عوامل تأثیرگذار بر رضایت مندی کارگران در بیمارستان
آموزشی: یک مطالعه موردی

چکیده
مقدمه: چالش‌های نظامه شهرت دائماً خدمت، نیاز به کارکنانی که با انگیزه بیشتری به‌عنوان عاملک در تهران، آن را باشند و راه اندازی فردی سازمانی نسبی را بسیار سخت‌تر شکل نماید. در این پژوهش، به بررسی رضایت شغلی کارکنان شاغل در مرکز آموزشی- درمانی بیمارستان تجربی بر حسب مؤهلیهای نقش گیاهی مدل اسیمیت-کندال- هالین پرداخته شد.

بحث و تنبیه‌کردنی: به نظر می‌رسد اصلاح مکانیسمهای ارائه پایش در بیمارستانها و استفاده از اهمیت‌های مثل مدریت بر ابزار اصلی، عاملک در پاسخ ارائه اگزی و عملکرد کارکنان گردیده. به علاوه، تلاش در جهت تقویت روابط اجتماعی میان همکاران باید هر در پی‌داران ایجاد یک رابطه جنسی و اجتماعی میان کارکنان که شامل اندوز رابطه می‌یابد.

لیست مراجع

1. استادیار، مرکز تحصیلات پزشکی، سلامت و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
2. استاد، مرکز تحصیلات پزشکی، سلامت و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
3. استاد، مرکز تحصیلات پزشکی، سلامت و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
4. استاد، مرکز تحصیلات پزشکی، سلامت و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
5. استاد، مرکز تحصیلات پزشکی، سلامت و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
6. استاد، مرکز تحصیلات پزشکی، سلامت و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
7. استاد، مرکز تحصیلات پزشکی، سلامت و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
در باب تعريف رضايت شغلى، تعاريف متعددی بیان شده است که در این میان رضايت شغلى را حالتی عاطفزاده می‌شناسند که خودداری ادب و عوامل گوناگون است. اغلب مدل‌های سنتی که به رضايت شغلى می‌پردازند بر اساس قدر در مورد شغلش تمرکز دارند. اما آنچه رضايت شغلى را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست.

بلکه انتظاماتی است که فرد از آن شغل دارد (5). در همین راسته، مدل آمیزی - کندال- هالین، بنی‌بند شغل که می‌تواند معرف خصوصیات برجسته‌ی رضايت شغلى باشد، رضایت از این کار، رضایت از محققان، رضایت از ترفع و رضایت از حقوق (7).

تحقیقات متعددی به هدف تعیین عوامل مؤثر بر رضايت شغلى و نارضایتی شغلى در کارکنان انجام شده است که از آن میان می‌توان به مثال پژوهشی که در مراکز درمانی کشور استرالیا انجام شده و در کارکنان که به تنهایی گروهی کار به رضايت شغلى و کار با افراد بدون مهارت و آموزش ندانسته و ظرفیت سنتی و طاقت فرسا مثل مستندسازی و انجام امور دفتری سطح استفاده و نشان از انتظارات ناقض منجر به نارضایتی شغلى کارکنان شده است (7) در ایران نیز مطالعه‌های منصوبی و همکاران نشان داده است که مهم‌ترین عامل رضایت شغلى پرستاران را ارتباط با همکاران و مهم‌ترین عوامل نارضایتی پرستاران را ارتباط حقوق و موانع دریافتی، پدیده‌های اجتماعی حرفه و ارتباط شغل با زندگی شخصی تشکیل داده است (8).

یون (5) در طی یک مطالعه طولانی‌مدت سالانه نشان داد که تامین رضایت کارکنان نا 15 بهمن، اشتباهات آن

مقدمه

در حیطه مدیریت منبع انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تامین نیازهای کارکنان در جهت اجرا انجام بهای بالا بدن کیفیت کار و بهره‌ریزی هرچه بیشتر از نیروی انسانی در فعالیت‌های سازمانی می‌باشد. توجه به این عامل، بیانگر اهمیت است که مدیریت برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه‌های ارزشمند می‌باشد. زیرا توجه به نیازهای کارکنان قسمتی از سرمایه گذاری نیروی انسانی سازمان در امر پرسنلی محسوب می‌گردد (1). در این میان از آنچه که بیمارستان، سازمانی با ویژگی‌های خاص به و دارای انواع کارکنان به سایه دارای سطح رضا، و انتظارات متغیر است، بنابراین مدیریت باید قادر باشد منابعی که آنها به وارده و تعیین یکان، کارا و همه گانه کل بیمارستان را برای نیل به اهداف سازمان تأمین کند (2).

همچنین مشغل پنهانی - درمانی به دلیل ارتباط با جان انسانی از اهمیت خاصی برخوردارند و برای نارضایتی شغلى در کارکنان بیمارستان می‌تواند. از نظر کمی باعث اختلاف در کار رصدیگی بیماری بهبودی و از نظر کفی نیز موجب تضعیف روحیه کارکنان و بیماران گردد و در نتیجه کیفیت مراقبت‌های بهداشتی درمانی را تحت شرایط قود قرار دهد (3).

با توجه به آنچه گفته شد بدبی شده است که در سازمان‌های بهداشتی - درمانی و به خصوص بیمارستان باید، توجه به نیروی انسانی سببیت به سایر سازمان‌ها، اهمیت و چنان می‌باشد و در همین راستا ایجاد رضایت در نیروی انسانی شامل در آنها بسیار ایجاد رضایت در کل سازمان شده و در نهایت منجر به تسهیل دسترسی به مهم‌ترین هدف این سازمان‌ها یعنی ارتقاء سطح سلامت جامعه می‌گردد (4).
روش بررسی

این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۳ انجام گردید. جامعه آماری آن را ۸۷۳ نفر از پرسنل شاغل در بیمارستان آموزشی مورد نظر که تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی بهشتی بود ت تشکیل دادند که شامل کلیه گروه‌های اداری و مالی، پیشبانی و درمانی (پرستاری و پریاپترشکی) و پرستاران متخصص و عمومی بودند. کارکنان خدماتی در جمع آوری داده‌ها مشترک داده دادند.

طبق فرمول نمونه‌گیری جامعه محدود، نمونه‌برداری به حجم ۲۰۰ نفر به دست آمد که به صورت تصادفی ساده از هر یک از بخش‌های این بیمارستان جمع آوری گردید. به طوری که در ابتدای پژوهش، پژوهشگران بس از ارائه توضیحات کافی در مورد پرسشنامه و ضرورت انجام پژوهش پرسشنامه‌ها را در اختیار کارکنان قرار داده و به...

منظر افزایش نرخ بیگذشت و افزایش در پارامترهای در پایان همان
شیفت نسبت به جمع‌آوری پرسشنامه‌ها بیشتر کردند. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای شامل دو بخش سوالات عمومی و تخصصی بود که در قسمت سوالات عمومی بر این بود که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ دهندهان جمع‌آوری گردید. این بخش مشتمل بر ۶ سوال بود که شامل جنبش قسمت سوالات سامانی بود. بخش سوالات تخصصی شامل ۱۳ سوال پنجم گروه‌های بر اساس مقياس
۵ رتبه‌ی لیکرت (کامل‌امَب ۵ و کامل‌امَب ۱) بود. شیوه مطالعه‌ی پرسشنامه‌ای منفی برجسته ارذ گذاری سوالات، مشابه بود. علاوه بر سوال شماره
۱۴ در فاکتور عمده که به نظر رساند جزء مشکلات کارکنان در این بیمارستان باشند آن‌هایی که از کارکنان خواسته شد که آن‌ها را به ترتیب اهمیت‌هایهٔ گذاری کنند. در سوال ۲۵ نیز طبق یک دسته‌بندی شش گروه‌های از افراد خواسته شد در مجموع به بیمارستان در مورد این که تا چه حد قادر است ناپذیر و انظارات کارکنان را برآورد می‌زند. بین ۰ تا ۲۰ نمره‌ی دهند.

۲۳ سوال اول پرسشنامه حاضر مربوط به مدل ۵ عدید احساس-کناله‌ها و بود که برای اولین بار در سال ۱۳۸۷ با پنجم پرداخت، شغل، فرصت‌های ارتباط، سریع‌ساز و همکاران مطرح گردید. ترتیب استفاده از این سوالات در پژوهش حاضر به تفکیک هر که بعده به این شرح بود: ۷ سوال مربوط به رضایت از کار، ۹ سوال مربوط به رضایت از مافوق، ۳ سوال مربوط به رضایت از ترفیع، ۳ سوال مربوط به رضایت از حقوق و ۱ سوال مربوط به رضایت از همکاران.

به علاوه از مدل دیگر این ۲۳ سوال دلالت داشت برو نوع ها را به فعالیت اثره‌ی افزایش افزایش داده و موافقتی سازمانی را به ارتباط خواهد آورد (۹). بی‌توجه به تأثیر رضایت شغلی کارکنان در بهره وری کاری آن‌ها در تمام سازمان‌ها و به خصوص نظام‌های مرتبط با سلامت و با توجه به این که مشکلات جهان امروز، سازمان‌های بهداشتی - درمانی را با جانش‌های جدیدی مواجه می
کند که در نتیجه آن برآورده‌سازی نازها و انظارات بیماران روز به روز مشکل‌تر می‌شود، نیاز به کارکنان خواهد بود که با اگزه‌ی برپا و جهان عملاک در بهتر و ارزیابی‌تری داشه‌ی باشند که این امر خود ضرورت توجه همه جانبه به رضایت شغلی این کارکنان در نشان می‌دهد. اگر این پژوهش به بررسی رضایت شغلی کارکنان شامل در یک مرکز آموزشی درمانی بر حسب مؤلفه‌های پنج گانه مدل اساسی - کناله‌های هالین پرداخته می‌شد.

روش بررسی

این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۳ انجام گردید. جامعه آماری آن را ۸۷۳ نفر از پرسنل شاغل در بیمارستان آموزشی مورد نظر که تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی بهشتی بود ت تشکیل دادند که شامل کلیه گروه‌های اداری و مالی، پیشبانی و درمانی (پرستاری و پریاپترشکی) و پرستاران متخصص و عمومی بودند. کارکنان خدماتی در جمع آوری داده‌ها مشترک داده دادند.

طبق فرمول نمونه‌گیری جامعه محدود، نمونه‌برداری به حجم ۲۰۰ نفر به دست آمد که به صورت تصادفی ساده از هر یک از بخش‌های این بیمارستان جمع آوری گردید. به طوری که در ابتدای پژوهش، پژوهشگران بس از ارائه توضیحات کافی در مورد پرسشنامه و ضرورت انجام پژوهش پرسشنامه‌ها را در اختیار کارکنان قرار داده و به...

۱۶۹
بایندها
از میان شرکت‌کنندگان در این مطالعه، 67.4٪ زن و 32.6٪ مرد بودند. زیربندهای سن خود را گزارش نکرده بودند. این در حالی بود که از میان افراد افراد 19.8٪ کمتر از 25 سال، 37.4٪ بین 25 و 40 سال، 17.8٪ بین 40 و 50 سال و 34.1٪ باید 50 سال داشتند و سایر شرکت‌کنندگان سن خود را گزارش نکرده بودند. از نظر سطح تحصیلات، 37.6٪ افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، 10.9٪ دارای مدرک فوق لیسانس و 19.9٪ دیپلم داشتند. حال آن که تنها 17٪ دیپلم داشتند دارای تحصیلات دکتری و 17٪ دیپلم داشتند. افراد نیز مدارک تحصیلی را شامل می‌شانند. به‌بابته مدارک تحصیلی خود را گزارش نکرده بودند. از لحاظ نوع استفاده، 36٪ اپسخ دهنده‌گان، به‌صورت رسمی و 19.8٪ به‌صورت پیش‌خوان و 32.8٪ افراد نیز به صورت

قراردادی در این بیمارستان مشغول به کار بودند. همچنینبیشترین بخش کنندگان نوع خود را مشخص نکردند. از نظر سایر همکاری، 48.5٪ شرکت کنندگان در مطالعه زیر 10 سال، 44.6٪ بین 10 تا 20 سال و 9.9٪ باید 20 سال سابقه داشتند. از جمله سمت سازمانی نیز باکر افراد شرکت کننده (1.3٪) 80٪ جزء کادر دارمانی، 24٪ کادر اداری و 7٪ پزشک متخصص، 1٪ پزشک عمومی و 8٪ جزء سایر موارد بودند. یافته‌ها

پایش‌های پزشکی کارکنان طب مدل اسپیت-کندال-هالین

پیوند پاستازی و همکاران

های نیز پس از یک ماه حضور در ایستگاه اجرایی SPSS

افراد مؤثر بودند و در این تحقیق بین 5 سؤال که در

مورد حقوق، دستمزد، پاداش، پرچم‌داری از امکانات

فیزیکی و وجود امکان و مسئولیت کار بودند. دلالت

بر پاداش‌های بیرونی و 18 سؤال باقی مانده در مورد

روابط کاری با مدیر و همکاران. افزایش بودن زیمین رشد

و ارتقاء، مناسب بودن نسیمیت افراد با تخصص

آنها، اطمینان و اعتماد به مدیر ارشد سازمان، چند

بودن چشم انداز و ارزش‌های سازمانی و مسابی از این

دست، دلایل بر پاداش‌های درونی داشتند (6).

برای سنجش روابط صوری و مخاطی این پرسشنامه از

نظر نه تنها از منشأ و صاحبیت نظر در روش‌های

مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی، مدیریت رفتاری

سازمانی و مدیریت منابع انسانی استفاده شد و روابط آن

موردن تأیید قرار گرفت. جهت سنجش اعتبار پایایی

پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که

میزان آن برای سؤالات حیطه‌ای مختلف بود از

سؤالات مربوط به رضایت از 35 درصد. سؤالات

مربوط به رضایت از 79 درصد. سؤالات مربوط به

بهر رضایت از 78 درصد و سؤالات مربوط به

رضایت از حقوق 75 درصد که این اعداد نشان دهنده

ان بود که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و پا

ای‌پایایی لازم بی‌چهرودار است.

این پرسشنامه، به اعتراض نمونه مبتکر ارائه شد و

برای اطمینان از دقیقی که داده‌ها، پاسخ‌گویی به

طور حضوری تنر توجهی شدند به طوری که در مراحل

اول ضمن توضیح در مورد هدف تحقیق و اهمیت آن،

رضایت شفاهی از افراد مشارکت در انجام پژوهش

انگردید و پرسشنامه‌ها به افرادی که می‌باشد به مشارکت

در طرح بودند، داده شد و سایر افراد از نمونه حذف و

افراد با شرایط مشابه به جای آن جایگزین شدند. پاسخ

۱۷۰
پیوند پاسخی و همکاران

رایت‌های کارکنان طبق مدل اسپیت-کندال-حالین

میانگین رضایت این افراد مربوط به بعده رضایت از همکاران با میانگین و انحراف معیار 0/5 ± 0/876 و کمترین میزان میانگین رضایت از بعده رضایت از حقوق (1/5 ± 0/876) بوده است (جدول 1).

جدول 1: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مؤلفه‌های رضایت شغلی در کارکنان مرکز آموزشی دانشجویی تحت مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>انحراف معیار</th>
<th>میانگین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رضایت از همکاران</td>
<td>5/0</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از کار</td>
<td>3/5</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از حقوق</td>
<td>2/71</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از حقوق</td>
<td>2/77</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از حقوق</td>
<td>1/54</td>
</tr>
</tbody>
</table>

علاله بر این در این پژوهش به پرسی همبستگی بین ابعاد مختلف رضایت شغلی بر اساس مدل اسمیت-کندال-حالین پرداخته شد که به دنبال نتایج حاصل از تحلیل ضیب همبستگی در سطح آلфа 0/05

جدول 2: پرسی ارتباط بین رضایت شغلی با مؤلفه‌های پنجم گانه آن

<table>
<thead>
<tr>
<th>رضایت از همکاران</th>
<th>رضایت از کار</th>
<th>رضایت از حقوق</th>
<th>رضایت از حقوق</th>
<th>رضایت از حقوق</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>r</td>
<td>P</td>
<td>r</td>
<td>P</td>
<td>r</td>
</tr>
<tr>
<td>0/26</td>
<td>0/01</td>
<td>0/75</td>
<td>0/01</td>
<td>0/56</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 3: ارتباط بین ابعاد مختلف رضایت شغلی را که طبق مدل اسمیت-کندال شامل اجرا، رضایت از کار، همکاران، حقوق و از ترفیع بوده است را با یکی دیگر استاندارد می‌دهد.

علاله بر این میانگین نمودار رضایت شغلی کل در بین مردان 0/18 ± 0/88 و در میان زنان 0/14 ± 0/15، بود که نتایج حاصل از آنالیز رابطه جنسیت با رضایت

شگلی کل حاکی از وجود رابطه معنی‌دار میان این دو متغیر بود (P = 0/02). به علاوه، یافته‌ها حاکی از وجود رابطه معنی‌دار بین این و رضایت کل شرکت‌کننده‌اند (P = 0/04). این در حالت بود که بین دو این رابطه آماری معنی‌داری مشاهده نگردید.
جدول 3: ارتباط بین ابعاد یک گانه رضایت شغلی طبق استیت-کندال

<table>
<thead>
<tr>
<th>آمار تعداد</th>
<th>رضایت از حقوق</th>
<th>رضایت از تریف</th>
<th>رضایت از کار</th>
<th>رضایت از همکاران</th>
<th>ابعاد رضایت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>R=0.202</td>
<td>R=0.366</td>
<td>R=0.237</td>
<td>R=0.226</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P=0.048</td>
<td>P=0.004</td>
<td>P=0.008</td>
<td>P=0.016</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>R=0.76</td>
<td>R=0.59</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P&lt;0.01</td>
<td>P&lt;0.02</td>
<td>P&lt;0.01</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>R=0.567</td>
<td>R=0.633</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P&lt;0.01</td>
<td>P&lt;0.01</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>R=0.301</td>
<td>R=0.391</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>P=0.055</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 4: بهره‌وری مشکلات بیمارستان در دیدگاه پرسنل مورد بررسی در مرکز آموزشی درمانی مورد طلاهان

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع مشکل</th>
<th>اولویت مشکل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 5: ارتباط با اهمیت عوامل اولویت ۵-۹ داهدان

می‌شود، عوامل اجتماعی شغل و روابط با همکاران باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بیشترین عامل رضایت در کارکنان در مورد کارکنان بود. در حالی که با این مورد مرتبط بود. با استفاده از مدل‌های همکارانی بیشترین عاملی که موجب رضایت شغلی
سرپرستان، میزان برداشت و وجود فرصت‌های شغلی بر روی رضایت شغلی این گروه‌ها مؤثر است (10) که دلیل این تفاوت‌ها می‌تواند در محيط انجام پژوهش تفاوت‌های فرهنگی و ... باشد.

در همین رابطه و با توجه به نقش روابط اجتماعی معتقد است که مشکلات Sullivan مناسب با همکاران، و علاقه‌گرایی بر پستاری به انجام وظایف حرفه و رضایت از ارتباط با همکاران، جایگاه شغلی، نظارت و سرپرستی و مدرکی و کمترین میزان رضایت از شرایط کار، امنیتی و حقوق و مراکز اعتیاد شده است (15) که نظر می‌رسد این اولویت‌ها از مطالعه حاضر که با کلیه 8 سال از مطالعه انجام شده، هنوز به قوت خود باقی است.

پایه‌های پژوهش حاضر حاکی از وجود رابطه آماری معنی‌دار میان سن و جنسیت با رضایت شغلی کارکنان بوده است. در همین رابطه مطالعه شفاف آبادی و خلیج اسکی بر روی روابط کارکنان دانشگاه آزاد برقرار بین رضایت شغلی به سمت کارکنان رابطه معنادار را نشان داده است که چند در آن مطالعه بین رضایت شغلی با منجر‌های جنسیت، وضع تأثیر و مدرک تحقیقی رابطه‌ای به دست نامید (16). لشکر آرا و محرزی نیز در مطالعه بر روی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین رضایت افراد بر اساس منجر‌های جنسیت، وضع تأثیر و رشته تحقیقی، مدرک تحقیق و نوع استدلال وجود ندارد (17) که نتایج این مطالعه با نتایج پژوهش حاضر به جز در مورد منجر جنسیت کامل‌اً همخوانی دارد.

تأثیر سن بر رضایت شغلی جزء مشابه بحث برانگیز بوده است به طوری که Long در دانشگاه توسعه خدمات ایلات مسی بی به این نتیجه رسیده است که بهترین پیش‌بینی کندن رضایت شغلی، سن کارمند است و کارکنان صرف نظر از جنسیت، سمت، نژاد و منطقه‌های که در آن کار می‌کنند تنها بر حسب فاکتور بی‌رصدی
References

ببديل وسلبية از کلیه مشارکت کنندگان در پژوهش

حاضر و ریاست و مدیریت محترم مرکز آموزشی

درمانی شهادت تجربی کمال تنشک و قدیردای را

دارد.


The Effective Factors on Staffs’ Satisfaction in Accordance with Smith-Kendall-Hullin model in Teaching Hospitals: A Case Study

Bastani Peivand¹*, Mostafaee Davoud², Sadeghifar Jamil³, Karimi Samaneh⁴, Hamidi Hojat⁵

• Received: 14. 04. 2015 • Revised: 09. 11. 2015 • Accepted: 16. 12. 2015

Abstract

Introduction: Challenges of service provision systems necessitate the presence of staff with higher motivation to work more efficiently, so paying close attention to job satisfaction of these staffs to enhance organizational efficiency sounds essential. The aim of this study was to investigate and among those staffs working in a Shohadaye Tajrish educational Hospital in Tehran.

Method: This was a cross-sectional correlative study on a 200-staff sample in a teaching hospital in Tehran which was selected by a simple accidental sampling in 2013. The research instrument was a questionnaire with 25 questions that was considered suitable for face and construct validity and reliability. Data analysis was done by parametric statistics and Pearson correlation on statistical level of 0.05 applying SPSS version 18.

Results: Results indicated that the highest average of the participants was related to satisfaction of coworker's dimension 4.05±0.87, and the least average belonged to satisfaction of salary 1.54±0.74. Furthermore, there was positive and statisticcant relation between the whole satisfaction and all other five dimensions of the model. Finally the analysis among two variables (sex and age) and whole job satisfaction had significant relationship.

Conclusion: It seems that correcting reward mechanisms in hospitals and applying managerial tools like performance-based-management can improve the staffs’ performance and motivation. In addition, reinforcing the social relationships among coworkers may lead to incremental changes in one of the most important dimensions of the model and finally affect the whole satisfaction.

Keywords: Teaching Hospital, Model of Smithn and Kendall, Job Satisfaction