها در محدوده مطلوب قرار دارد ولی، در زمینه مولفه های مربوط به خودکارآمدی پژوهشی نمونه های تحت مطالعه در سطح متوسط می باشند. به مفهومی دیگر می توان گفت که اعضا هیات علمی در انجام فعالیت های پژوهشی اعتماد به نفس دارند لیکن این اعتماد به نفس در زمینه توانمندی (طراحی پژوهش، طراحی سوال، پژوهش عملیاتی، رایانه ای و کمی) در سطح متوسط می باشد. اکثر مطالعات انجام شده در زمینه خودکارآمدی پژوهشی بر روی دانشجویان انجام شده لیکن در مطالعه ای که توسط لمجیری و همکاران (۱۳۹۷) به منظور بررسی رابطه خودکارآمدی پژوهشی و بهره وری پژوهشی اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی اهواز انجام شد خودکارآمدی پژوهشی نمونه های مورد مطالعه در سطح مطلوب گزارش شد اما، از بین مؤلفه های خودکارآمدی پژوهشی مهارت های نوشتن بیشترین و مهارت های رایانه ای و کمی کمترین میانگین را داشتند که به جز در زمینه مولفه ها با مطالعه ما هم خوانی دارد (۲۹). همچنین در زمینه مطلوب بودن خودکارآمدی پژوهشی نتایج پژوهش ما با تحقیقات پیشین انجام شده شمس و رضایی (۱۳۹۳) به منظور بررسی خودکارآمدی پژوهشی مدیران آموزشی دانشگاه آزاد غرب مازندران و پاسوپاتی و سیواتو (۲۰۱۳) که اعضا

هیات علمی یک دانشگاه تحقیقاتی در امریکا را مورد مطالعه قرار دادند همسو می باشد (۳۰،۳۱). ولی با نتایج پژوهش، سلیمانزاده نجفی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و رضائیان و همکاران (۱۳۹۴) در بررسی دانشجویان دوره کارورزی رشته پزشکی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان غیرهمسو است (۳۲،۳۳). همچنین در مطالعه لمجیری و همکاران (۱۳۹۷) تمام مولفه های خودکارآمدی پژوهشی مطلوب بوده که با مطالعه ما هم خوانی دارد (۲۹). در پژوهش روشنیان رامین و آقازاده (۱۳۹۲) جهت بررسی خودکارآمدی پژوهشی دانشجویان کارشناسی ارشد روانشناسی و علوم تربیتی، مهارت های یارانه ای و کمی در سطح پایین گزارش شد که با مطالعه ما ناهمسو می باشد (۲۲).

علاوه بر این، طبق نتایج مطالعه حاضر بین خودکارآمدی پژوهشی و فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی تفاوت معنادار آماری وجود نداشت. یعنی غیر از این که فرسودگی شغلی باعث کاهش خودکارآمدی پژوهشی نمونه های تحت مطالعه نمی شود نحوه تعامل و ارتباط نمونه های تحت مطالعه با دیگران نیز بر خودکارآمدی پژوهشی آنها تاثیری ندارد. در رابطه با خودکارآمدی پژوهشی اساتید با فرسودگی شغلی مطالعه ای انجام نشده ولی در مطالعه ای که توسط بهنوری و همکاران (۱۴۰۲) به منظور بررسی رابطه عدالت سازمانی با خودکارآمدی شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران بخش های ویژه در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شد و پژوهش موسوی و همکاران (۱۴۰۱) که با هدف هوش سیال و خودکارآمدی در فرسودگی شغلی معلمان زبان انگلیسی انجام شده بود بین خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی و مولفه های مربوط به آن ارتباط منفی و معنادار آماری وجود داشت که با مطالعه ما همسو نمی باشد (۳۴ و ۳۵). شاید علت این مغایرت تعداد حجم نمونه در مطالعه حاضر و جو سازمانی و روابط بین فردی می باشد. در مطالعه امیر خسروی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی به منظور بررسی رابطه خودکارآمدی عمومی با فرسودگی شغلی اعضا هیات علمی انجام شد، نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود ندارد ولی بین خودکارآمدی با خستگی عاطفی تفاوت منفی و معنادار بود. که به جز در بعد خستگی عاطفی با مطالعه ما همسو می باشد (۳۶). حسن پور و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی که پیرامون تبیین نقش خودکارآمدی در رابطه بین

نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده مشخص شد خودکارآمدی پژوهشی اعضا هیات علمی نجف اباد در سطح مطلوب و فرسودگی شغلی آنها در محدوده پایین قرار دارد. در رابطه با خودکارآمدی پژوهشی اگر چه نمره کل در حد مطلوب گزارش شد لیکن مولفه های توانمندی مربوط به خودکارآمدی (طراحی سوال، پژوهش عملیاتی، رایانه ای و کمی، نوشتن) در حد متوسط گزارش شد از این رو میتوان با برگزاری کارگاههای مرتبط با پژوهش، مهارتهای پژوهشی اساتید را افزایش داد تا بدین وسیله با نگرش مثبت تر به سمت و سوی کار پژوهشی سوق پیدا کنند. از سویی دیگر اگر چه بین خودکارآمدی پژوهشی و مسخ شخصیت عدم موفقیت فردی نمونه های تحت مطالعه ارتباط اماری منفی و معناداری مشاهده شد لیکن در کل بین متغیرهای کل خودکارآمدی پژوهشی و فرسودگی شغلی ارتباط اماری معناداری وجود نداشت لذا در پژوهش های اتی میتوان عوامل تاثیر گذار دیگری که می تواند بر خودکارآمدی پژوهشی اساتید تاثیر گذار باشد را مورد بررسی قرار داد. از محدودیت های پژوهش جمع آوری داده ها با پرسش نامه های خودگزارشی و شرایط روحی، روانی نمونه ها است. بعلاوه، مطالعه حاضر در دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف اباد صورت گرفته و تعمیم آن به سایر دانشگاه ها بایستی با احتیاط صورت گیرد.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله لازم می دانند که از کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده های دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف اباد که نهایت همکاری را در اجرای پژوهش حاضر انجام دادند تشکر و قدردانی نمایند. این مقاله حاصل پژوهش مستقل با کد اخلاقی IR.IAU.NAJAFABAD.REC.1402.239 می باشد.

فرسودگی شغلی و توانمندسازی روانشناختی بر روی معلمان زن در مقطع ابتدایی انجام دادند رابطه منفی و معناداری بین فرسودگی شغلی و خودکارآمدی گزارش کردند که با مطالعه ما هم خوانی ندارد و نوع متفاوت ارزیابی خودکارآمدی می تواند دلیل بر تفاوت نتایج حاضر باشد (۳۷).

علاوه بر این طبق نتایج به دست آمده ارتباط معکوس و معناداری بین خودکارآمدی پژوهشی با مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی وجود داشت به طوریکه با کاهش مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی خودکارآمدی پژوهشی نمونه های تحت مطالعه افزایش می یابد. به طوریکه هر چه قدر اساتید در روابط خودشان با دیگران نگرش منفی و بدبینانه کمتری داشته باشند و احساس بدبینی کمتری نسبت به تلاش و کوشش و نتیجه کار خود داشته باشند خودکارآمدی پژوهشی آنها افزایش می یابد. در مطالعه امیر خسروی و همکاران (۱۳۹۴) بین خودکارآمدی با مسخ شخصیت رابطه منفی و معنادار بود ولی با عدم موفقیت فردی رابطه اماری معناداری وجود نداشت (۳۶). بر عکس در مطالعه اقدمی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی پیرامون رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تبریز، بین احساس خودکارآمدی و مسخ شخصیت رابطه اماری معنادار وجود نداشت ولی با عدم موفقیت فردی رابطه معنادار بود (۳۸) که تفاوت های مشاهده شده در نتایج مطالعات پیشین و مطالعه ما تا حدودی می تواند به دلیل ماهیت متفاوت ارزیابی خودکارآمدی و تفاوت های نمونه های مورد ارزیابی باشد. در مطالعه مختارخان (۱۴۰۰) نیز بین خودکارآمدی معلمان متوسط اول با فرسودگی شغلی آنها رابطه منفی و معناداری وجود داشت (۳۹). به طور کلی در تبیین یافته ها باید اذعان کرد عدم همسانی قسمتی از نتایج ناشی از تفاوت جامعه اماری، محیط پژوهش و ابزار متفاوت ارزیابی نمونه های تحت مطالعه با مطالعه حاضر باشد.

References

1. Karimi S, Mokhtari Baye Kalaye M, Effect of Spiritual Health and Self-efficacy on Creative and Innovative Entrepreneurship of Faculty Members of Islamic Azad University in Mazandaran, Journal of Curriculum Development and Educational Planning Research, 2023; 13(1): 27-38.
2. Lejmir SH, Nazari F, Bigdeli Z. "Relationship between research self-efficacy and research productivity among the faculty members of Ahwaz Azad University." Journal of Knowledge Studies, 2018; 11 (43): 91-103.
3. Ghanbari S, Soltanzadeh V. The mediating role

- of emotional intelligence in the relationship between research self-efficacy and academic achievement motivation. *Journal of Educational Measurement & Evaluation Studies*, 2016; 14(6) : 41-67.
4. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 1977; 84(2): 191. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.84.2.191>
5. Amirian SM, Ghaniabadi S, Heydarnejad T, Abbasi S. The contribution of critical thinking and self-efficacy beliefs to teaching style preferences in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2023;15(3):745-61. <https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2021-0441>
6. Ezadi H ,Khosravipour B , Savari M. Analysis of factors affecting the research self-efficacy of postgraduate students. *Journal of Geography and Human Relationships*, 2021; 4(3): 75-94.
7. Lambie, G. W., & Vaccaro, N. Doctoral counselor education students' levels of research self-efficacy, perceptions of the research training environment, and interest in research. *Counselor Education and Supervision*, 2011 ;50(4): 243-258. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2011.tb00122.x>
8. Niu HJ. Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International journal of hospitality management* ,2010;29(4):743-50. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.006>
9. Hurter N. The role of self-efficacy in employee commitment: University of South Africa South Africa; 2008.
10. Alavi M, Farzammehr MA, Mehrabian M. The role of faculty members' attributions as talented employees on burnout. *Journal of Sustainable Human Resource Management* , 2022; 4(6): 142-17.
11. Dargahi H, Nomani F, Irandoost K. Study of burnout syndrome among faculty members and lecturers in one of the Schools of Tehran University of Medical Sciences. *Payavard Salamat*, 2019; 12(6): 467-75.
12. Rezavandi A, Iranmanesh Z, Manzari V. Examining the predictability of job burnout based on the characteristics Personality and self-efficacy in primary teachers. *Journal of research in educational sciences and counseling*, 2021; 17(15): 93-106.
13. Pejman SM, Mohebbi N, Etesam F, Sohrabpour AA, Fatehi F. Burnout, Depression, and Anxiety in Teaching Professors of an Educational Hospital of Tehran University of Medical Iranian Journal of Medical Education, 2020; 20(28) : 239-250.
14. Amirkhosravi H, Alimohamadi A, Najafi S, Aghae M. Investigating the relationship between self-efficacy and job burnout of faculty members. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sports*, 2015; 4(1): 77-84.
15. Hasanpour M, Pour S, Ghayour M. Explaining the role of self-efficacy in the relationship between job burnout and psychological empowerment. *Transformation Management Journal*, 2018; 10(20): 135-158.
16. Kawamura Y, Takayashiki A, Ito M, Maeno T, Seo E, Maeno T. Stress Factors Associated With Burnout Among Attending Physicians: A Cross-Sectional Study. *J Clin Med Res*, 2018; 10(3): 226-32 . <https://doi.org/10.14740/jocmr3299w>
17. Pejman Sani M , Mohebbi N , Etesam F , Sohrabpour A , Fatehi F. Burnout, Depression, and Anxiety in Teaching Professors of an Educational Hospital of Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 2020; 20(28): 239-250.
18. Lee M, Coutts R, Fielden J, Hutchinson M, Lakeman R, Mathisen B, Nasrawi D, Phillips N. Occupational stress in university academics in Australia and New Zealand. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 2022; 44(1): 57-71. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2021.1934246>
19. Fazlollahi H, Heidari M, Effatpanah M, Ashrafi MR, Tavasoi A. Evaluation of job burnout of pediatric resident physicians of Tehran University of Medical Sciences based on Maslach questionnaire. *Journal of Teb and Tazkieh* ,2022; 31(2): 159-171.
20. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior* .1981; 2 (2): 99 -113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
21. Filyan E. Assessment of burnout and its relation with coping methods Nurses, MSc Thesis, Tarbiat Modarres University. 1995.
22. Ramin MR, Aghazadeh M. Research self-efficacy in the psychology and educational sciences graduate students. *Research in Curriculum Planning*. 2014; 10(9): 147-55.

23. Koochi K. Explaining the impact of social capital, psychological capital, and organizational climate, and job experience on job burnout (case study: Faculty Members of Tabriz University). *Journal of applied sociology*, 2020 Jun 21;31(2):77-94.
24. Roghanizad N, Vatanpoor M, Seddigh Oraee SN, Sharifi V, Abbasi M. Prevalence of Burnout Syndrome and Its Three Dimensions in Dental Faculty Members of Azad Dental University in 2008. *J Islam Dental Assoc Iran*, 2013;25(1):45-52.
25. Dargahi H, Nomani F, Irandoost K. Study of burnout syndrome among faculty members and lecturers in one of the Schools of Tehran University of Medical Sciences. *Payavard Salamat*, 2019;12(6):467-75.
26. Rezaei F, Khosravi-BavandPouri M, Golshah A, Imani MM. Burnout syndrome and related factors in scientific faculty members of school of dentistry, Kermanshah University of medical sciences . *Zanko Journal of Medical Sciences* , 2019;20(65):50-61.
27. Bahrami F , Mokhtari S, Investigating the level of job burnout and the factors affecting it among the professors of Isfahan University. *Career and Organizational Consulting Quarterly* , 2008;2(20):57-72.
28. Pejman Sani M , Mohebbi N , EtesamF , Sohrabpour AA , Fatehi F. Burnout, Depression, and Anxiety in Teaching Professors of an Educational Hospital of Tehran University of Medical Sciences *Iranian Journal of Medical Education* , 2020 ;20(28) :239-250.
29. Lamjie SH ,Nazari F, Bigdely Z ,Relationship between research self-efficacy and research productivity among the faculty members of Ahwaz Azad University .*Quarterly Journal of Knowledge Studies(Library and Information Science and Information Technology)* ,2018; 11(43):91-103.
30. Bilalami, Z ,Aghaei R, Salvati F, The relationship between thinking styles and research self-efficacy of the educational managers of West Azad Universities of Mazandaran. *International Management Conference*, Tehran,2013.
31. Pasupathy R, Siwatu KO. An investigation of research self-efficacy beliefs and research productivity among faculty members at an emerging research university in the USA. *Higher Education Research & Development*. 2014;33(4):728-41. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.863843>
32. Nayere Sadat Soleimanzade Najafi, Hasan Ashrafi-rizi, Zahra Kazempour, Behjat Taheri. The Rate of Research Self-Efficacy among Students of Isfahan University of Medical Sciences Based On Research Self-Efficacy Scale. *HSR* 2015; 10 (4) :813-820. <https://doi.org/10.4103/2277-9531.154117>
33. Rezaeian M, Zare-Bidaki M, Bakhtar M, Hadimoghadam M. A Survey of Research Self-Efficacy in Internship Medical Students of Rafsanjan University of Medical Sciences. *JRUMS* 2015; 14 (2) :111-124.
34. Behnoori S, Sadeghi A, Pourfarzad Z, Tapak L. The Relationship Between Organizational Justice And Self-Efficacy And Job Burnout Of Nurses In Critical Care Units In Medical Training Centers Of Hamedan University Of Medical Sciences. *Nursing And Midwifery Journal*. 2023;21(6):475-87. <https://doi.org/10.61186/unmf.21.6.475>
35. Mousavi SM, Amirghassemi A, Saeidi M. Fluid Intelligence and Self-Efficacy in Iranian Female and Male EFL Teachers' Burnout: Possible Relationships and Differences. *Journal of Applied Linguistics and Applied Literature: Dynamics and Advances*. 2022;10(2):71-93.
36. Amirkhoravi H, Alimohamadi A, Najafi Mogadam A, Aghae M , Investigating the relationship between self-efficacy and job burnout of faculty members. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sports*, 2015;4(1):33-39.
37. Abi Hassanpour M, Pour S, Ghayour M. Explanation the role of self-efficacy in the relationship between job burnout and psychological empowerment. *Transformation Management Journal*. 2018;10(2):179-202.
38. Aghdami A, Najarpoue S ,Livarjani SH, The relationship between self-efficacy and emotional intelligence with job burnout. *Publication: Education and Evaluation (Educational Sciences)* ,2009; 2(7):99-119. ,
39. Mokhtarkhan A. Examining the relationship between job burnout and selfefficacy in first secondary teachers; emphasizing the mediating role of harshness. *Applied Research in Consulting*. 2021;4(13):1-29.