



Πανεπιστήμιο Αιγαίου
Σχολή Επιστημών της Διοίκησης
Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων

**«Εκπαίδευση Προσωπικού στον
κλάδο των Ορκωτών Ελεγκτών
Λογιστών»**



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
Εισηγήτρια: *Τσεσμελή Αφροδίτη*

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: *Ντουμή Π. Μαρία*

Χίος, 2018



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

*Ο κυριότερος στόχος της εκπαίδευσης δεν είναι η γνώση, αλλά η
δράση.*

Herbert Spencer, 1820-1903, Βρετανός φιλόσοφος

Αφιερωμένη στον παππού μου Λεωνίδα

Και στους φίλους μου Ιωάννα και Δημήτρη



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ την Επιβλέπουσα Καθηγήτρια Μ. Ντουμή για την αμέριστη βοήθεια που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια συγγραφής της εργασίας μου. Επίσης πέρα από τη βοήθεια σε τεχνικά θέματος κομμάτια ήταν αρκετά υποστηρικτική αναφορικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίσαμε.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω την κυρία Ζούντα η οποία αποτέλεσε πηγή έμπνευσης για εμένα στο κλάδο της Λογιστικής και της επαγγελματικής μου πορείας μετέπειτα.

Ακόμη, κλείνοντας τον κύκλο των σπουδών μου θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές και καθηγήτριες που μου παρείχαν γνώσεις όλων των αντικειμένων δίνοντας μου το κίνητρο να αφοσιωθώ στις σπουδές μου και να κλείσω αυτό τον κύκλο ευχάριστα. Από κάθε άνθρωπο παίρνουμε κάτι και εγώ από καθένα ξεχωριστά έλαβα πράγματα που θα με βοηθήσουν και πέρα από τη φοιτητική μου ζωή.

Επιπρόσθετα θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου, η οποία με στήριξε κατά τη διάρκεια των σπουδών μου και ιδιαίτερα τον παππού μου που διαρκώς μου θυμίζει ότι πρέπει να εργάζεσαι συνεχώς για αυτά που επιθυμείς.

Τέλος, δε θα μπορούσε να λείπει το μεγάλο ευχαριστώ που ανήκει στους ανθρώπους που περάσαμε μαζί το κύκλο αυτόν και οποιαδήποτε στιγμή θέλησα τους είχα δίπλα μου. Σε ευχαριστώ Ιωάννα και Δημήτρη.

Πίνακας περιεχομένων

Ευχαριστίες	4
Πίνακας περιεχομένων.....	5
Λίστα πινάκων.....	7
Λίστα διαγραμμάτων	9
Εισαγωγή.....	10
Κεφάλαιο Πρώτο: Εκπαίδευση Ανθρώπινου Δυναμικού	11
1.1. Η έννοια της εκπαίδευσης του προσωπικού	11
1.2. Στόχοι Εκπαίδευσης	12
1.3. Οφέλη εκπαίδευσης για την επιχείρηση	13
1.4. Οφέλη εκπαίδευσης για τους εργαζόμενους.....	15
1.5. Εκπαιδευτικές μέθοδοι εκπαίδευσης.....	16
1.5.1. Μέθοδοι εκπαίδευσης υπαλλήλων	17
1.5.2. Μέθοδοι εκπαίδευσης στελεχών	19
1.5.3. Μέθοδοι εκπαίδευσης εκτός εργασίας.....	21
Κεφάλαιο Δεύτερο: Το επάγγελμα του Ορκωτού Λογιστή.....	25
2.1. Περιεχόμενο ελεγκτικού επαγγέλματος.....	25
2.2. Προϋποθέσεις εγγραφής Ασκούμενου Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή. 26	
2.3. Εξετάσεις αναβάθμισης Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών.....	28
2.4. Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών.....	30
2.4.1. Η ίδρυση του Σώματος Ορκωτών Λογιστών	30
2.4.2. Έναρξη λειτουργίας Σώματος Ορκωτών Λογιστών το 1957 και η εξέλιξη του 31	
2.4.3. Η πορεία του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών μετά την αλλαγή της μορφής οργανώσεως και την ίδρυση των Ελεγκτικών εταιρειών. ..	33
Κεφάλαιο Τρίτο: Εκπαίδευση Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών.....	35
3.1. Ινστιτούτο Εκπαίδευσης Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών ..	35

3.2. Παροχές του ΙΕΣΟΕΛ	35
3.3. Στόχοι του ΙΕΣΟΕΛ.....	36
3.4. Εισηγητές	37
3.5. Εκπαιδευόμενοι στον ίδιο κλάδο.....	38
3.6. Εκπαίδευση Στελεχών Επιχειρήσεων.....	38
Κεφάλαιο Τέταρτο: Μεθοδολογία έρευνας	39
4.1. Ερευνητικός σκοπός.....	40
4.2. Δειγματοληψία	40
4.3. Δομή ερωτηματολογίου	41
Κεφάλαιο Πέμπτο: Ανάλυση δεδομένων έρευνας	43
Αξιοπιστία των δεδομένων.....	43
Περιγραφική στατιστική.....	43
5.1.1. Μέρος Α' : Δημογραφικά Στοιχεία	43
5.1.2. Μέρος Β' : Εκπαίδευση εργαζομένων.....	49
5.1.3. Μέρος Γ' : Εκπαίδευση στον κλάδο των Ορκωτών Ελεγκτών..	57
5.2. Συσχετίσεις.....	73
5.3. Παραγοντική ανάλυση.....	77
5.3.1. Παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες	78
5.3.2. Απόψεις σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων.....	80
5.3.3. Απόψεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης που έχει παρακολουθηθεί	86
5.3.4. Βελτίωση των τρόπων εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών	91
Συμπεράσματα.....	96
Βιβλιογραφία.....	99
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	99
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία	100

Ιστοσελίδες	101
Παράρτημα ερωτηματολόγιο	102

Λίστα πινάκων

Πίνακας 1: Φύλο	44
Πίνακας 2: Ηλικία	45
Πίνακας 3: Εκπαίδευση	46
Πίνακας 4: Οικογενειακή κατάσταση	47
Πίνακας 5: Οικογενειακό εισόδημα.....	48
Πίνακας 6: Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των εργαζομένων στον χώρο των εταιρειών	49
Πίνακας 7: Πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους ακόλουθους παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες (σε ποσοστά)	51
Πίνακας 8: Ποια η άποψη σας, σύμφωνα με την εμπειρία σας, για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων (σε ποσοστά).....	55
Πίνακας 9: Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την εισαγωγή τους σε αυτό το αντικείμενο	58
Πίνακας 10: Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την διάρκεια της ενασχόλησης τους σε αυτό το αντικείμενο	59
Πίνακας 11: Σε ποιο βαθμό η εκπαίδευση/επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε.....	60
Πίνακας 12: Πόσες φορές το χρόνο παρακολουθείται σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο	61
Πίνακας 13; Πιστεύετε ότι πρέπει να γίνεται εκπαίδευση ή επιμόρφωση του ορκωτού ελεγκτή κατά την εισαγωγή του στο ελεγκτικό επάγγελμα.....	62
Πίνακας 14: Πιστεύετε ότι πρέπει να γίνεται εκπαίδευση ή επιμόρφωση του ορκωτού ελεγκτή κατά την διάρκεια απασχόλησης του στο ελεγκτικό επάγγελμα.....	63
Πίνακας 15: Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που έχετε παρακολουθήσει	67

Πίνακας 16: Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τη βελτίωση των τρόπων εκπαίδευσης/επιμόρφωσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών	71
Πίνακας 17: Συσχετίσεις	75
Πίνακας 18: ΚΜΟ 1ης παραγοντικής ανάλυσης	78
Πίνακας 19: Εταιρικότητες πρώτης παραγοντικής ανάλυσης	79
Πίνακας 20: Αριθμός παραγόντων πρώτης παραγοντικής ανάλυσης	79
Πίνακας 21: ΚΜΟ 2ης παραγοντικής ανάλυσης	80
Πίνακας 22: Εταιρικότητες δεύτερης παραγοντικής ανάλυσης.....	80
Πίνακας 23: Αριθμός παραγόντων δεύτερης παραγοντικής ανάλυσης	82
Πίνακας 24: Ονομασία παραγόντων δεύτερης παραγοντικής ανάλυσης.....	83
Πίνακας 25: ΚΜΟ 3ης παραγοντικής ανάλυσης	86
Πίνακας 26: Εταιρικότητες τρίτης παραγοντικής ανάλυσης.....	86
Πίνακας 27: Αριθμός παραγόντων τρίτης παραγοντικής ανάλυσης.....	87
Πίνακας 28; Ονομασία παραγόντων τρίτης παραγοντικής ανάλυσης	89
Πίνακας 29: ΚΜΟ 4ης παραγοντικής ανάλυσης	91
Πίνακας 30: Εταιρικότητες τέταρτης παραγοντικής ανάλυσης.....	91
Πίνακας 31: Αριθμός παραγόντων τέταρτης παραγοντικής ανάλυσης.....	92
Πίνακας 32: Ονομασία παραγόντων τέταρτης παραγοντικής ανάλυσης	93
Πίνακας 33: Ποσοστό έγκυρων απαντήσεων Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.	
Πίνακας 34: Τιμή Δείκτη Cronbach..... Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.	

Λίστα διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Φύλο.....	44
Διάγραμμα 2: Ηλικία.....	45
Διάγραμμα 3: Εκπαίδευση.....	46
Διάγραμμα 4: Οικογενειακή κατάσταση.....	47
Διάγραμμα 5: Οικογενειακό εισόδημα.....	48
Διάγραμμα 6: Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των εργαζομένων στον χώρο των εταιρειών.....	49
Διάγραμμα 7: Πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους ακόλουθους παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες.....	51
Διάγραμμα 8: Ποια η άποψη σας, σύμφωνα με την εμπειρία σας, για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων.....	56
Διάγραμμα 9: Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την εισαγωγή τους σε αυτό το αντικείμενο.....	58
Διάγραμμα 10: Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την διάρκεια της ενασχόλησης τους.....	59
Διάγραμμα 11: Σε ποιο βαθμό η εκπαίδευση/επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε.....	60
Διάγραμμα 12: Πόσες φορές το χρόνο παρακολουθείται σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο.....	61
Διάγραμμα 13: Πιστεύετε ότι πρέπει να γίνεται εκπαίδευση ή επιμόρφωση του ορκωτού ελεγκτή κατά την εισαγωγή του στο ελεγκτικό επάγγελμα.....	62
Διάγραμμα 14: Πιστεύετε ότι πρέπει να γίνεται εκπαίδευση ή επιμόρφωση του ορκωτού ελεγκτή κατά την διάρκεια απασχόλησης του στο ελεγκτικό επάγγελμα ...	63
Διάγραμμα 15: Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που έχετε παρακολουθήσει	68
Διάγραμμα 16: Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τη βελτίωση των τρόπων εκπαίδευσης/επιμόρφωσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών.....	72
Διάγραμμα 17: Scree plot 2ης παραγοντικής ανάλυσης.....	82
Διάγραμμα 18: Scree plot 3ης παραγοντικής ανάλυσης.....	88
Διάγραμμα 19: Scree plot 4ης παραγοντικής ανάλυσης.....	93

Εισαγωγή

Στη εποχή που ζούμε πλέον είναι απαραίτητη η εκπαίδευση σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο. Εξίσου σημαντική είναι στο χώρο της Ελεγκτικής διότι οι άνθρωποι οι οποίοι απασχολούνται σε αυτό το κλάδο θα πρέπει συνεχώς να ενημερώνονται και να εκπαιδεύονται.

Η εκπαίδευση των εργαζομένων αλλά και ειδικότερα των Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών είναι η αρχή του άξονα για την προσθήκη αξίας στην επιχείρηση αλλά και στην εικόνα τους ως προς τους μετόχους και επενδυτές της. Θα πρέπει να γίνονται συνεχώς προσπάθειες ούτως ώστε να συμβαδίζουν οι Ορκωτοί Λογιστές με τη πορεία και της εξελίξεις του ελεγκτικού επαγγέλματος. Είναι απαραίτητο διότι συνεχώς οι άνθρωποι που απασχολούνται σε αυτό το κλάδο επιθυμούν να υιοθετήσουν κάποια πλαίσια ελέγχου ούτως ώστε να διασφαλίζεται η ορθή διαχείριση των κινδύνων που μπορεί να προκύψουν.

Ο ρόλος των Ορκωτών Λογιστών είναι σημαντικός για τη βιωσιμότητα της επιχείρησης αλλά και για την εικόνα εμπιστοσύνης ως προς τους τρίτους ενδιαφερόμενους. Για το λόγο αυτό ολοένα και περισσότερο δημιουργείται μεγαλύτερη ανάγκη για τις αξιόπιστες πληροφορίες των οικονομικών της επιχείρησης που αποτελούν και τη «καρδιά» της.

Για να επιτυγχάνεται η ορθή αποτύπωση των ελέγχων αλλά και των πορισμάτων είναι αναγκαία μία κατευθυντήρια γραμμή ως προς την εκπαίδευση προκειμένου να διασφαλίζονται όλες οι διαδικασίες ελέγχου.

Το Ελεγκτικό επάγγελμα εξελίσσεται συνεχώς καθορίζοντας την εκπαίδευση των ανθρώπων που επιτελούν τα ελεγκτικά έργα τη βάση όλων των διαδικασιών.

Ωστόσο πέρα από τους ανθρώπους που ανήκουν στο κλάδο της ελεγκτικής, η εκπαίδευση είναι η βάση και για τα στελέχη των επιχειρήσεων που θέλουν να εμβαθύνουν στα πεδία της ελεγκτικής για την αποτύπωση της εικόνας από τη δική τους οπτική με βάση τις γνώσεις που θα λάβουν από την εξειδικευμένη εκπαίδευση.

Κεφάλαιο Πρώτο: Εκπαίδευση Ανθρώπινου Δυναμικού

1.1. Η έννοια της εκπαίδευσης του προσωπικού

Καθημερινά στο χώρο των επιχειρήσεων διαπιστώνεται όλο και περισσότερο ότι ο ρόλος της εκπαίδευσης αποτελεί βασικό κομμάτι της ανάπτυξης τους. Η εκπαίδευση των εργαζομένων αλλά και των διοικητικών στελεχών έχει αυξηθεί ραγδαία στην εποχή μας διασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο οι επιχειρήσεις την επίτευξη των στόχων τους. Ωστόσο η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί βασικό παράγοντα διότι η ανάπτυξη των επιχειρήσεων τείνει να εναρμονίζεται με την εξέλιξη της τεχνολογίας δημιουργώντας την ανάγκη της εκπαίδευσης. Με αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι προσαρμόζονται γρήγορα στην κάθε καινοτομία που επιτυγχάνεται και αυξάνεται η απόδοση της παραγωγικότητας καθώς και η ποιότητα των αγαθών ή υπηρεσιών. Μέσω της εκπαίδευσης οι εργαζόμενοι αποκτούν τη κατάλληλη γνώση των αντικειμένων και μπορούν να αντεπεξέλθουν και να προσφέρουν άμεσα στις επιχειρήσεις. Για αυτό το λόγο θα πρέπει κάθε επιχείρηση να θέτει ως στόχο την εκπαίδευση των εργαζομένων της στοχεύοντας στην ανάπτυξη της μελλοντικά.

«Εκπαίδευση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η διαδικασία μάθησης που αποσκοπεί στη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. Είναι μια προγραμματισμένη διαδικασία η οποία σκοπεύει στην απόκτηση και βελτίωση των γνώσεων, στην ανάπτυξη ικανοτήτων και επαγγελματικών δεξιοτήτων και στην τροποποίηση της στάσης και της συμπεριφοράς των εργαζομένων» (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003.)

1.2. Στόχοι Εκπαίδευσης

Λόγω όλων αυτών των αλλαγών που κατακλύζουν τον επιχειρησιακό τομέα η ανάγκη για εκπαίδευση είναι πρωταρχικός στόχος της κάθε επιχείρησης. Η εκπαίδευση είναι ο συνδετικός κρίκος της επιχείρησης με την επιτυχία των στόχων που έχει θέσει. Επομένως κύριος στόχος της επιχείρησης για να εκπαιδεύει προσωπικό είναι εν τέλει να πετύχει τους στόχους που έχει θέσει. Παράλληλα όμως υπάρχουν κι άλλοι στόχοι για εκπαίδευση όπως είναι η ανάπτυξη των ικανοτήτων των εργαζομένων αναφορικά με τη προσβασιμότητα τους και την επεξεργασία πληροφοριών. Αυτό σημαίνει πως οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αναπτύξουν τις ικανότητες τους ως προς την απορρόφηση της πληροφορίας που χρειάζονται για να φτάσουν εν τέλει στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.

Επιπλέον άλλοι στόχοι εκπαίδευσης είναι η γενική μόρφωση των εργαζομένων ούτως ώστε να έχουν κρίση σε θέματα που αφορούν τη παραγωγικότητα και μέσα από αυτό να μπορούν να έχουν την ικανότητα να επιλύσουν προβλήματα που μπορεί να προκύψουν. Επίσης σημαντική είναι η διάθεση της ομαδικής εργασίας η οποία τίθεται κι αυτή σαν στόχος προκειμένου να μπορέσει το προσωπικό να λειτουργήσει ως μέλος μίας ομάδας και να επιτευχθούν ταχύτεροι ρυθμοί παραγωγής αλλά και να αναπτυχθούν νέες δεξιότητες μέσα από την αλληλεπίδραση των εργαζομένων.

Τέλος, ο βασικότερος στόχος της εκπαίδευσης είναι η μείωση του χρόνου προσαρμογής του εργαζόμενου στο επιχειρησιακό περιβάλλον ούτως ώστε να αρχίσει να αποδίδει έγκαιρα και να αναλάβει μία νέα θέση προετοιμασμένος κατάλληλα.

1.3. Οφέλη εκπαίδευσης για την επιχείρηση

Τα οφέλη της εκπαίδευσης μπορεί κανείς να τα εντοπίσει και στην επιχείρηση αλλά και στους εργαζόμενους. Όσον αφορά τα οφέλη που έχουν αντίκτυπο στην επιχείρηση είναι τα εξής:

- *Βελτίωση Κερδοφορίας* : Το βασικότερο κομμάτι που απασχολεί την επιχείρηση είναι η κερδοφορία της , η οποία μέσα από την εκπαίδευση των εργαζομένων βελτιώνεται.
- *Ανάπτυξη γνώσης εργασίας και ικανοτήτων* : Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης οι εργαζόμενοι μπορούν να ειδικευτούν και να αναπτύξουν ικανότητες σε μία διαδικασία με αποτέλεσμα να είναι σε θέση να αναλάβουν μία συγκεκριμένη θέση.
- *Ενίσχυση ηθικού προσωπικού* : Μόλις υλοποιηθεί η εκπαίδευση των εργαζομένων δημιουργείται η αίσθηση σε αυτούς της ικανότητας μίας εργασίας καθώς και της σιγουριάς έχοντας σαν βάση τις γνώσεις που έχουν λάβει.
- *Βελτίωση εικόνας επιχείρησης* : Μέσω της εκπαίδευσης των εργαζομένων βελτιώνεται η εικόνα της επιχείρησης στο επιχειρησιακό περιβάλλον διότι δείχνει μία επιχείρηση που ενδιαφέρεται για τη μόρφωση των εργαζομένων της και την ενίσχυση της αποδοτικότητας της.
- *Ενισχύεται η ευελιξία και η εμπιστοσύνη* : Οι επιχειρήσεις δημιουργούν μία αίσθηση εμπιστοσύνη εκπαιδύοντας τους εργαζομένους τους διότι δείχνουν ότι τους ενδιαφέρει η μόρφωση τους. Επιπλέον μέσω της εκπαίδευσης η επιχείρηση μπορεί να αντιμετωπίζει τις αλλαγές και να προσαρμόζεται πιο εύκολα.
- *Βελτίωση σχέσης προϊσταμένου- υφισταμένου* : Επικρατεί η οργάνωση μέσα στην επιχείρηση με την εκπαίδευση των εργαζομένων
- Είναι βασικός συνδετικός κρίκος της ανάπτυξης
- Μέσω της εκπαίδευσης του εργαζομένου μαθαίνει και η επιχείρηση πως μπορεί να διαχειριστεί καλύτερα την εργασία της
- Για να μπορέσει να γίνει εκπαίδευση εργαζομένων θα πρέπει να έχουν τεθεί κάποιες κατευθυντήριες γραμμές που αφορούν τις διαδικασίες με τις

οποίες θα απασχοληθεί ο κάθε εργαζόμενος. Με αυτό τον τρόπο υπάρχει οργάνωση και δε δημιουργούνται προβλήματα αναφορικά με τη παραγωγή και τη διεύθυνση.

- *Αναγνωρίζονται μελλοντικές ανάγκες* σε όλους τους τομείς της επιχείρησης και μέσα από τη πρόβλεψη η επιχείρηση είναι σε θέση να αντιμετωπίσει κάθε πρόκληση.
- Επιτυγχάνεται η αποτελεσματικότερη λήψη αποφάσεων
- Αναπτύσσονται ηγετικές ικανότητες
- Έχει αντίκτυπο στη ποιότητα της εργασίας βελτιώνοντας της
- *Μείωση κόστους* που συνεπάγεται με την αποδοτικότητα της παραγωγής
- Συμβάλει στη προληπτική αντιμετώπιση δυσκολιών
- Ενισχύονται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

1.4. Οφέλη εκπαίδευσης για τους εργαζόμενους

Τα οφέλη της εκπαίδευσης πέρα από την επιχείρηση είναι σαφώς εμφανέστερα στους εργαζομένους. Μερικά από αυτά τα οφέλη είναι:

- Μαθαίνουν οι εργαζόμενοι να *αντιμετωπίζουν τα διάφορα προβλήματα* που μπορεί να προκύψουν και να προσαρμόζονται στις αλλαγές.
- Μέσω της εκπαίδευσης και λαμβάνοντας υπόψη πως οι εργαζόμενοι ειδικεύονται σε μία εργασία μέσα στη συνολική διαδικασία αυτόματα *ενισχύεται η ευθύνη που έχουν σαν άτομα αλλά και η επιτυχία που μπορεί να έχουν.*
- Παράλληλα ενισχύεται η *αυτοπεποίθηση* των εργαζομένων διότι ειδικεύονται σε μία εργασία
- Το άτομο που εκπαιδεύεται μαθαίνει πως *α χειρίζεται τις συγκρούσεις*
- Λαμβάνει γνώσεις που αφορούν τη *βελτίωση ικανοτήτων και της επικοινωνίας με τους γύρω του*
- Θέτει στόχους που αφορούν τη *προσωπική του ανάπτυξη σε μία εργασία αλλά και τη προσωπική ανάπτυξη σαν άνθρωπος λόγω των γνώσεων που αποκτά*
- Αυξάνεται η *ικανοποίηση από τη θέση της εργασίας που απασχολείται*
- Δίνεται η ευκαιρία στον εργαζόμενο *μελλοντικά να εξελιχθεί και να προαχθεί σε υψηλόβαθμες θέσεις*
- Μέσα από την εκπαίδευση δημιουργείται η *αίσθηση της ανάπτυξης και της θέλησης για μάθηση και βελτίωση.*
- Μειώνεται ο φόβος της *άγνωστης εργασίας και ενισχύεται η προσωπικότητα του εργαζόμενου με την αυτοπεποίθηση για να αναλαμβάνει νέες δραστηριότητες.*

1.5. Εκπαιδευτικές μέθοδοι εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση μπορεί να διαχωριστεί ανάλογα τις ειδικότητες αλλά και το λόγο που γίνεται η εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα η εκπαίδευση μπορεί να αφορά τους απλούς υπαλλήλους, τα στελέχη αλλά και υπαλλήλους που ακόμα δεν υπάγονται στην επιχείρηση.

Για να ξεκινήσει η εκπαίδευση θα πρέπει να καταρτιστεί ένα πρόγραμμα καθηκόντων ούτως ώστε να αρχίσει να μαθαίνει ο εκπαιδευόμενος εκτελώντας καθήκοντα και να δέχεται υποδείξεις από προϊστάμενους. Ωστόσο η διάρκεια της εκπαίδευσης μπορεί να χαρακτηριστεί ως εισαγωγική, προαγωγική ή διαρκής.

Αναλυτικότερα η εισαγωγική εκπαίδευση ουσιαστικά είναι αυτή που εντάσσει τον νέο υπάλληλο στην επιχείρηση. Ουσιαστικά ο ρόλος της εισαγωγικής εκπαίδευσης είναι να βοηθήσει το νέο υπάλληλο να ενταχθεί ομαλά στην επιχείρηση και να αποκτήσει τα αναγκαία εφόδια για να μπορέσει να αντεπεξέλθει στη πραγματικότητα της εργασίας. Στη συνέχεια μέσα από αυτή τη διαδικασία ο νέος υπάλληλος μαθαίνει ποια είναι η κατάλληλη συμπεριφορά που θα πρέπει να έχει καθώς και ποια είναι τα αναμενόμενα αποτελέσματα ως προς την απόδοση.

Η προαγωγική εκπαίδευση ουσιαστικά προετοιμάζει έναν εργαζόμενο ο οποίος θέλει να αναλάβει ή πρόκειται να αναλάβει μία υψηλότερη θέση. Επομένως πρόκειται για έναν εργαζόμενο ο οποίος θα προαχθεί ίσως σε μία διοικητική θέση και θα πρέπει να λάβει τις κατάλληλες γνώσεις για να μπορεί να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης.

Τέλος, υπάρχει και η διαρκής εκπαίδευση η οποία αναφέρεται στη διάρκεια της σταδιοδρομίας του υπαλλήλου. Η εκπαίδευση αυτή στοχεύει στο να καλύψει τυχόν αδυναμίες του υπαλλήλου ή να βοηθήσει στην ανάπτυξη του μέσα στον εργασιακό χώρο.

1.5.1. Μέθοδοι εκπαίδευσης υπαλλήλων

Υπάρχουν πολλοί μέθοδοι εκπαίδευσης των απλών υπαλλήλων μίας επιχείρησης, οι οποίοι φέρνουν το ίδιο και αναμενόμενο αποτέλεσμα δηλαδή την ανάπτυξη τους μέσα στον εργασιακό χώρο. Κάποιες μέθοδοι από αυτούς είναι:

- Εκπαίδευση εν ώρα εργασίας

Γενικότερα η εκπαίδευση πάνω σε μία εργασία πραγματοποιείται τη πραγματική στιγμή εργασίας. Η μέθοδος αυτή ουσιαστικά είναι η πρώτη επαφή του εργαζομένου με την εργασία που πρόκειται να απασχοληθεί. Αυτή η μέθοδος χρησιμοποιείται συχνότερα από τις άλλες μεθόδους γιατί διευκολύνει τις επιχειρήσεις να αναγνωρίσουν αν ο νέος υπάλληλος είναι ο κατάλληλος για αυτή τη θέση. Ουσιαστικά κάποιος που έχει πείρα πάνω στη συγκεκριμένη εργασία ή ο διευθυντής παραγωγής δείχνουν στον υπάλληλο την εργασία που θα πρέπει να εκτελεί και την αναμενόμενη απόδοση που θα πρέπει να έχει. Στη συνέχεια υπάρχει η επίβλεψη αυτού ούτως ώστε να γίνουν υποδείξεις πάνω στο τρόπο εργασίας και να δοθούν οι κατάλληλες κατευθύνσεις για να συμμορφωθεί με τον σωστό τρόπο εργασίας. Τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από αυτή τη μέθοδο είναι τα εξής:

- Υπάρχει μικρό κόστος έως καθόλου
- Λόγω της επίβλεψης ο εργαζόμενος διορθώνει κατευθείαν τα σφάλματα που κάνει
- Δεν απαιτείται επιπλέον εξοπλισμός
- Επιτρέπεται στον νέο υπάλληλο να χρησιμοποιήσει κατευθείαν τις γνώσεις που αποκτά
- Επιτυγχάνεται η άμεση αύξησης της αποδοτικότητας του υπαλλήλου

Παράλληλα όμως με τα πλεονεκτήματα, παρουσιάζονται και κάποια μειονεκτήματα της μεθόδου αυτής όπως:

- Υπάρχει η πιθανότητα λόγω φόρτου εργασίας του εκπαιδευτή να μη μπορεί να του δείξει όλα τα απαραίτητα και κάποια να τα μάθει μόνος του με το κίνδυνο να τα κάνει λάθος και αργότερα να μην αποδίδει στην επιχείρηση.

- Μπορεί ο εκπαιδευτής να μην έχει τη κατάλληλη μεταδοτικότητα με αποτέλεσμα να μη γνωρίζει πώς να μεταδώσει τις γνώσεις του και να δυσκολεύει την εκπαίδευση του υπαλλήλου
- Να μην υπάρχει κάποια συγκεκριμένη διαδικασία εκπαίδευσης των νέων εργαζομένων
- Μπορεί η εκπαίδευση να διακόπτεται συνεχώς από το φόρτο που μπορεί να υπάρχει
- Τέλος η εκπαίδευση ενός νέου εργαζόμενου πολλές φορές καθυστερεί τη ροή της εργασίας των άλλων υπαλλήλων και γενικότερα της παραγωγικότητας.

- Εκπαίδευση με μαθητεία

Η εκπαίδευση αυτή μοιάζει σαν σχολείο μεταξύ των εκπαιδευτών και των εκπαιδευόμενων διότι οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να ασχοληθούν και να διαβάσουν το θεωρητικό κομμάτι καθώς και να απασχοληθούν με το τεχνικό κομμάτι της δουλειάς. Σε αυτή τη περίπτωση το θεωρητικό κομμάτι μπορεί να διδαχθεί εκτός θέσης εργασίας ενώ το τεχνικό να διδαχθεί εντός εργασίας με τον εξοπλισμό.

- Εκπαίδευση μέσω πρακτικής

Μία άλλη μορφή εκπαίδευσης επιτυγχάνεται μέσω της συνεργασίας της επιχείρησης και των διαφόρων Πανεπιστημίων και των ΤΕΙ. Οι επιχειρήσεις επιλέγουν κάποιους φοιτητές για υπαλλήλους τους για ένα χρονικό διάστημα, ούτως ώστε να μπορέσουν να γνωρίσουν το συγκεκριμένο αντικείμενο. Τα άτομα που απασχολούνται στις επιχειρήσεις αυτές μπορούν να μάθουν και ταυτόχρονα να αξιοποιήσουν άμεσα αυτές τις γνώσεις.

- Εκπαίδευση στο εργαστήριο

Αυτή η μέθοδος εκπαίδευσης χρησιμοποιείται διότι οι εργαζόμενοι λόγω του αντικειμένου που θα απασχοληθούν δε μπορούν να χρησιμοποιούν κατευθείαν τον εξοπλισμό. Ουσιαστικά οι εν δυνάμει εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τα μηχανήματα ή προσομοιώσεις αυτών σε κάποιο εργαστήριο αποφεύγοντας τους κινδύνους που μπορεί να υπάρξουν.

- Εκπαίδευση σε αίθουσες διδασκαλίας

Ουσιαστικά πρόκειται για τη παραδοσιακή μέθοδο εκπαίδευσης που γίνεται μέσα στις αίθουσες διδασκαλίας. Σε αυτή τη μορφή ο εκπαιδευόμενος ακούει παθητικά και λαμβάνει γνώσεις αναφορικά με το αντικείμενο. Δε θεωρείται καλή σαν μέθοδος συγκριτικά με αυτές που υπάρχουν πλέον διότι ο εν δυνάμει εργαζόμενος δε λαμβάνει πρωτοβουλίες και δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει τις γνώσεις του κατευθείαν. Το αποτέλεσμα αυτής της εκπαίδευσης είναι απρόβλεπτο διότι εφόσον βλέπουν τις διαδικασίες μόνο θεωρητικά δε μπορούν να γνωρίζουν αν θα ανταποκριθούν κατάλληλα στην εργασία.

1.5.2. Μέθοδοι εκπαίδευσης στελεχών

Η εκπαίδευση σαν έννοια δε περιορίζεται μόνο στους εν δυνάμει εργαζόμενους. Στόχος της εκπαίδευσης μπορεί να υπάρξουν και τα στελέχη τα οποία θέλουν να εξελιχθούν μέσα στην επιχείρηση ή να αναβαθμιστούν ιεραρχικά. Στη βάση αυτών υπάρχουν αρκετές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται όπως:

- Εκπαίδευση μέσω καθοδήγησης

Σε αυτή τη μέθοδο ο εργαζόμενος που μπορεί να είναι νέος και να προορίζεται για τη θέση στελέχους ή ο εργαζόμενος που απασχολείται ήδη στην επιχείρηση και θέλει να προαχθεί. Η εκπαίδευση πραγματοποιείται με τη καθοδήγηση από τον προϊστάμενο ή από κάποιον παλιό εργαζόμενο αυτής της θέσης. Ουσιαστικά αυτό που θέλουν να επιτύχουν με αυτό τη μέθοδο είναι η ανάπτυξη των γνώσεων σχετικά με το συγκεκριμένο αντικείμενο, η ανάπτυξη των ικανοτήτων καθώς και της συγκεκριμένης συμπεριφοράς που θα πρέπει να υπάρχει.

Μέσω αυτών υπάρχουν πολλά οφέλη για την εταιρεία αλλά και για τον εργαζόμενο. Αρχικά δημιουργείται επικοινωνιακή σχέση μεταξύ του εργαζόμενου και του εκπαιδευτή του και αναπτύσσεται η εμπιστοσύνη ως προς την εργασία. Επιπλέον ελαχιστοποιείται το κόστος αφού δε χρησιμοποιούνται επιπρόσθετα εργαλεία και γνωρίζουν το αντικείμενο την πραγματική ώρα εργασίας και σε πραγματικό περιβάλλον. Επιπλέον λόγω της καθημερινής επαφής μεταξύ εκπαιδευτή

και εκπαιδευόμενου μπορεί να γίνει η αναγνώριση και διόρθωση των λαθών την στιγμή που γίνονται και να υπάρξει συγκεκριμένη πληροφόρηση αναφορικά με αυτά. Παράλληλα αφομοιώνοντας τη γνώση ο εκπαιδευόμενος μπορεί να την εφαρμόσει άμεσα χρησιμοποιώντας τον εξοπλισμό και με τη καθοδήγηση του εκπαιδευτή.

Ωστόσο για να μπορέσει να επιτευχθεί αυτή η μορφή εκπαίδευσης είναι απαραίτητο να υπάρχουν εξουσιοδοτημένα πρόσωπα που έχουν αναλάβει να εκπαιδεύουν νέους και να μπορούν να μεταδώσουν τις γνώσεις τους.

- Εκπαίδευση με τη βοήθεια μέντορα

Πρόκειται για μία διαδικασία η οποία περιλαμβάνει ειδικά εκπαιδευμένα άτομα που μπορούν να παρέχουν οδηγίες και συμβουλές στους εκπαιδευόμενους τους. Ουσιαστικά υπάρχει μία σχέση μεταξύ προστασίας του εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου. Συνήθως ο μέντορας μπορεί να συμβουλευσει τον εκπαιδευόμενο ως προς τη διαμόρφωση της αυτό-ανάπτυξης του εργαζομένου, τη καθοδήγηση αναφορικά με την ανάπτυξη ικανοτήτων σε μία νέα εργασία. Επίσης παρέχει στον εργαζόμενο πληροφορίες για την επιχειρησιακή κουλτούρα ούτως ώστε να μπορέσει να ενταχθεί πιο εύκολα στο επιχειρησιακό περιβάλλον.

Βέβαια θα πρέπει να τονιστεί πως υπάρχουν και αρκετά μειονεκτήματα της μεθόδου αυτής. Πιο συγκεκριμένα πολλές φορές παρατηρείται ότι οι μέντορες γίνονται μεροληπτικά αναφορικά με την υποστήριξη του εκπαιδευόμενου. Επιπλέον λόγω της διαδικασίας που ακολουθείται δεν υφίστανται νέες ιδέες και συνεπώς δεν υπάρχει εξέλιξη της πρακτικής αυτής. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να υπάρχει πολύ ανεπτυγμένη η ικανότητα του μέντορα σαν εκπαιδευτή για να μπορεί να μεταδώσει τις γνώσεις του και να αποφευχθεί η άνιση μεταχείριση.

- Εναλλαγή θέσεων εργασίας

Στόχος αυτής μεθόδου είναι να γνωρίσει ο εκπαιδευόμενος όλες τις διοικητικές θέσεις από λειτουργία σε λειτουργία για μικρό χρονικό διάστημα. Μέσα από αυτό είναι εφικτό να αναγνωρίσει τους στόχους και τους σκοπούς μέσα στα διάφορα τμήματα, τα προβλήματα και την αντιμετώπιση τους καθώς θα αποκτήσει μία ολοκληρωμένη εικόνα για την επιχείρηση.

Σύμφωνα με τα παραπάνω το στέλεχος που εκπαιδεύεται στις διάφορα τμήματα αναπτύσσει γενικότερες γνώσεις αναφορικά με την επιχείρηση καθώς και αποκτά γενικότερες ικανότητες. Η εναλλαγή θέσεων προσφέρει στον εργαζόμενο την ανάπτυξη συνεχών διαπροσωπικών σχέσεων με εργαζόμενους διαφορετικών τμημάτων και διαφορετική αντίληψη της κουλτούρας της επιχείρησης. Επιπλέον μπορεί με αυτό τον τρόπο να γνωρίσει διαφορετικούς πελάτες από κάθε τμήματα και να κατανοήσει τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν. Με βάση αυτό αποκτά ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι των άλλων εργαζομένων και μπορεί να αναγνωρίσει τα δυνατά και αδύνατα σημεία του προκειμένου να κάνει τον απαραίτητο προγραμματισμό της καριέρας του.

Ωστόσο, μέσα από αυτή τη διαδικασία της εναλλαγής θέσης πολλές φορές οι εκπαιδευόμενοι δεν δίνουν την απαραίτητη προσοχή στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Επίσης, είναι σημαντικό να γίνει εστίαση στη ψυχολογία του εκπαιδευόμενου διότι με την εναλλαγή θέσεων και την ανάληψη συνεχώς νέων καθηκόντων μπορεί να υπάρχει ψυχολογική κούραση σε συνδυασμό με την αντιμετώπιση των εργαζομένων για το νέο εργαζόμενο.

1.5.3. Μέθοδοι εκπαίδευσης εκτός εργασίας

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Υπάρχουν κάποιοι μέθοδοι εκπαίδευσης είτε για τους εν δυνάμει εργαζομένους είτε για τους εργαζομένους που θέλουν να εξελιχθούν. Αυτές οι μέθοδοι συνήθως εφαρμόζονται εκτός θέσης εργασίας σε κάποια αίθουσα ή σε κάποιο εξωτερικό μέρος από την επιχείρηση. Ουσιαστικά πρόκειται για τις εξής μεθόδους:

- Επιχειρηματικά παιχνίδια

Οι εκπαιδευόμενοι χωρίζονται σε ομάδες αντιπροσωπεύοντας διαφορετικές επιχειρήσεις αναπτύσσοντας τον ανταγωνισμό μεταξύ τους στοχεύοντας στην υλοποίηση συγκεκριμένων στόχων. Τα παιχνίδια αυτά βασίζονται στην ανάπτυξη ικανοτήτων μέσα από τη λήψη αποφάσεων για τις διάφορες μεταβλητές όπως είναι οι πωλήσεις, οι προσλήψεις, η βελτίωση της παραγωγής κλπ.

- Σεμινάρια

Σύμφωνα με αυτή τη μέθοδο οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να παρακολουθήσουν παθητικά τις διαλέξεις που αναφέρονται στο αντικείμενο εργασίας που θέλουν να απασχοληθούν. Τα σεμινάρια είναι μαθήματα μέσα σε αίθουσες διδασκαλίας τα οποία διαρκούν κάποιο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ημερών ή μηνών. Στόχος των σεμιναρίων είναι να καλύπτονται οι ανάγκες που έχουν οι εκπαιδευόμενοι σχετικά με την υλοποίηση της εργασίας τους. Τη διοργάνωση τους την αναλαμβάνει η ίδια η επιχείρηση αναγνωρίζοντας τις ανάγκες που υπάρχουν, από γραφεία συμβούλων, από εκπαιδευτικούς φορείς ή από συλλόγους εργαζομένων.

- Μελέτη περιπτώσεων

Αφού γίνει η οργάνωση των εκπαιδευόμενων σε σχέση με τους εκπαιδευτές τους δίνεται ένα οργανωσιακό πρόβλημα ούτως ώστε να βρουν λύσεις και να διαγνώσουν τις αιτίες που προκλήθηκε. Ο στόχος της μεθόδου αυτής είναι ουσιαστικά να μπορούν οι εργαζόμενοι να ανταλλάσουν ιδέες εφόσον έχουν κατανοήσει το επιχειρησιακό περιβάλλον.

Η μελέτη περιπτώσεων έχοντας σαν βάση την ανάλυση πραγματικών προβλημάτων, δίνει τη δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να συμμετέχουν με επιχειρήματα και διαφορετικές απόψεις. Οι εκπαιδευόμενοι προκειμένου να βρουν λύση στο πρόβλημα βασίζονται στις γνώσεις που έχουν, στις εργασιακές εμπειρίες καθώς και σε διάφορες πληροφορίες που μπορεί να γνωρίζουν.

Μέσα από αυτή τη διαδικασία οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να κατανοήσουν πως δεν υφίσταται ιδανική λύση και τα προβλήματα δεν επιλύονται πάντα καθώς τα στοιχεία που μπορεί να υπάρχουν δεν είναι πλήρη. Αξίζει να σημειωθεί πως ο ρόλος του εκπαιδευτή μέσα στη διαδικασία είναι ο συντονιστής ο οποίος κατευθύνει τη συζήτηση και κάνει ερωτήσεις.

- Μέθοδος ηγεσίας Vroom - Yetton

Αυτή η μέθοδος βασίζεται στη θεωρία ηγεσίας που έχει αναπτυχθεί από τον Vroom και Yetton. Η θεωρία αυτή εξηγεί πως λαμβάνονται οι αποφάσεις από τους ηγέτες έχοντας σαν κριτήρια τη ποιότητα, το χρόνο λήψης αλλά και την αποδοχή. Οι εκπαιδευόμενοι μετά τη διαδικασία αυτή έχουν λάβει τις απαραίτητες γνώσεις για τη

λήψη αποφάσεων και να προσδιορίσουν το στυλ ηγεσίας που θέλουν να ακολουθήσουν.

- Υπόδηση ρόλων

Μέσω διαφόρων ρόλων που υποδύονται οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να εμπλακούν σε ένα περιστατικό και να υποστηρίξουν τις διαφορετικές πλευρές. Ο ρόλος που υποδύονταν εμπεριείχε τις ευθύνες, τις αποφάσεις και τον τρόπο που διαχειρίζονται τα προβλήματα τα στελέχη. Η μέθοδος αυτή έχει ελάχιστο κόστος και είναι ευχάριστη ως προς τους εκπαιδευόμενους διότι δεν είναι παθητικοί απέναντι στη γνώση αλλά ενεργητικοί.

- Ημερίδες – Διαλέξεις – Συνέδρια

Πολύ συχνά οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για την ανάπτυξη των στελεχών είναι κάποιες ημερίδες που ενημερώνουν τα στελέχη για το αντικείμενο της εργασίας που απασχολούνται. Επιπλέον πέρα από τις ημερίδες διοργανώνονται και πολλές διαλέξεις και συνέδρια με υψηλόβαθμα στελέχη που μεταδίδουν τις γνώσεις τους στα εκπαιδευόμενα στελέχη.

- Ενεργός μάθηση

Η ενεργός μάθηση είναι μία μέθοδος για τα μεσαία και τα ανώτερα στελέχη μέσα σε αίθουσες διδασκαλίας και εκτέλεσης έργων στο χώρο εργασίας. Ουσιαστικά τα στελέχη αναλαμβάνουν προβλήματα αναφορικά με άλλα τμήματα της επιχείρησης.

- Εκπαίδευση ευαισθησίας

Η εκπαίδευση ευαισθησίας στοχεύει στην ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων μέσω της αλληλεπίδρασης με τις διαφορετικές συμπεριφορές. Μέσω αυτής της εργαστηριακής μορφής εκπαίδευση αναπτύσσονται η αυτογνωσία και η κατανόηση των άλλων συμπεριφορών. Πρόκειται για μία μορφή εκπαίδευσης βασισμένη στη συζήτηση και στη έκφραση των πραγματικών και ειλικρινών συναισθημάτων τους σχετικά με το πώς βλέπουν τους άλλους. Για να επιτευχθεί η διαδικασία αυτής της μεθόδου θα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι οι εκπαιδευόμενοι

να δεχθούν οποιαδήποτε συμπεριφορά και να μην πιεστούν ψυχολογικά για να εκφράσουν τα συναισθήματα τους.

- Πανεπιστημιακά Προγράμματα

Τα πανεπιστημιακά προγράμματα ξεκίνησαν από την Ευρώπη και την Αμερική και το τελευταίο καιρό έχουν ενταχθεί σαν μορφή εκπαίδευσης και στη χώρα μας. Ουσιαστικά πρόκειται για μάστερ στη διοίκηση επιχειρήσεων που καλούνται να κάνουν τα στελέχη για να εμπλουτίσουν τη γνώση τους πάνω στο αντικείμενο που απασχολούνται. Συνήθως τα προγράμματα αυτά προσφέρονται από ιδιωτικούς ή/και δημόσιους φορείς για την ενίσχυση των στελεχών στο χώρο εργασίας.

- Εκπαίδευση εξ' αποστάσεως (e- learning)

Η εκπαίδευση εξ' αποστάσεως πραγματοποιείται μέσω του διαδικτύου διευκολύνοντας τα στελέχη να αποκτήσουν γνώσεις χωρίς να διαταράζουν τη καθημερινότητα τους. Η εκπαίδευση μέσω δικτύου ενθαρρύνει τη συνεργασία των εκπαιδευόμενων δίνοντας τους τη δυνατότητα αναζήτησης πηγών πληροφοριών. Επιπλέον τους δίνει τη δυνατότητα της αλληλεπίδρασης με άλλους εκπαιδευόμενους προκειμένου να μπορεί να γίνει ανταλλαγή πληροφοριών και να αναπτυχθούν διαπροσωπικές σχέσεις.

Κεφάλαιο Δεύτερο: Το επάγγελμα του Ορκωτού Λογιστή

2.1. Περιεχόμενο ελεγκτικού επαγγέλματος

Τα θεσμικά όργανα που περιλαμβάνονται μέσα στο θεσμό της Ανώνυμης εταιρείας είναι η Γενική Συνέλευση, το Διοικητικό Συμβούλιο και ο Ελεγκτής. Ο ρόλος του Ελεγκτή απαιτεί αυξημένα επαγγελματικά προσόντα και λειτουργική και προσωπική ανεξαρτησία.

Το επάγγελμα του Ορκωτού λογιστή είναι πολύ απαιτητικό διότι εφαρμόζει τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα όπως αυτά έχουν αποτυπωθεί από το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών που είναι μέλος της International Federation of Accountants (IFAC).

Μέσω των ελεγκτικών προτύπων όπως αποτυπώνονται από την IFAC προσδιορίζονται και οι αρχές που θα πρέπει να έχει ο κάθε Ορκωτός Ελεγκτής. Παραδείγματα αυτών των αρχών είναι τα εξής:

- Τα προσόντα που θα πρέπει να κατέχουν για να μπορούν να εξασκούν το επάγγελμα του Ορκωτού θα πρέπει να εναρμονίζονται με την 8^η Οδηγία 84/253 της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με την οποία προσαρμόζεται και η Ελληνική Νομοθεσία.
- Οι Ορκωτοί θα πρέπει να είναι ανεξάρτητοι προσωπικά και λειτουργικά διενεργώντας τον κάθε έλεγχο προς αποφυγήν πιθανών λαθών. (Οδηγία 84/253, Π.Δ 226/1992)
- Είναι καθήκον του Ορκωτού Ελεγκτή να μπορεί να διενεργεί τον κάθε έλεγχο με υπευθυνότητα και αντικειμενικότητα ούτως ώστε να διασφαλίζεται η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων του ελέγχου.
- Τέλος, ο έλεγχος κάθε Ορκωτού Ελεγκτή πρέπει να είναι σύμφωνος με τα Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα.

2.2. Προϋποθέσεις εγγραφής Ασκούμενου Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή

Το επάγγελμα του Ορκωτού λογιστή περιέχει διάφορες βαθμίδες τις οποίες θα πρέπει να έχει αρκετή προϋπηρεσία κάποιος για να τις κατακτήσει. Ωστόσο για να μπορέσει κάποιος να εισαχθεί στο επάγγελμα αυτό θα πρέπει να πληροί τις απαιτούμενες προϋποθέσεις προκειμένου να εισαχθεί στη πρώτη βαθμίδα του ασκούμενου Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή.

Ως ασκούμενος Ορκωτός θέλοντας να διοριστεί είναι απαραίτητο να διαθέτει τα προσόντα και να πληροί τις εξής προϋποθέσεις:

- Αρχικά θα πρέπει να έχει ελληνική ιθαγένεια είτε να είναι Έλληνας υπήκοος είτε να είναι γενικότερα υπήκοος κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης με μόνιμη κατοικία την Ελλάδα.
- Να διαθέτει τα απαραίτητα ως προς τους τίτλους σπουδών. Είναι σημαντικό να κατέχει πτυχίο στον ίδιο κλάδο δηλαδή των οικονομικών ή εμπορικής επιστήμης από Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της Ελλάδας. Στη περίπτωση αυτή αν επιθυμεί ο ίδιος να είναι κάτοχος μεταπτυχιακού ειδικότερα στο κλάδο της ελεγκτικής αποτελεί επιπλέον προσόν.
- Να έχει λευκό ποινικό μητρώο δηλαδή να μην διαπράξει κάποιο ποινικό αδίκημα
- Να τον προωθεί ο χαρακτήρας του. Συγκεκριμένα να διαθέτει ακέραιο χαρακτήρα και να διαπρέπει ως άνθρωπος για τις αρχές και την αρετή του. Για να επιλεγθεί ο ενδιαφερόμενος για αυτή τη θέση εξετάζεται ο φάκελος του από το Εποπτικό Συμβούλιο και να περάσει ο ίδιος από συνέντευξη για να αποδείξει το ποίον του σαν άνθρωπος. Σε περίπτωση απόρριψης του υποψηφίου είναι απαραίτητο να αιτιολογηθεί πλήρως από το Συμβούλιο.

Έπειτα από την επιλογή του υποψηφίου ως ασκούμενος μετά από ένα χρονικό διάστημα 2 χρόνων προϋπηρεσίας μπορεί να αναβαθμιστεί και να αναλάβει τη θέση του Δόκιμου Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή. Παράλληλα για να μπορέσει να προχωρήσει στη κλίμακα των βαθμίδων σαν Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής θα πρέπει

να επιτύχει στις εξετάσεις της ενότητας Α σύμφωνα με το άρθρο 11 του παρόντος (αρ.1§6 του Π.Δ.341/97). Ωστόσο το περιεχόμενο των απαιτούμενων γνώσεων συμπεριλαμβάνει και τη γνώση μίας ξένης γλώσσας δικαιολογώντας την με το αντίστοιχο πτυχίο. Εάν δεν κατέχει το πτυχίο κάποιας ξένης γλώσσας υποχρεούται να παρακολουθήσει αντίστοιχα μαθήματα σε μία ξένη γλώσσα που συμπεριλαμβάνεται στις επίσημες γλώσσες των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Προκειμένου να αναβαθμιστεί ο υποψήφιος από Δόκιμος σε Επίκουρος Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής θα πρέπει να έχει διετήs προϋπηρεσία στη βαθμίδα του Δόκιμου και να έχει επιτύχει σε όλες τις εξετάσεις της ενότητας Β, όπως ορίζεται από το άρθρο 11 του παρόντος (αρ.1§6 του Π.Δ.341/97).

Εφόσον ο υποψήφιος ασκήσει το επάγγελμα ως επίκουρος Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής για μία τριετία και μπορεί να αποδείξει το ελεγκτικό του έργο καθώς και έχει περάσει επιτυχώς τις εξετάσεις της ενότητας Γ μπορεί να αναβαθμιστεί πλέον επίσημα σε Ορκωτό Ελεγκτή Λογιστή. Αφού έχει αναβαθμιστεί θα πρέπει να γνωρίζει ότι θεωρείται προαπαιτούμενο η κατοχή άδειας ασκήσεως επαγγέλματος του αντίστοιχου επαγγέλματος και σε άλλη επικράτεια της Ευρωπαϊκής Κοινότητας όπως ορίζεται από τα εδάφια γ και δ της παραγράφου 1 και έχει επιτύχει στις εξετάσεις που ορίζονται από την παράγραφο 4 του άρθρου 11 του παρόντος (άρθρο 2 § 5 Π.Δ 121/1993).

Τονίζεται πως οποιοσδήποτε που ανήκει στις παραπάνω βαθμίδες αποτελέσει κατά τη διάρκεια του ελεγκτικού του έργου οποιοδήποτε από τις προϋποθέσεις των εδαφίων α, β, δ ή στοιχεία από το γ τότε διαγράφεται από το Μητρώο που προβλέπεται από το άρθρο 13 του παρόντος με απόφαση από το Εποπτικό Συμβούλιο συνοδευόμενη με την αιτιολογία της.

2.3. Εξετάσεις αναβάθμισης Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Όπως προαναφέρθηκε για να αναβαθμιστεί ο υποψήφιος από βαθμίδα σε βαθμίδα θα πρέπει να είναι ικανός και να επιτύχει σε μία σειρά εξετάσεως για την ολοκλήρωση όλων των βαθμίδων. Με αυτό τον τρόπο θα είναι προετοιμασμένος για να πάρει την άδεια ασκήσεως επαγγέλματος και να ασκεί το επάγγελμα του Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή.

Οι εξετάσεις χωρίζονται σε τρεις ενότητες οι οποίες πραγματοποιούνται μία φορά το χρόνο γραπτώς υπό την ευθύνη ειδικής Εξεταστικής Επιτροπής και υπό την επιτήρηση του Εποπτικού Συμβουλίου σε διάφορα εξεταστικά κέντρα. Η διεξαγωγή αυτών των εξετάσεων στοχεύει στην διακρίβωση των θεωρητικών και πρακτικών γνώσεων και στην εφαρμογή αυτών κατά την διενέργεια ελεγκτικών έργων. Οι ενότητες στις οποίες εξετάζονται οι υποψήφιοι υπό την ευθύνη της Ελεγκτικής Επιτροπής που αποφασίζει το Εποπτικό Συμβούλιο είναι οι εξής:

Ενότητα Α

1. Λογιστική Ι (Γενική λογιστική και λογιστική εταιρειών)
2. Ελεγκτική Ι (Αρχές και μέθοδοι της Ελεγκτικής)
3. Φορολογία Ι (Κώδικας Φορολογικών Στοιχείων)
4. Στοιχεία Αστικού και Εμπορικού Δικαίου
5. Μαθηματικά και Στατιστικές Μέθοδοι
6. Μία από τις επίσημες γλώσσες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας ούτως ώστε να αποδεικνύεται η επαρκής γνώση και η βέλτιστη χρήση της
7. Οικονομική Επιχειρήσεων , πολιτική οικονομία και χρηματοοικονομικά
8. Βασικές αρχές της οικονομικής διαχείρισης των επιχειρήσεων

Ενότητα Β

1. Λογιστική ΙΙ (Βιομηχανική και Διοικητική Λογιστική)
2. Λογιστικά Πρότυπα και Σχέδια (Ελληνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο, Κλαδικά Εθνικά Λογιστικά Σχέδια, Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα)
3. Δίκαιο Εταιρειών και Πτωχευτικό Δίκαιο
4. Λογιστικές Εφαρμογές της Πληροφορικής

5. Ελεγκτική ΙΙ (Εσωτερικός Έλεγχος)

Ενότητα Γ (Βασίζεται στο άρθρο 12)

1. Ελεγκτική ΙΙΙ (Διαμόρφωση και διατύπωση πορισμάτων ελέγχου, ειδικοί έλεγχοι, επαγγελματική δεοντολογία)
2. Λογιστική ΙΙΙ (Ανάλυση οικονομικών καταστάσεων)
3. Φορολογία ΙΙ (Εξειδικευμένα θέματα φορολογίας εισοδήματος και λοιποί φόροι)
4. Εργατικό Δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης)
5. Λογιστική ΙV (Ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις)

Υπογραμμίζεται πως το Εποπτικό Συμβούλιο είναι αρμόδιο για τον ορισμό της ύλης των παραπάνω ενότητων. Κάθε βαθμίδα όπως προαναφέραμε αντικατοπτρίζει μία ενότητα Α ή Β ή Γ. Οι υποψήφιοι έχουν τη δυνατότητα να εξεταστούν μέχρι τις 3 φορές και να αποτύχουν σε μία ενότητα αφού μετά αποκλείονται από τις εξετάσεις των άλλων ενότητων.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

2.4. Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Το περιεχόμενο του επαγγέλματος ενός Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή είναι η βάση για να μπορέσει κάποιος υποψήφιος να εισαχθεί σε αυτό τον κλάδο. Ωστόσο είναι απαραίτητο μετά που θα λάβει την άδεια ασκήσεως επαγγέλματος να εγγραφεί στο Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών.

Το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών υπάρχει ως μορφή Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου. Ιδρύθηκε με το Π.Δ 226/1992 (ΦΕΚ 120 Α') κατά νομοθετική εξουσιοδότηση του άρθρου 75 του νόμου 1969/91. Λαμβάνοντας υπόψη το άρθρο 2 του Π.Δ 226/92 η λειτουργία του Σ.Ο.Ε.Λ στοχεύει στην άσκηση ελέγχου οικονομικής διαχείρισης κάθε είδους δημόσιου ή ιδιωτικού οργανισμού ή άλλου νομικού δημόσιου ή ιδιωτικού προσώπου. Ουσιαστικά αποβλέπει στην άσκηση ελεγκτικών έργων από ανθρώπους με διαφάνεια και υπευθυνότητα ούτως ώστε να υπάρχει διασφάλιση της εγκυρότητας και αξιοπιστίας των ευρημάτων των ελέγχων.

Σκοπός του Σ.Ο.Ε.Λ είναι μέσω του Εποπτικού Συμβουλίου που αποτελείται από επτά άτομα να προάγουν την Λογιστική και την Ελεγκτική Επιστήμη.

2.4.1. Η ίδρυση του Σώματος Ορκωτών Λογιστών

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Οι έλεγχοι αναφορικά με τις οικονομικές καταστάσεις μέχρι το 1957 είχαν τυπική μορφή είτε Ισολογισμοί είτε Πίνακες διαθέσεως αποτελεσμάτων κλπ. Το Σώμα Ορκωτών Λογιστών δημιουργήθηκε εκείνη τη χρονική περίοδο όπου οι λεγόμενοι ελεγκτές περιόριζαν τη δράση τους στην υπογραφή τους υπό του Διοικητικού Συμβουλίου και διοριζόμενοι όπως απαιτείται από τη Γενική Συνέλευση. Ωστόσο εκείνη την εποχή υπογραμμίζεται ότι οι Ελεγκτές δεν είχαν ούτε την απαραίτητη γνώση για τη διενέργεια των ελέγχων ούτε και τα απαραίτητα προσόντα. Επομένως η υπογραφή των εκθέσεων ήταν εντελώς τυπική και η εταιρία ήταν μετά την διενέργεια του ελέγχου υποχρεωμένη να καταβάλει την αμοιβή του Ελεγκτή.

2.4.2. Έναρξη λειτουργίας Σώματος Ορκωτών Λογιστών το 1957 και η εξέλιξη του

Μέσα από το Σώμα Ορκωτών Λογιστών που ξεκίνησε να εδραιώνεται στο χώρο της ελεγκτικής αναπτύχθηκε η διαδικασία του ελέγχου και ξεφυγε από την απλή τυπικότητα που υπήρχε. Ο έλεγχος άρχισε να γίνεται πιο ουσιαστικός και λήφθηκαν αρκετά μέτρα ούτως ώστε να υπάρξει μία τυποποίηση των ορθών διαδικασιών. Ειδικότερα με το Ν.Δ 3329/1955 και σύμφωνα με το τροποποιητικό του Ν.Δ 4107/1960 επάρθηκαν οι εξής αποφάσεις:

- i. Ο Ορκωτός Λογιστής απαγορεύεται να αναμειχθεί στο καθορισμό της αμοιβής του ούτως ώστε να μην υπάρξει αμφιβολία ότι υπάρχουν σχέσεις συμφέροντος. Επιπλέον δε μπορεί να εμπλακεί στο διορισμό του ελεγκτή ως προς την αποφυγή τυχόν σχέσεων και απουσίας της διαφάνειας που είναι απαραίτητη από τη μεριά του.
- ii. Οι αποδοχές του Ορκωτού ορίζονται από το Εποπτικό Συμβούλιο σύμφωνα με το οποίο αμειβόταν κιάλας. (άρθρα 2 και 14 Ν.Δ 3329/1955)
- iii. Τα πρόσωπα που εμπεριέχονταν μέσα στο Εποπτικό Συμβούλιο, ήταν άνθρωποι με ιδιαίτερο κύρος που διοριζόταν με κοινή υπουργική απόφαση. Ουσιαστικά πρόκειται για κατόχους Πανεπιστημιακής έδρας, μέλη του Ελεγκτικού Συνεδρίου καθώς και τον εκλεγμένο Πρόεδρο του Σώματος των Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών που οριζόταν σύμφωνα με τον νόμο (άρθρο 6 Ν.Δ 3329/1955). Οι αρμοδιότητες που κατείχαν αυτά τα πρόσωπα ήταν τα εξής:

α) Μέσα από διαγωνισμούς γίνεται η πρόσληψη νέων μελών, που υποχρεωτικά πρέπει να γίνονται στη κατώτατη βαθμίδα του Δόκιμου Ορκωτού Λογιστή από πτυχιούχους πανεπιστημιακών οικονομικών σχολών.

β) Είναι υπεύθυνοι για τις προαγωγές αλλά και για την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας

γ) Καθορίζουν το ύψος των αμοιβών των μελών του Σώματος.

iv. Είναι απαραίτητο να ακολουθηθεί η κατάρτιση ενός πίνακα ο οποίος εμπεριέχει έξι Ορκωτούς ελεγκτές λογιστές ούτως ώστε να εκλεγεί ο

κατάλληλος για τη διενέργεια ελέγχου σε μία ανώνυμη εταιρεία βάσει άρθρου 2 Ν.Δ 4107/1960, 20 Ν.Δ 4237/1962 και 36 παρ. 2 κωδικ. Ν. 2190/1920. Για τους λοιπούς ελέγχους ο Ορκωτός θα πρέπει να οριστεί από το Εποπτικό Συμβούλιο. Πέρα από αυτό είναι υπεύθυνοι για τον καθορισμό των αμοιβών αλλά και τον τρόπο κατάθεσης σε κάποιο λογαριασμό για τη κάλυψη των δαπανών λειτουργίας του Σώματος (άρθρο 14 Ν.Δ 3329/1955).

α) Τα εκλεγμένα μέλη από τα οποία αποτελείται η Διοικούσα Επιτροπή είναι αρμόδια για τα επαγγελματικά θέματα (άρθρο 8 Ν.Δ 3329/1955).

β) Βάσει του άρθρου 12 παρ. 1 και άρθρου 14 παρ. 1 του Ν.Δ 3329/1955 ορίζεται ότι το επάγγελμα των Ορκωτών Λογιστών θεωρείται ως δημόσιο λειτούργημα και δεν χαρακτηρίζονται ως δημόσιοι υπάλληλοι. Για το λόγο αυτό τονίζεται πως οι Ορκωτοί Λογιστές είναι ανεξάρτητοι και δεν υφίσταται καμία παρέμβαση στο έργο τους. Παράλληλα σημειώνεται λόγω αποφυγής σχέσεων συμφερόντων δεν επιτρέπεται κανένα είδος συνεννόησης μεταξύ του ελεγχόμενου και του Ορκωτού Λογιστή.

γ) Οι Ορκωτοί Λογιστές και το λειτούργημα που ασκούν τίθενται υπό αυστηρές διατάξεις ασυμβίβαστου αυτού και οποιοδήποτε άλλου επαγγέλματος από το οποίο μπορούν να αμείβονται επιπρόσθετα. Με αυτό τον τρόπο προσπάθησαν να αποκλείσουν περιπτώσεις έργων που θα μπορούσε να υπάρχει σχέση μεταξύ του Ορκωτού Λογιστή και του ελεγχόμενου. Επιπλέον για να διασφαλιστεί ο διαχωρισμός των έργων αυτών ορίστηκε ένα χρονικό διάστημα πέντε χρόνων μετά το οποίο ο Ορκωτός Λογιστής υποχρεούται να αλλάξει εταιρεία.

δ) Τα προσόντα που θα έπρεπε να κατείχε ο κάθε Ορκωτός Λογιστής καθώς και το ήθος, ο χαρακτήρας αλλά και η αρετή ορίζονταν νομοθετικά από τα άρθρα 10 Ν.Δ 3329/1955 και 2 Β.Δ 737/1961.

Στόχος των παραπάνω μέτρων ήταν η διασφάλιση της ανεξαρτησίας του Ορκωτού Λογιστή επαγγελματικά καθώς αυτό το έργο ήταν το σπουδαιότερο από αυτά που έπρεπε να επιτελέσει το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών. Τα παραπάνω μέτρα αποτέλεσαν κυρίως εισηγήσεις Άγγλων Ορκωτών Λογιστών, οι οποίοι εκείνη τη χρονική περίοδο κατείχαν τον ρόλο των Τεχνικών Συμβούλων του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών.

Ωστόσο η Ελλάδα φαίνεται να προσαρμόστηκε στην 8^η Κοινοτική Οδηγία 84/253/ΕΟΚ το 1988 όπου αναπτύχθηκε η νομοθεσία βάσει αυτής αναφορικά με τους ελεγκτές και γενικότερα το ελεγκτικό επάγγελμα.

Το επάγγελμα του Ορκωτού που χαρακτηρίζεται και ως εξωτερικός ελεγκτής ξεχωρίζει από οποιοδήποτε ελεύθερο επάγγελμα αφού δεν θεωρείται ούτε δικηγόρος ούτε γιατρός. Ωστόσο αν ήθελε κάποιος να παρομοιώσει το επάγγελμα αυτό με ένα ελεύθερο επάγγελμα θα ήταν σίγουρα αυτό του Δικαστή. Αυτό συμβαίνει διότι ο Ορκωτός Λογιστής καλείται να αντιμετωπίσει τα οικονομικά θέματα της επιχείρησης αντικειμενικά χωρίς να υποστηρίζει τα συμφέροντα της επιχείρησης.

2.4.3. Η πορεία του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών μετά την αλλαγή της μορφής οργανώσεως και την ίδρυση των Ελεγκτικών εταιρειών.

Σύμφωνα με το άρθρο 75 του νόμου 1969/1991 το οποίο τροποποιήθηκε με τα άρθρα 32 Ν. 2076/1992 και 18 παρ. 1 και 8 του Ν. 2231/1994 υφίσταται μεταβολή της μορφής οργανώσεως αλλά και της λειτουργίας του ελεγκτικού επαγγέλματος. Οι ειδικότεροι όροι σχετικά με τις υφιστάμενες αλλαγές που καθορίστηκαν από το Προεδρικό Διάταγμα αλλά και την 8^η Οδηγία της Ε.Ε.

Έπειτα από αυτή την αναδιάρθρωση του ελεγκτικού επαγγέλματος δημιουργήθηκαν κάποιοι όροι αναφορικά με τις εγγραφές των Ορκωτών στο μητρώο που υπάρχει και κατά την άσκηση του επαγγέλματος εφαρμόστηκαν οι εξής:

- Σχετικά με τη σύσταση του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών είναι απαραίτητο να αποτελείται από καταρτισμένους επαγγελματίες Ορκωτούς Λογιστές οι οποίοι θα ασκούσαν το επάγγελμα ανεξάρτητα με διαφάνεια και έπειτα θα ακολουθήσει η εγγραφή τους στο Μητρώο. Σημειώνεται ότι το Μητρώο των Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών είναι ένα δημόσιο βιβλίο στο οποίο καταγράφονται όλοι οι Ορκωτοί Ελεγκτές Λογιστές μαζί με την εταιρεία στην οποία υπάγονται εάν φυσικά βρίσκονται σε μία εταιρεία μόνιμα (άρθρα 1 και 2 του Π.Δ).
- Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για να εγγραφεί κάποιος Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής έχουν οριστεί από το άρθρο 10 παρ. 5 του Π.Δ καθώς

και από τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 24 του ίδιου Π.Δ. Βέβαια έπειτα από τις αρχικές προϋποθέσεις που είχαν τεθεί, υπήρξαν κάποιες μεταβολές διότι ήταν πολύ αυστηρές σαν προϋποθέσεις παρεμποδίζοντας συχνά του Ορκωτούς που θέλουν να εγγραφούν. Για το λόγο αυτό το Μητρώο των Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών δέχτηκε κάποιες τροποποιήσεις σχετικά με τις προϋποθέσεις που απαιτούνται βάσει του άρθρου 2 Ν. 2257/1994.

- Πέρα από τις μεμονωμένες εγγραφές των Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών υπάρχουν εγγεγραμμένες ελεγκτικές εταιρείες που πληρούν τις προϋποθέσεις βάσει του άρθρου 17 του Π.Δ. Αξίζει να σημειωθεί πως σήμερα είναι ενταγμένες στο μητρώο 23 εταιρείες.
- Το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών συγκεκριμένα αποτελείται από :

Γενική Συνέλευση: Πρόκειται για το ανώτατο όργανο του Σώματος. Η γενική συνέλευση συγκαλείται τακτικά κάθε έτος σε διάστημα τεσσάρων μηνών και κάποιες φορές εκτάκτως από το Εποπτικό Συμβούλιο. Η Γενική Συνέλευση παίρνει τις αποφάσεις σχετικά με την οργάνωση αλλά και την άσκηση του επαγγέλματος, εγκρίνει τις οικονομικές καταστάσεις και τον προϋπολογισμό καθώς και εκλέγει τα πρόσωπα του Εποπτικού Συμβουλίου.

Εποπτικό Συμβούλιο: Ουσιαστικά είναι αυτό που διοικεί το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών το οποίο αποτελείται από έξι άτομα.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Κεφάλαιο Τρίτο: Εκπαίδευση Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

3.1. Ινστιτούτο Εκπαίδευσης Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Το επάγγελμα του Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή διακατέχεται από μεγάλο βαθμό πολυπλοκότητας λόγω των νομοθεσιών, του εύρους της εργασίας αλλά και του βαθμού σημαντικότητας των ελεγκτικών έργων.

Για τις ανάγκες που προέκυψαν για εκπαίδευση των Ορκωτών Λογιστών δημιουργήθηκε το Ινστιτούτο Εκπαίδευσης από το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών το 1997 ούτως ώστε μετά από τη λήψη των γνώσεων του πρώτου πτυχίου να γίνει εξειδίκευση των Ορκωτών Λογιστών ειδικότερα στην Ελεγκτική στα άτομα που έχουν πρόσβαση στο Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών. Ουσιαστικά το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών ((ΙΣΟΕΛ) αποσκοπεί στην εξέλιξη των ήδη εγγεγραμμένων Ορκωτών για τη διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών που προσφέρουν. Στοχεύοντας εν μέρει στην ανάπτυξη του κλάδου κάτι το οποίο θα επιτυγχανόταν με την επαγγελματική μεταπτυχιακή κατάρτιση αλλά και την επιμόρφωση των διαφόρων μελών.

3.2. Παροχές του ΙΕΣΟΕΛ

Το Ινστιτούτο Εκπαίδευσης από το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών έχει τη δυνατότητα να παρέχει μία διετή μεταπτυχιακή κατάρτιση σε όλους τους πτυχιούχους του κλάδου είτε προέρχονται από τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) είτε από τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ). Πέρα από τα άτομα που προορίζονται για το ελεγκτικό επάγγελμα λαμβάνουν εκπαίδευση και άτομα που κατέχουν θέσεις στελεχών σε επιχειρήσεις που θέλουν να εμβαθύνουν στην εφαρμοσμένη Λογιστική και Ελεγκτική.

Το πρόγραμμα το οποίο παρέχεται από το ΙΕΣΟΕΛ, έχοντας κύρια μέρη την εφαρμοσμένη Λογιστική και Ελεγκτική εμπεριέχει και όλα τα γνωστικά αντικείμενα των επαγγελματικών εξετάσεων βάσει του Π.Δ 226/1992 όπως προστέθηκε με το άρθρο 8 του Ν. 3693/2008 κατ' εφαρμογή της οδηγίας 2006/43 Ε.Κ για την απόκτηση αδείας ασκήσεως επαγγέλματος του Ορκωτού Λογιστή. Επίσης το ΙΕΣΟΕΛ παρέχει κάποιες οικονομικές και λογιστικές εκδόσεις αναφορικά με το σύνολο των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων , τις διερμηνείες αυτών (αριθμ. 1-25), τα Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα μέχρι το έτος 2000 και τέλος τα Ελληνικά Ελεγκτικά Πρότυπα που βρίσκονται και μεταφρασμένα στην Αγγλική γλώσσα.

3.3. Στόχοι του ΙΕΣΟΕΛ

Οι στόχοι του ΙΕΣΟΕΛ γενικότερα είναι οι εξής:

- ❖ Η εκπαίδευση των Ορκωτών Λογιστών που ανήκουν στο Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών
- ❖ Η επιμόρφωση των Ορκωτών Λογιστών που ανήκουν στο Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών
- ❖ Η επαγγελματική κατάρτιση και μετεκπαίδευση των πτυχιούχων που προέρχονται από Ανώτατα και Τεχνολογικά Ιδρύματα στα γνωστικά αντικείμενα της Ελεγκτικής και Λογιστικής
- ❖ Η πραγματοποίηση επιμορφωτικών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων προς τρίτους
- ❖ Η διεξαγωγή έρευνας και συγγραφή μελετών
- ❖ Η διοργάνωση συνεδρίων και ημερίδων
- ❖ Η συμμετοχή σε ολοκληρωμένα προγράμματα εκπαίδευσης Εθνικών και Κοινοτικών πρωτοβουλιών
- ❖ Η συγγραφή βοηθημάτων εκπαίδευσης για τους εκπαιδευόμενους Ορκωτούς Λογιστές

Υπογραμμίζεται πως το Διοικητικό Συμβούλιο που εκπροσωπεί το Ινστιτούτο Εκπαίδευσης αποτελείται από πέντε έως επτά μέλη. Οι σύμβουλοι που μετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο διορίζονται από την Γενική Συνέλευση και έπειτα το Δ.Σ εκλέγει Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο και Οικονομικό Επόπτη συγκροτώντας ένα σώμα.

Ωστόσο για όλα τα θέματα του Ινστιτούτου Εκπαίδευσης αποφασίζει η Συνέλευση των Εταίρων η οποία δεσμεύει και το Δ.Σ.

Οι αρμοδιότητες για τις οποίες είναι υπεύθυνη η Συνέλευση είναι οι εξής:

- ❖ Διορισμός Διοικητικού Συμβουλίου
- ❖ Η τροποποίηση του Καταστατικού σε περιπτώσεις αύξησης ή μείωσης των εισφορών των Εταίρων
- ❖ Η έγκριση του απολογισμού των πεπραγμένων του Διοικητικού Συμβουλίου, του οικονομικού απολογισμού και του ετήσιου ισολογισμού.
- ❖ Ο διορισμός των Ελεγκτών
- ❖ Η λύση της εταιρίας

3.4. Εισηγητές

Στο ΙΕΣΟΕΛ υπάρχουν περίπου 60 άτομα τα οποία είναι έμπειροι εισηγητές και κατατάσσονται ως:

- ❖ Καθηγητές ΑΕΙ αποτελεί περίπου το 45%
- ❖ Ορκωτοί Ελεγκτές Λογιστές με ιδιαίτερες σπουδές όπως το μεταπτυχιακό ή το δεύτερο πτυχίο αλλά και μακρόχρονη εμπειρία σε ελέγχους όπου αποτελεί περίπου το 40%
- ❖ Υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων της Δημόσια Διοίκησης σε θέματα όπως η φορολογία του εισοδήματος που αποτελούν το 15%.

3.5. Εκπαιδευόμενοι στον ίδιο κλάδο

Οι εκπαιδευόμενοι που προέρχονται από τον ίδιο κλάδο κατέχοντας κάποιο πτυχίο από Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα ή Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα ξεκινούν τις σπουδές του μεταπτυχιακού που παρέχεται από το Ινστιτούτο Εκπαίδευσης το οποίο όπως προαναφέρθηκε διαρκεί δύο χρόνια και συνολικά 400 ώρες ανά έτος. Αφότου τελειώσουν το κύκλο του μεταπτυχιακού οι Ορκωτοί Λογιστές λαμβάνουν έναν Τίτλο Μεταπτυχιακής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Οι εξετάσεις πραγματοποιούνται βάσει του Κανονισμού Διεξαγωγής Επαγγελματικών Εξετάσεων των μελών του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών (ΦΕΚ 710/19.05.1999). Επιπλέον το μεταπτυχιακό πρόγραμμα διενεργείται αυτές τις δύο χρονιές σύμφωνα με το Κανονισμό Λειτουργίας Μεταπτυχιακού Προγράμματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

3.6. Εκπαίδευση Στελεχών Επιχειρήσεων

Τα στελέχη των επιχειρήσεων που αποφασίζουν να εκπαιδευτούν σε αυτό το κλάδο ειδικότερα λαμβάνουν γνώση 29 γνωστικών αντικειμένων όπως έχουν οριστεί από το Π.Δ 226/1992 και συνολικά 18 τομέων βάσει της Οδηγίας 84/253 της Ευρωπαϊκής Ένωσης που απαιτούνται ως γνώσεις από αυτούς που θέλουν να απασχοληθούν με το Ελεγκτικό επάγγελμα.

Το πρόγραμμα αυτό περιλαμβάνει δύο κύκλους ετησίων σπουδών με συνολική διάρκεια 800 διδακτικών ωρών. Έπειτα διεξάγονται εξετάσεις δύο φορές μέσα στο χρόνο ούτως ώστε να διαπιστωθεί η ορθή απόκτηση γνώσεων.

Η ύλη που διδάσκονται αξίζει να σημειωθεί πως αποτελεί τη βάση για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Τίτλου και μετά την απόκτηση του Μεταπτυχιακού μπορεί κάποιος να αποκτήσει το Πανεπιστημιακό Τίτλο Master στην εφαρμοσμένη Ελεγκτική – Λογιστική από το Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ).

Κεφάλαιο Τέταρτο: Μεθοδολογία έρευνας

Η επιλογή της μεθόδου έρευνας είναι πολύ σημαντική και πρέπει να γίνει σε σχέση με τις συνθήκες και τους στόχους της μελέτης (Arksey & Knight, 1999). Η παρούσα ερευνητική μελέτη βασίζεται στη διερεύνηση του ρόλου της εκπαίδευσης του προσωπικού στον κλάδο των ορκωτών λογιστών, με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν ορκωτοί ελεγκτές στην Αθήνα.

Συγκεκριμένα διενεργήθηκαν συνεντεύξεις σε Ορκωτούς Ελεγκτές Λογιστές συνοδευόμενες με ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο μέσω της δημιουργίας φόρμας ερωτηματολογίου της Google για την διευκόλυνση της διαδικασίας κατά τη διάρκεια του φθινοπώρου του 2018. Η υπόθεση στην οποία βασίζεται η έρευνα είναι ότι οι ορκωτοί ελεγκτές δεδομένου του ευμετάβλητου περιβάλλοντος θα πρέπει να εκπαιδεύονται διαρκώς προκειμένου να αναπτύσσονται οι ικανότητες τους σε όλους τους τομείς και να βελτιώνεται η ποιότητα του ελεγκτικού τους έργου. Οι συνεντεύξεις στη συνέχεια συνέβαλαν στην υποστηρίξη ή να αμφισβήτηση αυτής της υπόθεσης και να δώσουν έναυσμα για περαιτέρω έρευνα .

Στο πλαίσιο της έρευνας διανεμήθηκαν 75 ερωτηματολόγια, τελικά ελήφθησαν 65 ορθά συμπληρωμένα ερωτηματολόγια. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας απαρτιζόταν από 15 ερωτήσεις κλειστού τύπου και μια ερώτηση ανοικτού τύπου προκειμένου να διερευνηθούν με λεπτομέρεια οι γνώμες των ελεγκτών. Οι ερωτήσεις στην πλειοψηφία τους αποτυπώθηκαν με την πενταβάθμια κλίμακα Likert όπου το 1 αντιστοιχεί στο καθόλου και το 5 στο πάρα πολύ.

Οι απαντήσεις μόλις συλλέχθηκαν, κωδικοποιήθηκαν και καταχωρήθηκαν στο πρόγραμμα SPSS 21.0 ως ποιοτικές και ποσοτικές μεταβλητές για να καταστεί δυνατή η περαιτέρω ανάλυσή τους. Με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα και το σκοπό της έρευνας οι στατιστικές αναλύσεις που κρίθηκαν αναγκαίες για την ολοκλήρωση της έρευνας ήταν η περιγραφική στατιστική, η επαγωγική στατιστική μέσω συσχετίσεων (Pearson) και η παραγοντική ανάλυση (factor).

4.1. Ερευνητικός σκοπός

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει το ρόλο της εκπαίδευσης του ορκωτού ελεγκτή. Πιο αναλυτικά εξετάζονται τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Κατά πόσον είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των ορκωτών ελεγκτών στις εταιρείες;
- Ποιοι παράγοντες καθιστούν απαραίτητη την εκπαίδευση των ορκωτών ελεγκτών;
- Πως η εκπαίδευση επιδρά στις γνώσεις και τις ικανότητες των ορκωτών ελεγκτών;
- Σε πιο στάδιο εργασίας είναι περισσότερο απαραίτητη η εκπαίδευση των ορκωτών ελεγκτών ;
- Ποιος ο βαθμός αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης των ορκωτών ελεγκτών;
- Με ποιους τρόπους μπορεί να βελτιωθεί η εκπαίδευση των ορκωτών ελεγκτών;

4.2. Δειγματοληψία

Πληθυσμός της έρευνας είναι όλοι οι ορκωτοί ελεγκτές της Αθήνας. Για να είναι αντιπροσωπευτικό το δείγμα, θεωρήθηκε ως αξιόπιστο ποσοστό να συλλεχθούν απαντήσεις από το 20% του πληθυσμού των ορκωτών ελεγκτών. Έτσι συνολικά μοιράστηκαν 75 ερωτηματολόγια κι υπήρξε υψηλό ποσοστό απόκρισης της τάξεως του 86,67%.

Σαν μέθοδος δειγματοληψίας επιλέχθηκε η απλή τυχαία, αφού δεν υπήρξε κάποια τμηματοποίηση του δείγματος ή διαίρεση του σε κάποιες ομάδες, πέραν του να είναι τα άτομα ορκωτοί ελεγκτές.

4.3. Δομή ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο ήταν δομημένο από 15 ερωτήσεις κλειστού τύπου και 1 ερώτηση ανοικτού τύπου προκειμένου να εξηγηθεί σε βάθος η άποψη των ορκωτών ελεγκτών σχετικά με το ρόλο της εκπαίδευσης για το επάγγελμα τους.

Πιο αναλυτικά αποτελείται από τρία μέρη. Το πρώτο μέρος είναι τα δημογραφικά στοιχεία, το δεύτερο μέρος είναι η εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες και το τρίτο μέρος είναι η εκπαίδευση στον κλάδο των ορκωτών ελεγκτών.

Το πρώτο μέρος διαιρείται σε 5 ερωτήσεις και εξετάζει ζητήματα όπως τα ακόλουθα:

- Φύλο
- Ηλικία
- Επίπεδο εκπαίδευσης :
- Οικογενειακή κατάσταση
- Ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα

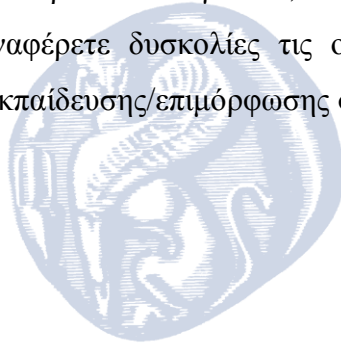
Το δεύτερο μέρος διαιρείται σε 3 ερωτήσεις και εξετάζει ζητήματα όπως τα ακόλουθα:

- Ποια η άποψη σας, σύμφωνα με την εμπειρία σας, για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων;
- Πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους ακόλουθους παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες;
- Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των εργαζομένων στον χώρο των εταιρειών;

Το τρίτο μέρος διαιρείται σε 8 ερωτήσεις και εξετάζει ζητήματα όπως τα ακόλουθα:

- Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την εισαγωγή τους σε αυτό το αντικείμενο;
- Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την διάρκεια της ενασχόλησής τους με αυτό το αντικείμενο;

- Σε ποιο βαθμό η εκπαίδευση/επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε;
- Πόσες φορές το χρόνο παρακολουθείται σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο;
- Πότε πιστεύετε πως πρέπει να γίνεται η εκπαίδευση/επιμόρφωση του εργαζομένου και γιατί;
- Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που έχετε παρακολουθήσει ;
- Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τη βελτίωση των τρόπων εκπαίδευσης/επιμόρφωσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών;
- Παρακαλώ αναφέρετε δυσκολίες τις οποίες συναντήσατε κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης σας στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Κεφάλαιο Πέμπτο: Ανάλυση δεδομένων έρευνας

Αξιοπιστία των δεδομένων

Ένας από τους ευρέως χρησιμοποιούμενους δείκτες αξιοπιστίας (reliability analysis) είναι αυτός που υπολογίστηκε από τον Cronbach (1951) και ονομάζεται Cronbach's α (alpha), ή δείκτης εσωτερικής συνέπειας (internal consistency coefficient). Ο δείκτης κυμαίνεται από 0 έως 1 και το 0,7 είναι το ελάχιστο αποδεκτό όριο αξιοπιστίας.

Στο δείγμα, η τιμή του δείκτη είναι 0,882, γεγονός που σημαίνει ότι τα δεδομένα μας είναι πολύ αξιόπιστα. Όμοια και ο έλεγχος Validation έδειξε ότι τα δεδομένα μας είναι έγκυρα.

Περιγραφική στατιστική

Περιλαμβάνει την παρουσίαση διαγραμμάτων, πινάκων, συχνοτήτων, ποσοστών και μέσων όρων των δεδομένων της έρευνας.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

5.1.1. Μέρος Α' : Δημογραφικά Στοιχεία

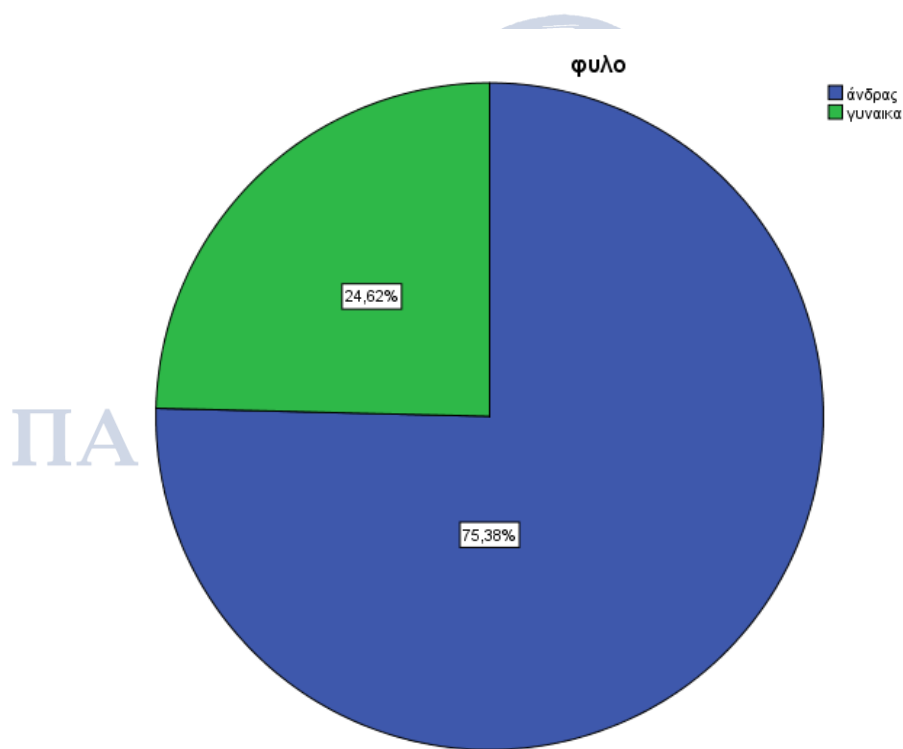
Σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία, οι περισσότεροι ορκωτοί ελεγκτές είναι άντρες δεδομένης της φύσης του επαγγέλματος και των πολλών υποχρεώσεων, ηλικίας μεγαλύτερης των 35 ετών προκειμένου να έχουν αποκτήσει την κατάλληλη ελεγκτική εκπαίδευση και εμπειρία. Σχετικά με εκπαίδευση τους, το μεγαλύτερο ποσοστό έχει υψηλή εκπαίδευση έχοντας ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και πολλοί όντας κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, η πλειοψηφία είναι άγαμοι γιατί ο φόρτος εργασίας των ελεγκτών δεν επιτρέπει την εστίαση στην προσωπική ζωή και στη δημιουργία οικογένειας. Τέλος σχετικά με το εισόδημα, η πλειοψηφία έχει υψηλό ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα λαμβάνοντας μέχρι και πάνω από 40.000 € το χρόνο.

Πιο αναλυτικά ακολουθεί η ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων.

Σχετικά με το φύλο, το 75% είναι άντρες ορκωτοί ελεγκτές και μόνο το 25% γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι πρόκειται για ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα γιατί απαιτεί πολλές ώρες εργασίας και απώλεια της προσωπικής ζωής και της δημιουργίας οικογένειας.

Πίνακας 1 Φύλο

	Frequency	Percent
άνδρας	49	75,4
γυναίκα	16	24,6
Total	65	100,0

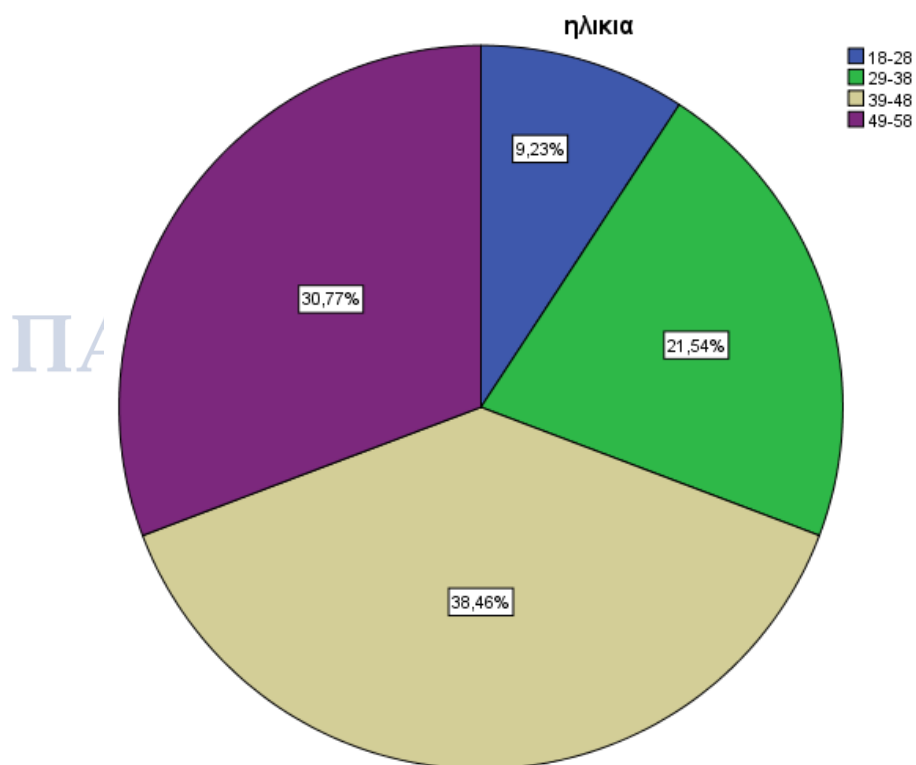


Διάγραμμα 1 Φύλο

Σχετικά με το φύλο, οι περισσότεροι ελεγκτές είναι ηλικίας μεγαλύτερης των 35 ετών προκειμένου να έχουν αποκτήσει την κατάλληλη ελεγκτική εκπαίδευση και εμπειρία. Δηλαδή το 10% έχει ηλικία 18-28 ετών, το 22% έχει ηλικία 29-38 ετών, το 39% έχει ηλικία 39-48 ετών και το 31% έχει ηλικία άνω των 49 ετών.

Πίνακας 2 Ηλικία

	Frequency	Percent
18-28	6	9,2
29-38	14	21,5
39-48	25	38,5
49-58	20	30,8
Total	65	100,0

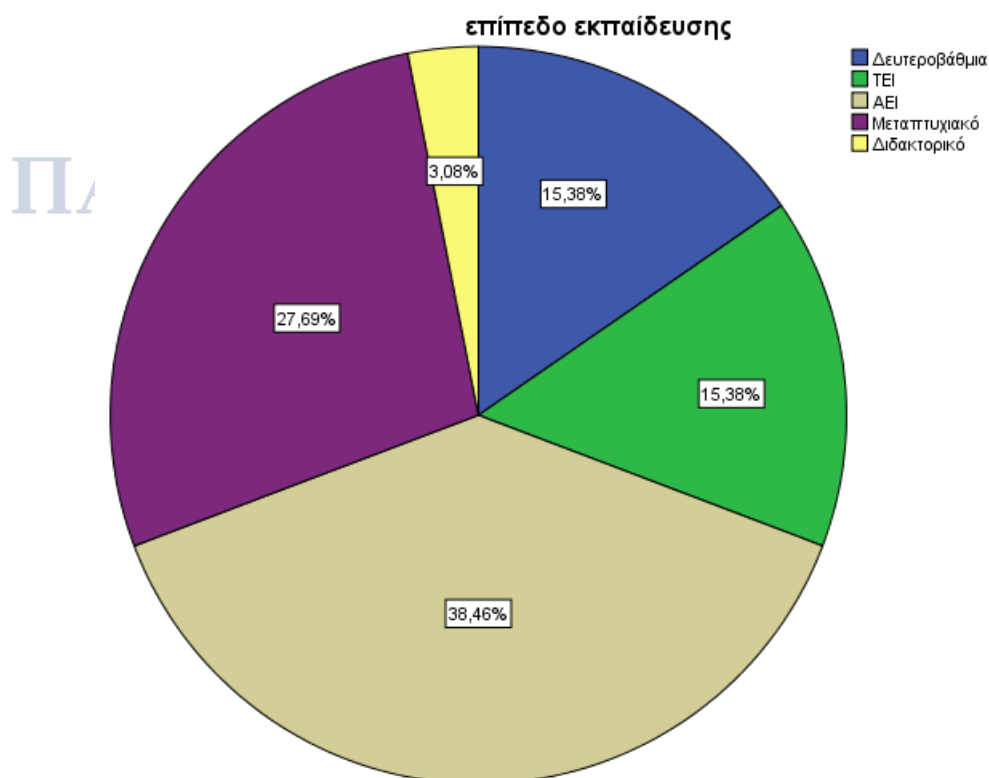


Διάγραμμα 2 Ηλικία

Σχετικά με την εκπαίδευση των ερωτώμενων το μεγαλύτερο ποσοστό έχει υψηλή εκπαίδευση έχοντας ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και πολλοί όντας κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Το 15% έχει ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το 15% έχει ολοκληρώσει ένα Τεχνικό Πανεπιστήμιο, το 39% έχει ολοκληρώσει ένα Ανώτατο Πανεπιστήμιο και το 28% έχει ολοκληρώσει ένα μεταπτυχιακό . Τέλος μόνο το 3% είναι κάτοχος διδακτορικού τίτλου.

Πίνακας 3 Εκπαίδευση

	Frequency	Percent
Δευτεροβάθμια	10	15,4
TEI	10	15,4
AEI	25	38,5
Μεταπτυχιακό	18	27,7
Διδακτορικό	2	3,1
Total	65	100,0

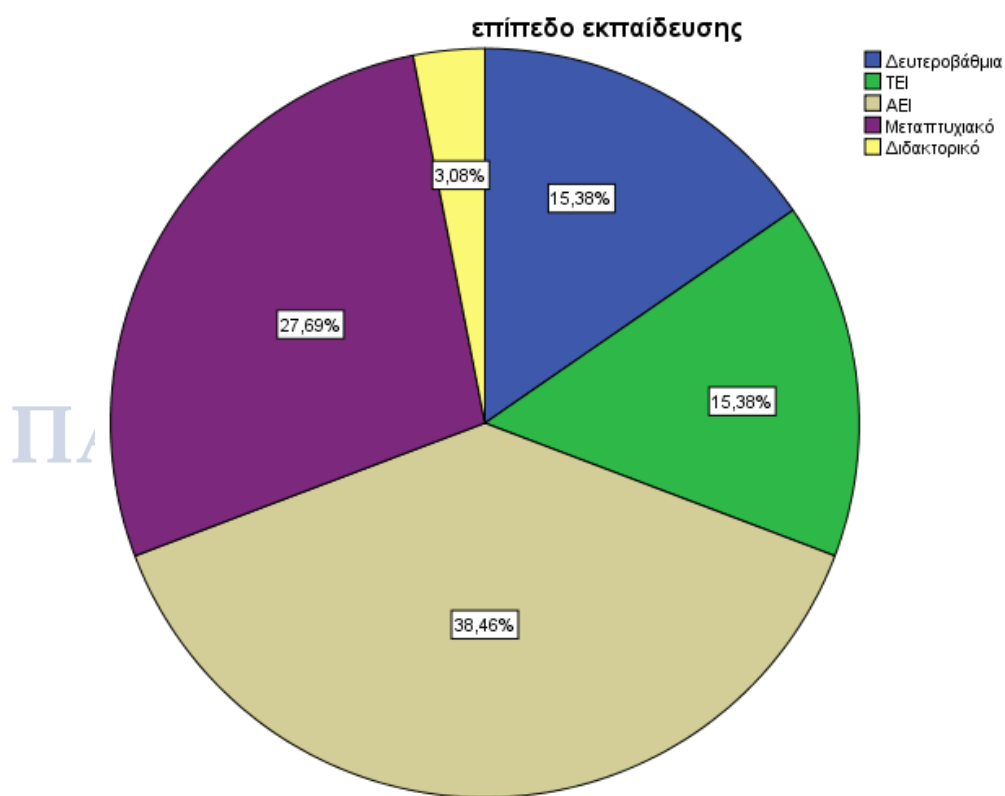


Διάγραμμα 3 Εκπαίδευση

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων, η πλειοψηφία είναι άγαμοι γιατί ο φόρτος εργασίας των ελεγκτών δεν επιτρέπει την εστίαση στην προσωπική ζωή και στη δημιουργία οικογένειας. Το 65% είναι άγαμοι, το 33% είναι έγγαμοι και το 3% είναι διαζευγμένοι.

Πίνακας 4 Οικογενειακή κατάσταση

	Frequency	Percent
άγαμος	42	64,6
έγγαμη	21	32,3
διαζευγμένος	2	3,1
Total	65	100,0

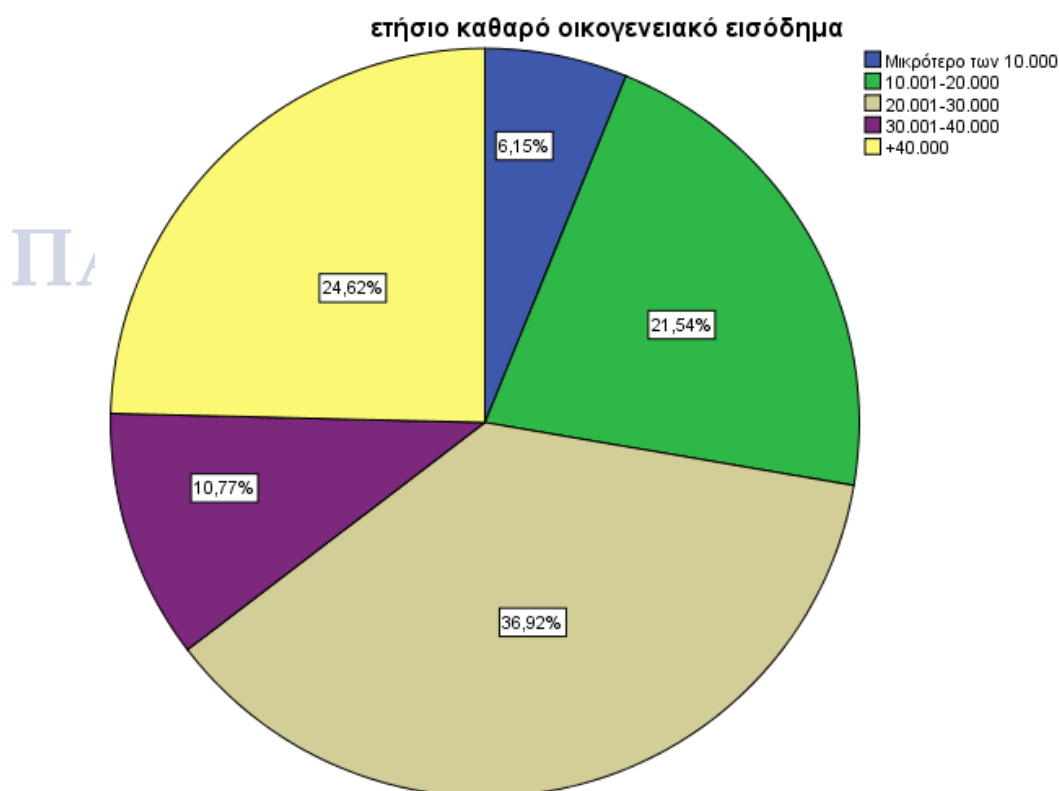


Διάγραμμα 4 Οικογενειακή κατάσταση

Τέλος σχετικά με το εισόδημα, η πλειοψηφία έχει υψηλό ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα λαμβάνοντας μέχρι και πάνω από 40.000 € το χρόνο. Το 6% έχει εισόδημα κάτω των 10.000 €, το 22% έχει εισόδημα μεταξύ 10.001 – 20.000 €, το 37% έχει εισόδημα μεταξύ 20.001 – 30.000 €, το 11% έχει εισόδημα μεταξύ 30.001 – 40.000 € και το 25% έχει εισόδημα μεγαλύτερο των 40.000 €.

Πίνακας 5 Οικογενειακό εισόδημα

	Frequency	Percent
Μικρότερο των 10.000	4	6,2
10.001-20.000	14	21,5
20.001-30.000	24	36,9
30.001-40.000	7	10,8
+40.000	16	24,6
Total	65	100,0



Διάγραμμα 5 Οικογενειακό εισόδημα

5.1.2. Μέρος Β' : Εκπαίδευση εργαζομένων

Η πλειοψηφία των ορκωτών ελεγκτών θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντική η εκπαίδευση προκειμένου να αυξηθούν η εμπειρία και οι ικανότητες τους. Οι σημαντικότεροι παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση είναι η τεχνολογική πρόοδος και ο επανασχεδιασμός των λειτουργιών και οι οργανωτικές αλλαγές δεδομένου του ευμετάβλητου οικονομικού περιβάλλοντος. Τέλος η εκπαίδευση αυξάνει τις γνώσεις των εργαζομένων βελτιώνοντας την παραγωγικότητα τους, την αποτελεσματικότητά τους και την αποδοτικότητά τους.

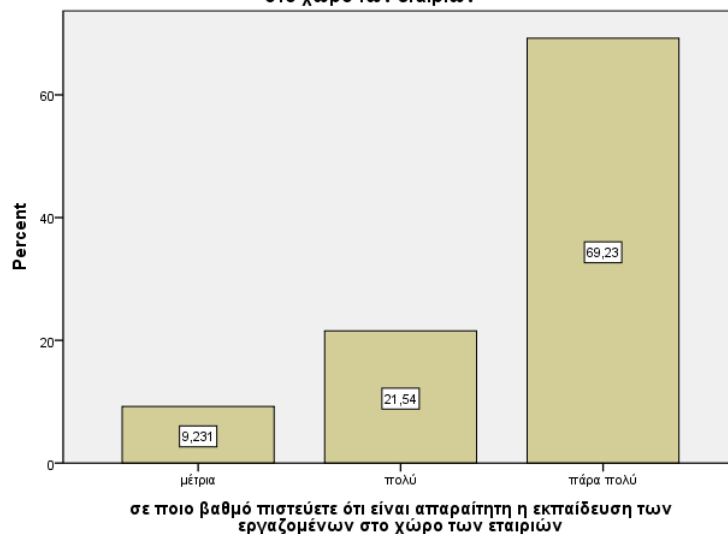
Σχετικά με την εκπαίδευση, το 10% την θεωρεί μέτρια σημαντική, το 22% πολύ σημαντική και το 70% πάρα πολύ σημαντική. Άρα όλοι οι ορκωτοί ελεγκτές αναγνωρίζουν την καθοριστική σημασία της εκπαίδευσης στο χώρο των εταιρειών.

Πίνακας 6 Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των εργαζομένων στον χώρο των εταιρειών

	Frequency	Percent
μέτρια	6	9,2
πολύ	14	21,5
πάρα πολύ	45	69,2
Total	65	100,0

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΙΓΔΙΟΥ

σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των εργαζομένων στο χώρο των εταιριών



Διάγραμμα 6 Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των εργαζομένων στον χώρο των εταιρειών

Οι σημαντικότεροι παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση είναι η τεχνολογική πρόοδος και ο επανασχεδιασμός των λειτουργιών και οι οργανωτικές αλλαγές δεδομένου του ευμετάβλητου οικονομικού περιβάλλοντος. Και στους πέντε παράγοντες όλοι οι ορκωτοί ελεγκτές αντιλαμβάνονται τη σημασία τους για την εκπαίδευση, αφού όλες οι απαντήσεις έχουν τιμή από 3 και πάνω που σημαίνει ότι τουλάχιστον μέτρια είναι η σημασία των παραγόντων για την εκπαίδευση.

Σχετικά με την τεχνολογική πρόοδο, το 11% πιστεύει ότι είναι μέτρια η σημασία της για την εκπαίδευση, το 25% πολύ σημαντική και το 65% πάρα πολύ. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,538 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές.

Σχετικά με τις απαιτήσεις και αλλαγές της αγοράς, το 6% πιστεύει ότι είναι μέτρια η σημασία της για την εκπαίδευση, το 56% πολύ σημαντική και το 39% πάρα πολύ. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,323 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές.

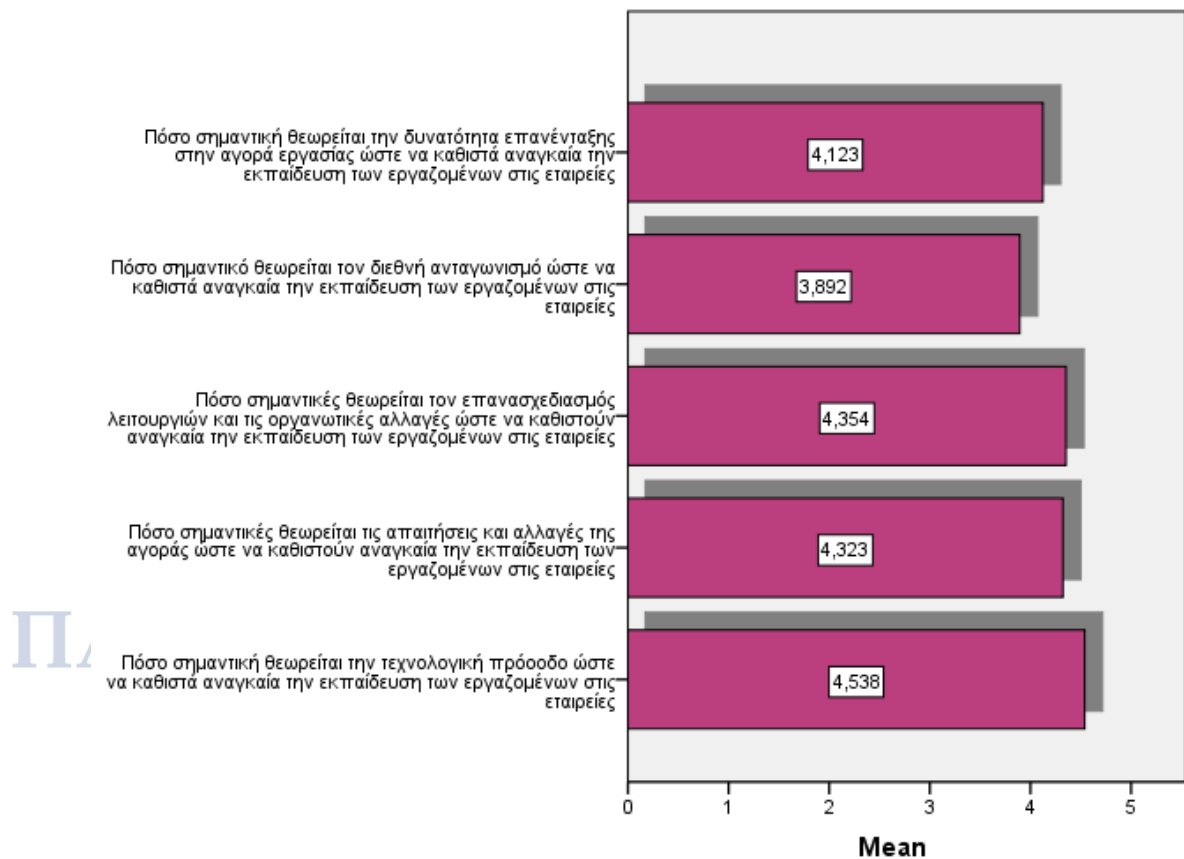
Σχετικά με τον επανασχεδιασμό των λειτουργιών και τις οργανωτικές αλλαγές, το 12% πιστεύει ότι είναι μέτρια η σημασία της για την εκπαίδευση, το 40% πολύ σημαντική και το 48% πάρα πολύ. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,354 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές.

Σχετικά με τον διεθνή ανταγωνισμό, το 39% πιστεύει ότι είναι μέτρια η σημασία της για την εκπαίδευση, το 33% πολύ σημαντική και το 28% πάρα πολύ. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 3,892 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές.

Σχετικά με την δυνατότητα επανένταξης στην αγορά εργασίας, το 20% πιστεύει ότι είναι μέτρια η σημασία της για την εκπαίδευση, το 48% πολύ σημαντική και το 33% πάρα πολύ. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,123 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές.

Πίνακας 7 Πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους ακόλουθους παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες (σε ποσοστά)

	1	2	3	4	5
Τεχνολογική πρόοδος			10,8	24,6	64,6
Απαιτήσεις και αλλαγές της αγοράς			6,2	55,4	38,5
Επανασχεδιασμός λειτουργιών και οργανωτικές αλλαγές			12,3	40	47,7
Διεθνής ανταγωνισμός			38,5	33,8	27,7
Δυνατότητα επανένταξης στην αγορά εργασίας			20	47,7	32,3



Διάγραμμα 7 Πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους ακόλουθους παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες

Σχετικά με το ρόλο της εκπαίδευσης, παρατηρείται ότι η εκπαίδευση αυξάνει τις γνώσεις των εργαζομένων βελτιώνοντας την παραγωγικότητα τους, την αποτελεσματικότητά τους και την αποδοτικότητά τους. Σε όλους τους παράγοντες όλοι οι ορκωτοί ελεγκτές αντιλαμβάνονται τη σημασία τους για την εκπαίδευση, αφού όλες οι απαντήσεις έχουν τιμή από 3 και πάνω που σημαίνει ότι τουλάχιστον μέτρια είναι η σημασία των παραγόντων για την εκπαίδευση.

Πιο αναλυτικά, στη συνέχεια εξετάζεται η άποψη των ελεγκτών σύμφωνα με την εμπειρία τους για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων

Σχετικά με το αν υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων συμπεριφορών που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν προκειμένου να βελτιωθούν στην εργασία τους, το 10% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 43% σε υψηλό βαθμό και το 48% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,385 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν για τις μελλοντικές αλλαγές στην εταιρεία, το 60% συμφωνεί σε υψηλό βαθμό και το 40% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,4 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η εκπαίδευση αποσκοπεί στη βελτίωση της παραγωγικότητας, το 8% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 46% σε υψηλό βαθμό και το 46% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,385 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η εκπαίδευση επιδιώκει να προσαρμόζει το προσωπικό στις μελλοντικές αλλαγές, το 9% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 35% σε υψηλό βαθμό και το 55% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,462 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η εκπαίδευση αποσκοπεί στο να αναπτύξει το προσωπικό της εταιρείας πολλαπλές δεξιότητες, το 9% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 52% σε υψηλό βαθμό και το 39% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,292 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η εκπαίδευση επιδιώκει να ενισχύσει την κουλτούρα της εταιρείας και να βελτιώσει το εργασιακό περιβάλλον, το 20% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 58% σε υψηλό βαθμό και το 21% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,015 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει την ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία το 7% συμφωνεί σε ελάχιστο βαθμό, το 23% σε μέτριο βαθμό, το 13% σε υψηλό βαθμό και το 54% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,123 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει τη συμμετοχή των εργαζομένων στην οργάνωση της εταιρείας, το 25% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 47% σε υψηλό βαθμό και το 28% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,031 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η εκπαίδευση επιδιώκει να μεταφέρει και να μοιραστεί η γνώση που παράγεται στο εσωτερικό της εταιρείας, το 12% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 60% σε υψηλό βαθμό και το 28% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,154 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η επιπρόσθετη εκπαίδευση αποτελεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του εργαζομένου στην αγορά, το 9% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 34% σε υψηλό βαθμό και το 57% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι

ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,477 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η εκπαίδευση βοηθάει στην εξέλιξη των εργαζομένων, το 36% συμφωνεί σε υψηλό βαθμό και το 64% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,631 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

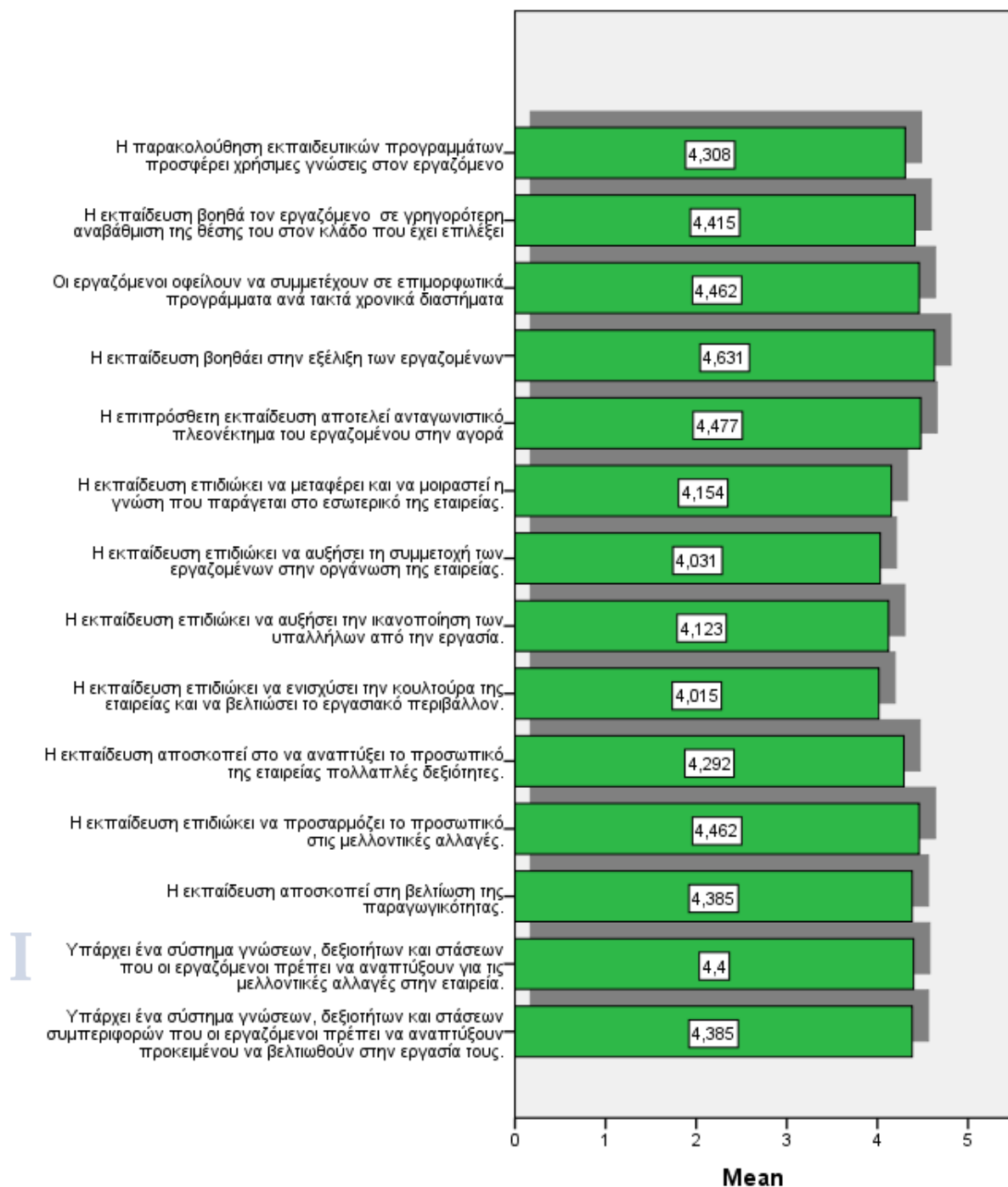
Σχετικά με το αν οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα ανά τακτά χρονικά διαστήματα, το 6% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 42% σε υψηλό βαθμό και το 53% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,462 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η εκπαίδευση βοηθά τον εργαζόμενο σε γρηγορότερη αναβάθμιση της θέσης του στον κλάδο που έχει επιλέξει, το 15% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 28% σε υψηλό βαθμό και το 57% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,415 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων προσφέρει χρήσιμες γνώσεις στον εργαζόμενο, το 3% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 63% σε υψηλό βαθμό και το 34% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,308 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Πίνακας 8 Ποια η άποψή σας, σύμφωνα με την εμπειρία σας, για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων (σε ποσοστά)

	1	2	3	4	5
Υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν προκειμένου να βελτιωθούν στην εργασία τους.			9,2	43,1	47,7
Υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν για τις μελλοντικές αλλαγές στην εταιρεία.				60	40
Η εκπαίδευση αποσκοπεί στη βελτίωση της παραγωγικότητας.			7,7	46,2	46,2
Η εκπαίδευση επιδιώκει να προσαρμόζει το προσωπικό στις μελλοντικές αλλαγές.			9,2	35,4	55,4
Η εκπαίδευση αποσκοπεί στο να αναπτύξει το προσωπικό της εταιρείας πολλαπλές δεξιότητες.			9,2	52,3	38,5
Η εκπαίδευση επιδιώκει να ενισχύσει την κουλτούρα της εταιρείας και να βελτιώσει το εργασιακό περιβάλλον.			20	58,5	21,5
Η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει την ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία.		7,7	26,2	12,3	53,8
Η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει τη συμμετοχή των εργαζομένων στην οργάνωση της εταιρείας.			24,6	47,7	27,7
Η εκπαίδευση επιδιώκει να μεταφέρει και να μοιραστεί η γνώση που παράγεται στο εσωτερικό της εταιρείας.			12,3	60	27,7
Η επιπρόσθετη εκπαίδευση αποτελεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του εργαζομένου στην αγορά			,2	33,8	56,9
Η εκπαίδευση βοηθάει στην εξέλιξη των εργαζομένων				36,9	63,1
Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα ανά τακτά χρονικά διαστήματα			6,2	41,5	52,3
Η εκπαίδευση βοηθά τον εργαζόμενο σε γρηγορότερη αναβάθμιση της θέσης του στον κλάδο που έχει επιλέξει			15,4	27,7	56,9
Η παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων προσφέρει χρήσιμες γνώσεις στον εργαζόμενο			3,1	63,1	33,8



Διάγραμμα 8 Ποια η άποψή σας, σύμφωνα με την εμπειρία σας, για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων

5.1.3. Μέρος Γ' : Εκπαίδευση στον κλάδο των Ορκωτών Ελεγκτών

Κατά μέσο όρο υπάρχει υψηλός βαθμός αναγνώρισης της σημαντικότητας της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης των ορκωτών ελεγκτών τόσο κατά την εισαγωγή τους σε αυτό το αντικείμενο όσο και κατά τη διάρκεια της ενασχόλησης τους με αυτό το αντικείμενο. Επίσης σε υψηλό βαθμό η εκπαίδευση ή η επιμόρφωση που λαμβάνουν οι ελεγκτές ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που έλαβαν. Τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, οι ελεγκτές παρακολουθούν σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο. Εξίσου σημαντικό είναι να γίνεται εκπαίδευση του ορκωτού ελεγκτή τόσο στην εισαγωγή του στο ελεγκτικό επάγγελμα όσο και κατά τη διάρκεια γιατί η εκπαίδευση είναι μια αέναη διαδικασία. Η άποψη των ορκωτών ελεγκτών σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που έχουν παρακολουθήσει είναι αρκετά υψηλή. Τέλος σχετικά με τις δυνατότητες βελτίωσης των τρόπων εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης, απαιτείται μεγαλύτερη διάρκεια της πρακτικής άσκησης και μεγαλύτερη εξειδίκευση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

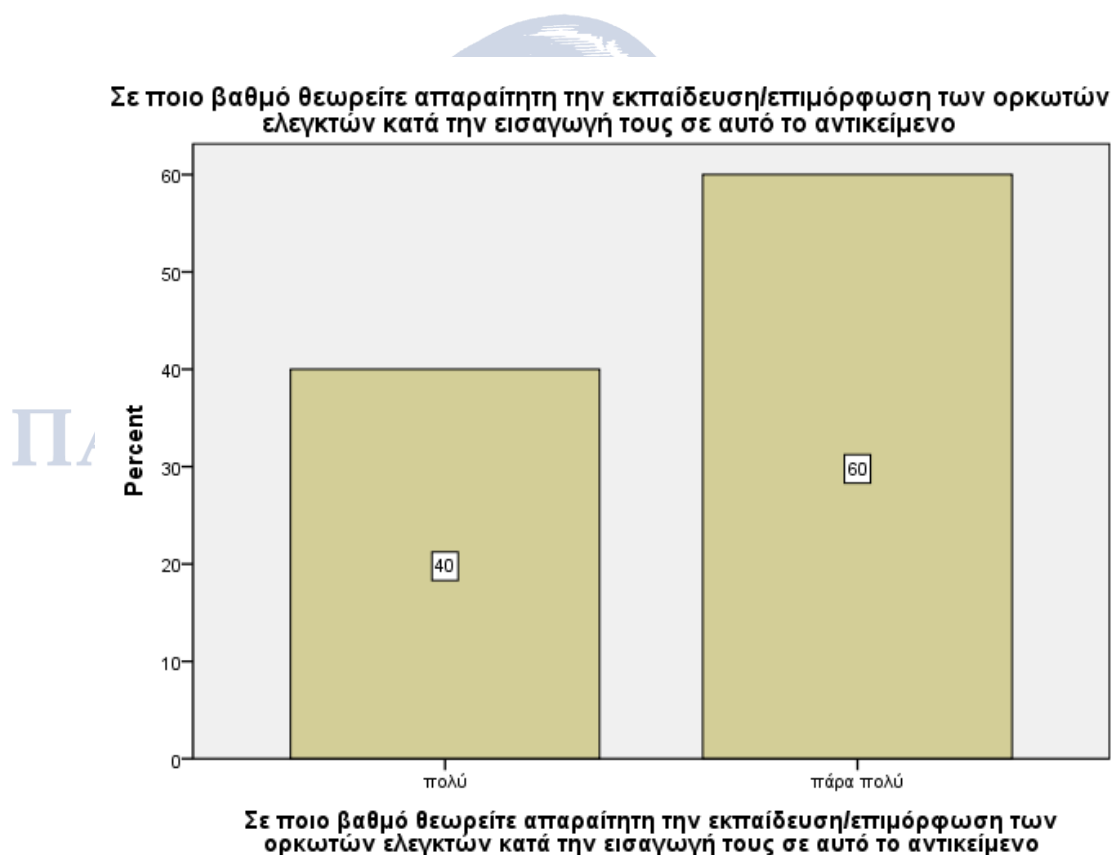
Πιο αναλυτικά ακολουθεί στη συνέχεια η ανάλυση των στοιχείων του τρίτου μέρους.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Σχετικά με το βαθμό στον οποίο οι ορκωτοί ελεγκτές θεωρούν απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση τους κατά την εισαγωγή τους σε αυτό το αντικείμενο, όλοι απάντησαν πολύ και πάρα πολύ. Το 40% συμφωνεί σε σημαντικό βαθμό και το 60% σε πολύ σημαντικό βαθμό. Άρα η εκπαίδευση είναι απαραίτητη για να μπορεί ο ελεγκτής να αρχίσει να εγκλιματίζεται στο ελεγκτικό περιβάλλον.

Πίνακας 9 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την εισαγωγή τους σε αυτό το αντικείμενο

	Frequency	Percent
πολύ	26	40,0
πάρα πολύ	39	60,0
Total	65	100,0



Διάγραμμα 9 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την εισαγωγή τους σε αυτό το αντικείμενο

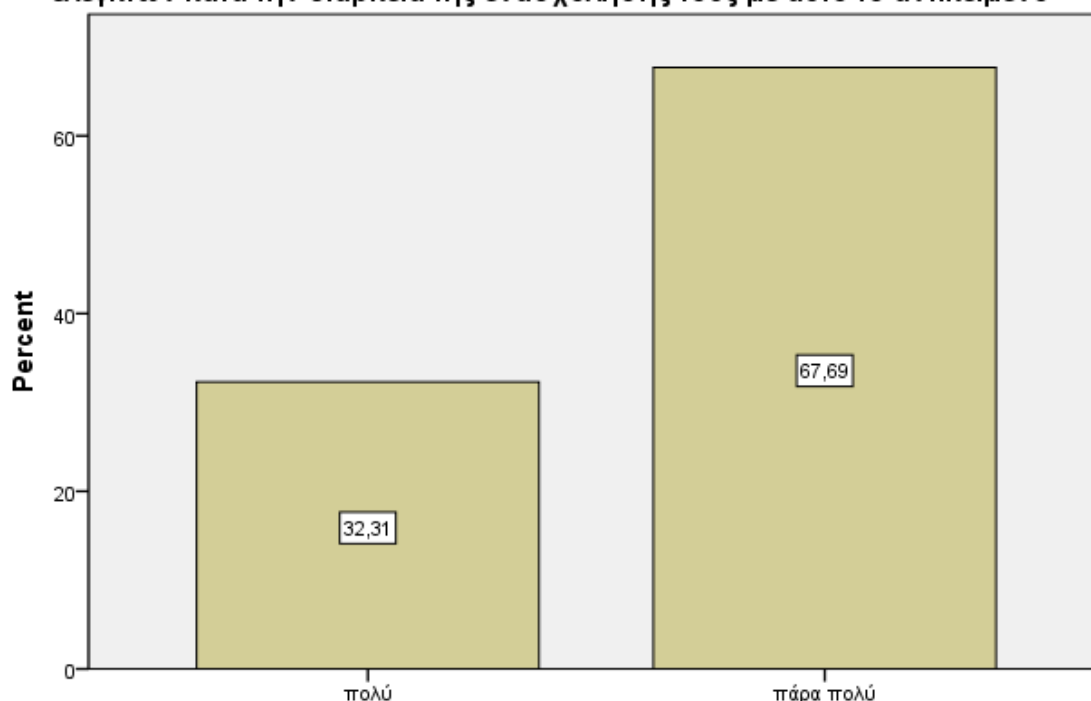
Σχετικά με το βαθμό στον οποίο οι ορκωτοί ελεγκτές θεωρούν απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση τους κατά την διάρκεια της ενασχόλησης τους σε αυτό το αντικείμενο, όλοι απάντησαν πολύ και πάρα πολύ. Το 33% συμφωνεί σε σημαντικό βαθμό και το 67% σε πολύ σημαντικό βαθμό. Άρα η εκπαίδευση είναι απαραίτητη για να μπορεί ο ελεγκτής να αρχίσει να διατηρηθεί στο ελεγκτικό περιβάλλον.

Πίνακας 10 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την διάρκεια της ενασχόλησης τους σε αυτό το αντικείμενο

	Frequency	Percent
πολύ	21	32,3
πάρα πολύ	44	67,7
Total	65	100,0



Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την διάρκεια της ενασχόλησής τους με αυτό το αντικείμενο



Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την διάρκεια της ενασχόλησής τους με αυτό το αντικείμενο

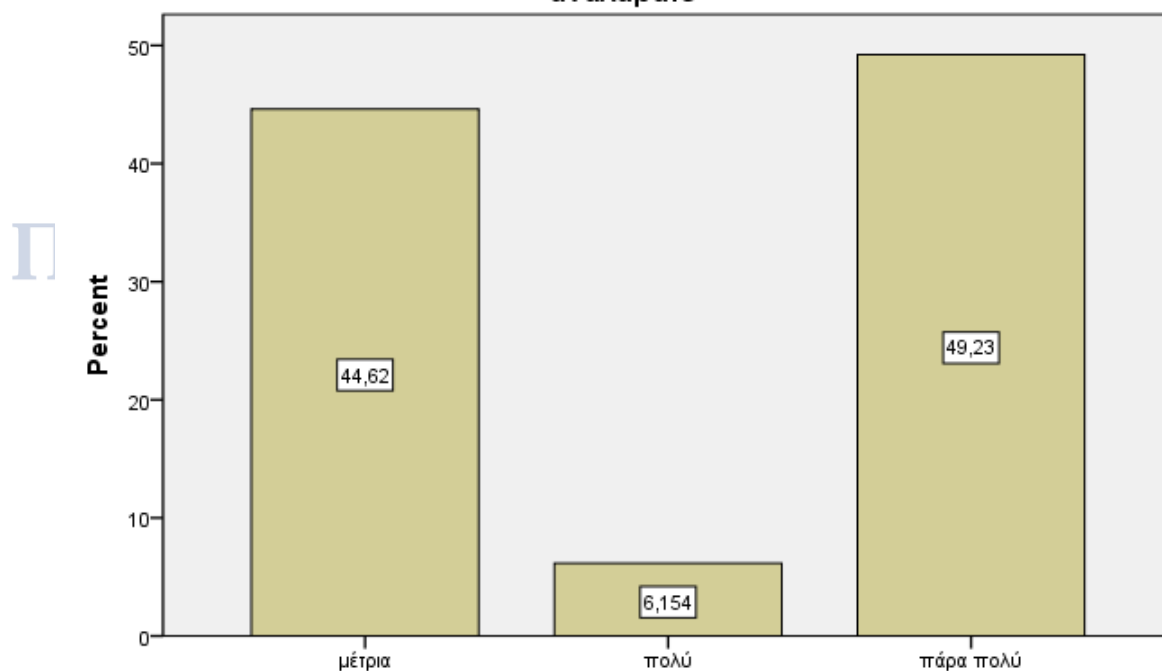
Διάγραμμα 10 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την διάρκεια της ενασχόλησης τους

Σχετικά με το βαθμό στον οποίο οι ορκωτοί ελεγκτές θεωρούν ότι η εκπαίδευση ή η επιμόρφωση που έλαβαν στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που ανέλαβαν, όλοι απάντησαν από μέτριο βαθμό και πάνω. Το 45% απάντησε μέτρια, το 6% πολύ και το 50% πάρα πολύ. Άρα ανταποκρίνεται η ελεγκτική κατάρτιση στα ελεγκτικά καθήκοντα.

Πίνακας 11 Σε ποιο βαθμό η εκπαίδευση/επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε

	Frequency	Percent
μέτρια	29	44,6
πολύ	4	6,2
πάρα πολύ	32	49,2
Total	65	100,0

Σε ποιο βαθμό η εκπαίδευση/επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε



Σε ποιο βαθμό η εκπαίδευση/επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε

Διάγραμμα 11 Σε ποιο βαθμό η εκπαίδευση/επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε

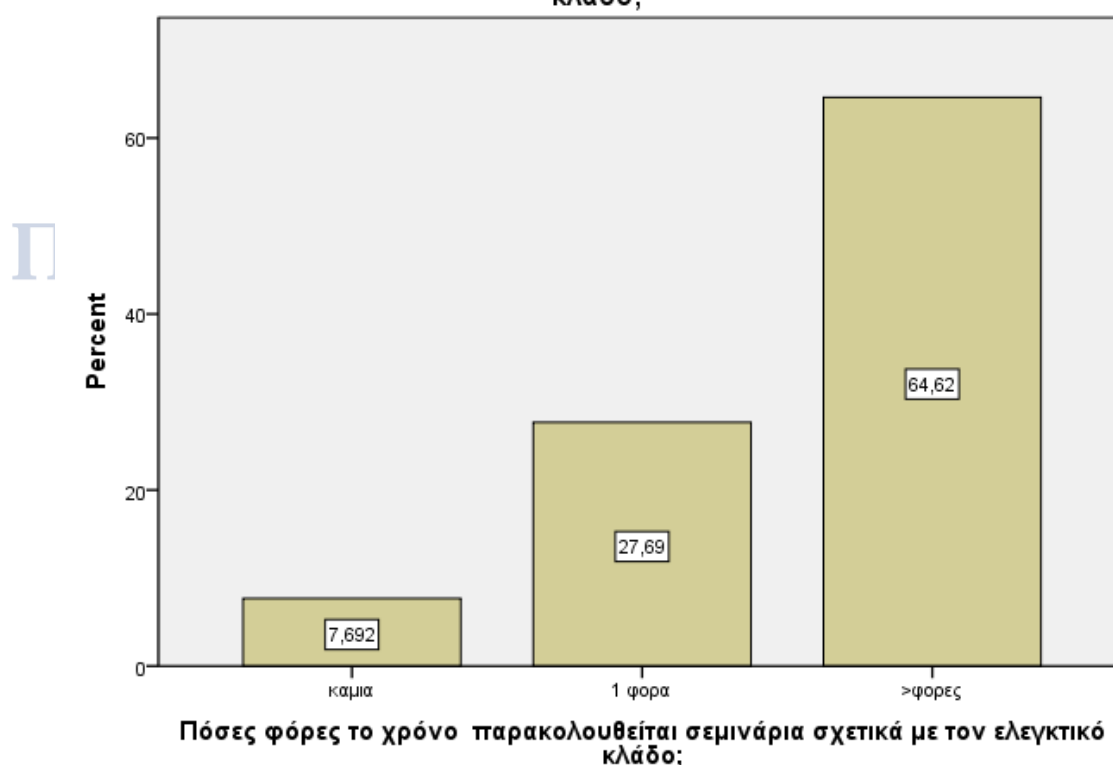
Σχετικά με το πόσες φορές το χρόνο οι ορκωτοί ελεγκτές παρακολουθούν σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο, επειδή είναι απαραίτητη η συνεχής επιμόρφωση, το 28% παρακολουθεί σεμινάρια μια φορά το χρόνο και το 65% περισσότερες φορές το χρόνο. Μόνο το 8% δεν παρακολουθεί κανένα σεμινάριο όλο το χρόνο.

Πίνακας 12 Πόσες φορές το χρόνο παρακολουθείται σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο

	Frequency	Percent
καμία	5	7,7
1 φορά	18	27,7
>φορες	42	64,6
Total	65	100,0



Πόσες φορές το χρόνο παρακολουθείται σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο;



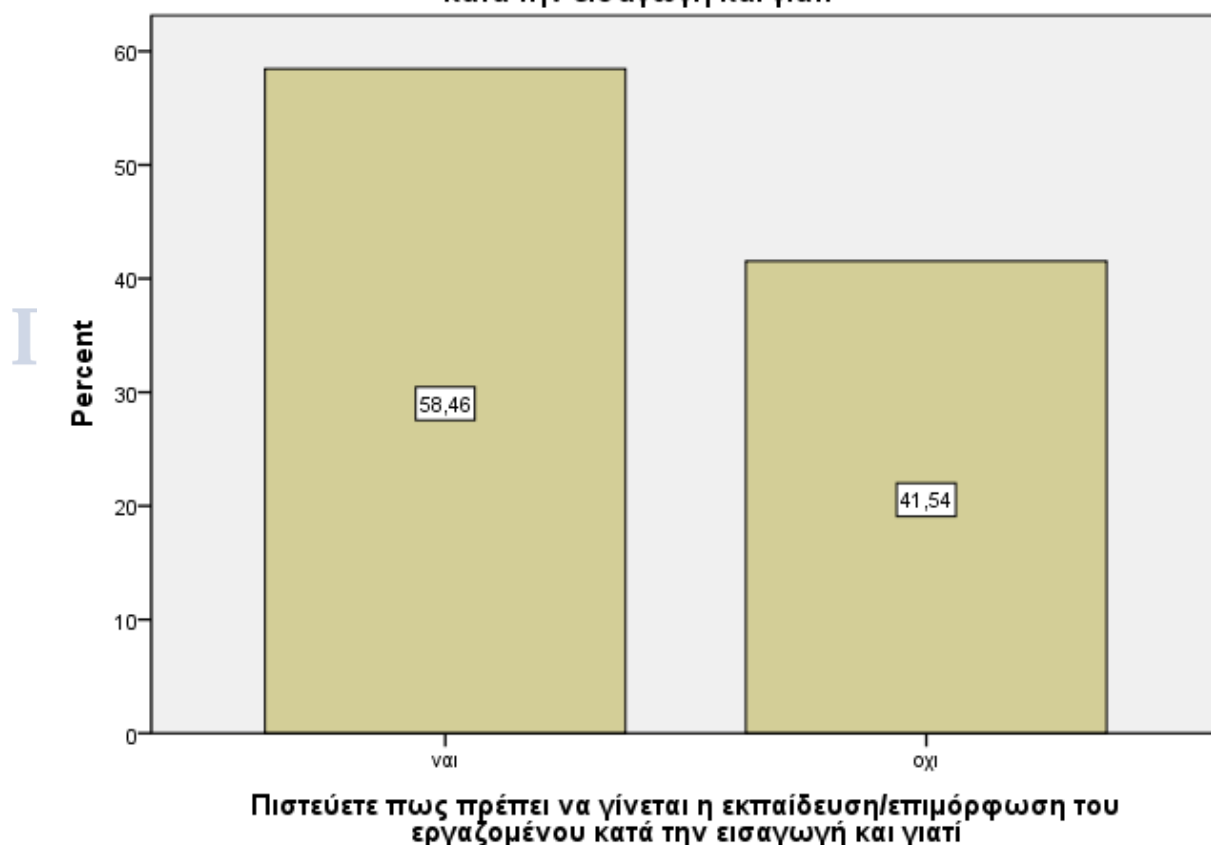
Διάγραμμα 12 Πόσες φορές το χρόνο παρακολουθείται σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο

Σχετικά με το αν πρέπει να γίνεται εκπαίδευση ή επιμόρφωση του ορκωτού ελεγκτή κατά την εισαγωγή του στο ελεγκτικό επάγγελμα το 56% συμφωνεί ενώ το 42% διαφωνεί. Αν και οι περισσότεροι θεωρούν ότι απαιτείται εκπαίδευση για να εισαχθεί ο ορκωτός ελεγκτής στο επάγγελμα, πολλοί θεωρούν ότι η δουλειά μαθαίνεται περισσότερο στην πράξη.

Πίνακας 13 Πιστεύετε ότι πρέπει να γίνεται εκπαίδευση ή επιμόρφωση του ορκωτού ελεγκτή κατά την εισαγωγή του στο ελεγκτικό επάγγελμα

	Frequency	Percent
ναι	38	58,5
οχι	27	41,5
Total	65	100,0

Πιστεύετε πως πρέπει να γίνεται η εκπαίδευση/επιμόρφωση του εργαζομένου κατά την εισαγωγή και γιατί

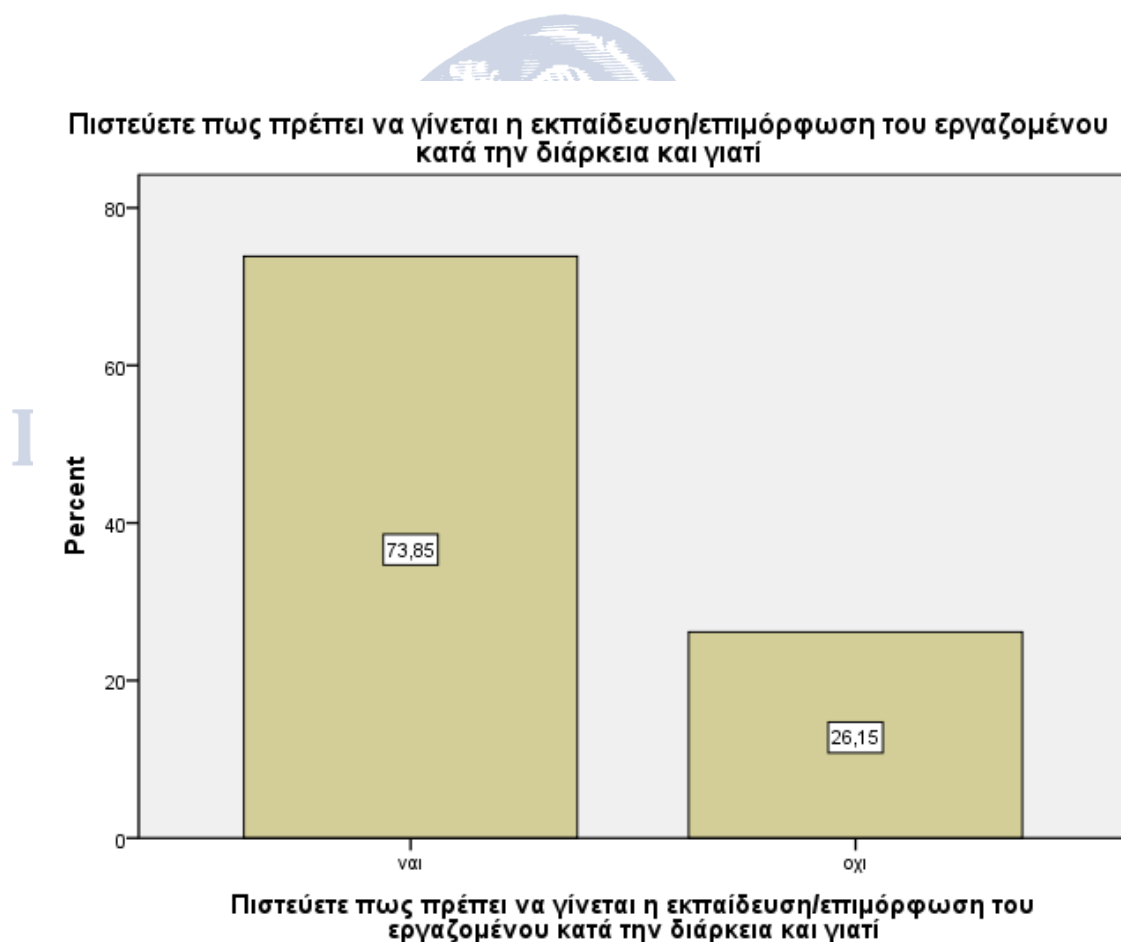


Διάγραμμα 13 Πιστεύετε ότι πρέπει να γίνεται εκπαίδευση ή επιμόρφωση του ορκωτού ελεγκτή κατά την εισαγωγή του στο ελεγκτικό επάγγελμα

Αντιθέτως η συντριπτική πλειοψηφία των ελεγκτών πιστεύει ότι πρέπει να γίνεται εκπαίδευση ή επιμόρφωση του ορκωτού ελεγκτή κατά την διάρκεια απασχόλησης του στο ελεγκτικό επάγγελμα ώστε να βελτιώνει τις ικανότητες του ανάλογα με τα καθήκοντα που αναλαμβάνει. Πιο αναλυτικά το 74% συμφωνεί και το 26% διαφωνεί.

Πίνακας 14 Πιστεύετε ότι πρέπει να γίνεται εκπαίδευση ή επιμόρφωση του ορκωτού ελεγκτή κατά την διάρκεια απασχόλησης του στο ελεγκτικό επάγγελμα

	Frequency	Percent
ναι	48	73,8
οχι	17	26,2
Total	65	100,0



Διάγραμμα 14 Πιστεύετε ότι πρέπει να γίνεται εκπαίδευση ή επιμόρφωση του ορκωτού ελεγκτή κατά την διάρκεια απασχόλησης του στο ελεγκτικό επάγγελμα

Η άποψη των ορκωτών ελεγκτών σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης που έχουν παρακολουθήσει είναι αρκετά υψηλή. Σε όλους τους παράγοντες όλοι οι ορκωτοί ελεγκτές αντιλαμβάνονται την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης, αφού όλες οι απαντήσεις έχουν τιμή από 3 και πάνω που σημαίνει ότι τουλάχιστον μέτρια είναι η ικανοποίηση από την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης,

Σχετικά με το αν οι γνώσεις που απέκτησαν μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορούν να εφαρμοστούν στην εργασία, το 31% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 12% σε υψηλό βαθμό και το 57% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,262 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η εκπαίδευση που έχουν παρακολουθήσει μέχρι σήμερα ικανοποιεί τις προσδοκίες τους, το 34% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 54% σε υψηλό βαθμό και το 12% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 3,785 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν μετά από την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι πιο αποδοτικοί στην εργασία, το 34% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 42% σε υψηλό βαθμό και το 25% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 3,908 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν μετά την εκπαίδευση ενισχύεται η θέση τους στον χώρο εργασίας, το 15% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 51% σε υψηλό βαθμό και το 33% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,185 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν μετά την εκπαίδευση είναι περισσότερο παραγωγικοί, το 57% συμφωνεί σε υψηλό βαθμό και το 43% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,431 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την

σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν μετά την εκπαίδευση έχει βελτιωθεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, το 8% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 45% σε υψηλό βαθμό και το 48% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,4 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, το 17% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 32% σε υψηλό βαθμό και το 51% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,338 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην βελτίωση υπαρχουσών δεξιοτήτων, το 8% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 45% σε υψηλό βαθμό και το 48% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,4 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το αν η συνεχής επιμόρφωση και πιστοποίηση των επαγγελματιών δεξιοτήτων συνέβαλλε στη δημιουργία νέων υψηλού επιπέδου εκπαιδευτικών υπηρεσιών, το 8% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 28% σε υψηλό βαθμό και το 65% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,569 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

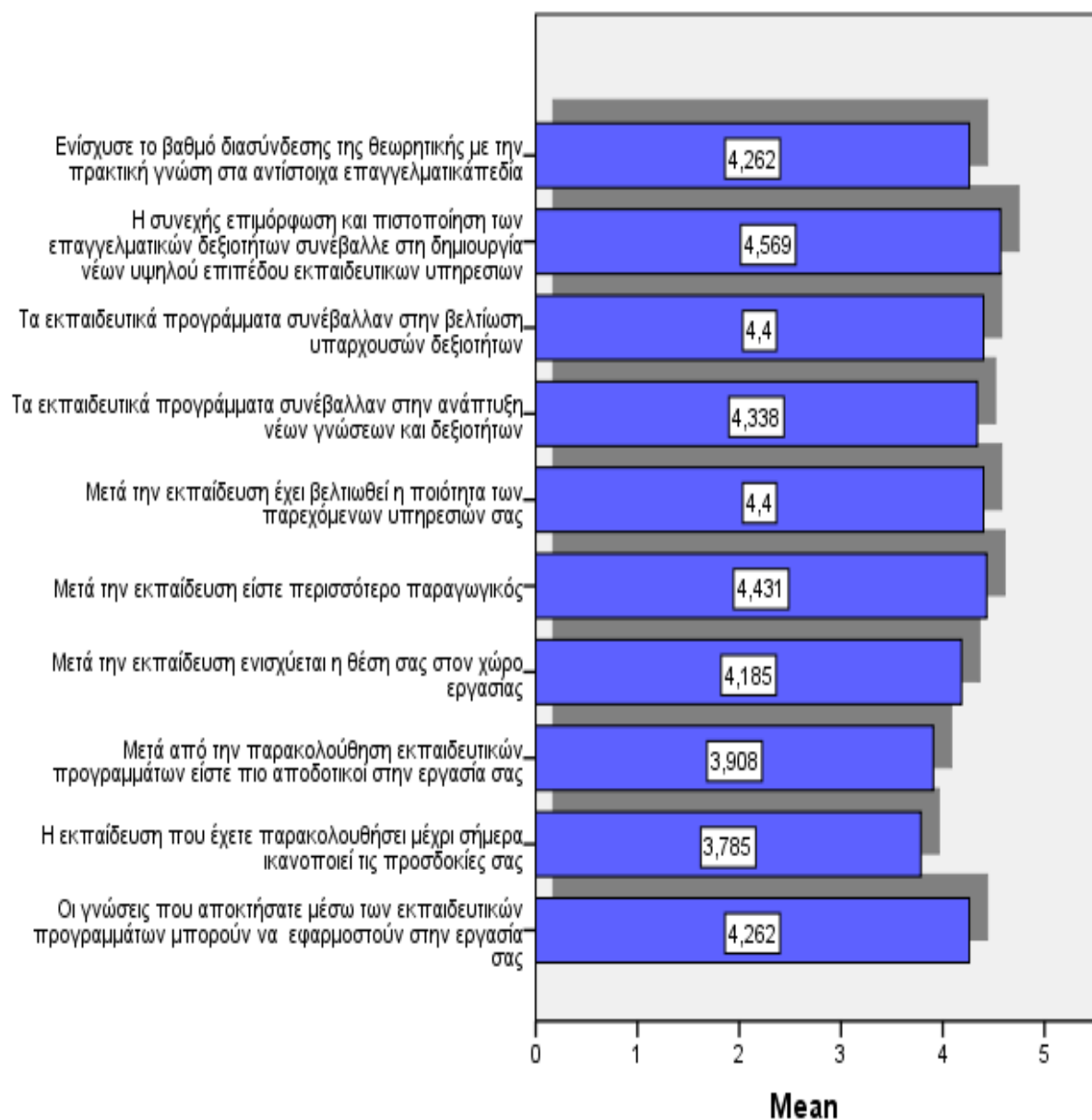
Σχετικά με το αν ενίσχυσε το βαθμό διασύνδεσης της θεωρητικής με την πρακτική γνώση στα αντίστοιχα επαγγελματικά πεδία, το 8% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 59% σε υψηλό βαθμό και το 33% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,262 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Πίνακας 15 Ποια η άποψή σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που έχετε παρακολουθήσει

	1	2	3	4	5
Οι γνώσεις που αποκτήσατε μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορούν να εφαρμοστούν στην εργασία σας			30,8	12,3	56,9
Η εκπαίδευση που έχετε παρακολουθήσει μέχρι σήμερα ικανοποιεί τις προσδοκίες σας			33,8	53,8	12,3
Μετά από την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων είστε πιο αποδοτικοί στην εργασία σας			33,8	41,5	24,6
Μετά την εκπαίδευση ενισχύεται η θέση σας στον χώρο εργασίας			15,4	50,8	33,8
Μετά την εκπαίδευση είστε περισσότερο παραγωγικός				56,9	43,1
Μετά την εκπαίδευση έχει βελτιωθεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών σας			7,7	44,6	47,7
Τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων			16,9	32,3	50,8
Τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην βελτίωση υπαρχουσών δεξιοτήτων			7,7	44,6	47,7
Η συνεχής επιμόρφωση και πιστοποίηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων συνέβαλλε στη δημιουργία νέων υψηλού επιπέδου εκπαιδευτικών υπηρεσιών			7,7	27,7	64,6
Ενίσχυσε το βαθμό διασύνδεσης της θεωρητικής με την πρακτική γνώση στα αντίστοιχα επαγγελματικά πεδία			7,7	58,5	33,



Διάγραμμα 15 Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που έχετε παρακολουθήσει

Σχετικά με τη βελτίωση των τρόπων εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών, παρατηρείται ότι υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης της εκπαίδευσης, αφού όλες οι απαντήσεις έχουν τιμή από 3 και πάνω. Όπως παρατηρείται, κυρίως απαιτείται μεγαλύτερη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, μεγαλύτερο εύρος των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και μεγαλύτερη εξειδίκευση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Πιο αναλυτικά, στη συνέχεια εξετάζεται η άποψη των ελεγκτών για τους τρόπους σχετικά με την βελτίωση της εκπαίδευσης των εργαζομένων

Σχετικά με την αύξηση του αριθμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων, το 17% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 54% σε υψηλό βαθμό και το 30% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,123 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με την μεγαλύτερη εξειδίκευση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, το 3% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 59% σε υψηλό βαθμό και το 39% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,354 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με τη δυνατότητα επιλογής προγραμμάτων ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο του κάθε ενδιαφερόμενου, το 50% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 28% σε υψηλό βαθμό και το 48% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,262 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το μεγαλύτερο αριθμό συμμετοχών που λαμβάνει μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα, το 15% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 70% σε υψηλό βαθμό και το 15% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το μεγαλύτερο αριθμός φορέων που πραγματοποιούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα, το 35% συμφωνεί σε ελάχιστο βαθμό, το 14% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 22% σε υψηλό βαθμό και το 30% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 3,446 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την

σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με τη συνέργεια φορών για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, το 35% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 48% σε υψηλό βαθμό και το 17% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 3,815 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με τη μεγαλύτερη συνολική διάρκεια, το 33% συμφωνεί σε μέτριο βαθμό, το 37% σε υψηλό βαθμό και το 31% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,985 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με τη μεγαλύτερη διάρκεια θεωρητικής κατάρτισης, το 35% συμφωνεί σε υψηλό βαθμό και το 65% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 3,646 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

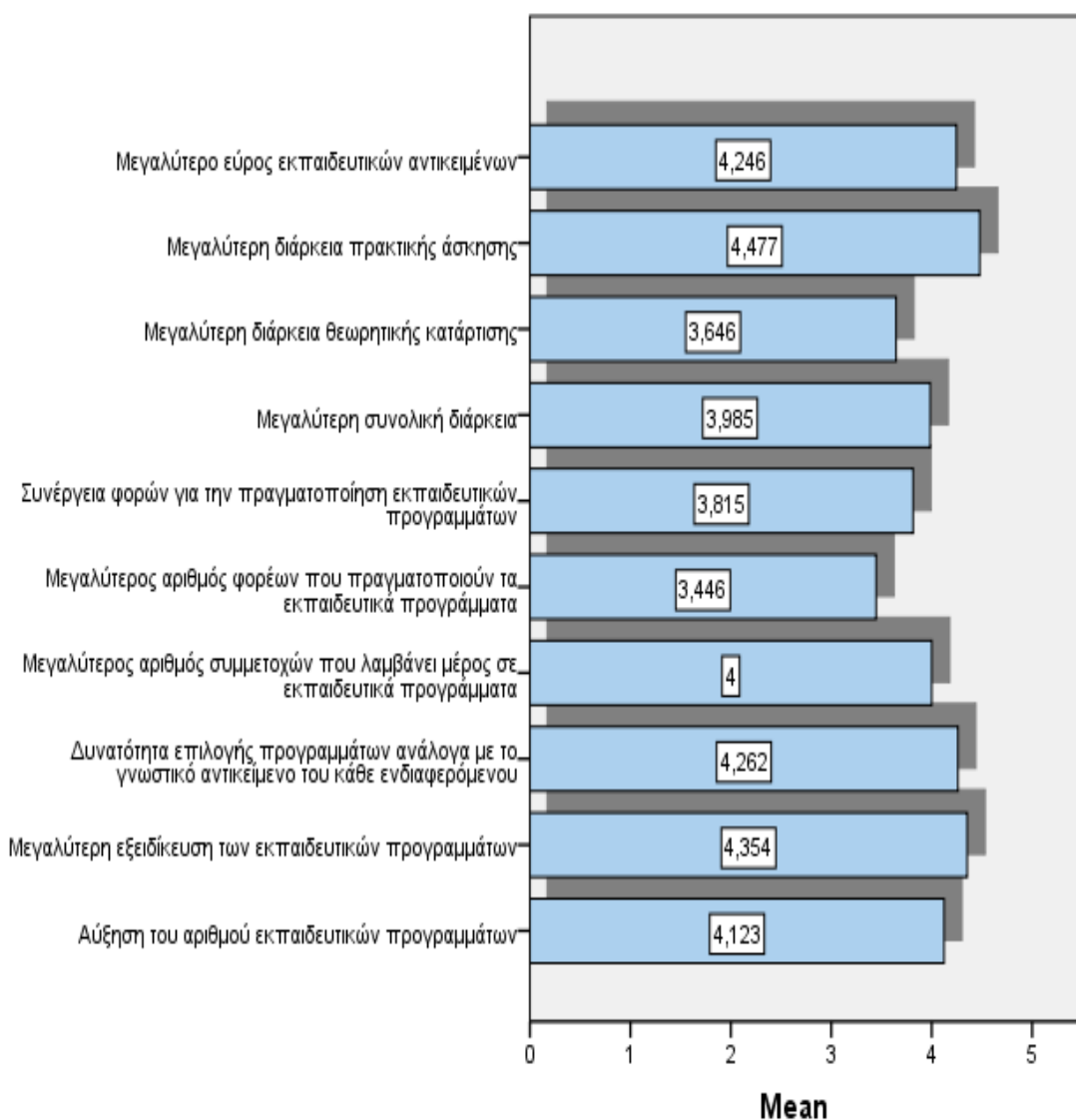
Σχετικά με τη μεγαλύτερη διάρκεια πρακτικής άσκησης, το 52% συμφωνεί σε υψηλό βαθμό και το 47% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,477 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Σχετικά με το μεγαλύτερο εύρος εκπαιδευτικών αντικειμένων, το 57% συμφωνεί σε υψηλό βαθμό και το 38% σε πολύ υψηλό βαθμό. Άρα κατά μέσο όρο, οι ορκωτοί ελεγκτές βαθμολογούν με 4,246 αυτόν τον παράγοντα σχετικά με την σημασία τους για την ύπαρξη εκπαίδευσης στους ορκωτούς ελεγκτές (βλ. ακόλουθο Πίνακα και Διάγραμμα).

Πίνακας 16 Ποια η άποψή σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τη βελτίωση των τρόπων εκπαίδευσης/επιμόρφωσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών

	1	2	3	4	5
Αύξηση του αριθμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων			16,9	53,8	29,2
Μεγαλύτερη εξειδίκευση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων			3,1	58,5	38,5
Δυνατότητα επιλογής προγραμμάτων ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο του κάθε ενδιαφερόμενου			23,1	27,7	49,2
Μεγαλύτερος αριθμός συμμετοχών που λαμβάνει μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα			15,4	69,2	15,4
Μεγαλύτερος αριθμός φορέων που πραγματοποιούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα		35,4	13,8	21,5	29,2
Συνέργεια φορών για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων			35,4	47,7	16,9
Μεγαλύτερη συνολική διάρκεια			32,3	36,9	30,8
Μεγαλύτερη διάρκεια θεωρητικής κατάρτισης				35,4	64,6
Μεγαλύτερη διάρκεια πρακτικής άσκησης				52,3	47,7
Μεγαλύτερο εύρος εκπαιδευτικών αντικειμένων				56,9	33,8

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ



Διάγραμμα 16 Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τη βελτίωση των τρόπων εκπαίδευσης/επιμόρφωσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών

Τέλος οι ορκωτοί ελεγκτές ερωτήθηκαν σχετικά με τις δυσκολίες τις οποίες συναντούν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης σας στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών. Επειδή η ερώτηση ήταν ανοικτού τύπου, ελάχιστοι ήταν αυτοί που αφιέρωσαν χρόνο για να εκφράσουν ελεύθερα την άποψη τους. Όπως φάνηκε από τις απαντήσεις τους, οι κύριες δυσκολίες είναι οι ακόλουθες:

- δεν υπάρχει χρόνος ή είναι περιορισμένος
- υπάρχει έντονη ανταγωνιστικότητα μεταξύ των συναδέλφων
- δεν υπάρχουν πολλά επιμορφωτικά προγράμματα
- λόγω δουλειάς είναι δύσκολο να σε εκπαιδεύσει κάποιος

5.2. Συσχετίσεις

Το δεύτερο μέρος της συγκεκριμένης στατιστικής ανάλυσης θα αφορά την διμεταβλητή ανάλυση. Ειδικότερα με τον όρο διμεταβλητή ανάλυση (Bivariate Analysis) εννοούμε τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ δύο ποιοτικών μεταβλητών και αποκαλείται και έλεγχος συσχετίσεων (Pearson chi square).

Ειδικότερα, για τον έλεγχο υποθέσεων για την συσχέτιση δύο μεταβλητών θα πρέπει να ισχύουν οι ακόλουθες υποθέσεις οι οποίες είναι:

- H_0 : Δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές
- H_1 : Υπάρχει σχέση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές

Απορρίπτεται η H_0 αν ύστερα από την στατιστική ανάλυση με την βοήθεια του στατιστικού πακέτου IBM SPSS Statistics αν το sig ήταν μικρότερο από 0,05.

Πιο συγκεκριμένα στην παρούσα πτυχιακή εργασία έγιναν συσχετίσεις μεταξύ των ακόλουθων μεταβλητών:

- A. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την εισαγωγή τους σε αυτό το αντικείμενο
- B. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την διάρκεια της ενασχόλησής τους με αυτό το αντικείμενο
- C. Σε ποιο βαθμό η εκπαίδευση/επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε
- D. Πόσες φορές το χρόνο παρακολουθείται σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο;

Πρώτη συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρείται απαραίτητη η εκπαίδευση ή επιμόρφωση κατά την εισαγωγή των ορκωτών ελεγκτών σε αυτό το αντικείμενο και του βαθμού στον οποίο θεωρείται απαραίτητη η εκπαίδευση ή επιμόρφωση κατά την διάρκεια της ενασχόλησης των ορκωτών ελεγκτών σε αυτό το αντικείμενο

Όπως φαίνεται στον ακόλουθο Πίνακα , υπάρχει συσχέτιση μεταξύ τους αφού το $\text{sig} = 0,05$. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο συμφωνούν ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση στην εισαγωγή τόσο περισσότερο συμφωνούν ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση κατά την διάρκεια της ενασχόλησης των ορκωτών ελεγκτών σε αυτό το αντικείμενο.

Δεύτερη συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρείται απαραίτητη η εκπαίδευση ή επιμόρφωση κατά την εισαγωγή των ορκωτών ελεγκτών σε αυτό το αντικείμενο και του βαθμού στον οποίο η εκπαίδευση ή επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε

Όπως φαίνεται στον ακόλουθο Πίνακα , δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ τους αφού το $\text{sig} = 0,410 > 0,05$. Αυτό σημαίνει ότι είναι αδιάφορο το πόσο συμφωνούν με ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση στην εισαγωγή με το πόσο ανταποκρίνεται η εκπαίδευση που λήφθηκε στα καθήκοντα εργασίας.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Τρίτη συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρείται απαραίτητη η εκπαίδευση ή επιμόρφωση κατά την εισαγωγή των ορκωτών ελεγκτών σε αυτό το αντικείμενο και της συχνότητας παρακολούθησης σεμιναρίων σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο

Όπως φαίνεται στον ακόλουθο Πίνακα , δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ τους αφού το $\text{sig} = 0,753 > 0,05$. Αυτό σημαίνει ότι είναι αδιάφορο το πόσο συμφωνούν με ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση στην εισαγωγή με τη συχνότητα παρακολούθησης σεμιναρίων σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο

Τέταρτη συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρείται απαραίτητη η εκπαίδευση ή επιμόρφωση κατά την διάρκεια απασχόλησης των ορκωτών ελεγκτών

σε αυτό το αντικείμενο και του βαθμού στον οποίο η εκπαίδευση ή επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε

Όπως φαίνεται στον ακόλουθο Πίνακα , δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ τους αφού το $\text{sig} = 0,284 > 0,05$. Αυτό σημαίνει ότι είναι αδιάφορο το πόσο συμφωνούν με ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση στην διάρκεια απασχόλησης με το πόσο ανταποκρίνεται η εκπαίδευση που λήφθηκε στα καθήκοντα εργασίας.

Πέμπτη συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρείται απαραίτητη η εκπαίδευση ή επιμόρφωση κατά την διάρκεια απασχόλησης των ορκωτών ελεγκτών σε αυτό το αντικείμενο και της συχνότητας παρακολούθησης σεμιναρίων σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο

Όπως φαίνεται στον ακόλουθο Πίνακα , υπάρχει συσχέτιση μεταξύ τους αφού το $\text{sig} = 0,003 < 0,05$. Αυτό σημαίνει ότι εξαρτάται πόσο συμφωνούν με ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση στην διάρκεια απασχόλησης με τη συχνότητα παρακολούθησης σεμιναρίων σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο

Έκτη συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο η εκπαίδευση ή επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε και της συχνότητας παρακολούθησης σεμιναρίων σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο

Όπως φαίνεται στον ακόλουθο Πίνακα , δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ τους αφού το $\text{sig} = 0,061 < 0,05$. Αυτό σημαίνει ότι είναι αδιάφορο το πόσο ανταποκρίνεται η εκπαίδευση που λήφθηκε στα καθήκοντα εργασίας με τη συχνότητα παρακολούθησης σεμιναρίων σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο

Πίνακας 17 Συσχετίσεις

	A	B	C	D
A Pearson Correlation	1	,578**	,104	,040

	Sig. (2-tailed)		,000	,410	,753
	N	65	65	65	65
B	Pearson Correlation	,578**	1	,135	,362**
	Sig. (2-tailed)	,000		,284	,003
	N	65	65	65	65
C	Pearson Correlation	,104	,135	1	,234
	Sig. (2-tailed)	,410	,284		,061
	N	65	65	65	65
D	Pearson Correlation	,040	,362**	,234	1
	Sig. (2-tailed)	,753	,003	,061	
	N	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

5.3. Παραγοντική ανάλυση

Η πολυμεταβλητή ανάλυση ή με την αγγλική ορολογία Multivariate Analysis αναφέρεται σε μεθοδολογίες και φυσικά διαδικασίες όπου διαμέσου αυτών καταλήγουμε σε στατιστική συμπερασματολογία με την βοήθεια της χρήσης πληθώρας μεταβλητών.

Οι λόγοι για τους οποίους χρησιμοποιούμε πολυμεταβλητή ανάλυση είναι οι ακόλουθοι:

- Τα δεδομένα είναι από την φύση τους πολυμεταβλητά.
- Μας παρέχουν περισσότερη πληροφορία. Ειδικότερα όσο περισσότερες μεταβλητές υπάρχουν τόσο καλύτερα ερμηνεύουν το κάθε φαινόμενο. Επίσης όσο περισσότερη διαθέσιμη πληροφορία έχει κανείς, τόσο περισσότερο μπορεί να περιορίσει την αβεβαιότητα που πιθανών θα υπάρχει.

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία έγιναν τέσσερις παραγοντικές αναλύσεις σχετικά με τις ακόλουθες παραμέτρους:

- I. Πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους ακόλουθους παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες
- II. Ποια η άποψη σας, σύμφωνα με την εμπειρία σας, για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων
- III. Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που έχετε παρακολουθήσει
- IV. Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τη βελτίωση των τρόπων εκπαίδευσης/επιμόρφωσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών

5.3.1. Παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες

Αρχικά εξετάστηκε η καταλληλότητα των δεδομένων όπου πρέπει να υπάρχει υψηλή τιμή στο στατιστικό μέτρο Kaiser Meyer Olkin (KMO) δηλαδή τιμή μεγαλύτερη του 0,6. Επίσης γίνεται έλεγχος Bartlett ο οποίος εξετάζει αν ο πίνακας συσχετίσεων δεν είναι μοναδιαίος. Για να μπορεί να γίνει παραγοντική ανάλυση πρέπει να μην είναι μοναδιαίος ο πίνακας και άρα το sig να είναι μικρότερο του 0,05. Όπως διαπιστώνουμε η τιμή του KMO είναι 0,578 και το sig = 0,069 < 0,05 άρα δεν μπορούμε να κάνουμε την παραγοντική ανάλυση.

Πίνακας 18 KMO πρώτης παραγοντικής ανάλυσης

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,578
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	17,250
	df	10
	Sig.	,069

Επίσης στη συνέχεια πρέπει οι εταιρικότητες να τείνουν στη μονάδα για να είναι κατάλληλη η παραγοντική ανάλυση κάτι που γενικά ισχύει όπως δείχνει ο πίνακας. Πιο ασθενείς είναι οι εταιρικότητες στις μεταβλητές απαιτήσεις κι αλλαγές και στο διεθνή ανταγωνισμό. Άρα δεν είναι πολύ κατάλληλα τα δεδομένα για παραγοντική ανάλυση.

Communalities

	Initial	Extraction
Πόσο σημαντική θεωρείται την τεχνολογική πρόοδο ώστε να καθιστά αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες	1,000	,628
Πόσο σημαντικές θεωρείται τις απαιτήσεις και αλλαγές της αγοράς ώστε να καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων	1,000	,434
Πόσο σημαντικές θεωρείται τον επανασχεδιασμό λειτουργιών και τις οργανωτικές αλλαγές ώστε να καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες	1,000	,655
Πόσο σημαντικό θεωρείται τον διεθνή ανταγωνισμό ώστε να καθιστά αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες	1,000	,392
Πόσο σημαντική θεωρείται την δυνατότητα επανένταξης στην αγορά εργασίας ώστε να καθιστά αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων	1,000	,630

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Για να προσδιοριστεί ο αριθμός των παραγόντων πρέπει η ιδιοτιμή (eigenvalue) να είναι μεγαλύτερη της μονάδας και να εξηγείται ποσοστό συνολικής διακύμανσης μεγαλύτερο του 75%. Στον πίνακα φαίνεται ότι δημιουργούνται δυο παράγοντες που εξηγούν το 54% της συνολικής διακύμανσης. Άρα δεν είναι πολύ κατάλληλα τα δεδομένα για παραγοντική ανάλυση και δεν θα προχωρήσουμε με την εξαγωγή παραγόντων.

Πίνακας 20 Αριθμός παραγόντων πρώτης παραγοντικής ανάλυσης

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,604	32,080	32,080	1,604	32,080	32,080	1,593	31,865	31,865
2	1,135	22,691	54,772	1,135	22,691	54,772	1,145	22,906	54,772
3	,833	16,657	71,428						
4	,823	16,459	87,887						
5	,606	12,113	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

5.3.2. Απόψεις σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων

Αρχικά εξετάστηκε η καταλληλότητα των δεδομένων όπου πρέπει να υπάρχει υψηλή τιμή στο στατιστικό μέτρο Kaiser Meyer Olkin (KMO) δηλαδή τιμή μεγαλύτερη του 0,6. Επίσης γίνεται έλεγχος Bartlett ο οποίος εξετάζει αν ο πίνακας συσχετίσεων δεν είναι μοναδιαίος. Για να μπορεί να γίνει παραγοντική ανάλυση πρέπει να μην είναι μοναδιαίος ο πίνακας και άρα το sig να είναι μικρότερο του 0,05. Όπως διαπιστώνουμε η τιμή του KMO είναι 0,578 και το sig = 0,009 < 0,05 άρα μπορούμε να κάνουμε την παραγοντική ανάλυση.

Πίνακας 21 KMO δεύτερης παραγοντικής ανάλυσης

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,538
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	650,208
	df	91
	Sig.	,000

Επίσης στη συνέχεια πρέπει οι εταιρικότητες να τείνουν στη μονάδα για να είναι κατάλληλη η παραγοντική ανάλυση κάτι που γενικά ισχύει όπως δείχνει ο πίνακας.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Πίνακας 22 Εταιρικότητες δεύτερης παραγοντικής ανάλυσης

Communalities

	Initial	Extraction
Υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων συμπεριφορών που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν προκειμένου να βελτιωθούν στην εργασία τους.	1,000	,641
Υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν για τις μελλοντικές αλλαγές στην εταιρεία.	1,000	,613
Η εκπαίδευση αποσκοπεί στη βελτίωση της παραγωγικότητας.	1,000	,734
Η εκπαίδευση επιδιώκει να προσαρμόζει το προσωπικό στις μελλοντικές αλλαγές.	1,000	,731

Η εκπαίδευση αποσκοπεί στο να αναπτύξει το προσωπικό της εταιρείας πολλαπλές δεξιότητες.	1,000	,777
Η εκπαίδευση επιδιώκει να ενισχύσει την κουλτούρα της εταιρείας και να βελτιώσει το εργασιακό περιβάλλον.	1,000	,851
Η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει την ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία.	1,000	,888
Η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει τη συμμετοχή των εργαζομένων στην οργάνωση της εταιρείας.	1,000	,723
Η εκπαίδευση επιδιώκει να μεταφέρει και να μοιραστεί η γνώση που παράγεται στο εσωτερικό της εταιρείας.	1,000	,792
Η επιπρόσθετη εκπαίδευση αποτελεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του εργαζομένου στην αγορά	1,000	,924
Η εκπαίδευση βοηθάει στην εξέλιξη των εργαζομένων	1,000	,618
Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα ανά τακτά χρονικά διαστήματα	1,000	,675
Η εκπαίδευση βοηθά τον εργαζόμενο σε γρηγορότερη αναβάθμιση της θέσης του στον κλάδο που έχει επιλέξει	1,000	,827
Η παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων προσφέρει χρήσιμες γνώσεις στον εργαζόμενο	1,000	,474

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

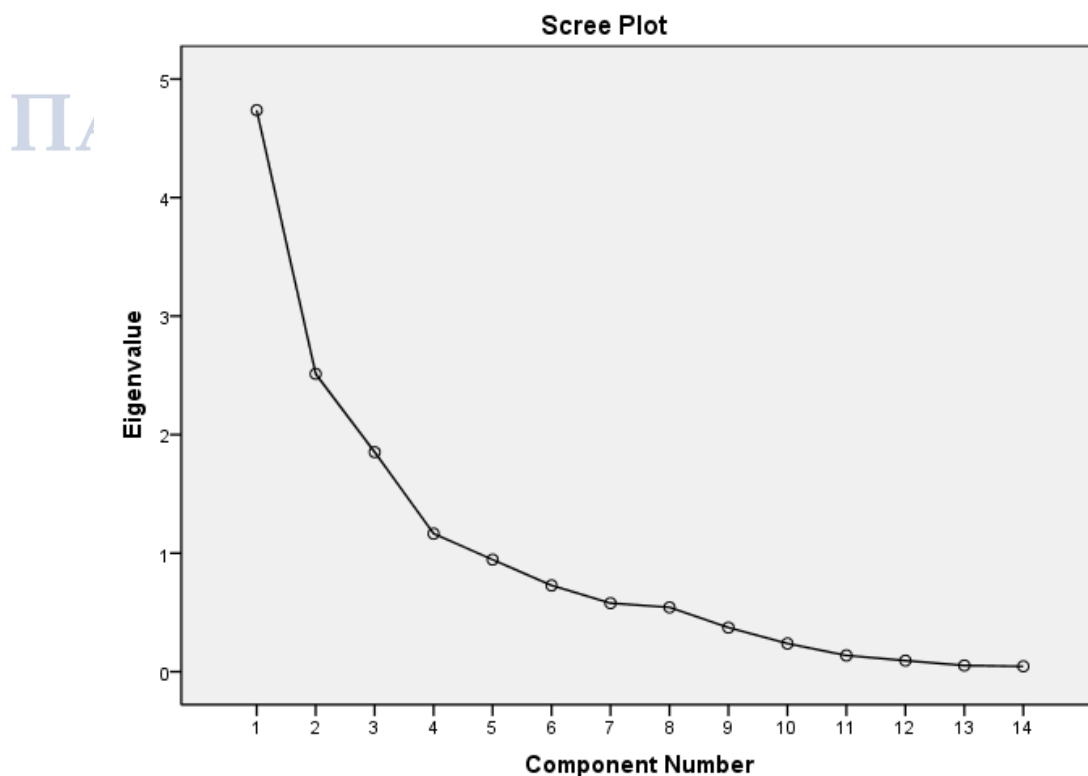
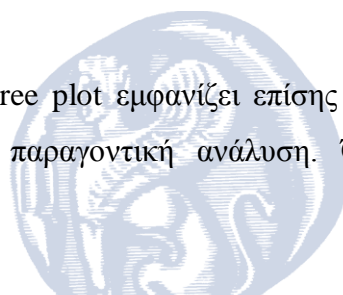
Για να προσδιοριστεί ο αριθμός των παραγόντων πρέπει η ιδιοτιμή (eigenvalue) να είναι μεγαλύτερη της μονάδας και να εξηγείται ποσοστό συνολικής διακύμανσης μεγαλύτερο του 75%. Στον πίνακα φαίνεται ότι δημιουργούνται τέσσερις παράγοντες που εξηγούν το 74% της συνολικής διακύμανσης.

Πίνακας 23 Αριθμός παραγόντων δεύτερης παραγοντικής ανάλυσης

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,737	33,838	33,838	4,737	33,838	33,838	3,231	23,081	23,081
2	2,513	17,948	51,787	2,513	17,948	51,787	2,611	18,650	41,731
3	1,852	13,230	65,017	1,852	13,230	65,017	2,328	16,630	58,362
4	1,165	8,321	73,338	1,165	8,321	73,338	2,097	14,976	73,338
5	,946	6,754	80,092						
6	,728	5,199	85,291						
7	,578	4,130	89,421						
8	,543	3,879	93,300						
9	,372	2,658	95,958						
10	,238	1,697	97,655						
11	,137	,978	98,633						
12	,094	,671	99,304						
13	,052	,373	99,677						
14	,045	,323	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Η απεικόνιση του scree plot εμφανίζει επίσης τον αριθμό των παραγόντων που προκύπτουν από την παραγοντική ανάλυση. Όπως φαίνεται υπάρχουν 4 παράγοντες.



Διάγραμμα 17 Scree plot δεύτερης παραγοντικής ανάλυσης

Στην ερώτηση σχετικά με την άποψη των ερωτηθέντων για την εκπαίδευση των εργαζομένων προέκυψαν 4 παράγοντες όπως φαίνεται στον πίνακα rotated component matrix.

Πίνακας 24 Ονομασία παραγόντων δεύτερης παραγοντικής ανάλυσης

	Rotated Component Matrix			
	1	2	3	4
Η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει την ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία.	,894			
Η εκπαίδευση βοηθά τον εργαζόμενο σε γρηγορότερη αναβάθμιση της θέσης του στον κλάδο που έχει επιλέξει	,886			
Υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων συμπεριφορών που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν προκειμένου να βελτιωθούν στην εργασία.	,760			
Η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει τη συμμετοχή των εργαζομένων στην οργάνωση της εταιρείας.	,604			
Η εκπαίδευση επιδιώκει να προσαρμόζει το προσωπικό στις μελλοντικές αλλαγές.		,820		
Η εκπαίδευση αποσκοπεί στη βελτίωση της παραγωγικότητας.		,794		
Υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν για τις μελλοντικές αλλαγές στην εταιρεία.		,694		
Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα ανά τακτά χρονικά διαστήματα		,631		
Η επιπρόσθετη εκπαίδευση αποτελεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του εργαζομένου στην αγορά			,898	
Η εκπαίδευση αποσκοπεί στο να αναπτύξει το προσωπικό της εταιρείας πολλαπλές δεξιότητες.			,802	
Η εκπαίδευση βοηθάει στην εξέλιξη των εργαζομένων			,506	
Η εκπαίδευση επιδιώκει να ενισχύσει την κουλτούρα της εταιρείας και να βελτιώσει το εργασιακό περιβάλλον.				,877

Η εκπαίδευση επιδιώκει να μεταφέρει και να μοιραστεί η γνώση που παράγεται στο εσωτερικό της εταιρείας.				,830
Η παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων προσφέρει χρήσιμες γνώσεις στον εργαζόμενο				,473

Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει 4 μεταβλητές και συγκεκριμένα τις ακόλουθες:

- Η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει την ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία
- Η εκπαίδευση βοηθά τον εργαζόμενο σε γρηγορότερη αναβάθμιση της θέσης του στον κλάδο που έχει επιλέξει
- Υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων συμπεριφορών που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν προκειμένου να βελτιωθούν στην εργασία
- Η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει τη συμμετοχή των εργαζομένων στην οργάνωση της εταιρείας

Άρα μπορεί να ονομαστεί ως ικανοποίηση εργαζομένων και επαγγελματική εξέλιξη.

Ο δεύτερος παράγοντας περιλαμβάνει 4 μεταβλητές και συγκεκριμένα τις ακόλουθες:

- Η εκπαίδευση επιδιώκει να προσαρμόζει το προσωπικό στις μελλοντικές αλλαγές
- Η εκπαίδευση αποσκοπεί στη βελτίωση της παραγωγικότητας
- Υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν για τις μελλοντικές αλλαγές στην εταιρεία
- Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα ανά τακτά χρονικά διαστήματα

Άρα μπορεί να ονομαστεί ως προετοιμασία για μελλοντικές αλλαγές.

Ο τρίτος παράγοντας περιλαμβάνει 3 μεταβλητές και συγκεκριμένα τις ακόλουθες:

- Η επιπρόσθετη εκπαίδευση αποτελεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του εργαζομένου στην αγορά
- Η εκπαίδευση αποσκοπεί στο να αναπτύξει το προσωπικό της εταιρείας πολλαπλές δεξιότητες
- Η εκπαίδευση βοηθάει στην εξέλιξη των εργαζομένων

Άρα μπορεί να ονομαστεί ως απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για τον εργαζόμενο.

Ο τέταρτος παράγοντας περιλαμβάνει 3 μεταβλητές και συγκεκριμένα τις ακόλουθες:

- Η εκπαίδευση επιδιώκει να ενισχύσει την κουλτούρα της εταιρείας και να βελτιώσει το εργασιακό περιβάλλον
- Η εκπαίδευση επιδιώκει να μεταφέρει και να μοιραστεί η γνώση που παράγεται στο εσωτερικό της εταιρείας
- Η παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων προσφέρει χρήσιμες γνώσεις στον εργαζόμενο

Άρα μπορεί να ονομαστεί ως ενίσχυση της οργανωσιακής κουλτούρας .



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

5.3.3. Απόψεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης που έχει παρακολουθηθεί

Αρχικά εξετάστηκε η καταλληλότητα των δεδομένων όπου πρέπει να υπάρχει υψηλή τιμή στο στατιστικό μέτρο Kaiser Meyer Olkin (KMO) δηλαδή τιμή μεγαλύτερη του 0,6. Επίσης γίνεται έλεγχος Bartlett ο οποίος εξετάζει αν ο πίνακας συσχετίσεων δεν είναι μοναδιαίος. Για να μπορεί να γίνει παραγοντική ανάλυση πρέπει να μην είναι μοναδιαίος ο πίνακας και άρα το sig να είναι μικρότερο του 0,05. Όπως διαπιστώνουμε η τιμή του KMO είναι 0,614 και το sig = 0 < 0,05 άρα μπορούμε να κάνουμε την παραγοντική ανάλυση.

Πίνακας 25 KMO τρίτης παραγοντικής ανάλυσης

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,614
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	552,555
Sphericity df	45
Sig.	,000

Επίσης στη συνέχεια πρέπει οι εταιρικότητες να τείνουν στη μονάδα για να είναι κατάλληλη η παραγοντική ανάλυση κάτι που γενικά ισχύει όπως δείχνει ο πίνακας.

Πίνακας 26 Εταιρικότητες τρίτης παραγοντικής ανάλυσης

Communalities

	Initial	Extraction
Οι γνώσεις που αποκτήσατε μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορούν να εφαρμοστούν στην εργασία σας	1,000	,853
Η εκπαίδευση που έχετε παρακολουθήσει μέχρι σήμερα ικανοποιεί τις προσδοκίες σας	1,000	,855
Μετά από την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων είστε πιο αποδοτικοί στην εργασία σας	1,000	,751

Μετά την εκπαίδευση ενισχύεται η θέση σας στον χώρο εργασίας	1,000	,871
Μετά την εκπαίδευση είστε περισσότερο παραγωγικός	1,000	,918
Μετά την εκπαίδευση έχει βελτιωθεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών σας	1,000	,647
Τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων	1,000	,772
Τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην βελτίωση υπαρχουσών δεξιοτήτων	1,000	,758
Η συνεχής επιμόρφωση και πιστοποίηση των επαγγελματιών δεξιοτήτων συνέβαλλε στη δημιουργία νέων υψηλού επιπέδου εκπαιδευτικών υπηρεσιών	1,000	,917
Ενίσχυσε το βαθμό διασύνδεσης της θεωρητικής με την πρακτική γνώση στα αντίστοιχα επαγγελματικά πεδία	1,000	,442

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Για να προσδιοριστεί ο αριθμός των παραγόντων πρέπει η ιδιοτιμή (eigenvalue) να είναι μεγαλύτερη της μονάδας και να εξηγείται ποσοστό συνολικής διακύμανσης μεγαλύτερο του 75%. Στον πίνακα φαίνεται ότι δημιουργούνται τρεις παράγοντες που εξηγούν το 78% της συνολικής διακύμανσης.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

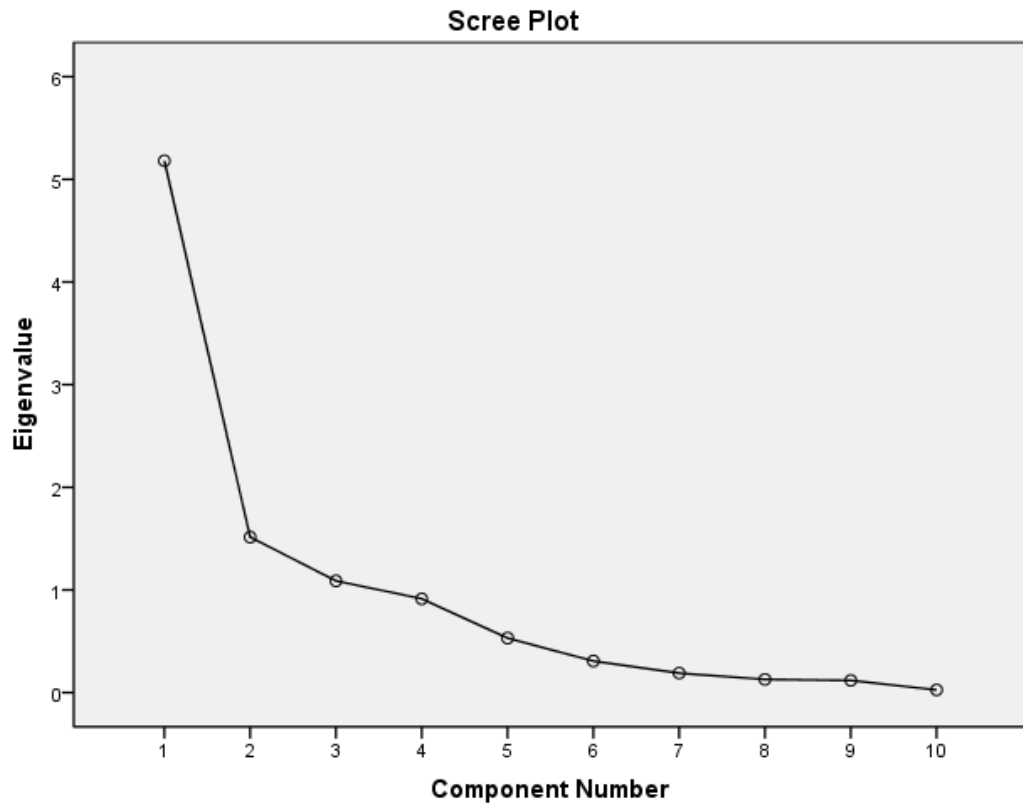
Πίνακας 27 Αριθμός παραγόντων τρίτης παραγοντικής ανάλυσης

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,180	51,802	51,802	5,180	51,802	51,802	3,751	37,509	37,509
2	1,515	15,149	66,951	1,515	15,149	66,951	2,045	20,453	57,962
3	1,089	10,888	77,839	1,089	10,888	77,839	1,988	19,877	77,839
4	,914	9,139	86,978						
5	,531	5,310	92,287						
6	,308	3,076	95,364						
7	,190	1,899	97,263						
8	,129	1,286	98,549						
9	,119	1,187	99,736						
10	,026	,264	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Η απεικόνιση του scree plot εμφανίζει επίσης τον αριθμό των παραγόντων που προκύπτουν από την παραγοντική ανάλυση. Όπως φαίνεται υπάρχουν 3 παράγοντες.



Διάγραμμα 18 Scree plot τρίτης παραγοντικής ανάλυσης

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Στην ερώτηση σχετικά με την άποψη των ερωτηθέντων για την ικανοποίηση από την εκπαίδευση των εργαζομένων προέκυψαν 3 παράγοντες όπως φαίνεται στον πίνακα rotated component matrix.

Πίνακας 28 Ονομασία παραγόντων τρίτης παραγοντικής ανάλυσης

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Η εκπαίδευση που έχετε παρακολουθήσει μέχρι σήμερα ικανοποιεί τις προσδοκίες σας	,899		
Τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην βελτίωση υπαρχουσών δεξιοτήτων	,866		
Οι γνώσεις που αποκτήσατε μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορούν να εφαρμοστούν στην εργασία σας	,775		
Μετά από την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων είστε πιο αποδοτικοί στην εργασία σας	,725		
Τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων	,656		
Μετά την εκπαίδευση έχει βελτιωθεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών σας	,567		
Μετά την εκπαίδευση είστε περισσότερο παραγωγικός		,958	
Μετά την εκπαίδευση ενισχύεται η θέση σας στον χώρο εργασίας		,766	
Η συνεχής επιμόρφωση και πιστοποίηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων συνέβαλλε στη δημιουργία νέων υψηλού επιπέδου εκπαιδευτικών υπηρεσιών			,889
Ενίσχυσε το βαθμό διασύνδεσης της θεωρητικής με την πρακτική γνώση στα αντίστοιχα επαγγελματικά πεδία			,608

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει 6 μεταβλητές και συγκεκριμένα τις ακόλουθες:

- Η εκπαίδευση που έχετε παρακολουθήσει μέχρι σήμερα ικανοποιεί τις προσδοκίες σας
- Τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην βελτίωση υπάρχουσών δεξιοτήτων
- Οι γνώσεις που αποκτήσατε μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορούν να εφαρμοστούν στην εργασία σας
- Μετά από την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων είστε πιο αποδοτικοί στην εργασία σας
- Τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων
- Μετά την εκπαίδευση έχει βελτιωθεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών σας

Άρα μπορεί να ονομαστεί βελτίωση ικανοτήτων

Ο δεύτερος παράγοντας περιλαμβάνει 2 μεταβλητές και συγκεκριμένα τις ακόλουθες:

- Μετά την εκπαίδευση είστε περισσότερο παραγωγικός
- Μετά την εκπαίδευση ενισχύεται η θέση σας στον χώρο εργασίας

Άρα μπορεί να ονομαστεί αύξηση παραγωγικότητας

Ο τρίτος παράγοντας περιλαμβάνει 2 μεταβλητές και συγκεκριμένα τις ακόλουθες:

- Η συνεχής επιμόρφωση και πιστοποίηση των επαγγελματιών δεξιοτήτων συνέβαλλε στη δημιουργία νέων υψηλού επιπέδου εκπαιδευτικών υπηρεσιών
- Ενίσχυσε το βαθμό διασύνδεσης της θεωρητικής με την πρακτική γνώση στα αντίστοιχα επαγγελματικά πεδία

Άρα μπορεί να ονομαστεί δημιουργία υψηλού επιπέδου εκπαιδευτικών υπηρεσιών

5.3.4. Βελτίωση των τρόπων εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών

Αρχικά εξετάστηκε η καταλληλότητα των δεδομένων όπου πρέπει να υπάρχει υψηλή τιμή στο στατιστικό μέτρο Kaiser Meyer Olkin (KMO) δηλαδή τιμή μεγαλύτερη του 0,6. Επίσης γίνεται έλεγχος Bartlett ο οποίος εξετάζει αν ο πίνακας συσχετίσεων δεν είναι μοναδιαίος. Για να μπορεί να γίνει παραγοντική ανάλυση πρέπει να μην είναι μοναδιαίος ο πίνακας και άρα το sig να είναι μικρότερο του 0,05. Όπως διαπιστώνουμε η τιμή του KMO είναι 0,503 και το sig = 0 < 0,05 άρα μπορούμε να κάνουμε την παραγοντική ανάλυση.

Πίνακας 29 KMO τέταρτης παραγοντικής ανάλυσης

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,503
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	466,879
	df	45
	Sig.	,000

Επίσης στη συνέχεια πρέπει οι εταιρικότητες να τείνουν στη μονάδα για να είναι κατάλληλη η παραγοντική ανάλυση κάτι που γενικά ισχύει όπως δείχνει ο πίνακας.

Πίνακας 30 Εταιρικότητες τέταρτης παραγοντικής ανάλυσης

Communalities

	Initial	Extraction
Αύξηση του αριθμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων	1,000	,877
Μεγαλύτερη εξειδίκευση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων	1,000	,882
Δυνατότητα επιλογής προγραμμάτων ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο του κάθε ενδιαφερόμενου	1,000	,846
Μεγαλύτερος αριθμός συμμετοχών που λαμβάνει μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα	1,000	,587

Μεγαλύτερος αριθμός φορέων που πραγματοποιούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα	1,000	,919
Συνέργεια φορών για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων	1,000	,819
Μεγαλύτερη συνολική διάρκεια	1,000	,806
Μεγαλύτερη διάρκεια θεωρητικής κατάρτισης	1,000	,888
Μεγαλύτερη διάρκεια πρακτικής άσκησης	1,000	,788
Μεγαλύτερο εύρος εκπαιδευτικών αντικειμένων	1,000	,828

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Για να προσδιοριστεί ο αριθμός των παραγόντων πρέπει η ιδιοτιμή (eigenvalue) να είναι μεγαλύτερη της μονάδας και να εξηγείται ποσοστό συνολικής διακύμανσης μεγαλύτερο του 75%. Στον πίνακα φαίνεται ότι δημιουργούνται τέσσερις παράγοντες που εξηγούν το 83% της συνολικής διακύμανσης.

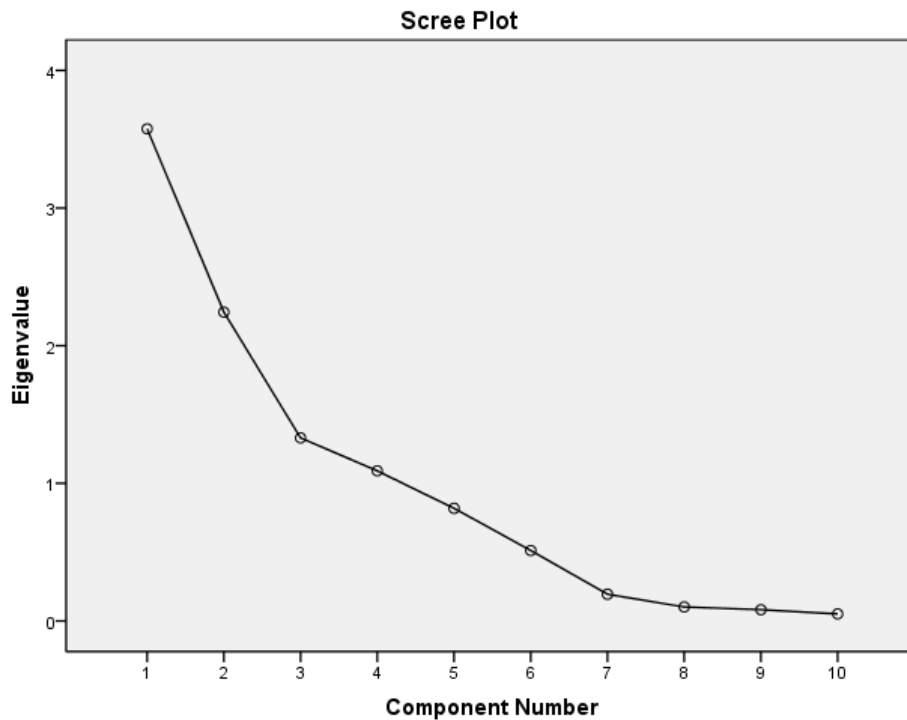
Πίνακας 31 Αριθμός παραγόντων τέταρτης παραγοντικής ανάλυσης

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,576	35,755	35,755	3,576	35,755	35,755	3,076	30,758	30,758
2	2,244	22,436	58,191	2,244	22,436	58,191	1,994	19,942	50,700
3	1,330	13,300	71,490	1,330	13,300	71,490	1,639	16,388	67,088
4	1,091	10,906	82,397	1,091	10,906	82,397	1,531	15,309	82,397
5	,818	8,184	90,580						
6	,512	5,120	95,701						
7	,195	1,945	97,646						
8	,102	1,017	98,663						
9	,082	,821	99,484						
10	,052	,516	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Η απεικόνιση του scree plot εμφανίζει επίσης τον αριθμό των παραγόντων που προκύπτουν από την παραγοντική ανάλυση. Όπως φαίνεται υπάρχουν 4 παράγοντες.



Διάγραμμα 19 Scree plot τέταρτης παραγοντικής ανάλυσης

Στην ερώτηση σχετικά με την άποψη των ερωτηθέντων για την βελτίωση της εκπαίδευσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών προέκυψαν 4 παράγοντες όπως φαίνεται στον πίνακα rotated component matrix.

Πίνακας 32 Ονομασία παραγόντων τέταρτης παραγοντικής ανάλυσης

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Μεγαλύτερος αριθμός φορέων που πραγματοποιούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα	,938			
Μεγαλύτερη συνολική διάρκεια	,893			
Συνέργεια φορών για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων	,798			
Μεγαλύτερη διάρκεια πρακτικής άσκησης		,852		
Αύξηση του αριθμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων			,886	
Μεγαλύτερη εξειδίκευση			,780	
Μεγαλύτερο εύρος εκπαιδευτικών αντικειμένων				,818

Δυνατότητα επιλογής προγραμμάτων ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο του κάθε ενδιαφερόμενου				,639
Μεγαλύτερος αριθμός συμμετοχών που λαμβάνει μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα				,624

Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει 3 μεταβλητές και συγκεκριμένα τις ακόλουθες:

- Μεγαλύτερος αριθμός φορέων που πραγματοποιούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα
- Μεγαλύτερη συνολική διάρκεια
- Συνέργεια φορών για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Άρα μπορεί να ονομαστεί ως αύξηση φορέων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και συνολικής διάρκειας

Ο δεύτερος παράγοντας περιλαμβάνει 1 μεταβλητή μπορεί να ονομαστεί ως μεγαλύτερη διάρκεια πρακτικής άσκησης.

Ο τρίτος παράγοντας περιλαμβάνει 2 μεταβλητές και συγκεκριμένα τις ακόλουθες:

- Αύξηση του αριθμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων
- Μεγαλύτερη εξειδίκευση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Άρα μπορεί να ονομαστεί ως αύξηση του αριθμού και της εξειδίκευσης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Ο τρίτος παράγοντας περιλαμβάνει 3 μεταβλητές και συγκεκριμένα τις ακόλουθες:

- Μεγαλύτερο εύρος εκπαιδευτικών αντικειμένων
- Δυνατότητα επιλογής προγραμμάτων ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο του κάθε ενδιαφερόμενου
- Μεγαλύτερος αριθμός συμμετοχών που λαμβάνει μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα

Άρα μπορεί να ονομαστεί ως αύξηση του εύρους των εκπαιδευτικών προγραμμάτων



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Συμπεράσματα

Επισκοπώντας το θέμα της εκπαίδευσης γενικότερα στις επιχειρήσεις πρόεκυψε πως αποτελεί βασικό ρόλο στην ανάπτυξη τους. Οι επιχειρήσεις που θέλουν να θέτουν υψηλούς στόχους λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους την εκπαίδευση των εργαζομένων.

Τα οφέλη που αποκομίζονται από τη διαδικασία της εκπαίδευσης μπορούν να τα επωφεληθούν και η επιχείρηση αλλά και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Μέσα από την εκπαίδευση οι εργαζόμενοι μπορούν να αναπτύξουν πολλές ικανότητες και δεξιότητες και να δώσουν τη δυνατότητα στην επιχείρηση να τις αξιοποιήσει στοχεύοντας στην επιτυχία.

Ο κλάδος της ελεγκτικής είναι ένας απαιτητικός χώρος όπου η εκπαίδευση είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη του ατόμου ως προς τον τρόπο σκέψης, τον τρόπο αντιμετώπισης των καταστάσεων αλλά και την αντιμετώπιση ενδεχόμενων ιδιαιτεροτήτων. Αξίζει να σημειωθεί πως το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών ως βάση του κλάδου της ελεγκτικής στοχεύει συνεχώς στην εκπαίδευση και στη βελτίωση των Ορκωτών Λογιστών αλλά και των ασκούμενων. Η διαδικασία της εκπαίδευσης μπορεί να ενταχθεί κατά την εισαγωγή του Ορκωτού σαν ασκούμενος αλλά μπορεί να υπάρξει και συνεχόμενα κατά τη διάρκεια της πορείας του στον επαγγελματικό χώρο. Βέβαια μπορεί να υπάρχουν μεμονωμένες περιπτώσεις επαγγελματιών όπου η εκπαίδευση θεωρείται περιττή στη περίπτωση όμως του ελεγκτικού επαγγέλματος είναι η βάση για την εξέλιξη του κάθε ανθρώπου στο κλάδο αυτό. Δεδομένου αυτών το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών έχει αναλάβει μέσω του Ινστιτούτου να καλύψει τυχόν κενά γνώσεων που μπορεί να έχουν οι Ορκωτοί Λογιστές καθώς επίσης φροντίζει να τους αναβαθμίσει ως προς το αξίωμα που κατέχουν.

Σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι περισσότεροι ορκωτοί ελεγκτές είναι άντρες δεδομένης της φύσης του επαγγέλματος και των πολλών υποχρεώσεων, ηλικίας μεγαλύτερης των 35 ετών προκειμένου να έχουν αποκτήσει την κατάλληλη ελεγκτική εκπαίδευση και εμπειρία. Σχετικά με εκπαίδευση τους, το μεγαλύτερο ποσοστό έχει υψηλή εκπαίδευση έχοντας ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και πολλοί όντας κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Σχετικά με την οικογενειακή

κατάσταση, η πλειοψηφία είναι άγαμοι γιατί ο φόρτος εργασίας των ελεγκτών δεν επιτρέπει την εστίαση στην προσωπική ζωή και στη δημιουργία οικογένειας. Τέλος σχετικά με το εισόδημα, η πλειοψηφία έχει υψηλό ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα λαμβάνοντας μέχρι και πάνω από 40.000 € το χρόνο.

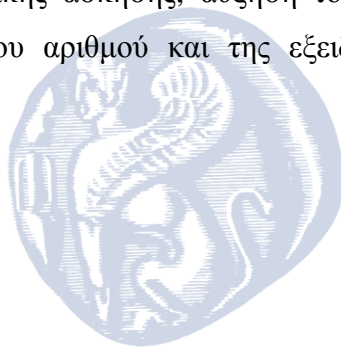
Η πλειοψηφία των ορκωτών ελεγκτών θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντική η εκπαίδευση προκειμένου να αυξηθούν η εμπειρία και οι ικανότητες τους. Οι σημαντικότεροι παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση είναι η τεχνολογική πρόοδος και ο επανασχεδιασμός των λειτουργιών και οι οργανωτικές αλλαγές δεδομένου του ευμετάβλητου οικονομικού περιβάλλοντος. Τέλος η εκπαίδευση αυξάνει τις γνώσεις των εργαζομένων βελτιώνοντας την παραγωγικότητα τους, την αποτελεσματικότητά τους και την αποδοτικότητά τους.

Κατά μέσο όρο υπάρχει υψηλός βαθμός αναγνώρισης της σημαντικότητας της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης των ορκωτών ελεγκτών τόσο κατά την εισαγωγή τους σε αυτό το αντικείμενο όσο και κατά τη διάρκεια της ενασχόλησής τους με αυτό το αντικείμενο. Επίσης σε υψηλό βαθμό η εκπαίδευση ή η επιμόρφωση που λαμβάνουν οι ελεγκτές ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που έλαβαν. Τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, οι ελεγκτές παρακολουθούν σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο. Εξίσου σημαντικό είναι να γίνεται εκπαίδευση του ορκωτού ελεγκτή τόσο στην εισαγωγή του στο ελεγκτικό επάγγελμα όσο και κατά τη διάρκεια γιατί η εκπαίδευση είναι μια αέναη διαδικασία. Η άποψη των ορκωτών ελεγκτών σχετικά με την αποτελεσματικότητά της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που έχουν παρακολουθήσει είναι αρκετά υψηλή. Τέλος σχετικά με τις δυνατότητες βελτίωσης των τρόπων εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης, απαιτείται μεγαλύτερη διάρκεια της πρακτικής άσκησης και μεγαλύτερη εξειδίκευση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Στη συνέχεια, έγιναν συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών που αφορούν την εκπαίδευση προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με τη μεταξύ τους σχέση. Βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρείται απαραίτητη η εκπαίδευση ή επιμόρφωση κατά την διάρκεια απασχόλησης των ορκωτών ελεγκτών σε αυτό το αντικείμενο και της συχνότητας παρακολούθησης σεμιναρίων σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο καθώς και μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρείται απαραίτητη η εκπαίδευση ή επιμόρφωση κατά την εισαγωγή των ορκωτών ελεγκτών σε αυτό το αντικείμενο και του βαθμού στον οποίο θεωρείται

απαραίτητη η εκπαίδευση ή επιμόρφωση κατά την διάρκεια της ενασχόλησης των ορκωτών ελεγκτών σε αυτό το αντικείμενο

Τέλος έγιναν τρεις παραγοντικές αναλύσεις. Σχετικά με το ρόλο της εκπαίδευσης προέκυψαν 4 παράγοντες: ικανοποίηση εργαζομένων και επαγγελματική εξέλιξη, προετοιμασία για μελλοντικές αλλαγές, απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για τον εργαζόμενο, ενίσχυση της οργανωσιακής κουλτούρας. Στην ερώτηση σχετικά με την άποψη των ερωτηθέντων για την ικανοποίηση από την εκπαίδευση των εργαζομένων προέκυψαν 3 παράγοντες: βελτίωση ικανοτήτων, αύξηση παραγωγικότητας, δημιουργία υψηλού επιπέδου εκπαιδευτικών υπηρεσιών. Στην ερώτηση σχετικά με την άποψη των ερωτηθέντων για την βελτίωση της εκπαίδευσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών προέκυψαν 4 παράγοντες: αύξηση φορέων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και συνολικής διάρκειας, μεγαλύτερη διάρκεια πρακτικής άσκησης, αύξηση του εύρους των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, αύξηση του αριθμού και της εξειδίκευσης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

Παπαλεξανδρή Α. Νάνσυ , Μπουραντάς Κ. Δημήτρης (2016), Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα

Στυλιανή Ξηροτύρη - Κουφίδου (2010), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων Εκδόσεις Ανικούλα, Αθήνα

Τερζίδης Κώστας, Τζωρτζάκης Κώστας (2004), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων Εκδόσεις Rosili, Αθήνα

Αστρίτης Α. (2000) “Ελεγκτική”, Θεσσαλονίκη, Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος.

Αληφαντής, Γ. Σ., (2005), “Σημαντικά ελεγκτικά λογιστικά και φορολογικά γεγονότα στην Ελλάδα μετά το τέλος του Β’ παγκοσμίου πολέμου”, 4ο Συνέδριο Hellenic Finance and Accounting Association, Πανεπιστήμιο Πειραιά

Ζοπουνίδης, Κ., Σπαθής, Χ., Δούμπος, Μ. (2002), «Οι λαθροχειρίες των ισολογισμών και οι αδυναμίες των ελεγκτών», Οικονομικός Ταχυδρόμος, Τεύχος 38, σελ 58-59

Καραμάνης, Κ., (2005), Εισαγωγή στη θεωρία και πρακτική της σύγχρονης ελεγκτικής, Σημειώσεις Ι.Ε.Σ.Ο.Ε.Α, Θεσσαλονίκη

Καραγιώργος Θ., Δρογαλάς Γ. και Παζάρσκης Μ., (2007) Η σχέση του εσωτερικού ελέγχου και της διαχείρισης του κινδύνου στην σύγχρονη επιχείρηση, Πρακτικά Ημερίδας για τον επίτιμο τόμο προς τιμή Αρ. Ιγνατιάδη. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

Κάντζος Κ. (2006), «Ελεγκτική Θεωρία και Πρακτική», Εκδόσεις Σταμούλη
Μπάλλας Απ. “Ελεγκτική”, σημειώσεις μαθήματος «Ελεγκτική».

Παπαστάθης Παντελής (2003), Ο Σύγχρονος Εσωτερικός Έλεγχος (Internal Audit) στις Επιχειρήσεις – Οργανισμούς και η Πρακτική Εφαρμογή του (Α’ και Β’ τόμος), Αθήνα

Παπαδάτου Θ. (2005) “Εσωτερικός και Εξωτερικός Ανωνύμων Εταιριών”, Β΄ Έκδοση, εκδόσεις Σακούλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη

Πομόνης Ν. (2006) “Κώδικας Βιβλίων και Στοιχείων”, Αθήνα.

Ρογδάκη Ε. (2004) Πανεπιστημιακές Σημειώσεις Εσωτερικού Ελέγχου, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Χίος.

Ταχυνάκης Π., (2003), “Η επαγγελματική ανεξαρτησία του ορκωτού ελεγκτή λογιστή. Κριτική διερεύνηση της αγγλικής και της αμερικανικής βιβλιογραφίας”, τιμητικός τόμος του καθηγητή Ναουμ, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Πειραιάς

Τσακλάγκανος, Α., (2000), Ελεγκτική, Εκδόσεις Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη

Τρουλλίνος, Ν., (2011), Το επάγγελμα του Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή: Εξέλιξη και Προοπτικές, Πτυχιακή ΤΕΙ Καβάλας Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας

Φλιτούρης Αθ. (2007) “Ελεγκτική”, σημειώσεις μαθήματος «Ελεγκτική», ΤΕΙ Σερρών, Θεσσαλονίκη.

Φίλος Γιάννης (2004), Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου Επιχειρήσεων Εκδόσεις IQ Group, Αθήνα

Ξενογλώσση Βιβλιογραφία

Caramanis, V. C., (1999), “International accounting firms versus indigenous auditors: Intra-professional conflict in the Greek auditing profession, 1990–1993”, Critical Perspectives on Accounting, Vol. 10, pp. 153-196

Chiu V., Liu Q., Vasarhelyi M., «The development and intellectual structure of continuous auditing research», (2014) Journal of Accounting Literature, Vol.33

Citron, D. B., και Manalis, G., (2001) “The international firms as new entrants to the statutory audit market: an empirical analysis of auditor selection in Greece, 1993 to 1997” The European Accounting Review, Vol. 10(3), pp. 439–459

Drogalas G., Sorros I., Karagiorgou D., Diavastis I, (2015) «Tax Audit Effectiveness in Greek Firms: Tax Auditors’ Perception», Journal of Accounting and Taxation, Vol7

Tahinakis, P., και Nicolaou, A., (2004), "An empirical analysis on the independence of the Greek certified auditor-accountant", Accounting Business and the Public Interest Journal, Vol. 3(1), pp. 32-47

Zaharia D.L., Lazar A., Tilea D.M., «The Role of Internal Audit Regarding the Corporate Governance and the Current Crisis», (2014) Procedia – Social and Behavioural Sciences, Vol.116

Ιστοσελίδες

<https://www.humentum.org/free-resources/guide/external-audit>

<https://bizfluent.com/about-4894466-what-external-audit.html>

<https://yourfuture.accaglobal.com/global/en/your-career/sectors-industries-roles/external-auditor.html>

<https://smallbusiness.chron.com/importance-external-audit-17630.html>



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Παράρτημα ερωτηματολόγιο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



Το παρόν ερωτηματολόγιο χρησιμοποιείται στο πλαίσιο έρευνας για την πραγματοποίηση της πτυχιακής μου εργασίας με θέμα: «Εκπαίδευση Προσωπικού στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών», του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Αιγαίου, με έδρα τη Χίο.

Με εκτίμηση

Τσεσμελή Αφροδίτη

Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Χίος

Μέρος Α' : Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο : Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία :

18-28 49-58
29-38 >59
39-48

3. Επίπεδο εκπαίδευσης :

Υποχρεωτική ΑΕΙ
Δευτεροβάθμια Μεταπτυχιακό
ΤΕΙ Διδακτορικό

4. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμη/ος	<input type="checkbox"/>	Διαζευγμένη/ος	<input type="checkbox"/>
Έγγαμη/ος	<input type="checkbox"/>	Χήρος/α	<input type="checkbox"/>

5. Ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα

Μικρότερο των 10.000€
10.001-20.000€
20.001-30.000€

30.001-40.000

Ανω των 40.000€

Μέρος Β' : Εκπαίδευση εργαζομένων στον κλάδο των εταιρειών

6. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των εργαζομένων στον χώρο των εταιρειών;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους ακόλουθους παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρείες; (1:καθόλου, 2:λίγο, 3:μέτρια, 4:πολύ, 5: πάρα πολύ)

	1	2	3	4	5
Τεχνολογική πρόοδος					
Απαιτήσεις και αλλαγές της αγοράς					
Επανασχεδιασμός λειτουργιών και οργανωτικές αλλαγές					
Διεθνής ανταγωνισμός					
Δυνατότητα επανένταξης στην αγορά εργασίας					

8. Ποια η άποψη σας, σύμφωνα με την εμπειρία σας, για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων. (1=διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ, 4=συμφωνώ,5=συμφωνώ απόλυτα)

	1	2	3	4	5
Υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων συμπεριφορών που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν προκειμένου να βελτιωθούν στην εργασία τους.					
Υπάρχει ένα σύστημα γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν για τις μελλοντικές αλλαγές στην εταιρεία.					
Η εκπαίδευση αποσκοπεί στη βελτίωση της παραγωγικότητας.					
Η εκπαίδευση επιδιώκει να προσαρμόζει το προσωπικό στις μελλοντικές αλλαγές.					
Η εκπαίδευση αποσκοπεί στο να αναπτύξει το προσωπικό της εταιρείας πολλαπλές δεξιότητες.					
Η εκπαίδευση επιδιώκει να ενισχύσει την κουλτούρα της εταιρείας και να βελτιώσει το εργασιακό περιβάλλον.					
Η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει την ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία.					
Η εκπαίδευση επιδιώκει να αυξήσει τη συμμετοχή των εργαζομένων στην οργάνωση της εταιρείας.					
Η εκπαίδευση επιδιώκει να μεταφέρει και να μοιραστεί η γνώση που παράγεται στο εσωτερικό της εταιρείας.					
Η επιπρόσθετη εκπαίδευση αποτελεί ανταγωνιστικό					

πλεονέκτημα του εργαζομένου στην αγορά					
Η εκπαίδευση βοηθάει στην εξέλιξη των εργαζομένων					
Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα ανά τακτά χρονικά διαστήματα					
Η εκπαίδευση βοηθά τον εργαζόμενο σε γρηγορότερη αναβάθμιση της θέσης του στον κλάδο που έχει επιλέξει					
Η παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων προσφέρει χρήσιμες γνώσεις στον εργαζόμενο					

Μέρος Γ' : Εκπαίδευση στον κλάδο των Ορκωτών Ελεγκτών

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την εισαγωγή τους σε αυτό το αντικείμενο; (1:καθόλου, 2:λίγο, 3:μέτρια, 4:πολύ, 5: πάρα πολύ)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση/επιμόρφωση των ορκωτών ελεγκτών κατά την διάρκεια της ενασχόλησής τους με αυτό το αντικείμενο; (1:καθόλου, 2:λίγο, 3:μέτρια, 4:πολύ, 5: πάρα πολύ)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Σε ποιο βαθμό η εκπαίδευση/επιμόρφωση που λάβατε στη πολιτική και στις διαδικασίες της ελεγκτικής εταιρείας ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που αναλάβατε; (1:καθόλου, 2:λίγο, 3:μέτρια, 4:πολύ, 5: πάρα πολύ)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Πόσες φορές το χρόνο παρακολουθείται σεμινάρια σχετικά με τον ελεγκτικό κλάδο;

καμία 1 φορά >2 φορές

13. Πότε πιστεύετε πως πρέπει να γίνεται η εκπαίδευση/επιμόρφωση του εργαζομένου και γιατί;

Κατά την εισαγωγή του στην εταιρεία
γιατί

.....

Κατά τη διάρκεια που βρίσκεται στην εταιρεία
γιατί.....

14. Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που έχετε παρακολουθήσει (1=καθόλου, 2=ελάχιστα, 3=μέτρια, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ).

	1	2	3	4	5
Οι γνώσεις που αποκτήσατε μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορούν να εφαρμοστούν στην εργασία σας					
Η εκπαίδευση που έχετε παρακολουθήσει μέχρι σήμερα ικανοποιεί τις προσδοκίες σας					
Μετά από την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων είστε πιο αποδοτικοί στην εργασία σας					
Μετά την εκπαίδευση ενισχύεται η θέση σας στον χώρο εργασίας					
Μετά την εκπαίδευση είστε περισσότερο παραγωγικός					
Μετά την εκπαίδευση έχει βελτιωθεί η ποιότητα παρεχόμενων υπηρεσιών σας					
Τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων					
Τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνέβαλλαν στην βελτίωση υπαρχουσών δεξιοτήτων					
Η συνεχής επιμόρφωση και πιστοποίηση των επαγγελματιών δεξιοτήτων συνέβαλλε στη δημιουργία νέων υψηλού επιπέδου εκπαιδευτικών υπηρεσιών					
Ενίσχυσε το βαθμό διασύνδεσης της θεωρητικής με την πρακτική γνώση στα αντίστοιχα επαγγελματικά πεδία					

15. Ποια η άποψη σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τη βελτίωση των τρόπων εκπαίδευσης/επιμόρφωσης των εργαζομένων στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών. (1=διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ, 4=συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα)

	1	2	3	4	5
Αύξηση του αριθμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων					
Μεγαλύτερη εξειδίκευση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων					
Δυνατότητα επιλογής προγραμμάτων ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο του κάθε ενδιαφερόμενου					
Μεγαλύτερος αριθμός συμμετοχών που λαμβάνει μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα					
Μεγαλύτερος αριθμός φορέων που πραγματοποιούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα					
Συνέργεια φορών για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων					
Μεγαλύτερη συνολική διάρκεια					
Μεγαλύτερη διάρκεια θεωρητικής κατάρτισης					
Μεγαλύτερη διάρκεια πρακτικής άσκησης					
Μεγαλύτερο εύρος εκπαιδευτικών αντικειμένων					

16. Παρακαλώ αναφέρετε δυσκολίες τις οποίες συναντήσατε κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης σας στον κλάδο των Ορκωτών Λογιστών:

.....

Σας ευχαριστώ για το χρόνο σας!