

رابطه گردش شغلی با عملکرد کارکنان واحد بهداشت محیط

مراکز بهداشت تابعه دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

دکتر سید جمال‌الدین طبیبی^۱، دکتر محمودرضا گوهری^۲، هدی فلاح‌دار^{۳*}

۱. استاد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

۲. دانشیار، گروه آمار و ریاضی، مرکز تحقیقات مدیریت بیمارستانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

۳. کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

چکیده

سابقه و هدف: یکی از روشهای آموزش ضمن خدمت و توسعه منابع انسانی، گردش شغلی می‌باشد که در سازمانهای بهداشتی و درمانی ایران کمتر مورد توجه و مطالعه قرار گرفته است. این مطالعه با هدف تعیین رابطه گردش شغلی با عملکرد کارکنان بهداشت محیط مراکز بهداشت تابعه دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در شش ماه اول سال ۱۳۹۰ انجام گرفت.

مواد و روشها: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود و در سه مرکز بهداشت شمال، شمال غرب و شرق تهران انجام گرفت. جامعه پژوهش شامل ۴۲ نفر از کارکنان بهداشت محیط مراکز بهداشت مورد مطالعه بود که از کل جامعه ۷۶ نفره به طور تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها فرم جمع‌آوری اطلاعات بود و جهت ارزشیابی عملکرد از آمار تفضیلی ماهیانه کارکنان (مؤلفه‌های تعداد بازدید، تعزیرات، پیشنهاد تعطیل، اصناف بهداشتی شده، آموزش گروهی، سنجش کلرید و ید و نمونه‌برداری آب) استفاده شد. در ادامه، داده‌ها با استفاده از روشهای آماری توصیفی و استنباطی، آزمونهای من‌ویتنی و همبستگی اسپیرمن در نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: عملکرد کارکنانی که به تازگی گردش شغلی داشتند و کارکنانی که نداشتند به ترتیب $87/13 \pm 18/9$ و $82/73 \pm 22/6$ از صد امتیاز به دست آمد و مشاهده شد که بین گردش شغلی و عملکرد کارکنان بهداشت محیط مراکز بهداشت مورد مطالعه ارتباط معنی‌داری وجود ندارد ($p=0/178$). این عدم ارتباط معنی‌دار بین گردش شغلی و مؤلفه‌های عملکرد نیز حاکم بود.

نتیجه‌گیری: احتمالاً گردش شغلی مستقل از عملکرد کارکنان بهداشت محیط می‌باشد که با توجه به اهمیت عملکرد کارکنان بررسی سایر عوامل را توجیه می‌نماید.

واژگان کلیدی: گردش شغلی، عملکرد، بهداشت محیط، مرکز بهداشت، ایران

لطفاً به این مقاله به صورت زیر استناد نمایید:

Tabibi SJ, Gohari MR, Fallahdar H. The relationship between job rotation and performance of environmental health unit staff in the health centers of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Pejouhandeh* 2012;17(3):121-6.

مقدمه

این است که کارکنان بتوانند استعدادهای خود را در پُست‌هایی که بیشترین سازگاری را با آنها دارد ظاهر کنند. متأسفانه همواره این سازگاری به وقوع نمی‌پیوندد، چه بسا استعدادهایی که به دلیل عدم استقرار فرد در مشاغل مرتبط با سوابق، علاقه و تحصیلات وی به هرز رفته و چه میزان نارضایتی‌های شغلی که از این رهگذر بروز کرده است (۳). از جمله راهکارهایی که در حوزه منابع انسانی برای داشتن نیروهای ماهر، با انگیزه و خلاق مطرح می‌شود، گردش شغلی کارکنان است. گردش شغلی فرآیندی است که طی آن

امروزه داشتن کارکنان انعطاف‌پذیر، ماهر و چند مهارته شاید برای هر سازمانی و به طور کلی برای هر سیستمی یک آرزو باشد (۱) و فرصتی برای توسعه مهارت و ایجاد انگیزش فراهم آورد (۲). واضح است که وقتی سخن از نیروی انسانی به میان می‌آید عوامل مرتبط با آن همچون اندیشه و تفکر، خلاقیت، دانش و اطلاعات روز و ... نیز مد نظر قرار می‌گیرد. نکته مهم

* نویسنده مسؤول مکاتبات: هدی فلاح‌دار؛ تهران، میدان دوم صادقیه، بلوار آیت‌الله کاشانی، خیابان عقیل، نبش کوچه ۳، پلاک ۴۶، واحد ۳؛ تلفن: ۹۹-۴۲۶۲۰۹۱۲-۹۸؛ پست الکترونیک: pandid_hfd@yahoo.com

مسئولیت‌پذیری، مشارکت، احساس مفید بودن و سایر جنبه‌های مثبت مشارکتی به وجود آید بهسازی سازمانی رخ داده است (۱۱).

یکی از روشهای توسعه منابع انسانی گردش شغلی می‌باشد (۱۲). به دلیل اینکه ثبات شغلی می‌تواند باعث فرسودگی شغلی، کسالت کارکنان، خستگی زیاد، بی‌هویتی فرد، جدایی اهداف فردی و سازمانی و مقاومت در مقابل هر گونه تغییر شغلی شود و در مقابل، گردش شغلی نیز ممکن است چالشهایی مثل مقاومت و استرس را ایجاد کند (۱۳) و از آنجا که اغلب، هدف کارشناسان مسؤول مراکز بهداشت از جابجایی کارکنان افزایش عملکرد می‌باشد، این پژوهش جهت نشان دادن ارتباط عملکرد با گردش شغلی مورد اهمیت است.

تأثیر گردش شغلی بر عملکرد نیروی انسانی سازمانهای بهداشتی و درمانی ایران کمتر مورد پژوهش واقع شده است و مطالعات انجام شده عمدتاً مرتبط با بخش صنعت (۱۴)، آموزش (۱۵)، امور بانکی و گمرکی (۱۱ و ۱۶) و غیره می‌باشد که آن هم در سطح خود بسیار محدود است. تنها پژوهش مرتبط در بخش بهداشت و درمان نیز (۱۲) از نظر بررسی متغیرها، جامعه پژوهشی و مفهوم گردش شغلی با این پژوهش متفاوت می‌باشد. در پژوهش حاضر، گردش شغلی درون حرفه‌ای، یعنی داشتن شغل ثابت در محیطهای کاری مختلف مد نظر بوده است. با توجه به پیچیدگی و تخصصی بودن بخش بهداشت و درمان نسبت به صنعت و مزایا و معایب گردش شغلی، این مطالعه با هدف تعیین رابطه گردش شغلی با عملکرد کارکنان بهداشت محیط مراکز بهداشت تابعه دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در شش ماه اول سال ۱۳۹۰ انجام شد.

مواد و روشها

این پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود که به طور مقطعی انجام گردید. جامعه پژوهش را کارکنان بهداشت محیط در سه مرکز بهداشت شمال، شمال غرب و شرق که به طور تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده بودند تشکیل می‌دادند. از میان ۷۶ نفر کل جامعه، ۴۲ نفر نمونه انتخاب شدند که از بین آنها ۲۲ نفر قبل از شش ماه مورد مطالعه (نیمه اول سال ۱۳۹۰) گردش شغلی داشتند و ۲۰ نفر از آنها به تازگی گردش شغلی نداشتند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بود از: پست سازمانی کارشناس بهداشت محیط و سابقه کار حداقل یک سال، که شش ماه اول سال ۱۳۹۰ را به طور مستمر در یک مرکز فعالیت داشته باشند و طی این شش ماه گردش شغلی نداشته باشند.

کارکنان یک سازمان در سطوح مختلف هم‌خانواده به صورت جابجایی انجام وظیفه می‌کنند (۴). به واسطه این کار، افراد با مشاغل بیشتری آشنا شده و در کار خود از تنوع بالاتری برخوردار می‌شوند و به عضو مناسبی از سازمان تبدیل شده و انگیزه کار در آنها تقویت می‌شود (۵). گردش شغلی آموزش ضمن خدمت نیز نامیده شده است، یعنی اینکه کارمند یک واحد یا یک بخش می‌تواند مهارتهای شغلی مختلفی را در طول یک دوره زمانی مخصوص آموزش ببیند، همچنین به عنوان روشی عمل برای غنی‌سازی و توسعه شغلی در نظر گرفته می‌شود (۶).

گردش شغلی شامل انواع ترفیع (بالا)، تنزل درجه (پایین)، انتقال و تغییر محل خدمت (افقی)، تعلیق خدمتی، بازنشستگی، اخراج و استعفا (خارج از سازمان) و همچنین گردش درون سازمانی (فرد در درون سازمان شغل خود را تغییر دهد)، گردش بین سازمانی (کارمند سازمان خود را تغییر دهد)، گردش درون حرفه‌ای (افراد درون حرفه خود جابجا می‌شوند)، گردش بین حرفه‌ای (افراد همراه با گردش حرفه‌شان را نیز تغییر می‌دهند) می‌باشد (۷).

خبرگان علم مدیریت بر این باورند که گردش شغلی به کارمندان در جهت افزایش تواناییها و وسعت دیدشان کمک می‌کند (۸). انتصاب صحیح از جمله اقداماتی است که در کاربرد مطلوب منابع انسانی می‌تواند نقش اساسی ایفا نماید، اما انتصاب هرگز برای ابد انجام نمی‌شود بلکه بر اساس شایستگیها، تجربیات و دانشی که فرد در طول خدمت کسب می‌کند باید به مشاغل بالاتر ارتقا یافته و یا اینکه در مشاغل با مسؤولیتهای مختلف جابجا شود. گردش عمودی (ترفیع و تنزل) و گردش افقی (انتقال) و سایر گردشها، اگر به طور صحیح و منظم انجام شود، نه تنها اثربخشی منابع انسانی را بالا می‌برد، بلکه سازمان را از رکود و یکنواختی خارج کرده و باعث رضایت کارکنان و در نتیجه افزایش کارآیی و اثربخشی مؤسسه می‌شود (۹).

امروزه آموزشهای رسمی به تنهایی نمی‌تواند انسانهای سازمانی را در ابعاد مختلف پرورش دهد و این به خاطر این است که بسیاری از توانمندیهای انسان در عمل پرورش می‌یابد و یکی از روشهای بسیار مؤثر برای گسترش افق دید کارکنان گردش شغلی است. گردش شغلی علاوه بر اینکه باعث افزایش دانش و تجربیات شغلی فرد می‌گردد، همچنین عملکرد فرد در سیمتهای و مسؤولیتهای مختلف، معیار خوبی برای ارزیابی و سنجش تواناییهای او خواهد بود (۱۰). اگر در افراد به سبب آموزشها و گردش شغلی که می‌بینند، اعتماد به نفس،

امتیاز عملکرد کارکنانی که به تازگی گردش شغلی داشتند و کارکنانی که نداشتند به ترتیب $87/13 \pm 18/9$ و $82/73 \pm 22/6$ با استفاده از آزمون من‌ویتنی ($p=0/178$) و ضریب همبستگی اسپیرمن ($0/212$) مشاهده شد که بین گردش شغلی و عملکرد کارکنان بهداشت محیط مراکز بهداشت مورد مطالعه ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

وضعیت عملکرد شغلی و گردش شغلی به تفکیک عوامل مرتبط در جدول شماره ۲ ارائه شده و نشان می‌دهد که هیچ یک از مؤلفه‌های عملکرد (تعداد بازدید، تعداد اصناف بهداشتی شده، تعداد معرفی به تعزیرات، تعداد پیشنهاد تعطیل، تعداد جلسات آموزش گروهی، تعداد نمونه‌برداری آب، تعداد یدسنجی، تعداد کلرسنجی) با گردش شغلی ارتباط معنی‌داری نداشتند ($p > 0/05$) و در مقایسه مؤلفه‌های عملکرد با نرُم تعریف شده در مراکز بهداشت، تنها بین گردش شغلی و تعداد پیشنهاد تعطیل رابطه معنی‌دار وجود داشت ($p=0/04$). همچنین، یافته‌های این مطالعه با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن نیز نشان داد که بین گردش شغلی و عملکرد کارکنان بهداشت محیط مراکز بهداشت مورد مطالعه رابطه معنی‌دار و همبستگی وجود ندارد ($p=0/178$)؛ این نتایج در مورد هر یک از مؤلفه‌های عملکرد نیز برقرار بود.

جدول ۱. میانگین عملکرد کارکنان بر حسب گردش شغلی

وضعیت گردش شغلی	میانگین (درصد)	انحراف معیار	p-value
به تازگی داشتند	۸۷/۱۳	۱۸/۹	۰/۱۷۸
به تازگی نداشتند	۸۲/۷۳	۲۲/۶	

بحث

یافته‌های پژوهش نشان داد بین گردش شغلی و مؤلفه‌های عملکرد از جمله تعداد بازدید، تعداد اصناف بهداشتی شده، تعداد معرفی به تعزیرات، تعداد پیشنهاد تعطیل، تعداد جلسات آموزش گروهی، تعداد نمونه‌برداری آب، تعداد یدسنجی، و تعداد کلرسنجی، رابطه معنی‌داری وجود ندارد که از این نظر پژوهش حاضر به مطالعه دلپسند (۱۳۸۷) در مورد عملکرد پرستاران نزدیک است که در آن عملکرد پرستاران در بیمارستانهای مورد مطالعه مستقل از وضعیت گردش شغلی آنها گزارش شده و گردش شغلی به شیوه موجود را موجب بهبود عملکرد پرستاران ندانسته است (۱۲).

همچنین به گزارش بهادری و رادویلسکی (۲۰۰۶)، اگرچه گردش شغلی سبب ارتقای سطح رضایت شغلی شده لیکن منجر به بهبود عملکرد نشده است (۱۷). تحقیق دیگری نشان می‌دهد که گردش کار در یک سیستم دو نفره به عملکرد

ابزار جمع‌آوری داده‌ها فرم جمع‌آوری اطلاعات بود که در دو مرحله داده‌های آن جمع‌آوری شد؛ در مرحله اول پژوهشگر به واحد کارگزینی مراکز بهداشت مورد مطالعه مراجعه و با توجه به شرایط جامعه آماری تعریف شده در پژوهش و تعداد نمونه تعیین شده از هر مرکز بهداشت، اطلاعات مربوط به عوامل دموگرافیک کارمندان شامل سن، جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، پست سازمانی، وضعیت استخدام و تعداد جابجایی شغلی را از پرونده پرسنلی کارمندان انتخاب شده، استخراج گردید.

در مرحله دوم پژوهشگر به واحد آمار مراکز بهداشت مورد مطالعه مراجعه و اطلاعات مبتنی بر متغیرهای تعریف شده در پژوهش (تعداد بازدید، تعداد معرفی به تعزیرات، تعداد پیشنهاد تعطیل، تعداد اصناف بهداشتی شده، تعداد جلسات آموزش گروهی، تعداد نمونه‌برداری آب، تعداد کلرسنجی و یدسنجی) را طبق استناد به فرم آمار تفضیلی معاونت امور بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، که هر ماه توسط کارمندان به مراکز بهداشت ارائه می‌شود، استخراج نمود. صحت آمارها طی پایشهای مستمر مراکز بهداشت از عملکرد کارشناسان مورد بررسی قرار گرفته، لذا قابل استناد می‌باشد. نمره عملکرد نیز به صورت درصد مجموع فعالیت‌های انجام شده در مؤلفه‌های عملکرد این پژوهش نسبت به نرم مورد انتظار تعریف شده برای مراکز بهداشت از طرف معاونت امور بهداشتی محاسبه گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمونهای من‌ویتنی و همبستگی اسپیرمن توسط نرم‌افزار SPSS انجام شد. در تحلیل داده‌ها ابتدا از طریق آزمون من‌ویتنی ارتباط مؤلفه‌های عملکرد با وضعیت گردش شغلی کارکنانی که به تازگی گردش شغلی داشتند یا نداشتند بررسی شد. سپس مؤلفه‌های عملکرد با نرُم تعریف شده در مراکز بهداشت مورد مقایسه قرار گرفتند و در آخر از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن ارتباط مؤلفه‌های عملکرد با گردش شغلی بررسی گردید.

یافته‌ها

تحقیق روی ۴۶ نفر انجام گرفت که ۴۷/۶٪ از افراد جامعه مورد مطالعه زن و ۵۲/۴٪ مرد بودند. همچنین، ۴۰/۵٪ افراد مجرد و ۵۹/۵٪ متأهل بودند. ۶۱/۹٪ استخدام رسمی و ۳۸/۱٪ به صورت طرحی در مراکز بهداشت فعالیت داشتند. میانگین سن کارمندان تقریباً ۳۴ سال و میانگین سنوات خدمت کارکنان ۱۰ سال بود و برای کارکنان حداقل ۱ بار و حداکثر ۱۵ بار گردش شغلی اتفاق افتاده بود.

محیط استفاده نکنند، اما طبق نتیجه تحقیق دیگری که نشان می‌دهد گردش شغلی با رضایت مدیران و کارکنان دارای رابطه مثبت می‌باشد، می‌توان از گردش شغلی جهت رضایت کلی کارکنان استفاده کرد (۱۲).

بالتر نسبت به یک سیستم سه نفره بدون اجرای گردش شغلی انجامیده است (۱۸). با توجه به نتایج پژوهش حاضر توصیه می‌شود کارشناسان مسؤول بهداشت محیط از گردش شغلی جهت افزایش عملکرد و کارآیی کارکنان بهداشت

جدول ۲. عملکرد کارکنان بر حسب گردش شغلی و به تفکیک عوامل مرتبط

نرم انتظار عملکرد	p-value	به تازگی گردش شغلی نداشتند		به تازگی گردش شغلی داشتند		مؤلفه‌های عملکرد	
		پایینتر از نرم	بالتر از نرم	پایینتر از نرم	بالتر از نرم	تعداد	درصد
۱۱۵	۰/۱۷	۱۸	۲	۱۹	۳	تعداد	تعداد بازدید
		۹۰	۱۰	۸۶/۴	۱۳/۶	درصد	
۶	۰/۷۴	۱۱	۹	۱۱	۱۱	تعداد	تعداد اصناف بهداشتی شده
		۵۵	۴۵	۵۰	۵۰	درصد	
۱۸	۰/۲۷	۱۵	۵	۱۳	۹	تعداد	تعداد معرفی به تعزیرات
		۷۵	۲۵	۵۹/۱	۴۰/۹	درصد	
۵	۰/۰۴	۲	۱۸	۸	۱۴	تعداد	تعداد پیشنهاد تعطیل
		۱۰	۹۰	۳۶/۴	۶۳/۶	درصد	
۲	۰/۳۲	۱۳	۷	۱۱	۱۱	تعداد	تعداد جلسات آموزش گروهی
		۶۵	۳۵	۵۰	۵۰	درصد	
۸	۰/۷۴	۹	۱۱	۱۱	۱۱	تعداد	تعداد نمونه برداری آب
		۴۵	۵۵	۵۰	۵۰	درصد	
۱۰	۰/۷۶	۱۰	۱۰	۱۰	۱۲	تعداد	تعداد یدسنجی
		۵۰	۵۰	۴۵/۵	۵۴/۵	درصد	
۶۰	۰/۳۶	۱۱	۹	۹	۱۳	تعداد	تعداد کلرسنجی
		۵۵	۴۵	۴۹/۹	۵۹/۱	درصد	

کیفیت کار مدیران، کار گروهی مدیران، رضایت مشتریان و نوآوری کار رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد (۱۱). علی‌نیا و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که با افزایش سطح گردش شغلی و چند مهارته شدن (تمرکز اولیه این پژوهش بر روی بررسی اثر گردش شغلی به عنوان یک ابزار ارگونومی و چند مهارته شدن بر عملکرد بود)، معمولاً در معیار عملکردی بهبود دیده می‌شود (۲۰).

سوینی (۲۰۰۸) در مقاله خود به بررسی اثر گردش شغلی بر عملکرد مدیران پرداخت و نتیجه گرفت که گردش شغلی بر عملکرد آنها تأثیر مطلوبی داشته و موجب بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی سریعتر به اهداف سازمانی می‌شود (۲۱). بذرافشان (۱۳۸۵) با پژوهش در کارکنان گمرک مهرآباد به این نتیجه رسیده است که بین گردش شغلی و بهره‌وری رابطه مثبت وجود دارد (۱۶).

بنابراین، پژوهش حاضر با نتایج بدست آمده در پژوهشهای فوق متمایز است. می‌توان عدم وجود رابطه معنی‌دار بین گردش شغلی و عملکرد کارکنان بهداشت محیط در مراکز بهداشت مورد مطالعه را این طور نیز تفسیر کرد که پژوهشهای فوق در گمرک، بانک و غیره انجام شده است که در آنها یکنواختی شغلی وجود دارد و تأثیر گردش شغلی بر

در مقابل عدم وجود رابطه معنی‌دار در این پژوهش را می‌توان این طور تفسیر کرد که با توجه به فرهنگ سازمانها در کشور ما بویژه دل‌بستگی و تعصب کارکنان به شغل خود و نیز احساس تزلزل در امنیت شغلی، اجرای گردش شغلی در مراکز بهداشت با احتیاط انجام پذیرد؛ در غیر این صورت می‌تواند منجر به بروز مشکلاتی از جمله استرس شغلی و تشکیل گروههای غیر رسمی ناهمسو با مدیریت گردد و سازمان را دچار تعارض کند. این موارد با تحقیق تارمافرن‌فیلاس و نرمن (۲۰۰۴) مبنی بر اینکه گردش شغلی بدون برنامه‌ریزی و به شیوه نامناسب فرد را در معرض استرس قرار می‌دهد و موجب کاهش کار گروهی مدیران می‌گردد، همسو است (۱۹). عدم وجود رابطه معنی‌دار بین عملکرد و گردش شغلی و اختلاف پژوهش حاضر با پژوهشهای دیگر می‌تواند قابل توجه باشد چرا که مؤلفه‌هایی مثل فصل و شرایط جوی، ایام تعطیلات تابستانی و آغاز سال و همچنین تعطیلی و بازگشایی مدارس و غیره می‌تواند از نظر جسمی، روحی و سختی کار بر روی کارمندان بهداشت محیط و عملکرد آنها مؤثر باشد.

البته شادفر (۱۳۸۹) از پژوهش خود به این نتیجه رسید که گردش شغلی در عملکرد مدیران شعب بانک ملی مؤثر بوده و بین گردش شغلی و شاخصهای عملکرد یعنی رضایت کارکنان،

با محیط سریعتر شکل گرفته و شناسایی منطقه و ایجاد روال بازدیدهای مستمر تسهیل می‌شود. چرا که تعداد تعزیرات، پیشنهاد تعطیل، نمونه‌برداریه‌ها و اصناف بهداشتی شده نیاز به انجام دفعات مکرر بازدید دارد. کارشناسان مسؤؤل در زمان برنامه‌ریزی گردش شغلی از کارشناسان باتجربه و آگاه‌تر برای مناطق حساس و دارای مشکلات بهداشتی بیشتر استفاده کنند.

نتیجه‌گیری

این پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به مستقل بودن وضعیت گردش شغلی از عملکرد کارکنان بهداشت محیط در مراکز بهداشت مورد مطالعه در تهران، و از آنجا که جابجایی یکی از روشهای افزایش عملکرد کارشناسان مراکز بهداشت می‌باشد، به نظر می‌رسد استفاده کمتر از گردش شغلی و ثبات در فعالیتهای شغلی می‌تواند در بهبود عملکرد کارشناسان مؤثر واقع شود.

انگیزش و رضایت شغلی دلیل عدم تنوع شغلی و خستگی ناشی از آن قابل توجیه است، اما ماهیت شغل بهداشت محیط با آنها متفاوت است و کارشناسان بهداشت محیط دلیل داشتن فعالیتهای کاری متنوع در حوزه وظایف خود از تنوع شغلی برخوردارند و این تفاوت قابل توجیه است.

نتیجه کلی این پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به مستقل بودن وضعیت گردش شغلی از عملکرد کارکنان بهداشت محیط در مراکز بهداشت مورد مطالعه در تهران، و از آنجا که جابجایی یکی از اهداف برای افزایش عملکرد کارشناسان مراکز بهداشت می‌باشد، به نظر می‌رسد با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر استفاده کمتر از گردش شغلی و ثبات در فعالیتهای شغلی، می‌تواند در بهبود عملکرد کارشناسان مؤثر واقع شود. کارکنان در مناطق جغرافیایی متناسب با روحیه و تمایلات آنها قرار داده شوند و گردش شغلی پرسنل در صورت نیاز صورت پذیرد. به دلیل اینکه گردش شغلی در طی سنوات خدمتی کارشناسان بهداشت محیط رخ می‌دهد، ضمن آموزشهای بدو خدمت، آموزشهای لازم در خصوص پذیرش و عدم مقاومت با گردش شغلی انجام شود. بدین ترتیب انطباق

REFERENCES

1. Origo F, Pagani L. Workplace flexibility and job satisfaction: some evidence from Europe. *Int J Manpow* 2008;29(6):539-66.
2. Olorunsola R. Job rotation in academic libraries: the situation in a Nigerian university library. *Libr Manag* 2000;21(2):94-8.
3. Rashidi MM, Asili GH, Farhadi SM. Improvement of human resources in research organizations through job rotation. *The third international conference of Industries and Mines R & D Centers* 2001;327-49. (Text in Persian)
4. Moshabaki A. *Management of Organizational Behavior*. Tehran: Terme; 1997. (Text in Persian)
5. Lawrence P. The History of human resource management in American industry. In: Walton RE, Lawrence PR, editors. *Hrm: Trends and challenges*. Boston: Harvard Business School Press; 1985.
6. Seibert SE, Kraimer ML, Liden RC. A social capital theory of career success. *Acad Manage J* 2001;44 (2):219-37.
7. Jafari Ghoshachi B. Ways of Increasing Efficiency. [cited 2006 Aug]; Available from: <http://www.karafariny.com>. (Text in Persian)
8. Ho WH, Chang CS, Shih YL, Liang RD. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Serv Res* 2009;9:8.
9. Mirsepasi M. The need to strengthen the management skills. *J Manag Stud* 1992;32(8):122-23. (Full text in Persian)
10. Esmaeli B. Training and Personnel Job Rotation. *Tadbir* 1999;109:96. (Full text in Persian)
11. Shadfar M. The effects of job turnover on the performance of managers of Bank Mellat in Tehran (Dissertation). Tehran: Islamic Azad University, North Tehran Branch; 2010. (Text in Persian)
12. Delpasand M. Relation of job turnover and performance of nurses working in social security's hospitals in Tehran (Dissertation). Tehran: Islamic Azad University, Science & Research Branch; 2008. (Text in Persian)
13. Goudswaard A, Nanteuil M, European foundation for the improvement of living and working conditions. Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU member states. Luxembourg: Commission of the European communities; 2000.
14. Tory GH. Ergonomic interventions in the housing and job rotation to company cars. *Proceedings of the First International Conference on Ergonomics*; 2008. (Text in Persian).
15. Behyan M, Talebi H, Salimi GH. Analysis on the use and impact of training on staff knowledge and skills. *J Facult Admin Sci Econ Isfahan Univ* 2005;17(1):21-45. (Full text in Persian)

16. Bazrafshan R. The effects of job turnover on employee productivity Mehrabad Customs (Airport Imam Khomeini) (Dissertation). Tehran: Islamic Azad University, North Tehran Branch; 2006. (Text in Persian)
17. Bahadury J, Rdovilsky Z. Job rotation using the multi-period assignment model problem. *Int J Product Res* 2006;44(20):4431-44.
18. Seçkinera SU, Kurtb M. simulated annealing approach to the solution of jobrotationschedulingproblems. *Appl Math Comput* 2007;188(1):31-45.
19. Tharmmaphornphilas W, Norman BA. A quantitative method for determining proper job rotation intervals. *Ann Oper Res* 2004;128(1-4):251-66.
20. Alinia S, Portalari M, Morsali SH, Mohajer K. Working with job rotation model performance metrics analysis. *Proceedings of the First International Conference on Ergonomics*; 2008. (Text in Persian)
21. Sweeny DL. The effects of job rotation patterns on organizational outcome indicants of inter-organizational boundary spanner performance. San Antonio: The University of Texas at San Antonio; 2007.