

## ارتباط درگیری شغلی با ویژگی‌های جمعیت شناختی معلمان مقطع راهنمایی دالاهو (کرمانشاه)

در سال ۱۳۹۲

منصور ضیائی<sup>۱</sup>، قباد رضائی<sup>۲</sup>، حامد یارمحمدی<sup>۲</sup>، الهه خوشبو<sup>۳</sup>، فرامرز قره‌گوزلو<sup>۴\*</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۲/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۶/۳

### چکیده

**مقدمه:** درگیری شغلی به میزان دل‌بستگی روانی فرد به شغل خود اطلاق می‌شود و از دیدگاه ارگونومی، کارکنان با درگیری شغلی بالا به شغلشان اهمیت بیشتری داده و عملکرد مطلوب‌تری دارند. هدف مطالعه حاضر، تعیین میزان درگیری شغلی و ارتباط آن با مشخصات دموگرافیکی معلمان مقطع راهنمایی شهرستان دالاهو (کرمانشاه) بود.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه توصیفی-تحلیلی به صورت مقطعی بر روی ۲۱۱ نفر از معلمان (۱۶۱ مرد و ۵۰ زن) انجام گرفت. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو جمع‌آوری گردید. داده‌ها با آزمون‌های آماری اسپیرمن، تی تست مستقل و آنالیز واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سطح معناداری، ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

**یافته‌ها:** معلمان دارای میانگین سن ۳۲/۲۱ و سابقه کاری ۸/۴۹ سال بودند. ۲۲/۳٪، ۵۴/۵٪ و ۲۳/۲٪ معلمان به ترتیب سطح درگیری شغلی کم، متوسط و بالا را داشتند. درگیری شغلی افراد متاهل بیشتر از افراد مجرد ( $p=0/027$ ) و افراد بدون شغل دوم، بیشتر از افراد دارای شغل دوم ( $p=0/006$ ) بود. بین سن، جنس، سابقه کار و سطح تحصیلات با میزان درگیری شغلی رابطه معناداری یافت نگردید ( $p \geq 0/05$ ).

**نتیجه‌گیری:** به طور کلی سطح درگیری شغلی معلمان کم و متوسط بود. از مهم‌ترین دلایل آن حقوق نسبتاً پایین، دو یا چندشغله بودن و نداشتن جایگاه اجتماعی بالا بود. افزایش حقوق، تسهیلات ویژه مانند وام‌های کم بهره و ایجاد شرایط ارتقاء سطح علمی برای معلمان شبیه به اعضای هیئت علمی می‌تواند در درگیری شغلی و وابستگی روانی آن‌ها به شغلشان مؤثر باشد.

**کلمات کلیدی:** درگیری شغلی، ارگونومی، عملکرد شغلی، معلمان

۱. دانشجوی دکتری مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
۲. عضو کمیته تحقیقات دانشجویی، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
۳. دانشجوی بهداشت مدارس، آموزشکده فنی سما، دانشگاه آزاد اسلامی واحد داراب، داراب، ایران.
۴. \* (نویسنده مسئول) استادیار گروه بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران. پست الکترونیکی: gharagozlouf@yahoo.com

گام‌های موثری را برداشت. چون درگیری شغلی باعث کارایی بیشتر می‌شود، در نتیجه می‌توان این ویژگی‌ها را در کارمندان استخدام‌شده تقویت نمود (۷).

معلمان به عنوان افراد شاغل در آموزش و پرورش، وظیفه تعلیم و تربیت نسل نوجوان و جوان را برعهده داشته و تمرکز ذهنی آن‌ها روی کارشان می‌تواند در بهبود عملکرد شغلی آن‌ها تاثیر مثبت داشته باشد. با توجه به اینکه شاخص درگیری شغلی می‌تواند مرتبط با عملکرد شغلی افراد باشد و تا به حال مطالعه‌ای در این زمینه بر روی معلمان انجام نگرفته است، بنابراین هدف مطالعه حاضر، تعیین وضعیت شاخص درگیری شغلی و ارتباط آن با مشخصات دموگرافیکی معلمان مقطع راهنمایی شهرستان دالاهو بود.

### مواد و روش‌ها

جامعه آماری مورد مطالعه شامل تمام معلمان مرد و زن شاغل در مقطع تحصیلی راهنمایی شهرستان دالاهو از توابع کرمانشاه به تعداد ۲۷۰ نفر بود. محققین در مطالعه حاضر سعی بر تمام شماری داشته، ولی با توجه به عدم دسترسی به تعدادی از افراد یا عدم تمایل عده‌ای به شرکت در مطالعه، در نهایت ۲۱۱ نفر از معلمان بصورت داوطلبانه در مطالعه شرکت کردند. این مطالعه توصیفی-تحلیلی به صورت مقطعی بر روی ۲۱۱ نفر از معلمان (۱۶۱ معلم مرد و ۵۰ نفر معلم زن) انجام گرفت. پس از اعلام هدف تحقیق و کسب رضایت آگاهانه از معلمان، داده‌ها توسط کارشناس آموزش دیده و با استفاده از پرسشنامه درگیری شغلی جمع‌آوری گردید که در ذیل به آن اشاره شده است. برای اطمینان به افراد جهت محفوظ ماندن اطلاعات شخصی‌شان، از پرسشنامه‌های بی‌نام استفاده گردید. اطلاعات دموگرافیک افراد مورد مطالعه شامل سن، سابقه کار، جنس، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و دارا بودن یا نبودن شغل دوم بود.

پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو: از این پرسشنامه برای اندازه‌گیری سطح درگیری شغلی استفاده می‌گردد که شامل ۱۰ ماده است و آزمودنی بر پایه یک مقیاس ۷ درجه‌ای به آن پاسخ می‌دهد. نمره-گذاری این پرسشنامه به صورت کاملاً مخالفم=۱، تاحدودی مخالفم=۲، کمی مخالفم=۳، نه مخالفم و نه موافقم=۴، کم موافقم=۵، تاحدودی موافقم=۶، و کاملاً موافقم=۷ می‌باشد. قابل ذکر است که دو سؤال

### مقدمه

درگیری شغلی به میزان دل‌بستگی روانی فرد به شغل خود اطلاق می‌شود (۱). درگیری شغلی به طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دل‌بستگی تعریف می‌شود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (۲).

به سخن دیگر درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (۳). معلمان در امر تعلیم و تربیت نیازمند داشتن اشتیاق و احساس خوشایند به کار و در واقع نیاز به درگیری شغلی بالا دارند. درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دل‌بستگی پیدا می‌کند (۴).

درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است. افرادی که درگیری شغلی پایین دارند معمولاً از نظر فرسودگی شغلی و روان‌رنجوری در سطح بالاتری هستند و از طرفی کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغلشان اهمیت بیشتری قائل‌اند (۵). درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (۶).

شاغلینی که هم تعهد سازمانی و هم درگیری شغلی بالایی دارند به احتمال زیاد کمتر سازمان را ترک می‌کنند. شاغلین با سطح تعهد سازمانی پایین و درگیری شغلی به احتمال زیاد به صورت اختیاری سازمان را ترک خواهند کرد. متغیرهای مختلف در میزان موفقیت و درگیری کاری افراد شاغل تاثیر دارد که شناخت آن‌ها می‌تواند راهگشای تصمیمات و تمهیدات موثری باشد. چنانچه سطح درگیری شغلی افراد از طریق متغیرهای مختلف پیش‌بینی شود می‌توان در گزینش افراد و همچنین افزایش رضایت‌بخشی و رضایت‌مندی سازمان

جدول ۱: توزیع فراوانی (درصد) ویژگی های دموگرافیکی افراد مورد مطالعه (N=۲۱۱)

متغیرها	فراوانی	درصد
جنس	مرد	۷۳/۹
	زن	۲۶/۱
وضعیت تاهل	متاهل	۵۵/۵
	مجرد	۴۴/۵
میزان تحصیلات	فوق دیپلم	۱۳/۷
	لیسانس	۷۷/۷
	فوق لیسانس	۸/۵
شغل دوم	دارد	۷/۶
	ندارد	۹۲/۴

جدول ۲: توزیع فراوانی (درصد) درگیری شغلی در افراد مورد مطالعه (N=۲۱۱)

متغیرها	فراوانی	درصد
درگیری شغلی	کم	۲۲/۳
	متوسط	۵۴/۵
	زیاد	۲۳/۲

درگیری شغلی افراد متاهل به طور معناداری بیشتر از افراد مجرد ( $p=0/027$ ) بود. افراد بدون شغل دوم، سطح بالاتری از درگیری شغلی نسبت به افراد دارای شغل دوم داشتند ( $p=0/006$ ). اختلاف بین میزان درگیری شغلی در افراد متاهل نسبت به مجرد و همچنین در معلمان بدون شغل دوم نسبت به معلمان دارای شغل دوم در نمودار ۱ مشاهده می شود. بین سن، جنس، سابقه کار و سطح تحصیلات با میزان درگیری شغلی رابطه معناداری یافت نگردید ( $p \geq 0/05$ ).



نمودار ۱: مقایسه میزان درگیری شغلی در معلمان مجرد و متاهل و همچنین در معلمان با و بدون شغل دوم

مجله ارگونومی، دوره ۳، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴

آن به صورت معکوس نمره گذاری می گردد. حداقل و حداکثر نمره حاصل از این پرسشنامه برای هر فرد به ترتیب ۱۰ و ۷۰ می باشد. درگیری شغلی افراد سه سطح کم (۳۰-۱۰)، متوسط (۵۰-۳۱) و زیاد (۷۰-۵۱) را شامل می شود. میرهاسمی با اجرای پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو بر روی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به طور تصادفی ساده انتخاب شده بودند، ضریب آلفای برابر با ۰/۸۰۷ به دست آورد که در سطح قابل قبولی است. همچنین پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو از روایی همگرای قابل قبولی برخوردار است. مقیاس درگیری شغلی برای غلبه بر سوگیری های فرهنگی (غربی) در تعاریف سنتی درگیری شغلی و افزایش تعمیم پذیری مفهوم درگیری شغلی در بین فرهنگ ها ساخته شده است (۸). کانونگو ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است (۱). چندین مطالعه در ایران از پرسشنامه حاضر استفاده کرده اند (۹-۶).

داده های جمع آوری شده با نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ و ضریب همبستگی اسپیرمن (Spearman) برای تعیین ارتباط و آزمون های تی مستقل (Independent t-test) و آنالیز واریانس (ANOVA) برای مقایسه بین زیرگروه ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

## یافته ها

معلمان مورد مطالعه دارای میانگین (انحراف معیار) سنی ۳۲/۲۱ (۶/۲۶) و محدوده ۲۲-۵۰ سال و دارای میانگین (انحراف معیار) سابقه کاری ۸/۴۹ (۵/۷۵) و محدوده ۱-۲۹ سال بودند.

توزیع فراوانی (درصد) ویژگی های دموگرافیکی افراد مورد مطالعه در جدول ۱ آورده شده است. معلمان به طور کلی دارای میانگین (انحراف معیار) درگیری شغلی ۴۱/۸۹ (۱۲/۳۱) و محدوده ۱۶-۶۷ بودند. همچنین توزیع فراوانی (درصد) درگیری شغلی در افراد مورد مطالعه در جدول ۲ آورده شده است.

کردن می‌باشد (۲)، بنابراین احتمالاً درگیری شغلی وابسته به متغیرهای دموگرافیکی از قبیل سن و سابقه کار نباشد.

در مطالعه حاضر بین جنس با میزان درگیری شغلی رابطه معناداری یافت نشد. همچنین نتایج مطالعات مارشال و همکاران و براون همسو با یافته مطالعه حاضر می‌باشد (۱۲، ۱۰)، که احتمالاً درگیری شغلی ارتباطی با ویژگی‌های دموگرافیک از جمله جنسیت ندارد و شرایط محیط کاری از دلایل اصلی آن می‌باشد. اما در مطالعات میرهاشمی (۸) و لامبرت (۱۳)، سطح درگیری شغلی مردان در مقایسه با زنان بالاتر است، که تفاوت جنسیت در سطح درگیری شغلی را بر اساس اشتغال کمتر زنان، تصدی سمت‌های پایین‌تر، فقدان رضایت درونی و محدود بودن فرصت پیشرفت آن‌ها در مقایسه با مردان توجیه می‌کنند.

در این مطالعه، بین سطح تحصیلات با سطح درگیری شغلی ارتباط معناداری یافت نشد. همچنین نتایج مطالعات میرهاشمی (۸) و براون (۱۲) همسو با یافته مطالعه حاضر می‌باشد، اما مغایر با نتایج مطالعه مارشال و همکاران (۱۰) می‌باشد که بین سطح تحصیلات و درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار بدست آمده است. معلمان در هر سطحی از تحصیلات (فوق دیپلم، لیسانس و یا فوق لیسانس) دارای شرایط شغلی و حقوق تقریباً یکسان هستند که می‌تواند منجر به درگیری شغلی نسبتاً یکسان در بین افراد شود.

درگیری شغلی افراد متأهل به طور معناداری بیشتر از افراد مجرد بود. همچنین کورتیس و کاسار، ارتباط معناداری را بین وضعیت زناشویی و درگیری شغلی نشان دادند (۱۴). از طرف دیگر میرهاشمی، ارتباط معناداری را بین وضعیت تاهل و سطح درگیری شغلی نشان نداد (۱). افراد متأهل به شغل خود به عنوان مهم‌ترین ابزار تامین معاش خانواده وابستگی روانی زیادی داشته و نگرانی بابت از دست دادن شغلشان، آن‌ها را غرق در کار کرده و تلاش کاری آن‌ها دوچندان شده و شغل نقش اصلی را در زندگی آن‌ها بازی می‌کند.

افراد بدون شغل دوم، سطح بالاتری از درگیری شغلی نسبت به افراد دارای شغل دوم داشتند. معلمان که شغل دوم ندارند، فقط به حرفه معلمی اشتغال به کار داشته و تنها راه تامین هزینه‌های زندگی آن‌ها می‌باشد. این افراد به دلیل حفظ و امنیت شغلی، وابستگی بیشتری به

۷۶/۸ درصد از معلمان درگیری شغلی کم و متوسط داشتند. قابل ذکر است که میزان درگیری شغلی در مطالعه حاضر همانند مطالعات دیگر بر روی کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی (۶) و اساتید دانشگاه (۸) در سطح متوسط قرار دارند. ولی سطح درگیری شغلی افراد در مطالعات مذکور بالاتر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد (۷) و پرستاران (۹) بوده است. مطالعات انجام شده در ایران نشان می‌دهند که افراد در حرفه‌های مختلف سطح کم یا متوسطی از درگیری شغلی را گزارش کرده‌اند. از مهم‌ترین دلایل بالا نبودن سطح درگیری شغلی در معلمان، می‌توان به حقوق نسبتاً پایین در قبال زحمات و تلاش‌های آن‌ها، اجبار به دو یا چندشغله بودن افراد جهت امرار معاش، نداشتن جایگاه اجتماعی در خور این مشاغل و به تحلیل رفتن ارزش واقعی آن‌ها در جامعه نسبت به گذشته، اشاره کرد. بنابراین اکثر معلمان احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار و در نتیجه درگیری شغلی بالا را تجربه نمی‌کنند (۴). افرادی که درگیری شغلی پایین دارند معمولاً از نظر فرسودگی شغلی و روان‌رنجوری در سطح بالاتری هستند و از طرفی کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغلشان اهمیت بیشتری قائل‌اند (۵). هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (۶).

در مطالعه حاضر بین سن و سابقه کار با سطح درگیری شغلی رابطه معناداری یافت نشد. مطالعه میرهاشمی فقدان همبستگی بین سن و درگیری شغلی ولی ارتباط مثبت معناداری بین سابقه کار با درگیری شغلی را نشان داد (۸). مارشال و همکاران، همبستگی مثبتی را بین دو متغیر سن و سابقه کار با درگیری شغلی گزارش کردند (۱۰). واقع‌نگرترین دیدگاه در بین دیدگاه‌های مختلف، درگیری شغلی را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می‌داند (۱۱) و همچنین براون (۱۲) گزارش می‌کند که نتایج یک مطالعه فراتحلیل در مورد مطالعات درگیری شغلی "قویاً نشان می‌دهد که بین درگیری شغلی و متغیرهای دموگرافیک همبستگی وجود ندارد". درگیری شغلی به طور عمده مرتبط با فداکاری، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات و انعطاف‌پذیری روانی در حین کار

موانع جهت ارتقاء و افزایش درگیری شغلی دارد که احتمالاً افزایش میزان حقوق معلمان، در نظر گرفتن تسهیلات ویژه مانند وام‌های کم‌بهره با اقساط بلندمدت و پوشش‌های بیمه‌ای خاص برای معلمان و فراهم آوردن شرایط برای ارتقاء سطح علمی معلمان و ایجاد انگیزه بیشتر در آن‌ها شبیه به اعضای هیئت علمی می‌تواند نقش بسزایی در وابستگی روانی آن‌ها به شغل‌شان و تمرکز ذهنی بیشتر بر روی وظیفه تعلیم و تربیت داشته و از سوق به سمت مشاغل دوم منصرف شوند. یکی از محدودیت‌های این مطالعه، نوع روش‌شناسی آن بوده که از نوع همبستگی است و در نتیجه نمی‌توان از نتایج به دست آمده تفسیر علی ارائه داد. همچنین استفاده صرف از پرسشنامه نیز از محدودیت‌های دیگر این مطالعه است.

1. Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. 1982;67:341-349.
2. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3:71-92.
3. Hirschfeld Robert R. Achievement orientation and psychological Involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*. 2006;32(8):1663-1681.
4. Schaufeli WB, Taris TW, Van Rhenen W. Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*. 2008;57:173-203.
5. Hafer JC, Martin TN. Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. Institute of Behavioral and Applied Management. September 1. University of Nebraska at Omaha. 2006.
6. Feizabadi Farahani Z, Mirhashemi M. Predicting job involvement of banks employees based on personality characteristics. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2012;12(4):51-60.
7. Yseminejad P, Golmohammadian M, Yosefi N. Study the relationship of spiritual health and job Involvement in

شغل خود و در نتیجه درگیری شغلی بالاتری را نسبت به افرادی که علاوه بر معلمی دارای شغل دوم نیز هستند، دارند.

## نتیجه‌گیری

اکثر معلمان سطح درگیری شغلی کم و متوسط دارند. از مهم‌ترین دلایل آن می‌توان به حقوق نسبتاً پایین، اجبار به دو یا چندشغله بودن افراد، نداشتن جایگاه اجتماعی در خور شأن شغل معلمی و به تحلیل رفتن ارزش واقعی آن در جامعه، اشاره کرد. افراد به مرور زمان احساس نارضایتی، بی‌انگیزگی و احساس بی‌ارزش بودن شغل آن‌ها در جامعه می‌کنند و در نتیجه افتخار به شغل، غرق شدن در آن و درگیری شغلی آن‌ها کم شده که این به نوبه خود به اثربخشی نقش آموزش و پرورش لطمه می‌زند. این وضعیت نیاز به ریشه‌یابی و رفع

## منابع

- academic staff. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 2011;3(8):110-125.
8. Mirhashemi M. Predictors of job involvement among faculty members of Islamic Azad University. *Journal of Iranian Psychologists*. 2008;4(15):235-244.
  9. Mirhashemi M, Sharifi H, Sabeti Sh. Relationship between emotional intelligence and job involvement in nurses. *Andisheh va Raftar*. 2008;3(9):17-26.
  10. Marshall GW, Lask FG, Moncrief WC. Salesperson job involvement: Do demographic, job situational, and market variables matters? *Journal of Business & Industrial Marketing*. 2004;19(5):337-343.
  11. Elankumaran S. Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*. 2004;10(2):117-130.
  12. Brown SP. A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*. 1996;120:235-255.
  13. Lambert SJ. The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*. 1991;12:341-363.
  14. Cortis, R., & Cassar, V. Perception of and about woman as managers: Investigating job involvement, self-esteem and attitudes. *Woman in Management Review*. 2005;20 (3):149-164.

## The relationship between teachers' job involvement and demographic characteristics in Dalahou (Kermanshah) secondary schools in 2013

Mansour Ziaei<sup>1</sup>, Ghobad Rezaei<sup>2</sup>, Hamed Yarmohammadi<sup>2</sup>, Elahe khoshboo<sup>3</sup>, Faramarz Gharagozlou<sup>4\*</sup>

Received: 25/08/2014

Accepted: 17/05/2015

### Abstract

**Introduction:** Job involvement is defined as one's psychological dependence on his/her job. Employees with high job involvement pay more attention to their job. The present study aimed to determine the relationship between teachers' job involvement and demographic characteristics in Kermanshah (Iran) secondary schools during 2013.

**Materials and Methods:** This cross-sectional study was performed on 211 teachers (161 male and 50 female). Data were collected using the Job Involvement Scale. The collected data were analyzed using Spearman's correlation coefficient, independent t-test, and analysis of variance (ANOVA). P values less than 0.05 were considered significant.

**Results:** The teachers' mean age and work experience were 32.21 and 8.49 years, respectively. Low, moderate, and high levels of job involvement were detected in 22.3%, 54.5%, and 23.2% of the teachers, respectively. Job involvement was significantly higher in married teachers than single subjects ( $p = 0.027$ ). Moreover, teachers without a second job had higher job involvement than those with a second job ( $p = 0.006$ ). There were no statistical correlations between job involvement and age, sex, work experience, or level of education.

**Conclusion:** The participating teachers generally had low-moderate levels of job involvement. Low salary, working multiple jobs, and low social prestige were mostly responsible for such low levels of job involvement. Therefore, increasing teachers' salary, providing teachers with special facilities (e.g. low-interest loans), and developing a system for teachers' promotion (similar to that existing for faculty members) can be effective in increasing job involvement among teachers.

**Keywords:** Job involvement, Ergonomics, Job performance, Teachers.

1. PhD Student in Occupational Health, School of Health, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
2. Student Research Committee, Occupational Health Department, School of Health, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran.
3. Student of Schools' Health, Technical Faculty of SAMA, Islamic Azad University, Darab Branch, Darab, Iran.
- 4\*. (**Corresponding Author**) Assistant Professor in Occupational Health, School of Health, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran. Email: gharagozlouf@yahoo.com