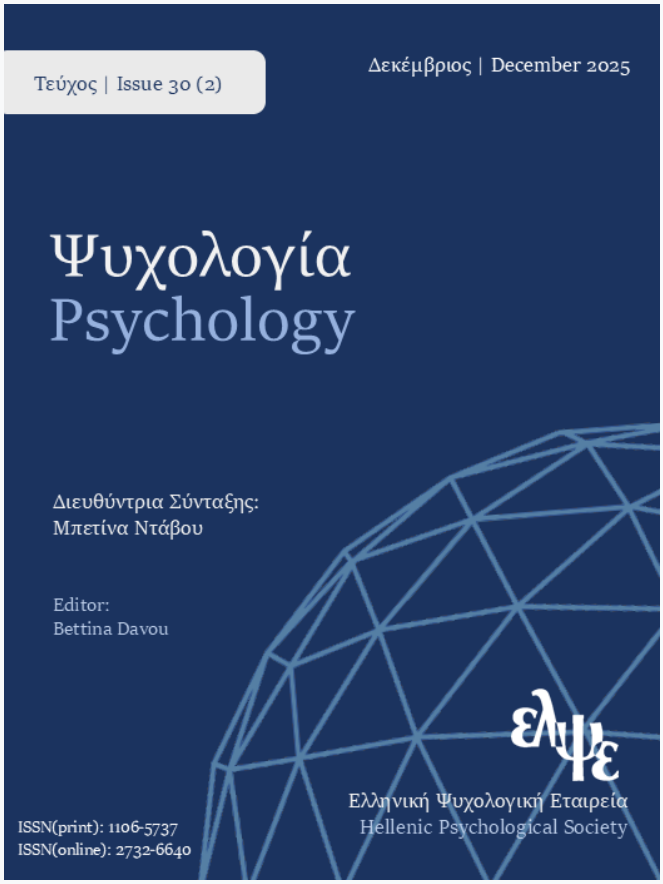
ePublishing

Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society

Vol 30, No 2 (2025)

Special Section: Individuals, relationships and community in the digital era



Work engagement of school physiotherapists in special education: The role of school climate and self-efficacy

Maria Korfia, Thanos Touloupis, Alivisos Sofos, Eleni Lipourli

doi: 10.12681/psy_hps.42234

Copyright © 2025, Maria Korfia, Thanos Touloupis, Alivisos Sofos, Eleni Lipourli

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

To cite this article:

Korfia, M., Touloupis, T., Sofos, A., & Lipourli, E. (2025). Work engagement of school physiotherapists in special education: The role of school climate and self-efficacy. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, *30*(2), 212–228. https://doi.org/10.12681/psy_hps.42234

https://epublishing.ekt.gr | **e-Publisher:** EKT | **Downloaded at:** 29/12/2025 22:48:54

ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ | PSYCHOLOGY 30(2), 211-228

Ελληνική Ψυχολογική Εταιρεία
Hellenic Psychological Society

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | RESEARCH PAPER

Εργασιακή δέσμευση σχολικών φυσικοθεραπευτών/τριών ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης: Ο ρόλος του σχολικού κλίματος και της αυτοαποτελεσματικότητας

Μαρία ΚΟΡΦΙΑ[1], Θάνος ΤΟΥΛΟΥΠΗΣ[1], Αλιβίζος ΣΟΦΟΣ[1], & Ελένη ΛΥΠΟΥΡΛΗ[2]

[1] Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου
[2] Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης στην Προσχολική Ηλικία, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

Σχολικοί φυσικοθεραπευτές
Εργασιακή δέσμευση
Σχολικό κλίμα
Αυτοαποτελεσματικότητα
Ειδική αγωγή και εκπαίδευση

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Θάνος Τουλούπης
Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης
Πανεπιστήμιο Αιγαίου
Δημοκρατίας 1, Ρόδος, 85132
t.touloupis@aegean.gr

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα μελέτησε την εργασιακή δέσμευση σχολικών φυσικοθεραπευτών/τριών ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης (ΕΑΕ), εξετάζοντας παράλληλα τον ρόλο του αντιλαμβανόμενου σχολικού κλίματος και της αίσθησης αυτοαποτελεσματικότητας απέναντι στην εργασιακή τους δέσμευση. Συνολικά, 118 φυσικοθεραπευτές/τριες (75% γυναίκες) από όλη την Ελλάδα, που εργάζονταν σε σχολικές μονάδες ΕΑΕ της πρωτοβάθμιας (54%) και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (46%), συμπλήρωσαν ηλεκτρονικά κλίμακες αυτο-αναφοράς σχετικές με τις υπό μελέτη μεταβλητές. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η εργασιακή δέσμευση των φυσικοθεραπευτών/τριών (αφοσίωση, απορρόφηση) κυμαίνεται σε επίπεδα άνω του μέσου όρου (βάσει του απαντητικού συστήματος της κλίμακας), ανεξαρτήτως φύλου. Παράλληλα, οι διαστάσεις του αντιλαμβανόμενου σχολικού κλίματος που αφορούν τη συναδελφική συνεργασία και την εφαρμογή εκπαιδευτικών/θεραπευτικών καινοτομιών στο σχολείο αλλά και τις σχέσεις με τους/τις μαθητές/τριες φάνηκε να συμβάλλουν θετικά στην εργασιακή δέσμευση των φυσικοθεραπευτών/τριών. Επιπροσθέτως, η αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας των φυσικοθεραπευτών/τριών ως προς την συνεργασία με συναδέλφους/ισσες και γονείς μαθητών/τριών, την εξασφάλιση πειθαρχίας καθώς και ως προς την κινητοποίηση των μαθητών/τριών και την εφαρμογή εκπαιδευτικών προσαρμογών φάνηκε να συμβάλλουν εξίσου θετικά στην εργασιακή δέσμευση των φυσικοθεραπευτών/τριών. Τα ευρήματα υποδηλώνουν την αναγκαιότητα εντατικοποίησης/σχεδιασμού σχολικών ψυχοεκπαιδευτικών δράσεων πρόληψης, με σκοπό την ενδυνάμωση συγκεκριμένων διαστάσεων του σχολικού κλίματος σε σχολικές δομές ΕΑΕ και της αυτοαποτελεσματικότητας των σχολικών φυσικοθεραπευτών/τριών που εργάζονται σε αυτές. Οι εν λόγω προτεινόμενες δράσεις δύναται να συμβάλουν θετικά στην εργασιακή δέσμευση των σχολικών φυσικοθεραπευτών/τριών ΕΑΕ.

Οι φυσικοθεραπευτές[1] που εργάζονται σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ) της πρωτοβάθμιας και δευτροβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν μέρος του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού (ΕΕΠ) των συγκεκριμένων σχολείων. Οι υπηρεσίες που προσφέρουν οι σχολικοί φυσικοθεραπευτές στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση (ΕΑΕ) αφορούν σε επίπεδο αξιολόγησης, συμβουλευτικής και θεραπευτικής υποστήριξης μαθητών, των οποίων η κινητική απόδοση και αυτονομία έχει επηρεαστεί από σωματικές ή αναπτυξιακές

[1] Από αυτό το σημείο του κειμένου και έπειτα, για λόγους αναγνωστικής ευχέρειας, κάθε λέξη με αρσενικό και θυληκό γένος θα αποδίδεται μόνο με το αρσενικό γένος εννοώντας ωστόσο και τα δύο γένη.

© 2025, Μαρία Κορφιά, Θάνος Τουλούπης,
Αλιβίζος Σοφός, Ελένη Λυπουρλή
Άδεια CC-BY-SA 4.0
https://doi.org/10.12681/psy_hps.42234

Ψυχολογία: Το Περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας
https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/psychology

δυσκολίες (Mieres et al., 2012˙ Milne & Macdonald, 2020˙ Νεστορίδης, 2008). Οι σχολικοί φυσικοθεραπευτές των ΣΜΕΑΕ υποστηρίζουν διεπιστημονικά την υγεία, τη σχολική και συνεπώς μαθησιακή προσαρμογή των παραπάνω μαθητών (Milne & Macdonald, 2020; Νεστορίδης, 2008). Συνεπώς, το έργο των φυσικοθεραπευτών των ΣΜΕΑΕ προϋποθέτει πολυδιάστατες γνώσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές, ώστε να ανταποκρίνονται επιτυχώς στις εξατομικευμένες ανάγκες μαθητών με ΕΕΑ ή/και αναπηρίες (Zousmer et al., 2023). Από τα παραπάνω απορρέει η αναγκαιότητα για υψηλή δέσμευση των φυσικοθεραπευτών απέναντι στα εργασιακά τους καθήκοντα, η οποία οδηγεί και σε καλύτερη εργασιακή απόδοση σε ποικίλα επαγγελματικά πλαίσια (Al Badi et al., 2023˙ Corbeanu & Iliescu, 2023˙ Demerouti et al., 2010˙ Naqshbandi et al., 2024). Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, προκύπτει ερευνητικό ενδιαφέρον για την εργασιακή δέσμευση που βιώνει η επαγγελματική ειδικότητα των σχολικών φυσικοθεραπευτών στον χώρο της ΕΑΕ.

Η εργασιακή δέσμευση ορίζεται ως μια θετική, ικανοποιητική, σχετική με την εργασία κατάσταση του νου, που χαρακτηρίζεται από σθένος, αφοσίωση και απορρόφηση (Schaufeli & Bakker, 2004). Το σθένος αφορά στα υψηλά επίπεδα ενέργειας και ψυχικής ανθεκτικότητας κατά την εργασία, την προθυμία και επιμονή του εργαζομένου να καταβάλλει προσπάθεια στην δουλειά του ακόμα και υπό δύσκολες συνθήκες. Η αφοσίωση χαρακτηρίζεται από μια αίσθηση σημαντικότητας, ενθουσιασμού, έμπνευσης και πρόκλησης, ενώ η απορρόφηση, αντανακλά την έντονη συμμετοχή του εργαζομένου, την αυτοσυγκέντρωσή του στο έργο του, ώστε να αποσπάται πολύ δύσκολα από αυτό (Schaufeli & Bakker, 2004˙ Schaufeli et al., 2006). Αξίζει να σημειωθεί πως η εργασιακή δέσμευση δεν αναφέρεται σε μια στιγμιαία και συγκεκριμένη εργασιακή κατάσταση, αλλά σε μια πιο επίμονη και διάχυτη συναισθηματική-γνωστική κατάσταση αναφορικά με την εργασία του ατόμου (Schaufeli et al., 2002).

Οι σχετικές διαθέσιμες έρευνες σε διεθνές επίπεδο εστιάζουν κυρίως στη μελέτη της εργασιακής δέσμευσης φυσικοθεραπευτών που εργάζονται στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, αποκαλύπτοντας μέτρια έως υψηλά επίπεδα εργασιακής δέσμευσης (Berry et al., 2023˙ Evans et al., 2022˙ Gómez-Salgado et al., 2021˙ Hagen et al., 2024˙ Torp & Bergheim, 2022). Αντιθέτως, απούσες θεωρούνται, τουλάχιστον από την μέχρι σήμερα βιβλιογραφική ανασκόπηση, έρευνες που αφορούν στην εργασιακή δέσμευση φυσικοθεραπευτών που απασχολούνται στην εκπαίδευση και συγκεκριμένα σε ΣΜΕΑΕ. Στον επαγγελματικό χώρο των ΣΜΕΑΕ η εργασιακή δέσμευση έχει διερευνηθεί σχεδόν αποκλειστικά διεθνώς σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής, αποκαλύπτοντας και πάλι μέτρια έως υψηλά επίπεδα (Antoniou et al., 2024; Minghui et al., 2018; Murangi et al., 2022; Wang et al., 2024). Εντούτοις, δεδομένων (α) των ποσοτικών αλλά και ποιοτικών διαφορών ως προς τη φύση των καθηκόντων των φυσικοθεραπευτών που εργάζονται στον τομέα της υγείας και εκείνων που απασχολούνται στην εκπαίδευση, (β) των διαφορετικών καθηκόντων των φυσικοθεραπευτών ΕΑΕ από τα αντίστοιχα των εκπαιδευτικών ΕΑΕ (Νόμος 2817/2000), καθώς και (γ) των ποιοτικά διαφορετικών εργασιακών συνθηκών στην ΕΑΕ στην Ελλάδα και το εξωτερικό (Schwab, 2020˙ Thomopoulou, 2013), τα παραπάνω ευρήματα περί εργασιακής δέσμευσης των φυσικοθεραπευτών στον χώρο της υγειονομικής περίθαλψης και των εκπαιδευτικών ΕΑΕ δεν μπορούν να γενικευτούν με ασφάλεια στους σχολικούς φυσικοθεραπευτές που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ. Μελετώντας εστιασμένα την εργασιακή δέσμευση των συγκεκριμένων επαγγελματιών μπορεί να αναδειχθεί η πιθανή αναγκαιότητα επαγγελματικής τους ενδυνάμωσης μέσω κατάλληλων ψυχοεκπαιδευτικών και συμβουλευτικών δράσεων.

Ωστόσο, η επιτυχής ενδυνάμωση της εργασιακής δέσμευσης των επαγγελματιών προϋποθέτει τον προσδιορισμών εκείνων των παραγόντων που σχετίζονται με αυτήν. Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, η επιλογή του αντιλαμβανόμενου σχολικού κλίματος και της αίσθησης αυτοαποτελεσματικότητας ως προβλεπτικών μεταβλητών της εργασιακής δέσμευσης των σχολικών φυσικοθεραπευτών ΣΜΕΑΕ αντλεί θεωρητική στήριξη από την κοινωνικο-γνωστική θεωρία του Bandura (2002). Το σχολικό κλίμα αντανακλά βασικές επιμέρους διαστάσεις του ευρύτερου τρόπου λειτουργίας της σχολικής μονάδας, όπως οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ μαθητών και εκπαιδευτικών, η επάρκεια των σχολικών πόρων, η λήψη αποφάσεων καθώς και η εφαρμογή καινοτομιών (Cohen & Geier, 2010˙ Johnson et al., 2007˙ National School Climate Council, 2007˙ Thapa et al., 2013), ενώ η

αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας αναφέρεται στην πεποίθηση του ατόμου ότι μπορεί να φέρει εις πέρας απαιτητικά έργα ή να αντιμετωπίσει προκλήσεις σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα (Bandura, 1997, σελ. 3).

Σύμφωνα με την κοινωνικο-γνωστική θεωρία, η ανθρώπινη συμπεριφορά διαμορφώνεται μέσα από μια δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ προσωπικών παραγόντων, συμπεριφορών και περιβαλλοντικών επιδράσεων. Ειδικότερα, η αντίληψη του ατόμου για το περιβάλλον εργασίας του (εν προκειμένω το σχολικό κλίμα), επηρεάζει την προσωπική του κινητοποίηση, τις πεποιθήσεις του και την έκφραση συμπεριφορών επαγγελματικής εμπλοκής (Ahghar, 2016˙ Alqarni, 2020˙ Dreer, 2022˙ National School Climate Council, 2007). Η αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας, ως κεντρική έννοια της θεωρίας, διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην προετοιμασία των φυσικοθεραπευτών στην κλινική και εκπαιδευτική πρακτική με σημαντική προγνωστική αξία για την επιτυχία των θεραπευτικών αποτελεσμάτων (Shavit et al., 2022˙ van Lankveld et al., 2017). Ιδιαίτερα σε απαιτητικά και πολυσύνθετα εργασιακά περιβάλλοντα, όπως αυτά των ΣΜΕΑΕ, η αυτοαποτελεσματικότητα μπορεί να λειτουργήσει προστατευτικά απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση και παράλληλα ενισχυτικά προς την επαγγελματική ικανοποίηση και αφοσίωση (Shavit et al., 2022˙ van Lankveld et al., 2017). Ταυτόχρονα, το αντιλαμβανόμενο σχολικό κλίμα – ως γνωστική αναπαράσταση του κοινωνικο-οργανωσιακού πλαισίου – επηρεάζει τις προσδοκίες του ατόμου για ενίσχυση ή υπονόμευση των προσπαθειών του (Bandura, 2002). Ένα θετικό κλίμα, με υποστήριξη, σαφήνεια ρόλων και λειτουργική συνεργασία, μπορεί να ενισχύσει την αυτοαντίληψη ικανότητας και να προάγει τη διάθεση του ατόμου για ενεργή συμμετοχή και επαγγελματική δέσμευση. Συνεπώς, στο πλαίσιο της κοινωνικο-γνωστικής προσέγγισης, η εργασιακή δέσμευση δεν αποτελεί αποκλειστικά ατομική διάθεση ή χαρακτηριστικό, αλλά αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ προσωπικών παραγόντων (όπως η αυτοαποτελεσματικότητα) και περιβαλλοντικών χαρακτηριστικών (όπως το σχολικό κλίμα), καθιστώντας θεωρητικά συνεπή την επιλογή τους ως βασικές προβλεπτικές μεταβλητές της παρούσας έρευνας.

Στην διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία δεν εντοπίζεται, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, κάποια μελέτη που να διερευνά τον ρόλο του σχολικού κλίματος στην εργασιακή δέσμευση φυσικοθεραπευτών. Οι μόνες διαθέσιμες μελέτες αφορούν νοσηλευτές που εργάζονται στην δημόσια και ιδιωτική υγειονομική περίθαλψη (Ancarani et al., 2018˙ Cruz et al., 2022˙ Li et al., 2019˙ Mura et al., 2023˙ Wan et al., 2018˙ Xue et al., 2023), οι οποίοι όπως και οι φυσικοθεραπευτές εντάσσονται στο ΕΕΠ που εργάζεται σε ΣΜΕΑΕ της χώρας (Νόμος 2817/2000). Οι συγκεριμένες έρευνες αναδεικνύουν τη θετική συμβολή του εργασιακού κλίματος στην εργασιακή δέσμευση των νοσηλευτών (Ancarani et al., 2018˙ Cruz et al., 2022˙ Li et al., 2019˙ Mura et al., 2023˙ Wan et al., 2018˙ Xue et al., 2023). Στον χώρο των ΣΜΕΑΕ αντίστοιχες ερευνητικές διαπιστώσεις έχουν προκύψει μόνο από έρευνες που έχουν διενεργηθεί σε εκπαιδευτικούς ΕΑΕ (Billingsley et al., 2004˙ Fu et al., 2020). Συνεπώς, τα παραπάνω ευρήματα δεν μπορούν να γενικευτούν με ασφάλεια σε σχολικούς φυσικοθεραπευτές ΕΑΕ, των οποίων το διαφορετικό καθηκοντολόγιο από εκείνο των εκπαιδευτικών ΕΑΕ (Νόμος 2817/2000), πιθανώς τους επηρεάζει στον τρόπο που αντιλαμβάνονται το σχολικό κλίμα της σχολικής τους μονάδας και ακολούθως στο πώς το σχολικό κλίμα συνδέεται με την εργασιακή τους δέσμευση.

Αντίστοιχα με το σχολικό κλίμα, και στην περίπτωση της βιβλιογραφίας που εξετάζει τον ρόλο της αυτοαποτελεσματικότητας στην εργασιακή δέσμευση οι διαθέσιμες μελέτες έχουν διενεργηθεί κυρίως σε νοσηλευτές και κοινωνικούς λειτουργούς (ως μέλη ΕΕΠ) που εργάζονται στον ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο της υγείας (Cabana-Mamani et al., 2024˙ Chen et al., 2023˙ Dan et al., 2023˙ Jiang & Jiang, 2024˙ Liu et al., 2023˙ Orgambídez et al., 2020) καθώς και σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής (Chan et al., 2020; Jiao et al., 2022; Kuok et al., 2020). Τα ευρήματα των συγκεκριμένων μελετών, τα οποία αναδεικνύουν τη θετική συμβολή της αυτοαποτελεσματικότητας στην εργασιακή δέσμευση, δεν έχουν τεκμηριωθεί μέχρι σήμερα για τους σχολικούς φυσικοθεραπευτές ΕΑΕ. Συνεπώς, περαιτέρω έρευνα για τη συγκεκριμένη επαγγελματική ειδικότητα κρίνεται απαραίτητη.

Επιπροσθέτως, από τις εξαιρετικά περιορισμένες διαθέσιμες μελέτες, ασαφές παραμένει το βάσει φύλου δημογραφικό προφίλ των σχολικών φυσικοθεραπευτών ΕΑΕ που τείνουν να δείχνουν εργασιακή δέσμευση. Ειδικότερα, ορισμένες μελέτες σε σχολικούς ψυχολόγους (που όπως και οι φυσικοθεραπευτές εντάσσονται στο

ΕΕΠ) (Landqvist & Schad, 2021) και εκπαιδευτικούς ΕΑΕ (Rosyanti et al., 2021) αναφέρουν πως οι γυναίκες τείνουν να αναφέρουν υψηλότερου βαθμού εργασιακή δέσμευση, έναντι των ανδρών συναδέλφων τους. Από την άλλη, μεμονωμένα ευρήματα σε εκπαιδευτικούς ΕΑΕ διαπιστώνουν είτε την υπεροχή των ανδρών (Yongzhan, 2018) είτε την μη στατιστικώς σημαντική διαφυλική διαφορά ως προς την εργασιακή δέσμευση (Antoniou et al., 2024). Συνεπώς, ο ρόλος του φύλου των σχολικών φυσικοθεραπευτών ΕΑΕ απέναντι στην εργασιακή τους δέσμευση χρήζει περαιτέρω διερεύνησης.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω βιβλιογραφικά κένα, σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η μελέτη της εργασιακής δέσμευσης φυσικοθεραπευτών που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ, καθώς και του ρόλου του αντιλαμβανόμενου σχολικού κλίματος και του αισθήματος αυτοαποτελεσματικότητας απέναντι στην εργασιακή τους δέσμευση. Ως ερευνητικές υποθέσεις τέθηκαν οι εξής:

Υπόθεση 1: Αναμένεται ότι η εργασιακή δέσμευση των φυσικοθεραπευτών που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ κυμαίνεται σε μέτρια έως και υψηλά επίπεδα (Berry et al., 2023˙ Evans et al., 2022˙ Hagen et al., 2024).

Υπόθεση 2: Αναμένεται ότι το αντιλαμβανόμενο θετικό σχολικό κλίμα συμβάλλει θετικά στην εργασιακή δέσμευση των φυσικοθεραπευτών που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ (Fu et al., 2020˙ Mura et al., 2023˙ Xue et al., 2023).

Υπόθεση 3: Αναμένεται ότι η αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας των φυσικοθεραπευτών που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ συμβάλλει θετικά στην εργασιακή τους δέσμευση (Cabana-Mamani et al., 2024˙ Jiang & Jiang, 2024˙ Kuok et al., 2020).

Υπόθεση 4: Αναμένεται ότι οι γυναίκες φυσικοθεραπεύτριες που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ παρουσιάζουν υψηλότερη εργασιακή δέσμευση, έναντι των ανδρών συναδέλφων τους (Landqvist & Schad, 2021˙ Rosyanti et al., 2021).

Μέθοδος

Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας, το οποίο συλλέχθηκε μέσω της δειγματοληψίας ευκολίας, αποτέλεσαν 118 φυσικοθεραπευτές (74,6% γυναίκες) που εργάζονταν ως ΕΕΠ σε ΣΜΕΑΕ της πρωτοβάθμιας (54,2%) και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (45,8%) της χώρας. Το περιορισμένο δείγμα πιθανώς οφείλεται στο γεγονός ότι η συλλογή των δεδομένων βασίστηκε στην οικειοθελή συμμετοχή των φυσικοθεραπευτών καθώς και στο ότι πανελλαδικά είναι συνήθως περιορισμένος ο αριθμός των φυσικοθεραπετών που απασχολούνται σε ΣΜΕΑΕ. Ο ηλικιακός μέσος όρος των φυσικοθεραπευτών ήταν τα 40.7 έτη (*Τ.Α.* = 0,93). Προκαταρκτικά, συλλέχθηκε και ένα πιλοτικό δείγμα 35 φυσικοθεραπευτών (61% γυναίκες) της πρωτοβάθμιας (60,5%) και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (39,5%), με ηλικιακό μέσο όρο τα 39.1 έτη (*Τ.Α.* = 0,55), το οποίο δεν ενσωματώθηκε στο τελικό δείγμα της έρευνας.

Εργαλεία

Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο της έρευνας, εκτός ορισμένων δημογραφικών ερωτήσεων, περιλάμβανε τα παρακάτω τρία κύρια μέρη.

Κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης. Η εργασιακή δέσμευση εξετάστηκε μέσω της Κλίμακας Εργασιακής Δέσμευσης της Ουτρέχτης (Utrecht Work Engagement Scale – UWES), στην ελληνική εκδοχή της από τους Schaufeli και Bakker (2003). Η κλίμακα περιλαμβάνει 17 προτάσεις που αντανακλούν τρεις επιμέρους διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης: το *σθένος*, δηλαδή η ικανότητα του εργαζομένου να διατηρεί υψηλά επίπεδα ενεργητικότητας, ψυχικής ανθεκτικότητας και να επιδεικνύει προσπάθεια και επιμονή κατά την εκτέλεση των επαγγελματικών του καθηκόντων ακόμη και υπό δύσκολες συνθήκες (π.χ. «Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα»), την *αφοσίωση*, δηλαδή την ενεργή αφοσίωση του εργαζομένου στην εργασία του συνοδευόμενη από ενθουσιασμό, υπευθυνότητα και την αίσθηση ότι πρόκειται για μια σημαντική και απαιτητική δραστηριότητα (π.χ. «Η εργασία μου με εμπνέει»), και την *απορρόφηση*, δηλαδή την αυτοσυγκέντρωση του εργαζομένου στο έργο του η οποία καθιστά δύσκολη την απόσπασή του από αυτό (π.χ.

«Όταν εργάζομαι ξεχνώ τα πάντα γύρω μου»). Οι προτάσεις απαντώνται σε μια 7-βαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 0 = *Ποτέ* έως 6 = *Πάντα*). Ο υψηλότερος μέσος όρος σε κάθε διάσταση αντανακλά την μεγαλύτερου βαθμού ανακλώμενη διάσταση της αντιλαμβανόμενης εργασιακής δέσμευσης.

Στο πλαίσιο ελέγχου των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της κλίμακας, η ανάλυση σε κύριες συνιστώσες (Principal Component Analysis - PCA) (KMO = .927, Bartlett Chi-square = 1052,274, p < 0,001) ανέδειξε δύο παράγοντες (έναντι των τριών που προτείνουν οι κατασκευαστές) με ιδιοτιμή > 1,0 και σημαντική ερμηνευτική αξία: Παράγοντας 1 = «Αφοσίωση» (ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 37,3%, φορτίσεις από 0,659 έως 0,830), Παράγοντας 2 = «Απορρόφηση» (ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 30,1%, φορτίσεις από 0,585 έως 0,837). Ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach *alpha* για κάθε παράγοντα ξεχωριστά είναι: Παράγοντας 1 (a = 0,928), Παράγοντας 2 (a = 0,873). Η ανάδειξη της μερικώς διαφοροποιημένης (έναντι της πρωτότυπης) παραγοντικής δομής της κλίμακας πιθανώς αποδίδεται στο μη αντιπροσωπευτικό δείγμα της έρευνας και στην περιορισμένη χρήση της κλίμακας στο ελληνικό πολιτισμικό πλαίσιο.

Κλίμακα Σχολικού Κλίματος. Το αντιλαμβανόμενο σχολικό κλίμακα εξετάστηκε με την ελληνική μετάφραση (με τη μέθοδο της ευθείας και αντίστροφης μετάφρασης) του Αναθεωρημένου Ερωτηματολόγιο Σχολικού Περιβάλλοντος (Revised School Level Environment Questionnaire - Revised SLEQ˙ Johnson et al., 2007). Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 21 προτάσεις (προσαρμόστηκαν εκφραστικά ώστε να ανταποκρίνονται στους φυσικοθεραπευτές των ΣΜΕΑΕ - για παράδειγμα, η λέξη «εκπαιδευτικοί» αντικαταστάθηκε από τη λέξη «φυσικοθεραπευτές» και η λέξη «διδασκαλία» αντικαταστάθηκε από τη φράση «φυσικοθεραπευτική συνεδρία»), οι οποίες αντανακλούν τις εξής πέντες επιμέρους διαστάσεις: *συνεργασία με σχολικό προσωπικό* (π.χ. «Οι φυσικοθεραπευτές έχουν ευκαιρίες να συνεργαστούν με το υπόλοιπο εκπαιδευτικό προσωπικό»), *σχέσεις με μαθητές* (π.χ. «Η πλειοψηφία των μαθητών έχει κίνητρο για συμμετοχή στην φυσικοθεραπευτική συνεδρία»), *επάρκεια σχολικών πόρων* (π.χ. «Ο φυσικοθεραπευτικός εξοπλισμός είναι εύκολα προσβάσιμος»), *λήψη αποφάσεων* (π.χ. «Ο λόγος του φυσικοθεραπευτή λαμβάνεται υπόψη για τον τρόπο λειτουργίας του σχολείου»), και *εκπαιδευτική/θεραπευτική καινοτομία* (π.χ. «Υπάρχει προθυμία για τη δοκιμή νέων φυσικοθεραπευτικών μεθόδων στο σχολείο μου»). Οι προτάσεις απαντώνται σε μια 5-βαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = *Διαφωνώ απόλυτα* έως 5 = *Συμφωνώ απόλυτα*). Ο υψηλότερος μέσος όρος σε κάθε διάσταση αντανακλά την μεγαλύτερου βαθμού ανακλώμενη διάσταση του αντιλαμβανόμενου σχολικού κλίματος.

Στο πλαίσιο ελέγχου των ψυχομετρικών ιδιοτήτων του ερωτηματολογίου, η PCA (KMO = 0,828, Bartlett Chi-square = 1221,587, p < 0,001) ανέδειξε πέντε παράγοντες (επιβεβαιώνοντας το μοντέλο που προτείνουν οι κατασκευαστές) με ιδιοτιμή > 1.0 και σημαντική ερμηνευτική αξία: Παράγοντας 1 = «Συνεργασία με σχολικό προσωπικό» (ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 21,4%, φορτίσεις από 0,683 έως 0,777), Παράγοντας 2 = «Σχέσεις με μαθητές» (ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 20,9%, φορτίσεις από 0,824 έως 0,912), Παράγοντας 3 = «Επάρκεια σχολικών πόρων» (ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 15,5%, φορτίσεις από 0,709 έως 0,884), Παράγοντας 4 = «Λήψη αποφάσεων» (ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 11,3%, φορτίσεις από 0,601 έως 0,820), Παράγοντας 5 = «Εκπαιδευτική/θεραπευτική καινοτομία» (ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 10,8%, φορτίσεις από 0,840 έως 0,887). Ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach *alpha* για κάθε παράγοντα ξεχωριστά είναι: Παράγοντας 1 (a = 0,802), Παράγοντας 2 (a = 0,891), Παράγοντας 3 (a = 0,849), Παράγοντας 4 (a = 0,759), Παράγοντας 5 (a = 0,941).

Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας. Η αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας εξετάστηκε με την ελληνική μετάφραση (με τη μέθοδο της ευθείας και αντίστροφης μετάφρασης) της Νορβηγικής Κλίμακας Αυτοαποτελεσματικότητας των Εκπαιδευτικών (Norwegian Teacher Self-Efficacy Scale - NTSES) των Skaalvik και Skaalvik (2007). Η κλίμακα περιλαμβάνει 24 προτάσεις (προσαρμόστηκαν εκφραστικά ώστε να ανταποκρίνονται στους φυσικοθεραπευτές των ΣΜΕΑΕ), οι οποίες αντανακλούν τις εξής έξι επιμέρους διαστάσεις: την *διδασκαλία* (π.χ. «Παρέχετε οδηγίες και καλή καθοδήγηση σε όλους τους μαθητές, ανεξαρτήτως των δυνατοτήτων τους»), την *προσαρμογή εκπαίδευσης στις μαθητικές ανάγκες* (π.χ. «Έχετε ρεαλιστικούς

θεραπευτικούς στόχους για όλους τους μαθητές»), την *κινητοποίηση μαθητών* (π.χ. «Κάνετε τους μαθητές να συμμετέχουν ενεργά στη θεραπευτική διαδικασία»), την *διατήρηση πειθαρχίας* (π.χ. «Μπορείτε να πειθαρχήσετε ακόμα και τους πιο επιθετικούς μαθητές»), την *συνεργασία με συναδέλφους και γονείς* (π.χ. «Έχετε καλή συνεργασία με τους γονείς των μαθητών σας») και τέλος, την *αντιμετώπιση αλλαγών και προκλήσεων* (π.χ. «Χρησιμοποιείτε με επιτυχία καινοτόμες μεθόδους στο έργο σας»). Οι προτάσεις απαντώνται σε μια 5-βαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = *Καθόλου* έως 5 = *Απόλυτα*). Ο υψηλότερος μέσος όρος σε κάθε διάσταση αντανακλά την μεγαλύτερου βαθμού ανακλώμενη διάσταση της αυτοαποτελεσματικότητας.

Στο πλαίσιο ελέγχου των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της κλίμακας, η PCA (KMO = 0,862, Bartlett Chi-square = 704,053, $p < 0,001$) ανέδειξε τρεις παράγοντες (έναντι των έξι που προτείνουν οι κατασκευαστές) με ιδιοτιμή > 1,0 και σημαντική ερμηνευτική αξία: Παράγοντας 1 = «Διατήρηση πειθαρχίας» (ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 29,8%, φορτίσεις από 0,613 έως 0,752), Παράγοντας 2 = ««Κινητοποίηση των μαθητών και εκπαιδευτικές προσαρμογές» (ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 22,2%, φορτίσεις από 0,497 έως 0,788), Παράγοντας 3 = «Συνεργασία με συναδέλφους και γονείς» (ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 19,9%, φορτίσεις από 0,603 έως 0,745). Ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach *alpha* για κάθε παράγοντα ξεχωριστά είναι: Παράγοντας 1 (a = 0,799), Παράγοντας 2 (a = 0,806), Παράγοντας 3 (a = 0,751). Η ανάδειξη της μερικώς διαφοροποιημένης (έναντι της πρωτότυπης) παραγοντικής δομής της κλίμακας πιθανώς αποδίδεται στο μη αντιπροσωπευτικό δείγμα της έρευνας και στην περιορισμένη χρήση της κλίμακας στο ελληνικό πολιτισμικό πλαίσιο.

Διαδικασία

Κατόπιν εξασφάλισης της άδειας για την διεξαγωγή της έρευνας από την Επιτροπή Εκπαιδευτικής Έρευνας του Πανεπιστημίου Αιγαίου, το ερωτηματολόγιο της έρευνας κατασκευάστηκε στην ηλεκτρονική πλατφόρμα Google Forms και διανεμήθηκε στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις όλων των φυσικοθεραπευτών που εργάζονται σε όλες τις ΣΜΕΑΕ της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας, με τη συνδρομή των Συμβούλων Εκπαίδευσης του κλάδου ΠΕ28 Φυσικοθεραπευτών. Επιπλέον, ο σύνδεσμος του ερωτηματολογίου κοινοποιήθηκε μέσω πλατφορμών/υπηρεσιών κοινωνικής δικτύωσης (π.χ. Facebook, Viber) σε σχετικές διαδικτυακές επαγγελματικές ομάδες. Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ένα εισαγωγικό έντυπο ενήμερης συγκατάθεσης, το οποίο περιείχε όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για την ταυτότητα της έρευνας και την ερευνητική ομάδα. Κατόπιν συμφωνίας με τις πληροφορίες του συγκεκριμένου εντύπου, οι φυσικοθεραπευτές προχωρούσαν στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαρκούσε περίπου 10-15 λεπτά. Αρχικά, η παραπάνω διαδικασία ακολουθήθηκε για τη συλλογή του πιλοτικού δείγματος, κατά την οποία οι συμμετέχοντες είχαν την δυνατότητα να αποστείλουν ηλεκτρονικά και τυχόν ανατροφοδοτικά σχόλιά τους (σε ειδικό πεδίο στο τέλος του ερωτηματολογίου) σχετικά με το περιεχομένο του ερωτηματολογίου (π.χ. δυσνόητα σημεία). Η ερευνητική ομάδα, αφού δεν έλαβε κάποιο ανατροφοδοτικό σχόλιο κατά την πιλοτική φάση, ακολούθησε την ίδια διαδικασία για τη συλλογή του κυρίως δείγματος. Σε κάθε περίπτωση, τηρήθηκαν όλες οι προβλεπόμενες αρχές περί ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας (π.χ. εθελοντική συμμετοχή, ανωνυμία, εμπιστευτικότητα).

Μέθοδοι ανάλυσης

Στο πλαίσιο ελέγχου των ψυχομετρικών ιδιοτήτων των κλιμάκων, εφαρμόστηκε η ανάλυση σε κύριες συνιστώσες (Principal Component Analysis) για τον έλεγχο της παραγοντικής δομής καθώς και ο δείκτης alpha του Cronbach για τον έλεγχο της εσωτερικής αξιοπιστίας. Για την αποτύπωση του βαθμού της εργασιακής δέσμευσης (Υπόθεση 1) αξιοποιήθηκε η περιγραφική στατιστική. Κατόπιν επιβεβαίωσης της κανονικής κατανομής των δεδομένων (μέσω του Kolmogorov-Smirnov test), διερευνήθηκαν οι προκαταρκτικές διμερείς σχέσεις μεταξύ των υπό μελέτη μεταβλητών μέσω της ανάλυσης συσχέτισης Pearson (Pearson r). Έπειτα, προκειμένου να εξεταστεί ο ρόλος του σχολικού κλίματος απέναντι στην εργασιακή δέσμευση (Υπόθεση 2), έγινε χρήση της κατά βήμα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης (Multiple Linear Regression) με προβλεπτικούς παράγοντες τους

παράγοντες του σχολικού κλίματος και εξαρτημένες μεταβλητές τους παράγοντες της εργασιακής δέσμευσης. Αντίστοιχα, η ίδια ανάλυση αξιοποιήθηκε προκειμένου να διερευνηθεί ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας απέναντι στην εργασιακή δέσμευση (Υπόθεση 3), με προβλεπτικούς παράγοντες τους παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας και εξαρτημένες μεταβλητές τους παράγοντες της εργασιακής δέσμευσης. Τέλος, προκειμένου να διερευνηθεί η διαφοροποίηση της εργασιακής δέσμευσης βάσει του φύλου (Υπόθεση 4), πραγματοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA), με ανεξάρτητη μεταβλητή τη διχοτομική μεταβλητή του φύλου και εξαρτημένες μεταβλητές τους παράγοντες της εργασιακής δέσμευσης.

Αποτελέσματα

Βαθμός εργασιακής δέσμευσης

Σχετικά με τον βαθμό εργασιακής δέσμευσης των φυσικοθεραπευτών, λαμβάνοντας υπόψη το επτάβαθμο απαντητικό σύστημα της σχετικής κλίμακας, παρατηρείται ότι τόσο η διάσταση της αφοσίωσης (*Μ.Ο.* = 4,75, *Τ.Α.* = 0,92), όσο και η διάσταση της απορρόφησης (*Μ.Ο.* = 4,20, *Τ.Α.* = 0,91) εκφράστηκαν σε βαθμό άνω του μέσου όρου.

Συσχετίσεις μεταξύ εργασιακής δέσμευσης, σχολικού κλίματος και αυτοαποτελεσματικότητας

Σύμφωνα με τον Πίνακα 1, εντοπίστηκαν οι εξής στατιστικώς σημαντικές θετικές συσχετίσεις: μεταξύ των διαστάσεων της εργασιακής δέσμευσης, μεταξύ των διαστάσεων της αυτοαποτελεσματικότητας, μεταξύ των διαστάσεων του σχολικού κλίματος, μεταξύ των διαστάσεων της εργασιακής δέσμευσης, από τη μια πλευρά, και των διαστάσεων της αυτοαποτελεσματικότητας αλλά και του σχολικού κλίματος, από την άλλη, μεταξύ των διαστάσεων της αυτοαποτελεσματικότητας και των διαστάσεων του σχολικού κλίματος.

Πίνακας 1. *Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών*

Παράγοντες	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Αφοσίωση										
2. Απορρόφηση	0,778**									
3. Διατήρηση πειθαρχίας	0,459**	0,495**								
4. Κινητοποίηση μαθητών και εκπαιδευτικές προσαρμογές	0,466**	0,446**	0,621**							
5. Συνεργασία με συναδέλφους και γονείς μαθητών	0,499**	0,405**	0,547**	0,486**						
6. Συνεργασία με σχολικό προσωπικό	0,435**	0,390**	0,304**	0,368**	0,541**					
7. Σχέσεις με μαθητές	0,318**	0,277**	0,323**	0,217*	0,303**	0,283**				
8. Επάρκεια σχολικών πόρων	0,273**	0,299**	0,302**	0,184*	0,306**	0,291**	0,388**			
9. Λήψη αποφάσεων	0,265**	0,215**	0,310**	0,276**	0,437**	0,441**	0,108*	0,424**		
10. Εκπαιδευτική/θεραπευτική καινοτομία	0,329**	0,388**	0,282**	0,307**	0,473**	0,546**	0,211*	0,406**	0,498**	

**Σημείωση: *p < .05, **p < .01*

Ο ρόλος του σχολικού κλίματος και της αυτοαποτελεσματικότητας στην εργασιακή δέσμευση

Βάσει του Πίνακα 2, φάνηκε πως, πρωτίστως, η συνεργασία των φυσικοθεραπευτών με το λοιπό προσωπικό της σχολικής τους μονάδας και, δευτερευόντως, οι σχέσεις που αναπτύσσουν οι φυσικοθεραπευτές με τους μαθητές τους (ως διαστάσεις του σχολικού κλίματος) αποτελούν στατιστικώς σημαντικούς θετικούς προγνωστικούς παράγοντες της αφοσίωσής τους (διάσταση εργασιακής δέσμευσης). Επιπροσθέτως, βρέθηκε πως, πρωτίστως, η

συνεργασία των φυσικοθεραπευτών με το λοιπό προσωπικό της σχολικής τους μονάδας και, δευτερευόντως, η εκπαιδευτική/θεραπευτική καινοτομία που εφαρμόζεται στο σχολείο τους (ως διαστάσεις του σχολικού κλίματος) λειτουργούν ως στατιστικώς σημαντικοί θετικοί προβλεπτικοί παράγοντες της απορρόφησης των φυσικοθεραπευτών (διάσταση εργασιακής δέσμευσης).

Πίνακας 2. *Παράγοντες του σχολικού κλίματος ως προβλεπτικοί της εργασιακής δέσμευσης*

Προβλεπτικοί παράγοντες	Αφοσίωση				Απορρόφηση			
	R^2	*Beta*	*t*	*p*	R^2	*Beta*	*t*	*p*
Συνεργασία με σχολικό προσωπικό	0,217	0,375	4.403	0,000	0,182	0,254	2,549	0,012
Σχέσεις με μαθητές	0,217	0,212	2.483	0,014				
Εκπαιδευτική/θεραπευτική καινοτομία					0,182	0,249	2,493	0,014

**Σημείωση: Beta* = τυποποιημένος συντελεστής παλινδρόμησης

Βάσει του Πίνακα 3, φάνηκε πως, πρωτίστως, η αυτοαποτελεσματικότητα των φυσικοθεραπευτών ως προς την συνεργασία με τους συναδέλφους τους και τους γονείς των μαθητών τους και, δευτερευόντως, η αυτοαποτελεσματικότητά τους ως προς την κινητοποίηση των μαθητών τους και τις εκπαιδευτικές προσαρμογές, αποτελούν στατιστικώς σημαντικούς θετικούς προβλεπτικούς παράγοντες της αφοσίωσης των φυσικοθεραπευτών (διάσταση εργασιακής δέσμευσης). Επιπλέον, φάνηκε πως, πρωτίστως, η αυτοαποτελεσματικότητα των φυσικοθεραπευτών ως προς τη διατήρηση της πειθαρχίας και, δευτερευόντως, η αυτοαποτελεσματικότητά τους ως προς την κινητοποίηση των μαθητών τους και τις εκπαιδευτικές προσαρμογές, αποτελούν στατιστικώς σημαντικούς θετικούς προγνωστικούς παράγοντες της απορρόφησης των φυσικοθεραπευτών (διάσταση εργασιακής δέσμευσης).

Πίνακας 3. *Παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας ως προβλεπτικοί της εργασιακής δέσμευσης*

Προβλεπτικοί παράγοντες	Αφοσίωση				Απορρόφηση			
	R^2	*Beta*	*t*	*p*	R^2	*Beta*	*t*	*p*
Διατήρηση πειθαρχίας					0,264	0,354	3,500	0,001
Κινητοποίηση μαθητών και εκπαιδευτικές προσαρμογές	0,302	0,293	3,311	0,001	0,264	0,226	2,235	0,027
Συνεργασία με συναδέλφους και γονείς	0,302	0,357	4,037	0,000				

Σημείωση: Beta = τυποποιημένος συντελεστής παλινδρόμησης

Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να επισημανθεί πως στις παραπάνω παλινδρομήσεις οι δείκτες προσδιορισμού R^2 κυμαίνονται σε σχετικά ασθενή έως και ικανοποιητικά επίπεδα. Ωστόσο, αυτό θεωρείται αναμενόμενο στην ψυχολογική έρευνα, όπου οι συμπεριφορικές μεταβλητές επηρεάζονται από πολυάριθμους και συχνά μη μετρήσιμους παράγοντες (Cohen, 2013).

Φύλο και εργασιακή δέσμευση

Βάσει των αποτελεσμάτων, φάνηκε πως το φύλο των φυσικοθεραπευτών δεν αποτελεί στατιστικώς σημαντικό διαφοροποιητικό παράγοντας της εργασιακής τους δέσμευσης (αφοσίωση, απορρόφηση), Pillai's trace = 0,008, $F(2, 115) = 0{,}459$, $p = 0{,}633$.

Συζήτηση

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η μελέτη της εργασιακής δέσμευσης φυσικοθεραπευτών που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ, καθώς και του ρόλου του αντιλαμβανόμενου σχολικού κλίματος και του αισθήματος αυτοαποτελεσματικότητας απέναντι στην εργασιακή τους δέσμευση.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι φυσικοθεραπευτές που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ ανέφεραν ότι αισθάνονται αφοσιωμένοι και απορροφημένοι από το επάγγελμά τους (διαστάσεις εργασιακής δέσμευσης) σε βαθμό άνω του μέσου όρου, βάσει του απαντητικού συστήματος της αντίστοιχης κλίμακας. Το παρόν εύρημα υποστηρίζει την Υπόθεση 1, αφού αναμένονταν μέτρια προς υψηλά επίπεδα εργασιακής δέσμευσης. Επιπροσθέτως, το παρόν εύρημα αντανακλά την παρόμοιου βαθμού εργασιακή δέσμευση που παρουσιάζουν οι φυσικοθεραπευτές στον χώρο της υγειονομικής περίθαλψης (Berry et al., 2023˙ Evans et al., 2022˙ Gómez-Salgado et al., 2021˙ Hagen et al., 2024˙ Torp & Bergheim, 2022).

Το γεγονός ότι οι φυσικοθεραπευτές αναφέρουν σχετικά υψηλή εργασιακή δέσμευση, όχι μόνο στον υγειονομικό χώρο, αλλά και στον χώρο της ΕΑΕ, όπως έδειξε η παρούσα έρευνα, υποδηλώνει ότι οι φυσικοθεραπευτές, ανεξαρτήτως του εργασιακού τους πλαισίου, επιδεικνύουν ενθουσιασμό, συναισθηματική εμπλοκή, και νοηματοδοτούν σημαντικά τον θεραπευτικό και υποστηρικτικό τους ρόλου απέναντι στους «ασθενείς» τους (Evans et al., 2022˙ Schaufeli & Bakker, 2004). Όπως επισημαίνουν και οι Hakanen et al. (2019), οι εργαζόμενοι που παρέχουν ανθρωποκεντρικές υπηρεσίες τείνουν να παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης σε σύγκριση με άλλους τομείς εργασίας. Όπως έδειξε η παρούσα έρευνα, η παραπάνω στάση των φυσικοθεραπευτών φαίνεται να είναι έντονη και στον χώρο της ΕΑΕ, καθώς η συμμετοχή τους, όχι μόνο σε θεραπευτικές, αλλά και σε ψυχοεκπαιδευτικές δράσεις πρόληψης σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς (Νόμος 2817/2000) πιθανώς ενδυναμώνει ακόμη περισσότερο τις καθημερινές σχέσεις των φυσικοθεραπευτών με τα παιδιά («ασθενείς»), με αποτέλεσμα οι φυσικοθεραπευτές να νιώθουν την (εργασιακή) δέσμευση και υποχρέωση να σταθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο απέναντι σε μαθητές με ΕΕΑ ή/και αναπηρίες (Starr et al., 2020).

Ακόμη, η έρευνα έδειξε πως η πλειονότητα των διαστάσεων του αντιλαμβανόμενου σχολικού κλίματος αποτελούν στατιστικώς σημαντικούς θετικούς προβλεπτικούς παράγοντες της εργασιακής δέσμευσης των φυσικοθεραπευτών. Το συγκεκριμένο εύρημα συμφωνεί σε σημαντικό βαθμό με την Υπόθεση 2 καθώς και με προγενέστερες μελέτες, οι οποίες, αν και έχουν διενεργηθεί σε νοσηλευτές (ειδικότητα συναφής με εκείνη των φυσικοθεραπευτών) (π.χ. Ancarani et al., 2018˙ Cruz et al., 2022˙ Li et al., 2019˙ Mura et al., 2023) και εκπαιδευτικούς ΕΑΕ (Billingsley et al., 2004˙ Fu et al., 2020), έχουν διαπιστώσει ότι το θετικά αντιλαμβανόμενο εργασιακό/σχολικό κλίμα συμβάλλει στην ενίσχυση της εργασιακής δέσμευσης.

Πιο αναλυτικά, το σχολικό κλίμα και συγκεκριμένα, η συνεργασία των φυσικοθεραπευτών με τα υπόλοιπα μέλη του σχολικού προσωπικού (συναδέλφους), ως διάσταση σχολικού κλίματος, προβλέπει θετικά την αφοσίωση και την απορρόφηση στην εργασία τους. Πράγματι, ανάλογα ευρήματα σε επαγγελματίες της υγειονομικής περίθαλψης, όπως είναι και οι φυσικοθεραπευτές, καθώς και σε εκπαιδευτικούς ΕΑΕ έχουν δείξει πως όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν καλές και υποστηρικτικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους τότε τείνουν να είναι περισσότερο αφοσιωμένοι και απορροφημένοι στο έργο τους (ενδείξεις εργασιακής δέσμευσης) (Li et al., 2019˙ Moczulska et al., 2024˙ Thapa et al., 2013˙ Wan et al., 2018). Φαίνεται πως η υποστήριξη, η παρακίνηση και η ανατροφοδότηση που εισπράττουν οι εργαζόμενοι (π.χ. φυσικοθεραπευτές) στο πλαίσιο της αλληλεπίδρασής τους με το συναδελφικό προσωπικό δύναται να ενδυναμώσει την προσήλωσή τους στα επαγγελματικά τους καθήκοντα και την απορρόφησή του σε αυτά (Bakker et al., 2008).

Παράλληλα, η αφοσίωση των φυσικοθεραπευτών στην εργασία τους βρέθηκε ότι προβλέπεται θετικά και από την σχέση συνεργασίας που αναπτύσσουν με τους μαθητές τους, ως διάσταση σχολικού κλίματος. Όπως, προαναφέρθηκε, η καθημερινή και πολυεπίπεδη υποστήριξη που προσφέρουν οι σχολικοί φυσικοθεραπευτές στους μαθητές («ασθενείς») δύναται να συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας ποιοτικής σχέσης μεταξύ τους (Carpenter-Song & Torrey, 2015˙ Mura et al., 2023˙ Russo et al., 2014), προσδίδοντας έτσι στη συγκεκριμένη διάσταση του σχολικού κλίματος (σχέσεις με μαθητές) τη δυναμική να συμβάλλει θετικά στην αφοσίωση των σχολικών φυσικοθεραπευτών στο επάγγελμά τους (ένδειξη εργασιακής δέσμευσης).

Ακόμη, η εκπαιδευτική/θεραπευτική καινοτομία των φυσικοθεραπευτών (ως διάσταση σχολικού κλίματος) φάνηκε επίσης να προβλέπει θετικά την απορρόφηση στην εργασία τους (ένδειξη εργασιακής δέσμευσης). Αυτό

το εύρημα θα μπορούσε να υποδηλώνει ότι ένα ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον, που υποστηρίζει τις πρωτοβουλίες των εργαζομένων του για εφαρμογή καινοτόμων πρακτικών ενδυναμώνει την προσήλωσή τους στο έργο τους. Άλλωστε, όπως έχουν διαπιστώσει και οι Budiongan και Corpuz (2024), οι εκπαιδευτικοί που διατηρούν θετική στάση απέναντι στην έρευνα και στην αξία των καινοτόμων ερευνητικά τεκμηριωμένων πρακτικών διδασκαλίας τείνουν να παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής δέσμευσης.

Αξίζει να αναφερθεί πως η επάρκεια των σχολικών πόρων, ως διάσταση σχολικού κλίματος, δεν αναδείχθηκε ως ένας στατιστικώς σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας της εργασιακής δέσμευσης των φυσικοθεραπευτών. Παρόλο που η έλλειψη σχολικού εξοπλισμού και υλικοτεχνικής υποδομής αποτελεί εδώ και χρόνια ένα μείζον ζήτημα για αρκετές σχολικές μονάδες της χώρας (Σπανού, 2021), πιθανώς οι κοινωνικο-διαπροσωπικοί παράγοντες θεωρούνται καθοριστικότεροι για την εργασιακή στάση των φυσικοθεραπευτών. Εντούτοις, μελλοντικές αντίστοιχες έρευνες θα μπορούσαν να επιβεβαιώσουν το εν λόγω εύρημα και την αντίστοιχη πιθανή ερμηνεία.

Επιπροσθέτως, εκτός του αντιλαμβανόμενου σχολικού κλίματος, και η αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας των φυσικοθεραπευτών αποτέλεσε θετικό προβλεπτικό παράγοντα της εργασιακής τους δέσμευσης. Το εύρημα αυτό υποστηρίζει την Υπόθεση 3 και είναι σύμφωνο με αντίστοιχα ευρήματα μελετών που έχουν διενεργηθεί σε επαγγελματικές ειδικότητες (π.χ., νοσηλευτές, κοινωνικούς λειτουργούς) που, όπως και οι φυσικοθεραπευτές, εντάσσονται στον χώρο υγείας (Cabana-Mamani et al., 2024˙ Jiang & Jiang, 2024˙ Orgambídez et al., 2020) καθώς και σε εκπαιδευτικούς ΕΑΕ (Chan et al., 2020˙ Jiao et al., 2022˙ Kuok et al., 2020).

Ειδικοτερα, διαπιστώθηκε ότι η αφοσίωση των φυσικοθεραπευτών (ένδειξη εργασιακής δέσμευσης) προβλέπεται θετικά από την αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας ως προς την συνεργασία τους με τους συναδέλφους και τους γονείς των μαθητών τους. Δηλαδή, το να νιώθουν οι φυσικοθεραπευτές αποτελεσματικοί στην συνεργασία και επικοινωνία τους με τα υπόλοιπα μέλη της σχολικής κοινότητας (π.χ. συνάδελφοι, γονείς) διαμορφώνει την αίσθηση ενός κοινού σκοπού προς όφελος των μαθητών (Budiongan & Corpuz, 2024˙ Siddique et al., 2022), καθιστώντας τους φυσικοθεραπευτές περισσότερο αφοσιωμένους στο έργο τους. Επιπλέον, η αφοσίωση και η απορρόφηση των φυσικοθεραπευτών (ενδείξεις εργασιακής δέσμευσης) διαπιστώθηκε ότι προβλέπονται θετικά από την αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητάς τους ως προς την κινητοποίηση των μαθητών και τις εκπαιδευτικές προσαρμογές που εφαρμόζουν στο σχολικό πλαίσιο. Το συγκεκριμένο εύρημα πιθανώς δείχνει ότι οι φυσικοθεραπευτές που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε μαθητές αξιοποιούν, όχι μόνο τις γενικές δεξιότητες του επαγγέλματος, αλλά και ψυχοπαιδαγωγικές γνώσεις που αφορούν στην κινητοποίηση των μαθητών και στις κατάλληλες εκπαιδευτικές/διδακτικές προσεγγίσεις που οφείλουν να εφαρμόσουν κατά τον σχεδιασμό του εξατομικευμένου θεραπευτικού προγράμματος για κάθε μαθητή με ΕΕΑ ή/και αναπηρίες (Πράσινος & Σαλβαρά, 2022). Έτσι, οι φυσικοθεραπευτές είναι σε θέση να ανταποκρίνονται, όπως προβλέπεται, εξατομικευμένα και αποτελεσματικά στις θεραπευτικές ανάγκες των μαθητών τους από τη νηπιακή έως την εφηβική ηλικία (Υπουργική Απόφαση 27922/Γ6/2007). Επομένως, αυτή η αίσθηση της ψυχοπαιδαγωγικής κατάρτισης (ως προς κίνητρα και εκπαιδευτικές προσαρμογές) φαίνεται να νοηματοδοτείται σημαντικά από τους φυσικοθεραπευτές των ΣΜΕΑΕ, έχοντας έτσι τη δυναμική να ενδυναμώνει την αφοσίωση και την απορρόφησή τους στην εργασία τους.

Επίσης, η απορρόφηση των φυσικοθεραπευτών από την εργασία τους (ένδειξη εργασιακής δέσμευσης) βρέθηκε ότι προβλέπεται θετικά και από την αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητάς τους ως προς την διατήρηση της πειθαρχίας. Δεδομένων των σύνθετων συμπεριφορικών προκλήσεων των μαθητών με ΕΕΑ ή/και αναπηρίες που καλούνται να διαχειριστούν καθημερινά οι σχολικοί φυσικοθεραπευτές ΕΑΕ, θα μπορούσε να υποστηριχθεί πως η αίσθηση αποτελεσματικότητας ως προς την εξασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών νοηματοδοτείται σημαντικά από τους φυσικοθεραπευτές, διαδραματίζοντας ουσιώδη ρόλο στην προδιάθεσή τους να δείξουν απορρόφηση στην εργασία τους. Άλλωστε, όπως έχει διαπιστωθεί και για τους εκπαιδευτικούς, η εξασφάλιση της πειθαρχίας στη σχολική τάξη προβλέπει σημαντικά την παραμονή τους στο επάγγελμα, την ικανοποίησή τους από αυτό, καθώς και την δέσμευσή τους στην εργασία τους (Lopes & Oliveira, 2017).

Εν ολίγοις, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας ως προς τον ρόλο του αντιλαμβανόμενου σχολικού κλίματος και του αισθήματος αυτοαποτελεσματικότητας απέναντι στην εργασιακή δέσμευση υποδηλώνουν ότι οι σχολικοί φυσικοθεραπευτές ΕΑΕ, οι οποίοι νιώθουν ότι έχουν ποιοτικές σχέσεις με τα μέλη της σχολικής κοινότητας (συνάδελφοι, μαθητές, γονείς), γνωρίζουν πώς να κινητοποιήσουν τους μαθητές τους, και νιώθουν ότι μπορούν να εφαρμόσουν εξατομικευμένες εκπαιδευτικές προσεγγίσεις και καινοτόμες πρακτικές στο σχολείο τους, τείνουν να επιδεικνύουν και εργασιακή δέσμευση (αφοσίωση, απορρόφηση). Η συγκεκριμένη διαπίστωση αναδεικνύει τη συμβολή τόσο των αντιλαμβανόμενων περιβαλλοντικών (σχολικό κλίμα) όσο και των ενδοατομικών παραγόντων (αυτοαποτελεσματικότητα) στην εκδήλωση συμπεριφορικών τάσεων, όπως είναι η εργασιακή δέσμευση, σε συμφωνία με τη θεωρητική προσέγγιση της κοινωνικο-γνωστικής θεωρίας του Bandura (2002). Υπό αυτό το πρίσμα, ένα υποστηρικτικό σχολικό περιβάλλον μπορεί να ενισχύσει την πίστη των φυσικοθεραπευτών στις ικανότητές τους, ενδυναμώνοντας έτσι την προθυμία τους για συνεπή και ενεργή επαγγελματική εμπλοκή και δέσμευση. Ωστόσο, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εμβαθύνουν περαιτέρω, ενδεχομένως μέσω της αξιοποίησης μοντέλων διαμεσολάβησης ή αλληλεπίδρασης, στη σύνθετη σχέση και δυναμική αλληλεξάρτηση των εν λόγω παραγόντων που εξηγεί την τάση για εργασιακή δέσμευση.

Τέλος, η παρούσα έρευνα έδειξε πως το φύλο των φυσικοθεραπευτών δεν αποτελεί στατιστικώς σημαντικό διαφοροποιητικό παράγοντα της εργασιακής τους δέσμευσης (αφοσίωση, απορρόφηση). Το εν λόγω εύρημα δεν συμφωνεί με την Υπόθεση 4, βάσει της οποίας αναμενόταν ότι οι γυναίκες φυσικοθεραπεύτριες θα παρουσιάζουν υψηλότερη εργασιακή δέσμευση ένταντι των ανδρών συναδέλφων τους, καθώς και με τις περισσότερες σχετικές μελέτες που έχουν αντίστοιχα αναδείξει την υπεροχή των γυναικών ως προς την εργασιακή δέσμευση (Landqvist & Schad, 2021˙ Rosyanti et al., 2021). Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί πως οι παραπάνω έρευνες έχουν διενεργηθεί σε εκπαιδευτικούς και σχολικούς ψυχολόγους των οποίων το καθηκοντολόγιο, ακόμη και αν εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ, διαφέρει ποιοτικά ως προς αρκετές παραμέτρους, συγκριτικά με εκείνο των σχολικών φυσικοθεραπευτών ΕΑΕ (Νόμος 2817/2000). Γεγονός που εν μέρει θα μπορούσε να δικαιολογεί το παρόν αντιφατικό εύρημα. Σε γενικές γραμμές, το συγκεκριμένο εύρημα υπονοεί ότι η εργασιακή δέσμευση εξαρτάται περισσότερο από τα εγγενή χαρακτηριστικά της εργασίας αυτής καθ' αυτής παρά από δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, όπως το φύλο. Ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας του επαγγέλματος του φυσικοθεραπευτή αλλά και η δημιουργικότητα στην προσέγγιση της θεραπείας που του προσφέρει το σχολικό πλαίσιο πιθανώς προδιαθέτουν θετικά τόσο τους άνδρες φυσικοθεραπευτές όσο και τις γυναίκες φυσικοθεραπεύτριες απέναντι στην εργασιακή τους δέσμευση. Αναμφίβολα, μελλοντικές έρευνες είναι απαραίτητες προκειμένου να επιβεβαιωθεί ο διαφοροποιητικός ή μη ρόλος του φύλου των φυσικοθεραπευτών ΕΑΕ απέναντι στην εργασιακή τους δέσμευση.

Τα παραπάνω ευρήματα της παρούσας έρευνας, αναμφίβολα, υπόκεινται σε συγκεκριμένους περιορισμούς. Ένας βασικός περιορισμός της έρευνας αφορά στη συγχρονική και συσχετιστική της φύση, η οποία δεν επιτρέπει τη διατύπωση αιτιακών συμπερασμάτων. Τα ευρήματα, επομένως, πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή, καθώς αποτυπώνουν σχέσεις συσχέτισης και όχι αιτιότητας. Ακόμη, το μη αντιπροσωπευτικό αριθμητικά και γεωγραφικά δείγμα και επιτρέπει την ασφαλή γενικευσιμότητα των ευρημάτων. Επιπροσθέτως, οι πιθανώς κοινωνικά αποδεκτές απαντήσεις λόγω της χρήσης κλιμάκων αυτοαναφοράς καθώς και η μερική διαφοροποίηση της παραγοντικής δομής ορισμένων κλιμάκων από τις πρωτότυπές τους θα μπορούσαν να επηρεάζουν την εγκυρότητα των δεδομένων. Τέλος, η αποκλειστική αξιοποίηση της ποσοτικής μεθοδολογίας δεν επέτρεψε την ανάδειξη ποιοτικών παραμέτρων, που πιθανώς εξηγούν περισσότερο ολοκληρωμένα την εργασιακή δέσμευση των φυσικοθεραπευτών.

Οι παραπάνω περιορισμοί δύναται να αποτελέσουν γόνιμο έδαφος για την υλοποίηση μελλοντικών σχετικών μελετών. Οι συγκεκριμένες μελέτες θα μπορούσαν να είναι διαχρονικές με επαναλαμβανόμενες μετρήσεις των σχέσεων των εμπλεκόμενων μεταβλητών, να βασίζονται σε ένα αντιπροσωπευτικότερο αριθμητικά και γεωγραφικά δείγμα που θα έχει συλλεχθεί δια ζώσης, να λαμβάνουν υπόψη και την οπτική των συναδέλφων των

φσυικοθεραπευτών που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ και, τέλος, να χρησιμοποιούν την μικτή μεθοδολική προσέγγιση αξιοποιώντας και ποιοτικά δεδομένα (π.χ. μέσω ατομικών ημιδομημένων συνεντεύξεων ή ομάδων εστίασης).

Η συμβολή της παρούσας έρευνας εντοπίζεται τόσο σε βιβλιογραφικό όσο και σε εφαρμοσμένο επίπεδο. Πρωτίστως, η έρευνα καλύπτει κενά της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, καθώς πληροφορεί για την εργασιακή δέσμευση μιας σημαντικά υποδιερευνυμένης επαγγελματικής ειδικότητας, όπως αυτή των φυσικοθεραπευτών που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ. Παράλληλα, βάσει του θεωρητικού πλαισίου της κοινωνικο-γνωστικής θεωρίας, αναδεικνύει σημαντικούς ψυχολογικούς μηχανισμούς που φαίνεται να συμβάλλουν στην εργασιακή δέσμευση, ενώ σκιαγραφεί περαιτέρω και το βάσει φύλου δημογραφικό προφίλ των φυσικοθεραπευτών που τείνουν να παρουσιάζουν εργασιακή δέσμευση.

Σε εφαρμοσμένο επίπεδο, τα ευρήματα αναδεικνύουν πιθανές παραμέτρους που μπορούν να ενδυναμωθούν στο σχολικό πλαίσιο, προκειμένου να διατηρηθεί σε ικανοποιητικά επίπεδα η εργασιακή δέσμευση των φυσικοθεραπευτών που εργάζονται σε ΣΜΕΑΕ. Ενδεικτικά, μέσω της συμβολής ατόμων σε θέσεις ευθύνης στον χώρο της εκπαίδευσης (π.χ., σύμβουλοι εκπαίδευσης, σχολικοί διευθυντές, διευθυντές εκπαίδευσης), μπορούν να εντατικοποιηθούν/σχεδιαστούν βιωματικές ψυχοεκπαιδευτικές δράσεις που αποβλέπουν στην ενδυνάμωση της υποστηρικτικής σχέσης μεταξύ των μελών της σχολικής κοινότητας (ΕΕΠ, εκπαιδευτικών, μαθητών, γονέων), στην περαιτέρω κατάρτιση των φυσικοθεραπευτών ως προς ζητήματα κινητοποίησης των μαθητών και διαχείρισης προβληματικών μαθητικών συμπεριφορών, καθώς και στην υποστήριξή τους στην εφαρμογή καινοτόμων εκπαιδευτικών/θεραπευτικών πρακτικών. Επιπλέον, η ενίσχυση της διεπιστημονικής συνεργασίας μέσα από τακτική και ουσιαστική επικοινωνία μεταξύ των επαγγελματιών, η ανάπτυξη μηχανισμών ανατροφοδότησης και ομότιμης υποστήριξης (peer mentoring), καθώς και η θεσμική αναγνώριση του ρόλου και της συμβολής των φυσικοθεραπευτών εντός της σχολικής κοινότητας, μπορούν να ενδυναμώσουν περαιτέρω την αίσθηση ενσωμάτωσης και επαγγελματικής ταυτότητας. Παράλληλα, η ενθάρρυνση συμμετοχής τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και η παροχή ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη και αναστοχαστική πρακτική, συμβάλλουν στην ενίσχυση της αίσθησης αποτελεσματικότητας και της ψυχολογικής ενδυνάμωσης. Τα παραπάνω δύναται να ενισχύσουν το αντιλαμβανόμενο θετικό σχολικό κλίμα και την αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας των σχολικών φυσικοθεραπευτών και, συνεπώς, την τάση τους για εργασιακή δέσμευση.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ahghar, G. (2016). School climate and teachers. In G. W. McGiboney (Ed.), *The psychology of school climate* (pp. 74-84). Cambridge Scholars Publishing.

Al Badi, F. M., Cherian, J., Farouk, S., & Al Nahyan, M. (2023). Work engagement and job performance among nurses in the public healthcare sector in the United Arab Emirates. *Journal of Asia Business Studies*, *17*(5), 1019-1041. https://doi.org/10.1108/JABS-06-2022-0216

Alqarni, S. A. Y. (2020). How school climate predicts teachers' organizational silence. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, *12*(1), 12-27. https://doi.org/10.5897/IJEAPS2020.0642

Ancarani, A., Mauro, C. D., & Giammanco, M. D. (2018). Linking organizational climate to work engagement: A study in the healthcare sector. *International Journal of Public Administration, 42*(7), 547-557. https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1491595

Antoniou, A. S., Pavlidou, K., Charitaki, G., & Alevriadou, A. (2024). Profiles of teachers' work engagement in special education: The impact of burnout and job satisfaction. *International Journal of Disability, Development and Education*, *71*(4), 650-667. https://doi.org/10.1080/1034912X.2022.2144810

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187-200. https://doi.org/10.1080/02678370802393649

Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology*, *51*(2), 269-290. https://doi.org/10.1111/1464-0597.00092

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* W H Freeman.

Berry, J. W., Arends, N., Hoglo, H., Rubado, A., Lundwall, H., & Ludwick, M. (2023). Work engagement among physical therapists and physical therapist assistants. *Journal of Allied Health, 52*(4), e193-e199.

Billingsley, B. S. (2004). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *The Journal of Special Education, 38*(1), 39-55. https://doi.org/10.1177/00224669040380010401

Budiongan, J., & Corpuz, G. (2024). School climate and teachers' work engagement in misamis oriental: Basis for development plan. *European Modern Studies Journal, 8*(2), 129-162. https://doi.org/10.59573/emsj.8(2).2024.13

Cabana-Mamani, A., Ccalachua, S., Morales-García, W.C., Paredes-Saavedra, M., & Morales-García, M. (2024). Self-efficacy and emotional intelligence as predictors of work engagement in peruvian health personnel. *Salud Ciencia y Tecnología, 4,* 888. https://doi.org/10.56294/saludcyt202

Carpenter-Song, E., & Torrey, W. C. (2015). ''I always viewed this as the real psychiatry'': Provider perspectives on community psychiatry as a career of first choice. *Community Mental Health, 51*, 258-266. https://doi.org/10.1007/s10597-014-975

Chan, E., Ho, S., Ip, F., & Wong, M. (2020). Self-efficacy, work engagement, and job satisfaction among teaching assistants in Hong Kong's inclusive education. *SAGE Open, 10*(3), 1-11. https://doi.org/10.1177/2158244020941008

Chen, H. X., Liu, W. J., Liu, B., Huang, Z. F., Zhang, Q. P., Xiao, X. L., Lai, W., & Zheng, S. Y. (2023). Influence of work engagement and self-efficacy of nurses on clinical practice ability in burn intensive care unit. *Chinese Journal of Burns and Wound Repair, 39*(8), 779-786. https://doi.org/10.3760/cma.j.cn501225-20220905-00

Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.).* Routledge.

Cohen, J., & Geier, V. K. (2010). *School climate research summary: January 2010*. Center for Social and Emotional Education. http://www.schoolclimate.org/climate/research.php

Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The link between work engagement and job performance. *Journal of Personnel Psychology*, *22*(3), 111-122. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316

Cruz, J. P., Alquwez, N., & Balay-odao, E. (2022). Work engagement of nurses and the influence of spiritual climate of hospitals: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management, 30*(1), 279-287. https://doi.org/10.1111/jonm.13492

Dan, X., Huang, Y., Ren, J. H., Tian, Y. L., & He, Y. L. (2023). Professional nursing practice environment and work engagement: The mediating roles of self-efficacy and achievement motivation. *The Journal of Nursing Research, 31*(4), 1-11. https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000563

Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A., & Leiter, M. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). Psychology Press.

Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Cogent Education*, *9*(1), 2044583. https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2044583

Evans, K., Papinniemi, A., Vuvan, V., Nicholson, V., Dafny, H., Levy, T., & Chipchase, L. (2022). The first year of private practice - new graduate physiotherapists are highly engaged and satisfied but edging toward burnout. *Physiotherapy Theory and Practice, 40*(2), 262-275. https://doi.org/10.1080/09593985.2022.2113005

Fu, W., Pan, Q., Zhang, C., & Cheng, L. (2020). Influencing factors of Chinese special education teacher turnover intention: understanding the roles of subject well-being, social support, and work engagement. *International Journal of Developmental Disabilities, 68*(3), 342-353. https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1780553

Gómez-Salgado, J., Domínguez-Salas, S., Romero-Martín, M., Romero, A., Coronado-Vázquez, V., & Ruiz-Frutos, C. (2021). Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management, 29*(5), 1016-1025. https://doi.org/10.1111/jonm.13239

Hagen, S., Bergheim, L. T. J., & Torp, S. (2024). Exploring job demands and resources influencing mental health and work engagement among physical therapists: a cross-sectional survey of Norwegian physical therapists. *Physiotherapy Theory and Practice, 41*(3), 532-543. https://doi.org/10.1080/09593985.2024.2348731

Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is engaged at work? A large-scale study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 61*(5), 373-381. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528

Jiang, C., & Jiang, S. (2024). Is work–family enrichment important to social workers' life meaning? A serial mediation model of self-efficacy and work engagement. *The British Journal of Social Work, 54*(6), 2681-2697. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcae036

Jiao, C., Qian, J., & Liu, H. (2022). The relationship between preschool inclusive education teachers' organizational support and work engagement: The mediating role of teacher self- efficacy. *Frontiers in Psychology, 13,* 900835. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.90083

Johnson, B., Stevens, J. J., & Zvoch, K. (2007). Teachers' perceptions of school climate: A validity study of scores from the Revised School Level Environment Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, *67*(5), 833-844. https://doi.org/10.1177/0013164406299102

Kuok, A. C. H., Teixeira, V., Forlin, C., Monteiro, E., & Correia, A. (2020). The effect of self- efficacy and role understanding on teachers' emotional exhaustion and work engagement in inclusive education in Macao (SAR). *International Journal of Disability, Development and Education, 69*(5), 1736-1754. https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.180894

Landqvist, L., & Schad, E. (2021). Perceptions of work and work engagement among school psychologists in Sweden. *International Journal of School & Educational Psychology, 10*(4), 447-460. https://doi.org/10.1080/21683603.2021.1879697

Li, B., Li, Z., & Wan, Q. (2019). Effects of work practice environment, work engagement, and work pressure on turnover intention among community health nurses: Mediated moderation model. *Journal of Advanced Nursing, 75*(12), 3485-3494. https://doi.org/10.1111/jan.14130

Liu, M., Liu, L., Lv, Z., Ma, F., Mao, Y., & Liu, Y. (2023). Effects of burnout and work engagement in the relationship between self-efficacy and safety behaviours - A chained mediation modelling analysis. *Journal of Advanced Nursing, 80*(4), 1473-1483. https://doi.org/10.1111/jan.15925

Lopes, J., & Oliveira, C. (2017). Classroom discipline: Theory and practice. In J. P. Bakken (Ed.), *Classrooms. Volume 2: Academic content and behavior strategy instruction for students with and without disabilities* (pp. 231-254). Nova Science Publishers, Inc.

Mieres, A. C., Kirby, R. S., Armstrong, K. H., Murphy, T. K., & Grossman, L. (2012). Autism spectrum disorder: An emerging opportunity for physical therapy. *Pediatric Physical Therapy: The Official Publication of the Section on Pediatrics of the American Physical Therapy Association, 24*(1), 31-37. https://doi.org/10.1097/PEP.0b013e31823e06d1

Milne, N., & Macdonald, K. (2020). *School-based physiotherapy services in Australia. The international organization of physical therapists in paediatrics (IOPTP) Newsletter.* https://71d3eecd-d358-4043-b57d-0a1cb1a9bd95.filesusr.com/ugd/2a564c_e54180ec9d42486ca5df1b801198ae4a.pdf

Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potměšilc, M. (2018). Teacher efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education school teachers. *Frontiers in Psychology*, *9*, 648. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00648

Moczulska, M., Waldemar, G., & Grego-Planer, D. (2024). The impact of employee collaboration and competition on team work engagement. *Current Psychology, 43*(21), 1-13. https://doi.org/10.1007/s12144-024-05702-5

Mura, A. L., Nonnis, M., Scrima, F., & Fornara, F. (2023). Promoting the work engagement of the health worker: The role of secure workplace attachment, perceived spatial-physical comfort, and relationship with patients. *Journal of Environmental Psychology, 85,* 101937. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101937

Murangi, A., Rothmann, S., & Nel, M. (2022). Special education teachers' job demands-resources profiles and capabilities: Effects on work engagement and intention to leave. *Frontiers in Psychology*, *13*, 942923. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942923

Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., & Islam, M. Z. (2024). The future of work: Work engagement and job performance in the hybrid workplace. *The Learning Organization*, *31*(1), 5-26. https://doi.org/10.1108/TLO-08-2022-0097

National School Climate Council. (2007). *The school climate challenge: Narrowing the gap between school climate research and school climate policy, practice guidelines and teacher education policy.* http://www.schoolclimate.org/climate/advocacy.php

Νεστορίδης, Χ. (2008). *Κινητικές αναπηρίες σε παιδιά. ΕΠΕΑΕΚ: Πρόσβαση για όλους.* https://prosvasimo.iep.edu.gr/docs/pdf/epimorfwtiko-uliko-kinhtikes/kinhtikes_1.pdf

Νόμος 2817/2000. *Εκπαίδευση ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις.* Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ: 78, τ.Α', 14/03/2000). https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/188694/nomos-2817-2000#google_vignette

Orgambídez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking self-efficacy to quality of working life: The role of work engagement. *Western Journal of Nursing Research, 42*(10), 821-828. https://doi.org/10.1177/0193945919897637

Πράσινος, Β., & Σαλβαρά, Μ. (2022). Φυσικοθεραπεία στο ειδικό σχολείο και στο Κέντρο Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης (Κ.Ε.Σ.Υ.): Προκλήσεις για το παρόν και το μέλλον. *Διεπιστημονικές Προσεγγίσεις στην Εκπαίδευση, 1*(1), 50-67. https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/imegeeinterdisciplinary/article/view/27124

Rosyanti, D. M., Armanu, A., & Ratnawati, K. (2021). Teacher work engagement in inclusive school. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *19*(1), 92-98. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.01.09

Russo, A., De Luca, R., Cicero, G., Civilleri, A., Bronte, G., Dispenza, J. & Pace, F. (2014). Well-being among Italian medical oncologists: an exploratory study. *Oncology, 86*(2), 72-78. https://doi.org/10.1159/000354642

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315. http://dx.doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale.* [Unpublished manuscript]. Utrecht University. http://www.schaufeli.com/

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Schwab, S. (2020). Inclusive and special education in Europe. In U. Sharma, & S. J. Salend (Eds.), *Oxford research encyclopedia of education* (pp. 807-819). Oxford University Press. http://dx.doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.1230

Shavit, R., Kushnir, T., Gottlieb, U., & Springer, S. (2022). Cross-cultural adaptation, reliability, and validity of a Hebrew version of the physiotherapist Self-Efficacy Questionnaire adjusted to low back pain treatment. *Healthcare, 11*(1), 85. https://doi.org/10.3390/healthcare11010085

Siddique, A., Khanum, B., & Haleem, B. (2022). Work engagement and job performance of teachers: A correlational study. *Global Educational Studies Review, 7*(1), 502-516. https://doi.org/10.31703/gesr.2022(VII-I).48

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, *99*(3), 611-625. https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.611

Σπανού, Γ. (2021). *Γνώσεις και απόψεις εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής για την ποιότητα του σχολικού χώρου: Εμπειρική ερευνά στη Ρόδο.* [Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή εργασία]. Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Ιδρυματικό Αποθετήριο HELLANICUS. http://hdl.handle.net/11610/22389

Starr, J. A., Holmes, M. B., Riley, E., McDonnell, B., Driscoll, L., Camarinos, J., Grabowska, W., & Harbaugh, A. G. (2020). A quantitative measurement of physical therapists' empathy and exploration of the relationship with practice setting and work engagement. *Evaluation & the Health Professions, 43*(4), 255-263. https://doi.org/10.1177/0163278719864687

Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A review of school climate research. *Review of Educational Research, 83*(3), 357-385. https://doi.org/10.3102/0034654313483907

Thomopoulou, V. (2013). Special education in Greece and Europe–The necessity of inclusion. In *EDULEARN13 Proceedings* (pp. 5811-5816). IATED.

Torp, S., & Bergheim, L. T. J. (2022). Working environment, work engagement and mental health problems among occupational and physical therapists. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy, 30*(4), 505-519. https://doi.org/10.1080/11038128.2022.2154261

van Lankveld, W., Jones, A., Brunnekreef, J. J., Seeger, J. P. H., & Bart Staal, J. (2017). Assessing physical therapist students' self-efficacy: measurement properties of the Physiotherapist Self- Efficacy (PSE) questionnaire. *BMC Medical Education, 17*(1), 250. https://doi.org/10.1186/s12909-017-1094-x

Υπουργική Απόφαση 27922/Γ6/2007. *Καθορισμός των ιδιαίτερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων: α) Του εκπαιδευτικού προσωπικού, που υπηρετεί σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής (ΣΜΕΑ) της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ειδικά σχολεία, τμήματα ένταξης), και σε προγράμματα ειδικής αγωγής (παράλληλη στήριξη και παροχή διδασκαλίας στο σπίτι). β) Του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού και του ειδικού βοηθητικού προσωπικού, που υπηρετεί στις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.* Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ: 449/Β/03-4-2007). https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/ya-27922-g6-2007.html

Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing, 74*(6), 1332-1341. https://doi.org/10.1111/jan.13528

Wang, J., Wang, Y., Zhu, N., & Qiu, J. (2024). Special education teachers' emotional intelligence and its relationships with social support, work engagement and job performance: a job demands-resources theory's perspective. *International Journal of Developmental Disabilities*, *70*(5), 814-823. https://doi.org/10.1080/20473869.2022.2149893

Xue, X., Qiao, J., Li, Y., Zhang, Q., Wang, Y., Wang, J., & Xu, C. (2023). Relationship between work engagement and healthy work environment among Chinese ICU nurses: The mediating role of psychological capital. *Nursing Open, 10*(9), 6248-6257. https://doi.org/10.1002/nop2.1866

Yongzhan, L. (2018). The relationship between work family conflict, emotional intelligence and work engagement among Special Education Teachers. *Studies of Psychology and Behavior, 16*(1), 103-110. https://psybeh.tjnu.edu.cn/EN/Y2018/V16/I1/103

Zousmer, S., Stiller, C., Thompson, K., Wilson, C., & Kondratek, M. (2023). School-based physical therapists' perceptions about becoming effective practitioners through professional development. *Physical & Occupational Therapy in Pediatrics, 43*(5), 611-629. https://doi.org/10.1080/01942638.2023.2169092

Ελληνική Ψυχολογική Εταιρεία
Hellenic Psychological Society

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | RESEARCH PAPER

Work engagement of school physiotherapists in special education: The role of school climate and self-efficacy

Maria KORFIA[1], Thanos TOULOUPIS[1], Alivisos SOFOS[1], & Eleni LIPOURLI[2]

[1] Department of Primary Education, University of the Aegean
[2] Department of Education Sciences in Early Childhood, Democritus University of Thrace

KEYWORDS

School physiotherapists
Work engagement
School climate
Self-efficacy
Special education

CORRESPONDENCE

Thanos Touloupis
Department of Primary Education
University of the Aegean
Dimokratias 1,Rhodes, 85132
t.touloupis@aegean.gr

ABSTRACT

The present study investigated the work engagement of school physiotherapists in special education, as well as the role of perceived school climate and self-efficacy in work engagement. Overall, 118 physiotherapists (75% women) from all over Greece, who worked in primary (54%) and secondary schools (46%) of special education, completed electronic self-report scales related to the variables involved. The results showed that physiotherapists' work engagement (dedication, absorption) ranges at above-average levels (based on the scale's response system), regardless of gender. Furthermore, the dimensions of the perceived school climate that concerned colleague collaboration, the implementation of educational/therapeutic innovations at school as well as the relationships with the students seemed to positively contribute to physiotherapists' work engagement. Additionally, physiotherapists' sense of self-efficacy in terms of collaboration with colleagues and students' parents, ensuring discipline as well as in terms of mobilizing students and implementing educational adaptations also seemed to positively contribute to physiotherapists' the work engagement. The findings imply the necessity to intensify/plan school psychoeducational prevention actions aimed at strengthening specific dimensions of the school climate in special education schools as well as physiotherapists' self-efficacy. These proposed actions may positively contribute to school physiotherapists who work in special education.

© 2025, Maria Korfia, Thanos Touloupis, Alivisos Sofos, Eleni Lipourli
License CC-BY-SA 4.0
https://doi.org/10.12681/psy_hps.42234

Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society
https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/psychology