

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΜΒΑ»

Θέμα: «Ο εσωτερικός έλεγχος και ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας στα Σωφρονιστικά Καταστήματα».

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Αθανάσιος Παπαγιάννης

Επιβλέπων Καθηγητής: Ανδρέας Κουτούπης

ΛΑΡΙΣΑ, Ιούνιος 2022

Υπεύθυνη Δήλωση

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ Πλήρους Φοίτησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας «Διοίκηση Επιχειρήσεων - MBA» έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

Ο Δηλών

Παπαγιάννης Αθανάσιος

Πρόλογος - Ευχαριστίες

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμότατα τον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Κουτούπη Ανδρέα, ο οποίος με τις σημαντικές συμβουλές και την πολύτιμη καθοδήγηση του, είχε καθοριστική συμβολή στην επιτυχή ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Επιπρόσθετα θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου σε όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος για την μεταλαμπάδευση των πολύτιμων γνώσεων και δεξιοτήτων που μου πρόσφεραν κατά τη διάρκεια της φοίτησής μου.

Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους μου, σωφρονιστικούς υπαλλήλους εσωτερικής φύλαξης του Καταστήματος Κράτησης Λάρισας και της Νιγρίτας, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος ένα θα ήθελα να ευχαριστώ τη σύζυγό μου, τα παιδιά μου και τους γονείς μου για την ηθική στήριξη και την υπομονή που έκαναν καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας – Προϊσταμένου Εσωτερικής Φύλαξης στα Σωφρονιστικά Καταστήματα ως προς την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου είναι ένα καίριο ζήτημα, καθώς επηρεάζει άμεσα την σωφρονιστική πολιτική που υλοποιείται στα Καταστήματα Κράτησης από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία.

Το θέμα της παρούσας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας, «Ο εσωτερικός έλεγχος και ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας στα Σωφρονιστικά Καταστήματα». Επιλέχθηκε, λόγω της απασχόλησής μου στον οργανισμό αυτό και στόχος αυτής της έρευνας είναι η μέτρηση της συμβολής και της συνεισφοράς του υπεύθυνου ασφαλείας ως προς την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου στα Καταστήματα Κράτησης, καθώς και τα χαρακτηριστικά που πρέπει να το διέπουν.

Η έρευνα διενεργήθηκε στα καταστήματα κράτησης Λάρισας και της Νιγρίτας σε σύνολο 92 σωφρονιστικών υπαλλήλων από τους οποίους οι 72 είναι από το κατάστημα κράτησης Λάρισας και 20 από το σωφρονιστικό κατάστημα Νιγρίτας. Το όργανο μέτρησης που χρησιμοποιήθηκε, βασίστηκε στα καθήκοντα του υπεύθυνου ασφαλείας που απορρέουν από τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας Γενικών Καταστημάτων Κράτησης τύπου Α' και Β' (2003), καθώς επίσης και από το άρθρο του Jacobs και Olitsky (2004) και το οποίο προσαρμόστηκε, ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της έρευνας.

Η έρευνα έδειξε, με τ' αποτελέσματά της, ότι ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει και συνεισφέρει στην αποτελεσματικότητα της διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου στα σωφρονιστικά καταστήματα σε ικανοποιητικό βαθμό. Βέβαια ως προς την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού υστερεί, λόγω των ιδιόμορφων συνθηκών που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα, όπως έλλειψη αξιοκρατίας, αντικειμενικότητας και δεξιοτήτων.

Επιπλέον βάσει της έρευνας ο υπεύθυνος ασφαλείας πρέπει να διακατέχεται από ηθικές αξίες, όπως ο εσωτερικός ελεγκτής, προκειμένου να ανταπεξέλθει όσο το δυνατό καλύτερα στα καθήκοντα του.

Στο μέλλον θα μπορούσε να γίνει μία έρευνα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων που πρέπει να κατέχει ο υπεύθυνος ασφαλείας, καθώς και τον τρόπο επιλογής του, προκειμένου να συμβάλλει πιο αποτελεσματικά στην ομαλή λειτουργία των

Σωφρονιστικών Καταστημάτων της Ελλάδας, συνεισφέροντας ταυτόχρονα στους στόχους και στους σκοπούς της σωφρονιστικής πολιτικής που θα εφαρμοστεί από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία.

Λέξεις κλειδιά: Εσωτερικός Έλεγχος, Προϊστάμενος Φύλαξης, Δεξιότητες, Χαρακτηριστικά, Ήθος,

Abstract

The role of the security officer - Head of Internal correctional officers in penitentiaries in terms of the effectiveness of the internal audit process is a key issue, as it directly affects the penitentiary policy implemented in Detention Centers by the respective political leadership.

The subject of this postgraduate thesis, "The audit control and the role of the security officer in penitentiary establishments". I was selected because of my work in this organization and the aim of this research is to measure the contribution and contribution of the security officer in terms of the effectiveness of the internal control process in detention facilities, as well as the characteristics that should govern him.

The search was carried out in the detention centers of Larissa and Nigrita in a total of 92 penitentiary employees, of which 72 are from the detention center of Larissa and 20 from the penitentiary of Nigrita. The measuring instrument used was based on the duties of the security officer deriving from the Internal Regulations for the Operation of General Detention Centers type A 'and B' (2003), as well as from the article by Jacobs and Olitsky (2004) and which was adapted to meet the requirements of the research.

The investigation showed, with its results, that the security officer contributes and contributes to the effectiveness of the internal control process in the penitentiary establishments to a satisfactory degree. Of course, in terms of human resource management, it lags behind, due to the peculiar conditions that prevail in penitentiaries, such as lack of meritocracy, objectivity and skills.

In addition, according to the research, the security officer must be possessed by ethical values, such as the internal auditor, in order to perform his duties as well as possible.

In the future, a research could be done on the development of the skills that the security officer must possess, as well as the way he is selected, in order to contribute more effectively to the smooth operation of the penitentiary establishments in Greece, contributing at the same time to its goals and objectives. penal policy to be implemented by the respective political leadership.

Key-Words: Internal Audit, Head of Internal Correctional Officers, Skills, Characteristics, Ethics

Περιεχόμενα

Υπεύθυνη Δήλωση	2
Πρόλογος - Ευχαριστίες	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
Abstract.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ .	11
1.1. Ορισμός Εσωτερικού Ελέγχου	11
1.2. Σκοπός, αποστολή και στόχοι λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου	11
1.3 Είδη εσωτερικού ελέγχου	13
1.4 Αξία του εσωτερικού ελέγχου και οι αρχές που τον διέπουν.....	14
1.5 Σώμα Επιθεώρησης και Ελέγχου στα Καταστήματα Κράτησης.....	16
1.6 Συμπέρασμα.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	18
2.1 Ο ρόλος του υπευθύνου ασφαλείας, η συμβολή και η προσφορά του στα σωφρονιστικά καταστήματα.....	18
2.2 Καθήκοντα του υπεύθυνου ασφαλείας.....	22
2.3 Τα χαρακτηριστικά του υπεύθυνου ασφαλείας.....	24
2.3.1 Ηθική	24
2.3.2 Ανεξαρτησία	25
2.3.3 Αμεροληψία.....	25
2.3.4 Οργάνωση.....	26
2.3.5 Διοικητικές δεξιότητες	26
2.3.6 Επιστημονική κατάρτιση.....	26
2.3.7 Ομαδικότητα..... Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.	
2.3.8 Επικοινωνιακές δεξιότητες.....	27
2.3.9 Αξιοπιστία	27
2.3.10 Συμπέρασμα.....	27
2.4 Οι συνθήκες εργασίας που επικρατούν στα σωφρονιστικά καταστήματα και οι σύγχρονες προκλήσεις του υπεύθυνου ασφαλείας.....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	33
3.1. Σκοπός της έρευνας	33
3.2 Ερευνητικό δείγμα	34

3.3 Σχεδιασμός έρευνας.....	34
3.4 Έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου	35
3.5 Διανομή και επεξεργασία αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ..	37
4.1 Αποτελέσματα δημογραφικών και λοιπών πληροφοριακών στοιχείων.....	37
4.2 Αποτελέσματα εσωτερικού ελέγχου.....	44
4.3 Αποτελέσματα του ρόλου του υπεύθυνου ασφαλείας.....	48
4.4 Αποτελέσματα χαρακτηριστικών του υπεύθυνου ασφαλείας	57
4.5 Συσχετίσεις.....	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ	68
5.1 Συμπεράσματα.....	68
5.2 Προτάσεις για μελλοντική διερεύνηση.	70
Βιβλιογραφία	71
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	81
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ.....	84
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ.....	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ε.....	93
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤ'	96

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια διαδικασία σημαντική, καθώς συντελεί στη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας ως προς τη κακή χρήση των πόρων, τον έλεγχο της κατάχρησης, την αντιμετώπιση της απάτης ενός οικονομικού φορέα (Yeboah, 2020).

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι εξίσου σημαντικός στα Σωφρονιστικά Καταστήματα, καθώς και εκεί ελλοχεύουν κίνδυνοι παραβατικής συμπεριφοράς, γεγονός που τον καθιστούν αναγκαίο.

Τον ρόλο του εσωτερικού ελεγκτή στα καταστήματα κράτησης τον «επωμίζεται» ο υπεύθυνος ασφαλείας – Προϊστάμενος Φύλαξης. Δικαίως ταυτίζεται ο ρόλος του με το ρόλο του εσωτερικού ελεγκτή, διότι τα χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες τις οποίες πρέπει να κατέχει, προκειμένου να συμβάλει και να συνεισφέρει στην εύρυθμη λειτουργία των Σωφρονιστικών Καταστημάτων, είναι όμοιες με εκείνες του εσωτερικού ελεγκτή.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία γίνεται διερεύνηση για τη συμβολή και τη συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας στη διαδικασία του εσωτερικού ελέγχου, καθώς και ποια χαρακτηριστικά πρέπει να κατέχει, προκειμένου να εξασφαλιστεί η εύρυθμη λειτουργία και ασφάλεια των σωφρονιστικών καταστημάτων.

Ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας είναι ιδιαίτερα σημαντικός, διότι επηρεάζει τη σωφρονιστική πολιτική που υλοποιείται στα Καταστήματα Κράτησης, καθώς δεν ηγείται μόνο δομικά, αλλά αποτελεί και πρότυπο για τις τάξεις που ασκεί εξουσία, που είναι όχι μόνο οι υπάλληλοι αλλά και οι κρατούμενοι, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο το κύρος του Σωφρονιστικού Καταστήματος (Rahayu, 2020b)

Τα κεφάλαια στα οποία αναπτύσσεται η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία είναι πέντε. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται παρουσίαση της θεωρητικής προσέγγισης του εσωτερικού ελέγχου, με ταυτόχρονο προσδιορισμό της έννοιας. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά για τον σκοπό, την αποστολή, τους στόχους, τα είδη και την αξία του εσωτερικού ελέγχου. Τέλος γίνεται αναφορά για το Σώμα Επιθεώρησης και Ελέγχου στα Καταστήματα Κράτησης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει τον ρόλο, τη συμβολή και τη συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας στον εσωτερικό έλεγχο. Περιγράφονται τα καθήκοντα του υπεύθυνου ασφαλείας, καθώς και τα χαρακτηριστικά τα οποία πρέπει να κατέχει,

όπως η ηθική, η ανεξαρτησία, η αμεροληψία, η οργάνωση, η ομαδικότητα, η επιστημονική κατάρτιση, οι διοικητικές και επικοινωνιακές δεξιότητες.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στο σκοπό της ερευνητικής διαδικασίας, το ερευνητικό δείγμα, ο ερευνητικός σχεδιασμός, ο έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's alpha, τα ερευνητικά ερωτήματα και οι περιορισμοί της έρευνας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας μέσω περιγραφικής στατιστικής, συσχέτισης Spearman.

Στο πέμπτο, που είναι το τελευταίο κεφάλαιο, παρατίθενται τα συμπεράσματα, καθώς και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ1ο: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι ένα σημαντικό εργαλείο προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα ως προς την κακή χρήση των πόρων, τον έλεγχο της κατάχρησης, την αντιμετώπιση της απάτης ενός οικονομικού φορέα (Yeboah, 2020). Βέβαια εξίσου σημαντικός είναι και ο εσωτερικός έλεγχος στο δημόσιο και ιδιαίτερα στα Σωφρονιστικά Καταστήματα, καθώς και εκεί αντιμετωπίζουμε παραβατικές συμπεριφορές από άτομα που στελεχώνουν αυτές τις υπηρεσίες προκειμένου να εξασφαλίσουν ίδιον όφελος. Έτσι προκύπτει η αναγκαιότητα του εσωτερικού ελέγχου (Vijaykumar & Nagaraja, 2012).

1.1. Ορισμός Εσωτερικού Ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος σύμφωνα με τους Chi Cheung and Qiang (1997), Carcello et al. (2005), το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής (2017) είναι ένα σύστημα διαδικασιών μεθόδων και λειτουργιών που εφαρμόζονται από έναν φορέα, προκειμένου να διασφαλιστούν οι στόχοι του ως προς την αποτελεσματικότητα, την αποδοτικότητα, την αξιοπιστία αλλά και γενικότερα με την ισχύουσα νομοθεσία που διέπει την λειτουργία του.

Στην Ελλάδα η έννοια του εσωτερικού έλεγχου, οι λειτουργίες και ο σκοπός του καθορίστηκαν βάσει του νόμου με υπ' αριθμό. 4795/2021 (ΦΕΚ Α 62/17.4.2021). Ο νόμος μέσα σε ένα νομοθετικό πλαίσιο 84 άρθρων περιγράφεται το σύστημα του εσωτερικού ελέγχου με κύριο στόχο να ενισχυθούν οι μηχανισμοί ελέγχου, με βασικό άξονα τις αρχές που διέπουν την ορθή διακυβέρνηση και τη χρηστή διοίκηση, έχοντας ως ακρογωνιαίο λίθο τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα και το ν.4622/2019 .

1.2. Σκοπός, αποστολή και στόχοι λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου

Ο σκοπός του εσωτερικού ελέγχου είναι να προσφέρει επιστημονικά τεκμηριωμένες απόψεις προς τη διοίκηση του φορέα ως προς τις πρακτικές και τις διαδικασίες που ακολουθεί, προκειμένου ο φορέας να φέρει εις πέρας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις υποχρεώσεις σε σχέση με το επιχειρησιακό περιβάλλον (Νεγκάκης & Ταχυνάκης, 2016).

Εξάλλου πολλές φορές έχουν παρατηρηθεί στα Σωφρονιστικά Καταστήματα, κατά την διαδικασία της υλοποίησης των στόχων που έχουν τεθεί από τον υπεύθυνο ασφαλείας, παραβατικές συμπεριφορές από τα στελέχη με στόχο το ίδιον όφελος.

Έτσι προκύπτει η ανάγκη ενός συστήματος και ενός τομέα εσωτερικού ελέγχου με σκοπό την διαχείριση των οικονομικών, νομικών και κανονιστικών κινδύνων (Vijaykumar & Nagaraja, 2012).

Ο εσωτερικός έλεγχος βάσει του Ινστιτούτου εσωτερικού ελέγχου έχει ως κύρια αποστολή να εξασφαλίσει τα συμφέροντα του οργανισμού, δίνοντάς του αξία παρέχοντας συμβουλές και πληροφορίες αποτιμώντας τους κινδύνους που υπάρχουν στην επιχείρηση (The Institute of Internal Auditing -IIA, 2017b). Εξάλλου ο εσωτερικός έλεγχος δεν είναι μια στατική και παρωχημένη διαδικασία, αλλά διευρύνει συνεχώς τους στόχους του παρέχοντας συμβουλευτική, διαχείριση κινδύνων, δικλίδες ελέγχου συντελώντας στην ανάπτυξη (Arena & Jeppesen, 2015).

Ο εσωτερικός έλεγχος έχει ως στόχο να αναγνωρίσει να αξιολογήσει και να ελέγξει τη σωστή λειτουργία των διαδικασιών διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και των δραστηριοτήτων ελέγχου. Άρα διευρύνει τους στόχους του παρέχοντας υπηρεσίες συμβουλευτικές, αναγνωρίζοντας, αξιολογώντας και ελέγχοντας καταστάσεις προκειμένου να παρέχουν βοήθεια στην επίτευξη των αντικειμενικών στόχων (Internal Audit Definition, 2021).

Σύμφωνα με το αρ. 6 ν.4795/2021 το σύστημα εσωτερικού ελέγχου διαρθρώνεται σε τρία επίπεδα με κύρια επιδίωξη την επίλυση των προβλημάτων του φορέα. Το πρώτο επίπεδο περιλαμβάνει τις μονάδες και τους υπαλλήλους που κατά την εκτέλεση της εργασίας τους έχουν ως κύριο στόχονα αποτρέψουν τους κινδύνους, να εποπτεύσουν και να ελέγξουν την αποτελεσματικότητα των δικλίδων ασφαλείας και γενικότερα τους μηχανισμούς ελέγχου.

Στο δεύτερο επίπεδο βρίσκονται οι οργανικές μονάδες, τα μονοπρόσωπα ή συλλογικά όργανα που ως στόχο έχουν την ενίσχυση της λογοδοσίας και της διαφάνειας τηρώντας τα προκαθορισμένα από τον νόμο, την ορθή αντιμετώπιση κινδύνων, καθώς και τον έλεγχο και την αξιολόγηση των δικλίδων ασφαλείας.

Στο τρίτο επίπεδο έχουμε την Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου η οποία είναι επιφορτισμένη με το έργο της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στον προϊστάμενο της εκάστοτε υπηρεσίας και της διαβεβαίωσης προς αυτόν ότι το σύστημα ελέγχου και οι διαδικασίες της διακυβέρνησης είναι αποτελεσματικές και συνεπής ως προς την νομιμότητα και την επάρκεια μέσω της αξιολόγησης του έργου των δύο ανωτέρων επιπέδων.

Ο εσωτερικός έλεγχος όπως αντιλαμβανόμαστε είναι ένα συνεχές λειτουργικό σύστημα στο σύνολο των επιπέδων ενός οργανισμού. Οι κίνδυνοι που εμφανίζονται σε τακτά χρονικά διαστήματα σε επίπεδο εσωτερικού ελέγχου, οικονομικών ατασθαλιών και περιβαλλοντικών καταστροφών που δημιουργούνται από παραβατικές συμπεριφορές, αποτελούν πρόκληση για την υιοθέτηση του σωστού πλαισίου που θα αναγνωρίζει και θα αντιμετωπίζει τις συμπεριφορές αυτές. Εξάλλου, μέσα στο οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό, κοινωνικό και τεχνολογικό γίνεσθαι οι κίνδυνοι αυξάνονται και εξελίσσονται συνεχώς, γι αυτό και η αξία, αλλά και η λειτουργία του είναι εξελίξιμη (Aziz et al., 2015).

1.3 Είδη εσωτερικού ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος προκειμένου να ασκήσει τις αρμοδιότητές του, όπως ο έλεγχος συστημάτων διακυβέρνησης, η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, η διασφάλιση ορθής και αποτελεσματικής διαχείρισης πληροφοριών, την αξιολόγηση λειτουργιών, δραστηριοτήτων του φορέα βάσει αρχών δημοσιονομικής πολιτικής, και πολλές άλλες (Flott, 2000) χωρίζεται σε διάφορα είδη (Παπάς, 1990).

Αρχικά διακρίνει τον εσωτερικό έλεγχο σε τρία είδη τους οικονομικούς, τους διοικητικούς και τους λειτουργικούς. Οι οικονομικοί έλεγχοι έχουν ως κύριο στόχο να εξακριβώσουν κατά πόσο τα οικονομικά στοιχεία είναι αληθή, αξιόπιστα και νόμιμα, σύμφωνα με καθορισμένα κριτήρια. Τα κριτήρια είναι γενικά αποδεκτές λογιστικές αρχές που εφαρμόζονται υποχρεωτικά από μια επιχείρηση για την προετοιμασία και παρουσίαση των οικονομικών καταστάσεων.

Οι διοικητικοί έλεγχοι εξετάζουν και αξιολογούν κατά πόσο η διοίκηση είναι αποτελεσματική σε επίπεδο οργάνωσης, συνεργασίας και επικοινωνίας σ' όλα τα επίπεδα και γενικότερα ελέγχει όλες τις διοικητικές λειτουργίες βάσει επιστημονικών μεθόδων καθώς επίσης και το βαθμό πραγματοποίησης των στόχων της (Montana & Charnoy, 1999).

Επιπλέον οι λειτουργικοί έλεγχοι είναι μια ανασκόπηση οποιωνδήποτε τμημάτων λειτουργικών διαδικασιών ενός οργανισμού και μεθόδων για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητάς του, προκειμένου να βελτιωθούν οι ήδη υπάρχουσες. Αυτό επιτυγχάνεται με διάφορους τρόπους, όπως η τήρηση οργανογράμματος, νόμων και άλλων λειτουργιών.

Φυσικά υπάρχουν και άλλα είδη ελέγχων όπως είναι οι έλεγχοι παραγωγής. Σ' αυτήν την περίπτωση ελέγχονται κατά πόσο στην παραγωγική διαδικασία τηρούνται τα

οργανογράμματα, γίνεται σωστή χρήση του τεχνολογικού εξοπλισμού και το σημαντικότερο σωστή και ποιοτική διαχείριση πρώτων υλών, ώστε να παράγεται η αναμενόμενη ποσότητα (Παπαστάθης, 2003).

Επίσης, υπάρχει ο έλεγχος συμμόρφωσης. Σ' αυτήν την περίπτωση διαπιστώνουμε κατά πόσο τα ενεργά μέλη που εμπλέκονται στη διοίκηση συμμορφώνονται με τους κανόνες, τις προδιαγραφές και τις ιεραρχικές εντολές. Η συμμόρφωση αυτή να απορρέει, όχι εξαιτίας του φόβου για τυχόν πειθαρχικών κυρώσεων, άλλα μέσα στα πλαίσια μιας σχεδιασμένης δημόσιας πολιτικής. Αυτό είναι λογικό, διότι μόνο τότε η συμμόρφωση ως εργαλείο αποκτά αξία, διότι συνδυάζεται πραγματικά με την απόδοση και την αποτελεσματικότητα (Στογγάρη & Τσέκος, 2016). Πρέπει να διαμορφωθεί μια κουλτούρα στην επιχείρηση όπου η συμμόρφωση με τους κανόνες να μην είναι αποτέλεσμα εξαναγκασμού, αλλά μιας συλλογικής νοοτροπίας τήρησης κανόνων όπου θα συμβάλλει σε μακροπρόθεσμα αποτελέσματα (Daft, 2010).

Παράλληλα με τον έλεγχο της συμμόρφωσης υπάρχει και ο έλεγχος της αποδοτικότητας. Αυτός δεν πρέπει να συγχέεται με τον έλεγχο της συμμόρφωσης, καθώς αξιολογεί όλα τα εμπλεκόμενα μέλη του φορέα μέσω της χρήσης δεικτών, όπως για παράδειγμα κατά πόσο επετεύχθησαν οι στόχοι του φορέα. Δεν είναι τυχαίο ότι πολλοί ελεγκτές επενδύουν στην τεχνολογία, διότι έχουν την δυνατότητα να συλλέγουν και να αξιολογούν καλύτερα τα αποτελέσματα (Eulerich & Masli, 2019).

Τέλος υπάρχουν και άλλα είδη ελέγχων που συμβάλλουν αποφασιστικά στην ενίσχυση των μηχανισμών λογοδοσίας και ακεραιότητας, όπως οι έλεγχοι απάτης. Οι έλεγχοι απάτης έχουν ως κύριο στόχο να εντοπίσουν, να εξετάσουν, να περιορίσουν και να αποτρέψουν κλοπές και παραποιήσεις οικονομικών εγγράφων, προκειμένου να προστατευθεί η οικονομία και η κοινωνική συνοχή και σταθερότητα και γενικότερα οι δημοκρατικές δομές που στηρίζονται σε αξίες, όπως η ισονομία, αξιοκρατία και άλλες (Petrașcu & Tieanu, 2014).

1.4 Αξία του εσωτερικού ελέγχου και οι αρχές που τον διέπουν.

Η αξία του εσωτερικού ελέγχου είναι πάρα πολύ σημαντική, καθώς αποτελεί μια επιτακτική ανάγκη από τότε που δημιουργήθηκαν οργανωμένες επιχειρήσεις και δημιουργήθηκαν ανησυχίες σχετικά με τη σωστή λογιστική τους ως προς τις εισπράξεις και τις εκταμιεύσεις και την είσπραξη φόρων. Οι ιστορικοί εντοπίζουν τις ρίζες του το 4.000 πχ στην Εγγύς Ανατολή. Επίσης ενδείξεις ελέγχων εντοπίζονται

στην Ελλάδα, τη Ρωμαϊκή Αυτοκρατορία και σε άλλες πόλεις λόγω ανικανότητας των υπαλλήλων και διαφθαρμένων αξιωματούχων (Ramamoorti, 2003).

Στην πορεία όμως των πραγμάτων ο εσωτερικός έλεγχος καθιερώθηκε πιο σταθερά και ανταποκρίθηκε σε μια σειρά απαιτήσεων, προκειμένου να αντιμετωπιστούν με αποτελεσματικότητα σωρεία εταιρικών και λογιστικών σκανδάλων. Ιδιαίτερα στην Αμερική μετά τα μεγάλα σκάνδαλα που ξέσπασαν, οι επενδυτές άρχισαν να χάνουν την εμπιστοσύνη τους στην κεφαλαιαγορά των ΗΠΑ και ως απάντηση αυτού ήταν ο νόμος Sarbanes-Oxley του 2002 (Jain & Rezaee, 2006).

Στην Ελλάδα στα πλαίσια της σωστής διακυβέρνησης και της χρηστής διοίκησης, ψηφίστηκε τον Απρίλιο του 2021 από την κυβέρνηση ο νόμος υπ' αριθμ. 4795/2021 (ΦΕΚ Α 62/17.4.2021). Βασικός στόχος πέραν των προαναφερομένων είναι και η δημιουργία ασφαλιστικών δικλίδων, αποκτώντας ένα ρόλο συμβουλευτικό, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι κίνδυνοι και να γίνει καλύτερη διαχείριση των δημόσιων πόρων (Bonic et al., 2018).

Η αξία του εσωτερικού ελέγχου είναι πάρα πολύ σημαντική για μια χώρα. Αυτό είναι λογικό καθώς μέσω αυτού καλλιεργείται ένα κλίμα εμπιστοσύνης ανάμεσα στους πολίτες και τους θεσμούς. Αξίες όπως διαφάνεια, αξιοκρατία μπαίνουν στο προσκήνιο και λειτουργούν καταλυτικά στη μείωση περιστατικών απάτης. Αποτελούν με λίγα λόγια την κινητήρια δύναμη για την ανάπτυξη μιας χώρας (Μπίνης, 2017).

Επίσης, ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί μια σπουδαία πτυχή μεταρρύθμισης του δημόσιου τομέα και της δημοσιονομικής διαχείρισης. Αυτό είναι φυσικό διότι μέσω των διαδικασιών και των λειτουργιών του, ο εσωτερικός έλεγχος διαδραματίζει ένα ρόλο ζωτικής σημασίας για την χώρα, καθώς συντελεί στην αποτελεσματικότητα των ελέγχων, τη σωστή διακυβέρνηση και στη διαχείριση κινδύνων μέσω των αξιολογήσεών του. Γι αυτό και πρέπει να γίνει αντιληπτό από τους κυβερνητικούς φορείς η χρησιμότητα του εσωτερικού ελέγχου και η προώθησή του σε ανώτερο στρατηγικό επίπεδο του δημόσιου φορέα (Asare, 2009).

Οι αρχές που πρέπει να διέπουν τον εσωτερικό έλεγχο συσχετίζονται με την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα. Τα πρότυπα είναι ένα σύνολο απαιτήσεων που έχουν ως κύριο στόχο την καθοδήγηση για την εφαρμογή υποχρεωτικών στοιχείων σ' ένα διεθνές πλαίσιο επαγγελματικής εφαρμογής, δίνοντας μ' αυτόν τον τρόπο αξία στον εσωτερικό

έλεγχου, καθώς θέτουν τη βάση για την αξιολόγηση της απόδοσης και υιοθετούν βελτιωμένες οργανωσιακές λειτουργίες. Τα πρότυπα περιλαμβάνουν δύο κύριες κατηγορίες, τα Πρότυπα Χαρακτηριστικών και τα Πρότυπα Διεξαγωγής. Τα μεν πρώτα ασχολούνται με τα χαρακτηριστικά των οργανισμών και των ατόμων που εφαρμόζουν εσωτερικό έλεγχο, ενώ τα δε περιγράφουν τη φύση των υπηρεσιών του εσωτερικού ελέγχου και παρέχουν ποιοτικά κριτήρια για την αξιολόγηση αυτών των υπηρεσιών, και τα δύο εφαρμόζονται στον εσωτερικό έλεγχο.

Τα Πρότυπα αποτελούν τη βάση για τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου και των ατόμων που την ασκούν. Όλοι οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι υπόχρεοι για την τήρηση των προτύπων που έχουν σχέση με την αντικειμενικότητα, την επάρκεια γνώσεων, την ανεξαρτησία, την εμπιστευτικότητα, προκειμένου να φέρουν εις πέρας την εκτέλεση των επαγγελματικών τους καθηκόντων βάσει Προτύπων (Κάντζος & Χονδράκη, 2006; Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών Ελλάδας, 2017).

Η αντικειμενικότητα που πρέπει να διακατέχει των ελεγκτή έχει σχέση με την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων του. Ο ελεγκτής πρέπει να είναι αμερόληπτος, ασυμβίβαστος, χωρίς να επηρεάζεται η κρίση του σε θέματα ελέγχου από άλλους. Οι τυχόν απειλές κατά της αντικειμενικότητας πρέπει να μην τον επηρεάζουν και να της αντιμετωπίζει με σύνεση, σε επίπεδο έργου, αλλά και σε λειτουργικό και οργανωτικό επίπεδο.

Παράλληλα η ανεξαρτησία του σχετίζεται με την απαλλαγή από συνθήκες που τον εγκλωβίζουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του να μεροληπτεί. Η ανεξαρτησία αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τον ελεγκτή, ώστε να επιτευχθεί ο ποιοτικός εσωτερικός έλεγχος, διότι ποιότητα και ανεξαρτησία συνδέονται μεταξύ τους (Zhangatal, 2007).

Η επαγγελματική επάρκεια και η εχεμύθεια – εμπιστευτικότητα είναι ένας από τους βασικότερους ρόλους του ελεγκτή. Το μεν πρώτον απαιτεί δεξιότητες και γνώσεις, ενώ το δεύτερο σχετίζεται με την ανάγκη προστασίας του δημόσιου συμφέροντος, διότι σε περίπτωση αποκάλυψης πληροφοριών βλάπτουν τον φορέα και δημιουργείται σχέση ανασφάλειας μεταξύ αυτού και του φορέα. Είναι με λίγα λόγια προστατευτική ασπίδα και φύλακας μυστικών (Roussy, 2013).

1.5 Σώμα Επιθεώρησης και Ελέγχου στα Καταστήματα Κράτησης.

Στα Καταστήματα Κράτησης οι τακτικοί και οι έκτακτοι έλεγχοι διενεργούνται από το Σώμα Επιθεώρησης και Ελέγχου βάσει του νόμου 3090/24-12-2002 ως ισχύει.

Κύρια επιδίωξη είναι η τήρηση των μέτρων ασφαλείας, η ευταξία και οι συνθήκες κράτησης και γενικότερα η εφαρμογή του Σωφρονιστικού Κώδικα και κανονισμών λειτουργίας που διέπουν τα καταστήματα κράτησης.

Επίσης το Σώμα Επιθεώρησης είναι υπεύθυνο για τη διερεύνηση και διακρίβωση για τυχόν εγκλήματα που πραγματοποιηθούν στα Καταστήματα Κράτησης και προκύπτουν ποινικές ευθύνες. Φυσικά έχει τη δυνατότητα να συλλέξει πληροφορίες, να τις αξιολογήσει και να τις χρησιμοποιήσει με το καλύτερο δυνατό τρόπο.

Οι υπάλληλοι που απαρτίζουν το Σώμα Επιθεώρησης έχουν την ιδιότητα του ανακριτικού υπαλλήλου με τα κατάλληλα επαγγελματικά προσόντα. Την εποπτεία των υπαλλήλων που ασκούν προκαταρκτική και προανακριτική εξέταση την έχει ο Εισαγγελέας Εφετών Αθηνών.

Παράλληλα βασικό προσόν των υπαλλήλων είναι το ήθος και η ικανότητα. Αυτά θα αποτελέσουν τον ακρογωνιαίο λίθο για τη διασφάλιση της σωστής λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου. Εξάλλου η ακεραιότητα των ελεγκτών αποτελεί τη βάση για τη σωστή εφαρμογή των νόμων και της αντιμετώπισης παράνομων ενεργειών (Ardelean, 2013).

1.6 Συμπέρασμα

Αυτό το οποίο παρατηρούμε είναι ότι αξία και η συμβολή του εσωτερικού ελέγχου είναι ανεκτίμητη. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο και ο υπεύθυνος ασφαλείας στα Καταστήματα Κράτησης διαδραματίζει ένα σπουδαίο ρόλο για την αποφυγή παράνομων ενεργειών, δημιουργώντας δικλίδες ασφαλείας με απώτερο σκοπό την εύρυθμη λειτουργία των καταστημάτων κράτησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

2.1 Ο ρόλος του υπευθύνου ασφαλείας, η συμβολή και η προσφορά του στα σωφρονιστικά καταστήματα.

Μέσα σ' ένα δύσκολο και απαιτητικό περιβάλλον, όπως είναι οι φυλακές ο υπεύθυνος ασφαλείας καλείται να διαδραματίσει ένα ρόλο ζωτικής σημασίας για τη λειτουργία του Σωφρονιστικού Καταστήματος. Γι αυτό και ο Jacobs και Olitsky (2004) υποστηρίζουν ότι αυτός όπως και ένας ηγέτης πρέπει να είναι "έξυπνος, ικανός και μάλιστα εμπνευσμένος", καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η Ηγεσία των Φυλακών πρέπει να αναλαμβάνεται από «ηγέτες που έχουν υψηλά κίνητρα, ενεργητικοί, ανθρωπιστές, ώριμοι, στοχαστικοί και καινοτόμοι. Πρέπει να έχουν πολύ ισχυρές οργανωτικές δεξιότητες διαχείρισης, βασισμένες στη τεχνογνωσία, σε ανθρώπινο δυναμικό, διαχείριση προσωπικού, στις εργασιακές σχέσεις και στη δημόσια διοίκηση, όπως και ένας εσωτερικός ελεγκτής.

Αρχικά ο υπεύθυνος ασφαλείας βάσει καθηκόντων που απορρέουν από τον εσωτερικό κανονισμό, έχει την δυνατότητα να συμβάλει ουσιαστικά στον εσωτερικό έλεγχο. Είναι αυτός που ορίζει τα μέτρα που πρέπει να ακολουθούνται στην έρευνα, που τοποθετεί τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους στο χώρο εργασίας βάσει οργανογράμματος, καθώς και τα καθήκοντα τους, ώστε να μην υπάρχει σύγχυση στο προσωπικό ως προς την εκτέλεσή τους, γεγονός που μπορεί να τους δημιουργήσει άγχος, λόγω της ασάφειας των καθηκόντων τους (Mitchell et al., 2000).

Επιπλέον ο Προϊστάμενος Φύλαξης ως υπεύθυνος ασφαλείας, δια μέσου των καθηκόντων του και των αρμοδιοτήτων συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα των ελέγχων, τη σωστή διακυβέρνηση και στη διαχείριση κινδύνων και κρίσεων μέσω των αξιολογήσεών του. Γι αυτό και πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι η επιλογή του απ' τον κεντρικό φορέα είναι καίριας σημασίας, διότι η ακεραιότητα του επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τους ομαδικούς στόχους και την ασφάλεια της υπηρεσίας (Rahayu, 2020).

Ο Αρχιφύλακας συνεισφέρει στη διαμόρφωση και στη διατήρηση του κοινωνικού περιβάλλοντος της υπηρεσίας και του περιβάλλοντος ασφαλείας. Αυτό είναι λογικό, διότι αυτός και το προσωπικό έρχεται σε καθημερινή επαφή με τους κρατούμενους, ενημερώνεται για τους κινδύνους που υπάρχουν ή ενδέχεται να παρουσιαστούν και εν τέλει γνωρίζει τις αδυναμίες του Σωφρονιστικού Συστήματος και τις συνθήκες που επικρατούν (Moon & Maxwell, 2004).

Επιπρόσθετα ο υπεύθυνος ασφαλείας, γνωρίζοντας κάθε φορά τους κινδύνους που προκύπτουν ή που πρόκειται να παρουσιαστούν θέτει τους κατάλληλους στόχους και παίρνει τις κατάλληλες αποφάσεις, ώστε οι υπάλληλοι να συμμορφώνονται με αυτές. Η συμμόρφωση αυτή θα συμβάλλει στη δημιουργία της ασφάλειας του Σωφρονιστικού Καταστήματος, δημιουργώντας μια κουλτούρα συνεργασίας με μακροπρόθεσμα αποτελέσματα (Daft, 2010).

Παράλληλα ο υπεύθυνος ασφαλείας έχει τη δυνατότητα να καταρτίζει συγκεκριμένα σχέδια και στόχους ως προς το ανθρώπινο δυναμικό. Αυτός έχοντας ως γνώμονα τη γνώση που συσχετίζεται με την δυνατότητα της επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού ως προς την ικανότητά και τις δεξιότητες τις οποίες κατέχει ο καθένας, την τοποθέτηση και την ανάληψη καθηκόντων τους, προβαίνει στη λήψη σωστών αποφάσεων, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι τους οποίους έχει αναλάβει ο καθένας και που έχει θέσει ο υπεύθυνος ασφαλείας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Επιπλέον ο υπεύθυνος ασφαλείας μπορεί να συνεισφέρει στην αντικειμενική αξιολόγηση των εργαζομένων, εφόσον διακατέχεται από ευσυνειδησία που είναι απαραίτητη προϋπόθεση της ακεραιότητας. Ως γνώμονα αυτή μοιράζεται με τους συναδέλφους τις αξίες και τις πεποιθήσεις του και δίνει την ανταμοιβή που τους αξίζει για την αναγνώριση των συμφωνημένων προσδοκιών (Judge et al., 2009).

Επιπρόσθετα η υψηλής ποιότητα σχέση του υπεύθυνου ασφαλείας με τους υφισταμένους του ενθαρρύνει τη μάθηση και την επίτευξη των στόχων στο χώρο εργασίας. Προωθεί την ανταλλαγή πληροφοριών η οποία μπορεί να οδηγήσει σε επίλυση προβλημάτων και βελτίωση της λειτουργίας του Σωφρονιστικού Καταστήματος. Έτσι μ' αυτόν τον τρόπο ο υπεύθυνος ασφαλείας συνεισφέρει στην βελτίωση απόδοσής και λειτουργίας του Σωφρονιστικού Καταστήματος (Carmeli et al., 2009).

Ακόμα ο υπεύθυνος ασφαλείας συνεισφέρει στη μεγιστοποίηση του κύρους του Σωφρονιστικού Καταστήματος. Ο τρόπος άσκησης εξουσίας επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την διαβίωση των κρατουμένων. Αυτό έχει ως συνέπεια να διακρίνονται οι αποχρώσεις και η ατμόσφαιρα που επικρατεί στο Σωφρονιστικό Κατάστημα, καθώς δεν ηγείται μόνο δομικά, αλλά αποτελεί και πρότυπο για τις τάξεις που ασκεί εξουσία. Επομένως η διοίκηση αποτελεί πρότυπο όχι μόνο για τους εργαζόμενους, αλλά και για τους κρατουμένους, αυξάνοντας το κύρος του Σωφρονιστικού Καταστήματος (Rahayu, 2020b)

Εξάλλου οι υπάλληλοι και οι κρατούμενοι έρχονται σε συνεχή επαφή σε καθημερινή βάση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται μεταξύ τους μια σχέση. Η σχέση αυτή εξαρτάται τόσο από τα ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του καθένα, όσο και από το είδος της σωφρονιστικής πολιτικής που ακολουθεί το κάθε Κατάστημα. Άρα, η παραπάνω σχέση ορίζει και την τάξη του Καταστήματος, δηλαδή το κύρος του Σωφρονιστικού Καταστήματος πηγάζει από το κύρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων και της πολιτικής του υπεύθυνου ασφαλείας (Wahler C, 1985, pp. 70-75).

Η πολιτική την οποία οφείλει να προωθήσει ο υπεύθυνος ασφαλείας πρέπει να στοχεύει στην ελαχιστοποίηση παράνομων ενεργειών. Η καθημερινή επαφή των υπαλλήλων με τους κρατούμενους, δημιουργεί πολλές φορές φιλικές σχέσεις, ιδιαίτερα όταν υπάρχουν κοινά χαρακτηριστικά μεταξύ τους (Crawel, 2004, pp. 99-105). Αυτές οι σχέσεις μπορούν να οδηγήσουν στη διαφθορά. Αυτή μπορεί να παρουσιαστεί με πολλές μορφές, όπως για παράδειγμα την εισαγωγή παράνομων αντικειμένων και ουσιών από την πλευρά των υπαλλήλων και την παροχή προνομίων σε κρατούμενους. Γι αυτό και ο υπεύθυνος ασφαλείας οφείλει να αντιμετωπίσει αυτές τις συμπεριφορές (Αρφαράς, 2015).

Σύμφωνα με τον JMG Burns (2003) τα διευθυντικά στελέχη πρέπει να ενδυναμώνουν αντί να ασκούν εξουσία στους ανθρώπους, να εμπνέουν τους συναδέλφους τους. Αυτοί είναι που θα δημιουργήσουν ένα κλίμα συλλογικής ταυτότητας και συλλογικής αποτελεσματικότητας, η οποία με τη σειρά της θα φέρει ισχυρότερη αυτοεκτίμηση και αυτο-αποτελεσματικότητα. Η δημιουργία αυτού του περιβάλλοντος, όπου θα επικρατήσει η εμπιστοσύνη, η πίστη θα έχει ως συνέπεια να αυξηθεί η παραγωγική διαδικασία των εργαζομένων και η επίτευξη αυτού του περιβάλλοντος είναι πρωτίστως καθήκον του Προϊσταμένου Φύλαξης (Tietjen & Myers, 1998).

Επιπλέον ο υπεύθυνος ασφαλείας επηρεάζει τις αποφάσεις του Προϊσταμένου Διεύθυνσης. Αυτό είναι λογικό καθώς εισηγείται σ' αυτόν τους άμεσους συνεργάτες, δηλαδή τους αρχιφύλακες βάσει καθηκόντων του. Ενώ ταυτόχρονα με τη συμμετοχή του στα διάφορα συμβούλια του Καταστήματος είτε έχοντας δικαίωμα ψήφου είτε όχι, η γνώμη του έχει μεγάλη βαρύτητα, καθώς έρχεται σε καθημερινή επαφή με τους κρατούμενους και λαμβάνοντας υπόψη την γνώμη των υφισταμένων του, η οποία στηρίζεται σ' ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης, γνωρίζει καλύτερα τη

συμπεριφορά των κρατουμένων. Έτσι η άποψή του για διάφορα ζητήματα είναι μέγιστης σημασίας, για τον τρόπο άσκησης εξουσίας.

Επιπρόσθετα, ο υπεύθυνος ασφαλείας έχοντας το διευθυντικό ρόλο μιας πολυμελούς ορχήστρας όπου το ρόλο των μουσικών το παίζουν οι υπάλληλοι, έχει την υποχρέωση να διευθύνει σωστά, προκειμένου να μειώσει τις παράνομες ενέργειες. Είναι αυτός που θα εμφυσήσει τις νόρμες και τις αξίες στους υφισταμένους του. Αυτές θα παίξουν σπουδαίο ρόλο στη δημιουργία και τον καθορισμό της στρατηγικής, του κλίματος και γενικότερα της κουλτούρας που θα επικρατήσει στο Σωφρονιστικό Κατάστημα. Δεν είναι τυχαίο ότι ο στρατός των ΗΠΑ έχει διατηρήσει σταθερά την εστίασή του στη σημασία της ηθικής συμπεριφοράς τόσο από μόνη της όσο και για τα δευτερεύοντα οφέλη από την προώθηση της συνοχής και του ηθικού της μονάδας (Dickson et al., 2001).

Παράλληλα οι Αρχιφύλακες ως υπεύθυνοι ασφαλείας δίνουν πάρα πολύ μεγάλη έμφαση στη διατήρηση της τάξης και στη θεσμική ασφάλεια. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να συγκρούονται συχνά με τους κρατούμενους οι οποίοι παρουσιάζουν ανάρμοστες συμπεριφορές και επιθετικές τάσεις ως προς αυτούς (Steiner et al., 2014b). Επομένως για να αντιμετωπίσουν τις συμπεριφορές αυτές και να μεγιστοποιήσουν την ασφάλεια πρέπει να δημιουργήσουν μια επιτυχημένη ομάδα εργασίας. Στοιχεία μιας επιτυχημένης ομάδας εργασίας ενός σωφρονιστικού οργανισμού είναι η σαφήνεια σκοπού και στόχων, η μέτρηση απόδοσης, η ηγεσία της ομάδας, η εμπιστοσύνη, η ομαδική συμμετοχή, οι καθορισμένοι ρόλοι και οι αρμοδιότητες, η επικοινωνία, η λήψη αποφάσεων, η διαχείριση συναντήσεων, η συνεχής εκπαίδευση και η εξωτερική υποστήριξη και αναγνώριση (Thigpen et al., 2006).

Εξάλλου, καθήκον των σωφρονιστικών υπαλλήλων και του υπεύθυνου ασφαλείας, είναι να συνδράμουν στην ομαλή διαβίωση των κρατουμένων, διασφαλίζοντας το σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας με την εν γένει συμπεριφορά τους. Σε μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τη Farkas (1999) που αφορά τη στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων προς τους κρατουμένους, αναφέρει πως ενώ τις τελευταίες δεκαετίες υπάρχει μια ιδεολογική στροφή προς μια πιο τιμωρητέα στάση στην πολιτική και την πρακτική έναντι του εγκλήματος και των εγκληματιών, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι διαφωνούν ως προς την στάση αυτή και υποστηρίζουν τα προγράμματα αποκατάστασης των κρατουμένων.

Τέλος η δημιουργία κλίματος συνεργασίας από τον υπεύθυνο ασφαλείας αποτελεί κύριο μέλημά του. Η οικοδόμηση αυτής της συνεργασίας στηρίζεται σε μια ισχυρή οργάνωση, που ως βάση έχει την δημιουργία ισχυρών ανθρώπων. Σύμφωνα με τον Harvey & Drolet, (2005) «οι ικανοί, δημιουργικοί, θετικοί, σκεπτόμενοι άνθρωποι είναι τα θεμελιώδη δομικά στοιχεία για την επιβίωση των οργανώσεων». Η ουσία της ομάδας είναι τα μέλη της να είναι δεμένα μεταξύ τους και να δεσμεύονται ως προς τους στόχους. Επομένως δημιουργώντας μια τέτοια ομάδα που θα στηρίζεται στη συνεργασία και τον αλληλοσεβασμό μπορεί να επιτύχει τους στόχους του συμβάλλοντας στον εσωτερικό έλεγχο.

2.2 Καθήκοντα του υπεύθυνου ασφαλείας

Σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας Γενικών Καταστημάτων Κράτησης τύπου Α' και Β' του (2003) στο άρθρο 2 ως προσωπικό των Σωφρονιστικών Καταστημάτων εννοούνται όλοι οι εργαζόμενοι στο Κατάστημα Κράτησης ανεξαρτήτως κατηγορίας, κλάδου ή ειδικότητας, κατέχοντες μόνιμη ή προσωρινή θέση ή θέση ιδιωτικού δικαίου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

Η ιεραρχία στα Σωφρονιστικά Καταστήματα είναι η ακόλουθη. Αρχικά είναι ο Εισαγγελέας - Επόπτης, ο Διευθυντής του Καταστήματος, ο Αρχιφύλακας, οι Υπαρχιφύλακες και τέλος οι Φύλακες. Βέβαια υπάρχει και το υγειονομικό προσωπικό, το τεχνικό και το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, όπως κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, εγκληματολόγοι, κοινωνιολόγοι και εκπαιδευτικοί.

Τα καθήκοντα του Αρχιφύλακα, σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας Γενικών Καταστημάτων Κράτησης τύπου Α' και Β' του (2003) είναι τα κάτωθι:

- Ο Αρχιφύλακας είναι Προϊστάμενος του Τμήματος Φύλαξης. Είναι υπεύθυνος για διατήρηση της τάξης και της ασφάλειας του Καταστήματος Κράτησης. Συγκεκριμένα:

- 1) Εποπτεύει την παρουσία των κρατουμένων στα κελιά και τους θαλάμους λαμβάνοντας αναφορά από τους υπαρχιφύλακες και τους φύλακες.
- 2) Επιβλέπει και ελέγχει σε καθημερινή βάση τα κελιά και τους θαλάμους, τα εργαστήρια και τους λοιπούς χώρους του καταστήματος, όπου διαβιούν και εργάζονται οι κρατούμενοι και καταχωρίζει σε συγκεκριμένο βιβλίο τις παρατηρήσεις του και τις γνωστοποιεί στο διευθυντή.

- 3) Εποπτεύει τη σωματική έρευνα κάθε κρατουμένου και προβαίνει σε τακτικές και έκτακτες έρευνες στους χώρους του Καταστήματος, προκειμένου να αποφευχθούν καταστάσεις οι οποίες μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο την σωματική ακεραιότητα των υπαλλήλων, αλλά και των κρατουμένων μεταξύ τους.
- 4) Φροντίζει για την ασφαλή φύλαξη των οργάνων ασφαλείας και των κλειδιών. Ιδιαίτερα κατά τις νυχτερινές ώρες τα κλειδιά των θαλάμων και των κελιών βρίσκονται σε ασφαλείς χώρους όπου φυλάσσονται μακριά από τις πτέρυγες.
- 5) Εποπτεύει καθημερινά με τους τοποθέτες και τους υπαρχιφύλακες όλα τα συστήματα ασφαλείας που διαθέτει το κατάστημα κράτησης.
- 6) Είναι υπόλογος για κάθε είδος ή αντικείμενο που μπαίνει ή βγαίνει από το κατάστημα.
- 7) Φροντίζει προκειμένου να εφαρμοστούν πιστά οι διατάξεις και οι αποφάσεις του Συμβουλίου Φυλακής που αφορούν τα επισκεπτήρια των κρατουμένων. Εάν διαπιστώσει ότι η διεξαγωγή επισκεπτηρίου μπορεί να δημιουργήσει οποιοδήποτε πρόβλημα στην ασφάλεια του καταστήματος τα απαγορεύει και ενημερώνει σχετικά τον διευθυντή. Συχνά παρατηρείται το φαινόμενο να εισάγονται ναρκωτικά και άλλα απαγορευμένα είδη κατά την διάρκεια των επισκεπτηρίων.
- 8) Εισηγείται στον διευθυντή τις τοποθετήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων στο χώρο εργασίας, καθώς και τα καθήκοντα τους, ώστε να μην υπάρχει σύγχυση στο προσωπικό και ελέγχει κατά πόσο εκτελούνται σωστά αυτά.
- 9) Ελέγχει τους υπαρχιφύλακες και φύλακες ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με τον εσωτερικό κανονισμό και το σωφρονιστικό κώδικά και αναφέρει στο διευθυντή εγγράφως για τυχόν παραλείψεις και πειθαρχικά παράπτωμά τους.
- 10) Σε καθημερινή βάση δίνει οδηγίες στους υπαρχιφύλακες που είναι και οι άμεσοι συνεργάτες και στους φύλακες για το πώς πρέπει να δράσουν.
- 11) Έχει την δυνατότητα να πραγματοποιήσει έλεγχο οποιαδήποτε στιγμή, προκειμένου να διαπιστώσει, εάν οι υφιστάμενοι εκτελούν σωστά τα καθήκοντά τους.
- 12) Ελέγχει την ένδυση και τη συμπεριφορά των σωφρονιστικών υπαλλήλων, εάν είναι σύμφωνη με τις κείμενες διατάξεις.
- 13) Τοποθετεί μετά από έγκριση του διευθυντή, κάθε υπαρχιφύλακα και φύλακα σε διάφορα σημεία εργασίας που απορρέουν συγκεκριμένα καθήκοντα (κιγκλίδες,

επισκεπτήρια, θυρωρεία, προαύλια, μαγειρεία, συνεργεία, εργαστήρια, σκοπιές κ.λπ.). Για το σκοπό αυτό οργανώνει τις υπηρεσίες του προσωπικού φύλαξης σε τέσσερις βάρδιες, καθώς η υπηρεσία λειτουργεί σε εικοσιτετράωρη βάση.

14) Ελέγχει ενυπογράφως κατά πόσο ενημερώνονται βιβλία του αρχιφυλακείου ή τις αντίστοιχες εγγραφές στο ηλεκτρονικό αρχείο του που αφορούν όλες τις διαδικασίες και τα μέτρα που λαμβάνονται για την ασφάλεια του καταστήματος καθώς και την εκτέλεση των καθηκόντων του προσωπικού φύλαξης.

Ακόμα από τα σημαντικότερα καθήκοντα είναι ότι συμμετέχει στο Συμβούλιο της Φυλακής το οποίο απαρτίζεται από το Διευθυντή του Καταστήματος, ως πρόεδρο, τον αρχαιότερο κοινωνικό λειτουργό και τον αρχαιότερο ειδικό επιστήμονα, χωρίς δικαίωμα ψήφου. Παρόλο ταύτα η γνώμη του έχει ιδιαίτερη βαρύτητα, καθώς η καθημερινή επαφή με τους κρατουμένους είτε μέσω ακροάσεων είτε μέσω της αναφοράς των υφισταμένων του, του δίνει τη δυνατότητα να γνωρίζει σε αρκετό βαθμό τη συμπεριφορά των κρατουμένων.

Επίσης ο Αρχιφύλακας συμμετέχει ως μέλος στο Συμβούλιο Εργασίας Κρατουμένων, σύμφωνα με το Σωφρονιστικό Κώδικα του 1999 ως ισχύει, μαζί με το δικαστικό λειτουργό, το Διευθυντή, τον κοινωνικό λειτουργό ή ψυχολόγο και τον εποπτεύοντα τον χώρο εργασίας.

Τέλος ο Αρχιφύλακας αναπληρώνει, τον Εισαγγελέα-Επόπτη, τον Διευθυντή και τον νόμιμο αναπληρωτή του, όταν λείπουν και έχει την δυνατότητα να καλεί τις αστυνομικές δυνάμεις, προκειμένου να συνδράμουν ως την τάξη και την ασφάλεια, σε περιπτώσεις εκδήλωσης ομαδικής απείθειας, στάσης ή αντίστασης κρατουμένων σε νόμιμες διαταγές, ιδίως για την επιστροφή και τον εγκλεισμό στα κελιά και τους θαλάμους τους. Σε περίπτωση στάσης καλεί την αστυνομική δύναμη για επέμβαση.

Γενικά διαπιστώνουμε ότι από τα καθήκοντα τα οποία κατέχει διαδραματίζει νευραλγικό ρόλο στην ασφάλεια και στον εσωτερικό έλεγχο του Σωφρονιστικού Καταστήματος, καθώς έχει πάρα πολλές αρμοδιότητες.

2.3 Τα χαρακτηριστικά του υπεύθυνου ασφαλείας.

2.3.1 Ηθική

Τα χαρακτηριστικά τα οποία πρέπει να κατέχει ο υπεύθυνος ασφαλείας ποικίλουν. Αρχικά ο υπεύθυνος ασφαλείας πρέπει να διακατέχεται από ηθικές αξίες. Αυτό είναι λογικό, διότι όπως υποστηρίζει σε μια μελέτη ο Keltner et al. (2006) η δύναμη επηρεάζει την ηθική κρίση των ανθρώπων μέσω μιας διαδικασίας απελευθέρωσης

που οδηγεί σε παρορμητικότητα και συχνά στην επιδίωξη και τον εξορθολογισμό του ατομικού συμφέροντος. Η εξουσία, μέσω λεπτών και συχνά ασυνείδητων διαδικασιών, προκαλεί κοινωνική συναίνεση και η κοινωνική συναίνεση τείνει να εδραιώσει τις απόψεις και τις αξίες αυτών που κατέχουν στην εξουσία. Επομένως ο Αρχιφύλακας ο οποίος είναι ηθικός επηρεάζει και καθοδηγεί τους υφισταμένους του σε ορθές πράξεις και συμπεριφορές, συμβάλλοντας στον εσωτερικό έλεγχο και την ασφάλεια του σωφρονιστικού καταστήματος.

Επιπλέον κατά την άποψη του Brown et al. (2005) η ηθική ηγεσία, αποτελείται από δύο σημαντικές διαστάσεις, συμπεριλαμβανομένης της ηθικής διάστασης του ατόμου και της διάστασης του ηθικού Προϊσταμένου. Το πρώτο σχετίζεται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά τα οποία διακατέχουν το άτομο, ενώ το δεύτερο σχετίζεται με τον Προϊστάμενο που θέτει τις βάσεις ηθικής συμπεριφοράς των οπαδών - υπαλλήλων. Συγκεκριμένα, η διάσταση του ηθικού ατόμου παρακινεί τους Προϊσταμένους να ενεργούν με τρόπους που δείχνουν κάποια ανταπόκριση στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των άλλων, ενώ η διάσταση του ηθικού Διευθυντή ενθαρρύνει την κανονιστική συμπεριφορά και μειώνει την πιθανότητα των εργαζομένων να εμπλακούν σε ανήθικη συμπεριφορά χρησιμοποιώντας συναλλακτικές προσπάθειες, όπως η επικοινωνία σχετικά με την ηθική και τιμωρώντας την ανήθικη συμπεριφορά.

2.3.2 Ανεξαρτησία

Επίσης απαραίτητο συστατικό στοιχείο του χαρακτήρα του υπεύθυνου ασφαλείας είναι ανεξαρτησία και η αντικειμενικότητα. Η αντικειμενικότητα τον βοηθάει να απαλλαγεί από τις προκαταλήψεις, να εκτιμά και να κρίνει ορθά τις καταστάσεις και τους υφισταμένους του. Ενώ η ανεξαρτησία τον ελευθερώνει από υλικές εξαρτήσεις που επηρεάζουν την αντικειμενικότητα.. Μόνο μ' αυτόν τον τρόπο θα μπορέσει να ασκήσει σωστό εσωτερικό έλεγχο (Bailey, 2003).

2.3.3 Αμεροληψία

Η αμεροληψία είναι από τα βασικά συστατικά της κουλτούρας του Αρχιφύλακα. Αυτό είναι φυσικό, διότι οποιοσδήποτε παρεμβατισμός είτε από εσωγενείς είτε από εξωγενείς παράγοντες θα τον οδηγήσουν σε λάθος αποφάσεις. Υπάρχουν δύο τύποι ανθρώπων, όπως και στην δημοσιογραφία: ένας παρεμβατικός, εμπλεκόμενος, κοινωνικά αφοσιωμένος, διεκδικητικός και παρακινημένος. Ο άλλος αποστασιοποιημένος και αμέτοχος, αφοσιωμένος στην αντικειμενικότητα, την

ουδετερότητα, τη δικαιοσύνη και την αμεροληψία. Επομένως η αυστηρή τήρηση της αμεροληψίας και της ουδετερότητας απ' την πλευρά του είναι μονόδρομος και ανήκουν στα υψηλά εκτιμώμενα επαγγελματικά πρότυπα των ανθρώπων σε όλο τον κόσμο (Hanitzsch et al., 2011b).

2.3.4 Οργάνωση

Επιπλέον τα δομικά στοιχεία που πρέπει να κατέχει ο υπεύθυνος ασφαλείας και συντελούν στην αποτελεσματικότερη απόδοση του εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τον Madsen and Gygi (2005) είναι πέντε. Ο χαρακτήρας, η προσωπική αρμονία, οι διαπροσωπικές δεξιότητες, η ηγετική και οργανωτική ικανότητα. Έχοντας αυτά τα στοιχεία μπορεί να οργανώσει το προσωπικό, δίνοντάς του σαφείς οδηγίες για τα καθήκοντά τους, προκειμένου να φέρουν εις πέρας την αποστολή τους.

2.3.5 Διοικητικές δεξιότητες

Επιπρόσθετα ο Προϊστάμενος Φύλαξης για να μπορέσει να ανταπεξέλθει στα καθήκοντά του και να είναι πιο αποτελεσματικός στον εσωτερικό έλεγχο, πρέπει να διαθέτει τεχνικές και ειδικότερα διοικητικές δεξιότητες. Αυτές αποτελούν τη βάση για ένα για να επιτευχθούν οι στόχοι και να διαχειριστεί με το καλύτερο δυνατό τρόπο το ανθρώπινο δυναμικό. Μερικές από τις διοικητικές δεξιότητες είναι οι ικανότητες οργάνωσης, δεξιότητες επικοινωνίας, η ομαδική εργασία, η διαχείριση χρόνου, προγραμματισμός και άλλες. Εξάλλου σε μια μελέτη που έγινε από τον Crawford (2000) έδειξε ότι οι ακαδημαϊκοί χειρουργοί πρέπει να αναπτύξουν διοικητικές δεξιότητες, καθώς θα τους είναι πάρα πολύ χρήσιμες στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.

2.3.6 Επιστημονική κατάρτιση

Ο υπεύθυνος ασφαλείας προκειμένου να ανταπεξέλθει στις σύγχρονες εργασιακές απαιτήσεις, με κύριο μέλημα να αποδώσει και να ανταπεξέλθει επαρκώς στα καθήκοντά του, χρειάζεται μια διαρκής επιστημονική κατάρτιση, η οποία θα επιτευχθεί μέσω της εκπαίδευσης. Αυτό είναι λογικό, διότι η εκπαίδευση είναι μια συστηματική ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεις που απαιτούνται από τους υπαλλήλους και ιδιαίτερα από τον Αρχιφύλακα, προκειμένου να αυξήσει την αποτελεσματικότητά του και να συμβάλει στην ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας (Olaniyan & Ojo, 2008).

Επίσης ο υπεύθυνος ασφαλείας έχει μεγάλη ευθύνη ως προς την αποτελεσματικότητα της εύρυθμης λειτουργίας του Καταστήματος, γι αυτό και

πρέπει να διακατέχεται από πνεύμα ομαδικότητας. Αυτός επιλέγει βάσει καθηκόντων του τους άμεσους συνεργάτες – την ομάδα, όπως τους αρχιφύλακες με τους οποίους θα καθορίσει τους συλλογικούς στόχους και τις στρατηγικές. Γι αυτό και η επιλογή τους έχει ιδιαίτερη βαρύτητα. Αυτοί δημιουργούν και κατευθύνουν την ομάδα για την επίτευξη των στόχων και της συλλογικής επιτυχίας (Zaccaro & Klimoski, 2002).

2.3.8 Επικοινωνιακές δεξιότητες

Ένα βασικό χαρακτηριστικό που πρέπει να κατέχει ο υπεύθυνος ασφαλείας είναι οι επικοινωνιακές δεξιότητες. Αυτές είναι το θεμέλιο όλων των σχέσεων με τους εμπλεκόμενους στον εργασιακό χώρο και μη, αποτελώντας τη βάση των αλληλεπιδράσεων και των συναισθημάτων μεταξύ τους. Έτσι μ' αυτόν τον τρόπο, δηλαδή την ανταλλαγή πληροφοριών ο αρχιφύλακας θα μπορέσει να επιτύχει τους στόχους του καλύτερα, δημιουργώντας ένα κλίμα συνεργασίας και αλληλοβοήθειας (Riggio et al., 2003).

2.3.9 Αξιοπιστία

Τέλος ένα απαραίτητο συστατικό που πρέπει να έχει ο υπεύθυνος ασφαλείας είναι η αξιοπιστία, δηλαδή να εμπνέει εμπιστοσύνη στους υφισταμένους του. Ο Προϊστάμενος Φύλαξης θα πρέπει να συμμετέχει απαρέγκλιτα σε όλα τα στάδια του προγράμματος ηθικής - από τον σχεδιασμό έως την εφαρμογή - να τηρεί ειλικρινά τον κώδικα δεοντολογίας και να ενθαρρύνει αυτήν την ηθική συμπεριφορά στην υπηρεσία αποτελώντας πρότυπα, διότι μόνο τότε θα επιτευχθούν οι στόχοι και οι στρατηγικές (Haq, 2011).

2.3.10 Συμπέρασμα

Γενικά αυτό το οποίο διαπιστώνουμε είναι ότι ο υπεύθυνος ασφαλείας πρέπει να διακατέχεται με δεξιότητες, όπως ανεξαρτησία, αμεροληψία, οργάνωση, διοικητικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, επιστημονική κατάρτιση, ομαδικότητα και αξιοπιστία προκειμένου να δείξει το δρόμο προς την ενίσχυση της δημόσιας υπηρεσίας προσανατολισμένης στην ηθική με απωτέρων σκοπό τον εσωτερικό έλεγχο.

2.4 Οι συνθήκες εργασίας που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα και οι σύγχρονες προκλήσεις του υπεύθυνου ασφαλείας.

Ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας για να μπορέσει να ανταποκριθεί στις σύγχρονες απαιτήσεις και τις συνθήκες που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα είναι πάρα πολύ δύσκολος.

Ο υπεύθυνος ασφαλείας και οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, προκειμένου να διαφυλάξουν την τάξη και την ασφάλεια του Σωφρονιστικού Καταστήματος συγκρούονται με τους κρατούμενους. Αυτό είναι αναμενόμενο καθώς οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έρχονται σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους επί καθημερινής βάσεως, προκειμένου να φέρουν εις πέρας την αποστολή τους και να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας. Ιδιαίτερα μάλιστα όπου τα τελευταία χρόνια οι συνθήκες που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα έχουν χειροτερέψει και οι επιθέσεις εναντίων των σωφρονιστικών υπαλλήλων έχει αυξητική πορεία η οποία επιβεβαιώνεται και με σχετική έκθεση του Συμβουλίου της Ευρώπης (2014).

Οι αιτίες για την επικράτηση δυσμενών συνθηκών στα Καταστήματα Κράτησης ποκίλουν. Οι κυριότερες αιτίες είναι ο υπερπληθυσμός των κρατούμενων στα Καταστήματα Κράτησης, η υποστελέχωση του φυλακτικού προσωπικού, η υπερεργασία (Αρφαράς, 2015), η έλλειψη αξιοκρατίας στην επιλογή των υπευθύνων ασφαλείας, καθώς και η μείωση του μισθού των υπαλλήλων.

Αρχικά στα περισσότερα Σωφρονιστικά Καταστήματα της Ελλάδας διαβιούν περισσότεροι κρατούμενοι από τις ήδη υπάρχουσες διαθέσιμες θέσεις. Συγκεκριμένα σύμφωνα με επίσημα δεδομένα του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη στις 18/4/2022 τα Καταστήματα Κράτησης της Λάρισας και της Νιγρίτας είχαν πληρότητα 128,16% και 123% αντίστοιχα. Σε παρόμοια κατάσταση βρίσκονται και τα υπόλοιπα Καταστήματα εκτός των Αγροτικών Καταστημάτων, λόγω της ιδιαιτερότητας και των προϋποθέσεων που υπάρχουν, προκειμένου να μεταβούν κρατούμενοι σ' αυτά (Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη, 2022).

Ο υπερπληθυσμός των φυλακών έχει ως συνέπεια να δημιουργούνται πολλά προβλήματα ως προς την ασφάλεια και την εύρυθμη λειτουργία. Αρχικά τίθεται σε κίνδυνο η ασφάλεια του προσωπικού, καθώς είναι δύσκολο να διαχειριστεί τόσο μεγάλο όγκο κρατούμενων ως προς τις καθημερινές λειτουργίες της φυλακής, όπως την μετακίνηση των κρατούμενων στο νοσοκομείο, στα δικαστήρια, στο φαρμακείο,

σε άλλα Καταστήματα και όπου αλλού απαιτείται. Οι υπάλληλοι αδυνατούν να διαχειριστούν την όλη κατάσταση, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται ανησυχίες ελέγχου και ασφάλειας, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αυξανόμενες συγκρούσεις και βία στο περιβάλλον της φυλακής (Mac Donald, 2018).

Επιπλέον από την μια πλευρά ο υπερπληθυσμός των κρατουμένων πλήττει τις συνθήκες διαβίωσης και υγιεινής, τις προτεινόμενες δραστηριότητες, την ιατρική και ψυχολογική περίθαλψη, την αποκατάσταση και την παρακολούθηση των κρατουμένων· ενώ από την άλλη ο υπερπληθυσμός είναι ένα κρίσιμο χαρακτηριστικό του περιβάλλοντος των φυλακών που αυξάνει δραματικά τον κίνδυνο αυτοκτονίας των κρατουμένων στη φυλακή (Huey & McNulty, 2005). Τουλάχιστον 57 αυτοκτονίες έχουν καταγραφεί σε καταστήματα κράτησης και αστυνομικά κρατητήρια της χώρας κατά το διάστημα 2015 – 2022. (Klimaka, 2020). Επίσης η έλλειψη προσωπικού που επικρατεί στα περισσότερα Σωφρονιστικά Καταστήματα της χώρας δυσχεραίνουν την ομαλή λειτουργία τους και οδηγούν στην υπερεργασία και την επαγγελματική εξουθένωση. Οι συνολικά οφειλόμενες αναπαύσεις (ρεπό) των σωφρονιστικών υπαλλήλων, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ομοσπονδίας Σωφρονιστικών Υπαλλήλων Ελλάδος κατά το έτος 2021 ήταν περίπου 80.000 και 40.000 οι οφειλόμενες κανονικές άδειες (B, 2021). Παράλληλα στο Κατάστημα Κράτησης Λάρισας οφείλονται περίπου 8.500 ρεπό για το έτος του 2022, ενώ πραγματοποιούνται ετησίως 1.600 μεταγωγές στο νοσοκομείο και 600 μεταγωγές στα δικαστήρια. Επομένως η υπερεργασία είναι κύριο χαρακτηριστικό των συνθηκών που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα.

Κατά συνέπεια η υπερεργασία των υπαλλήλων οδηγεί σε εργασιακή δυσαρέσκεια και εξουθένωση. Αυτή με τη σειρά της επηρεάζει τους υπαλλήλους αρνητικά προκαλώντας ανεπιθύμητες συμπεριφορές, εντάσεις, χαμηλή απόδοση ακόμα και να τους οδηγήσει σε ψυχιατρικές διαταραχές, όπως αϋπνία, άγχος, νευρική διέγερση, απόσυρση από τους άλλους, κατάθλιψη και σωματικές παθήσεις, όπως γαστρικές ασθένειες και στεφανιαία νόσο (Tohochynskyi et al., 2020).

Επιπλέον αξίζει να επισημανθεί ότι δεν έχει δημιουργηθεί σχολή Αρχιφυλάκων. Αυτό δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο τις υπάρχουσες συνθήκες που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα. Αυτό είναι λογικό διότι οι Προϊστάμενοι Φύλαξης έχουν να διαχειριστούν εκτός από τους κρατούμενους το ήδη εξουθενωμένο προσωπικό. Επομένως είναι δύσκολο γι' αυτούς να τονώσουν το ηθικό των

υπαλλήλων, καθώς πολλές φορές στερούνται δεξιότητες διοικητικές, επικοινωνιακές και άλλες.

Εξάλλου σύμφωνα με την έκθεση της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 2020 συνίσταται στην κυβέρνηση να προσλαμβάνει και να εκπαιδεύει το ήδη υπάρχον προσωπικό, προκειμένου να εφαρμόσει ένα «Στρατηγικό σχέδιο» μέσω συγκεκριμένου χρονοδιαγράμματος και διαβουλεύσεων με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνίας των πολιτών. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα το επίπεδο ως προς τις δεξιότητες των σωφρονιστικών υπαλλήλων να αλλάξει και να δημιουργηθεί ένα κλίμα συνεργασίας και σύμπνοιας μεταξύ των υπαλλήλων (Tsitselikis, 2020).

Παράλληλα ως προς την επιλογή και την αντικατάσταση των Προϊσταμένων Φύλαξης υπάρχει ένα ιδιόμορφο καθεστώς, γεγονός που επιβαρύνει ακόμα περισσότερο το σωφρονιστικό σύστημα. Η επιλογή τους αρκετές φορές δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια. Για παράδειγμα κατά το έτος 2020 αρκετοί αρχιφύλακες έπαυσαν από τα καθήκοντά τους, χωρίς ιδιαίτερη αιτιολογία (Στη Βουλή Οι «κομματικές Τοποθετήσεις» Των Προϊσταμένων Στις Φυλακές, 2020). Βέβαια αυτό επαναλαμβάνεται συνεχώς, ενώ παράλληλα τοποθετούνται ως φύλακες και όχι ως υπαρχιφύλακες, καθώς και ο θεσμός των υπαρχιφυλάκων δεν υφίσταται επίσημα, διότι δεν υπάρχει στο οργανόγραμμα του Υπουργείου θέση υπαρχιφύλακα, ενώ η επιλογή τους γίνεται με εισήγηση του εκάστοτε Αρχιφύλακα. Όλη αυτή η κατάσταση έχει ως συνέπεια να δημιουργεί μια σύγχυση και δυσαρέσκεια στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, καθώς η αξιοκρατία είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική λήψη αποφάσεων και την επίτευξη των οργανωτικών στόχων του σωφρονιστικού συστήματος (Dr. Ghulam Nabi et al., 2020).

Παράλληλα η έλλειψη αξιοκρατίας και αντικειμενικότητας που υιοθετούν οι υπεύθυνοι ασφαλείας οδηγεί σε συγκρούσεις μεταξύ των άτυπων ομάδων που διαμορφώνονται στην οργανωσιακή μονάδα και στη συγκεκριμένη περίπτωση στα Σωφρονιστικά Καταστήματα. Η σύγκρουση αυτή έχει τη βάση της στη σχέση μεταξύ των ατόμων και των αλληλεπιδράσεων μεταξύ ομάδων και ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της επηρεάζεται η πορεία της και ο τρόπος διαχείρισής της. Σε μια τέτοια κατάσταση είναι κοινό για τους ανθρώπους να βιώνουν απογοητεύσεις και να οδηγούνται σε μια σειρά από στρατηγικές συμπεριφοράς που κυμαίνονται από την

απάθεια και την πλήξη έως την απουσία, την υπερβολική κατανάλωση ή την καταστροφική συμπεριφορά (Thakore, 2013).

Επιπλέον η σύγκρουση μεταξύ των υπαλλήλων και του υπεύθυνου ασφαλείας γίνεται ακόμα πιο έντονη όταν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων σε συνδυασμό με την έλλειψη αξιοκρατίας. Για παράδειγμα σε Καταστήματα Κράτησης όπου οι διεκδικητές για μια θέση, όπως του υπεύθυνου ασφαλείας, είναι περισσότεροι, σε συνδυασμό της αναξιοκρατίας που επικρατεί ως προς την επιλογή του, τότε οι συγκρούσεις είναι πιο πολλές, καθώς θα ικανοποιηθούν τα συμφέροντα της μιας πλευράς, επιδεικνύοντας πλήρη αδιαφορία για τα συμφέροντα της άλλης πλευράς (Hoy & Miskel, 2008; Σαΐτης, 2002). Η σύγκρουση αυτή αρκετές φορές οδηγεί και στη μη αντικειμενική αξιολόγηση των υπαλλήλων από τον υπεύθυνο ασφαλείας, ως «τιμωρία», καθώς δεν υφίσταται υποστήριξη από την διοίκηση (Kauffman, 1988).

Επιπρόσθετα σε αρκετές περιπτώσεις οι Προϊστάμενοι Φύλαξης είναι υπερβατικοί, παντοδύναμοι, ελιτιστές και αντιδημοκρατικοί. Αυτό γίνεται λόγω της δύναμης που αντλούν από την θέση την οποία κατέχουν, αγνοώντας τους υφισταμένους τους. Η ιστορία είναι γεμάτη από απεικονίσεις τρόπων με τους οποίους χαρισματικά, μετασχηματιστικά και διψασμένα για εξουσία άτομα χρησιμοποιούν καταναγκαστική πίεση που πηγάζει από την εξουσία την οποία ασκούν για να οδηγήσουν τους ανθρώπους σε κακούς σκοπούς και επιδιώξεις που αντιπροσωπεύουν οι ίδιοι. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι ηγέτες – Προϊστάμενοι να ελλοχεύουν πολλούς κινδύνους για τους οργανισμούς τους οποίους εκπροσωπούν, άλλα και γενικότερα για το κοινωνικό σύνολο (Ford & Harding, 2015).

Επιπλέον η οικονομική κρίση που επικρατεί από το 2009 είχε ως συνέπεια να μειωθούν οι οικονομικές απολαβές των εργαζομένων. Οι ήδη υπάρχουσες δυσμενείς συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο σε συνδυασμό με την μείωση μισθού δημιουργούν ένα κλίμα τεταμένο, όπου κυριαρχούν οι συγκρούσεις, η δυσαρέσκεια και το άγχος (Fisher, 2002). Αυτό οδηγεί τους υπαλλήλους να αισθάνονται πως μένουν στάσιμοι μέσα στον οργανισμό και πως δεν αναπτύσσονται και δεν εξελίσσονται, με αποτέλεσμα να επιθυμούν να παραιτηθούν ή να μετακινηθούν σε άλλο οργανισμό. Παρατηρούμε ότι η χαμηλή ικανοποίηση φαίνεται πως σχετίζεται σημαντικά με την πρόθεση παραίτησης (Belete, 2018; Tsigilis et al., 2004).

Τέλος η ψυχολογική δυσφορία και η εργασιακή δυσαρέσκεια που δημιουργείται λόγω εξωτερικών παραγόντων, όπως της οικονομικής κρίσης, οδηγούν στην έλλειψη ικανοποίησης των σωφρονιστικών υπαλλήλων (Giorgi et al., 2015). Η έλλειψη ικανοποίησης δημιουργεί αντισυμβατικές συμπεριφορές και ηθικά μη αποδεκτές μεταξύ των υπαλλήλων. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα μείωση της απόδοσης των εργαζομένων, καθώς θα αδυνατούν να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες των κρατουμένων με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία της φυλακής. Αντίθετα, η υψηλή ικανοποίηση αυξάνει τα κίνητρα των υπαλλήλων. Οι παρακινήμενοι ή ακόμα και οι ενθουσιώδεις υπάλληλοι συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία της φυλακής, δημιουργώντας σχέσεις εμπιστοσύνης και συνεργασίας (Moè et al., 2010).

Γενικά διαπιστώνουμε ότι οι συνθήκες εργασίας, που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα είναι πάρα πολύ δύσκολες. Ο υπερπληθυσμός των κρατουμένων, η έλλειψη προσωπικού, η υπερεργασία και η επαγγελματική εξουθένωση αποτελούν κυρίαρχα στοιχεία στα Σωφρονιστικά Καταστήματα. Επιπλέον η έλλειψη σχολής Αρχιφυλάκων και αξιοκρατίας επιβαρύνουν ακόμα περισσότερο τις ήδη υπάρχουσες δύσκολες συνθήκες που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα.

Γι' αυτούς τους λόγους λοιπόν πρέπει να δώσουμε ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο και στην συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας, καθώς αποτελεί βασικό παράγοντα στον εσωτερικό έλεγχο και γενικότερα επηρεάζει τη σωφρονιστική πολιτική που εφαρμόζεται στα Καταστήματα Κράτησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1. Σκοπός της έρευνας

Στα προηγούμενα κεφάλαια παρουσιάστηκε το θεωρητικό υπόβαθρο, σύμφωνα με το οποίο αποδεικνύεται η έννοια, τα είδη και αξία του εσωτερικού ελέγχου, καθώς και οι αρχές που διέπουν τους εσωτερικούς ελεγκτές. Στη συνέχεια αναπτύχθηκε η συνεισφορά του υπευθύνου ασφαλείας (Αρχιφύλακα – Προϊσταμένου Εσωτερικής Φύλαξης) στην αποδοτικότητα, το λειτουργικό περιβάλλον των Σωφρονιστικών Καταστημάτων, καθώς και η συνεισφορά του στη διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου και ποια χαρακτηριστικά στοιχεία πρέπει να διαθέτει ο υπεύθυνος ασφαλείας, προκειμένου να φέρει εις πέρας την αποστολή του με τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα.

Επίσης αναπτύχθηκαν οι αντίξοες συνθήκες εργασίας και τα προβλήματα που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο υπεύθυνος ασφαλείας προκειμένου να ανταπεξέλθει όσο το δυνατόν καλύτερα στο ρόλο του, καθώς αυτός αποτελεί βασικό παράγοντα στην διαδικασία του εσωτερικού ελέγχου, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητας προς τη κακή χρήση των πόρων, τον έλεγχο της κατάχρησης, την αντιμετώπιση της απάτης ενός οικονομικού φορέα (Yeboah, 2020).

Εξάλλου, ο υπεύθυνος ασφαλείας επηρεάζει τη σωφρονιστική πολιτική που υλοποιείται στα Καταστήματα Κράτησης, καθώς δεν ηγείται δομικά, αλλά αποτελεί και πρότυπο για τις τάξεις που ασκεί εξουσία, που είναι όχι μόνο οι υπάλληλοι αλλά και οι κρατούμενοι, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο το κύρος του Σωφρονιστικού Καταστήματος (Rahayu, 2020b)

Για την επίτευξη του ανωτέρω πολυδιάστατου στόχου τέθηκαν πολλά ερευνητικά ερωτήματα κατά το σχεδιασμό και τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας που σχετίζονται με τα κατωτέρω ερευνητικά ερωτήματα:

- Ποια είναι η συμβολή του υπευθύνου ασφαλείας στη διεξαγωγή του εσωτερικού ελέγχου στα Σωφρονιστικά Καταστήματα;
- Πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος που εκτελεί (συνεισφορά του) ο υπεύθυνος ασφαλείας στα Σωφρονιστικά Καταστήματα;
- Ποια είναι τα σπουδαιότερα χαρακτηριστικά στοιχεία που σύμφωνα με την άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων πρέπει να κατέχονται από τον υπεύθυνο ασφαλείας;

- Κατά πόσο και με ποιο τρόπο ο ρόλος - συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας συσχετίζεται με την συμβολή του στην αποτελεσματική διεξαγωγή της εν γένει διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου στα Καταστήματα Κράτησης της Ελλάδας;

3.2 Ερευνητικό δείγμα

Στην παρούσα πρωτογενή έρευνα το δείγμα απαρτίζεται από 92 (n=92) σωφρονιστικούς υπαλλήλους οι οποίοι εργάζονται στο Σωφρονιστικό Κατάστημα της Λάρισας και της Νιγρίτας. Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε υπαλλήλους των Σωφρονιστικών Καταστημάτων της Λάρισας και της Νιγρίτας, όπου στην Λάρισα απάντησαν 72 υπάλληλοι σε σύνολο 117 και στη Νιγρίτα 20 υπάλληλοι σε σύνολο 58. Στην Λάρισα απάντησε το 61,54 % των υπαλλήλων επί του συνόλου, ενώ στη Νιγρίτα το 34,48 % επί του συνόλου. Συγκεκριμένα στη Λάρισα το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από το 63,22% της εσωτερικής φύλαξης, ενώ στη Νιγρίτα απαντήθηκε από το 60,61% της εσωτερικής φύλαξης.

3.3 Σχεδιασμός έρευνας

Στην παρούσα εργασία, ως εργαλείο έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο απαρτίζεται από 31 ερωτήσεις κλειστού τύπου που σχεδιασθήκαν από τον ερευνητή, σύμφωνα με την προτεινόμενη διαδικασία του Bell (2007) για την υλοποίηση ποσοτικής έρευνας (quantitative research) με την εφαρμογή ερωτηματολογίου (questionnaire).

Η εκπόνηση του ερωτηματολογίου βασίστηκε στα καθήκοντα του υπεύθυνου ασφαλείας που απορρέουν από τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας Γενικών Καταστημάτων Κράτησης τύπου Α' και Β'(2003), καθώς επίσης και από το άρθρο του Jacobs και Olitsky (2004).

Απαραίτητο για τη στάθμιση του ερωτηματολογίου είναι η διεξαγωγή ενός πιλοτικού τεστ (pilot testing) στο οποίο συμμετείχαν 33 σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Αρχικά, οι υπάλληλοι – συμμετέχοντες ενημερώθηκαν ότι πρόκειται για πιλοτικό τεστ και επομένως μετά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, ο ερευνητής ζήτησε να τον ενημερώσουν για τυχόν σχόλια και παρατηρήσεις για την ποιότητα του ερωτηματολογίου. Ο ερευνητής βάσει των παρατηρήσεων και των σχολίων διαμόρφωσε το τελικό ερωτηματολόγιο το οποίο έλαβε την οριστική μορφή προκειμένου να δοθεί στους συμμετέχοντες.

Στην παρούσα έρευνα έγινε χρήση ερωτηματολογίου το οποίο περιέχει δημογραφικές ερωτήσεις και οι ερωτήσεις πληροφοριών, αλλά κυρίως ερωτήσεις

αξιολογικής κλίμακας (κλίμακα Likert). Η κλίμακα του ερωτηματολογίου είναι 0(καθόλου), 1 (Λίγο), 2(Μέτρια), 3(Αρκετά) και 4 (Απόλυτα).

3.4 Έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης αξιοπιστίας ο Cronbach's alpha μέσω του στατιστικού προγράμματος SPSS, προκειμένου να ελεγχθεί η αξιοπιστία και η συνοχή ενός συνόλου αντικειμένων κλίμακας. Το εργαλείο αυτό έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως από πληθώρα ερευνητών, λόγω της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας που προσδίδει (Hallit et al., 2019; Wigluszetal., 2019; Zimmerman et al., 2020). Επομένως η αξιοπιστία αναφέρεται στη συνέπεια ή τη σταθερότητα των απαντήσεων στην κλίμακα, ενώ η εγκυρότητα στην εξακρίβωση του αν η κλίμακα μετράει πράγματι αυτό για το οποίο έχει κατασκευαστεί.

Ο συντελεστής αξιοπιστίας κυμαίνεται από το 0 έως το 1. Όσο μεγαλύτερος είναι ο δείκτης και πλησιάζει στο ένα τόσο μεγαλύτερο βαθμό αξιοπιστίας έχουμε, γεγονός που σημαίνει ότι τα στοιχεία της έρευνας παρουσιάζουν υψηλή διακύμανση και κατά συνέπεια μετρούν την ίδια έννοια.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση το ερωτηματολόγιο της παρούσας διπλωματικής ο δείκτης Cronbach's alpha βρέθηκε $\alpha=0,943$ γεγονός που προσδίδει σ' αυτό υψηλό βαθμό αξιοπιστίας, ενώ η εσωτερική συνοχή προσδιορίστηκε $\alpha= 0,942$ (Πίνακας 3.4). Θα πρέπει να αποσαφηνιστεί ότι οι δημογραφικές ερωτήσεις και οι ερωτήσεις πληροφοριών δεν καταμετρήθηκαν στον έλεγχο αξιοπιστίας.

3.5 Διανομή και επεξεργασία αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε υπαλλήλους των Σωφρονιστικών Καταστημάτων της Λάρισας και της Νιγρίτας, όπου στην Λάρισα απάντησαν 72 σε σύνολο 117 της συνολικής δύναμης και στη Νιγρίτα απάντησαν 20 σε σύνολο 58 της συνολικής δύναμης.

Εφόσον ολοκληρώθηκε η συμπλήρωση του επιθυμητού αριθμού ερωτηματολογίων, οι απαντήσεις συλλέχθηκαν και καταχωρήθηκαν στο στατιστικό λογισμικό SPSS, το οποίο χρησιμοποιήθηκε για την τροποποίηση και τη στατιστική ανάλυση. Η στατιστική ανάλυση, ακολούθησε τρόπους αφενός περιγραφικής στατιστικής και αφετέρου επαγωγικής στατιστικής, όπου και θα παρουσιαστούν στο επόμενο κεφάλαιο. Η μέθοδος της δειγματοληψίας ευκολίας επιλέχθηκε λόγω των πλεονεκτημάτων της, καθώς προσφέρει ευελιξία στην προσέγγιση μεγάλου αριθμού

δείγματος, επιπλέον αφορά μέθοδο χαμηλού κόστους και παρέχει τη δυνατότητα διεξαγωγής της με ταχείς ρυθμούς (Hancock, 2018).

3.6 Περιορισμοί έρευνας

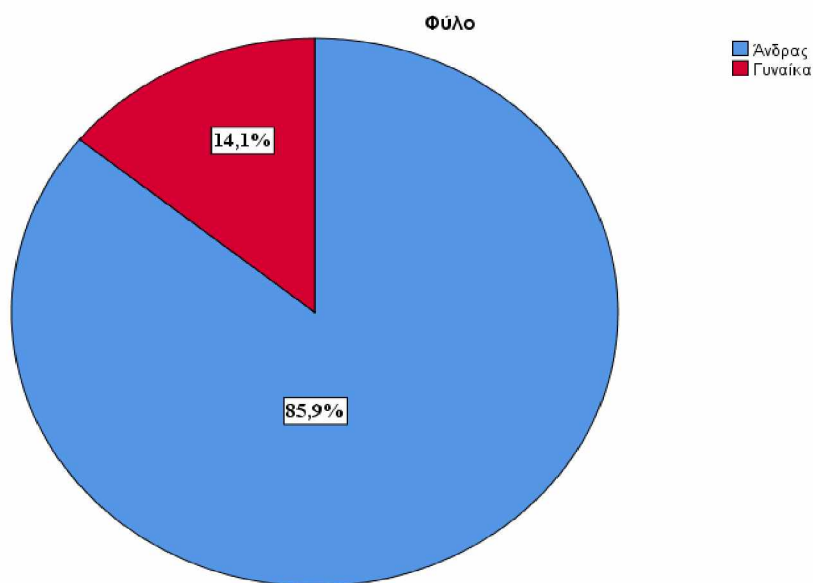
Στην παρούσα έρευνα ο μοναδικός περιορισμός είναι ότι αριθμός τους δείγματος αφορά μόνο τα Σωφρονιστικά Καταστήματα της Λάρισας και της Νιγρίτας και ως εκ τούτου τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευτούν με ασφάλεια. Παρόλο ταύτα το Σωφρονιστικό Κατάστημα της Λάρισας είναι ένα απ' τα μεγαλύτερα και παλιότερα Σωφρονιστικά Καταστήματα στην Ελλάδα, λειτουργεί περίπου εδώ και 35 χρόνια, σε αντίθεση με το κατάστημα της Νιγρίτας που λειτουργεί εδώ και 5 χρόνια. Το γεγονός αυτό συντελεί στην ενίσχυση της αξιοπιστίας, προκειμένου να εξαχθούν ασφαλέστερα αποτελέσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

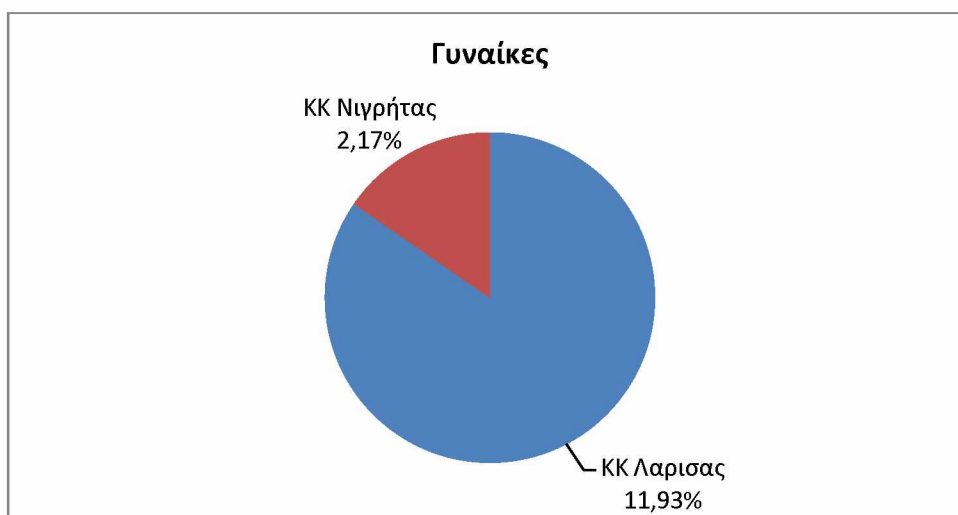
4.1 Αποτελέσματα δημογραφικών και λοιπών πληροφοριακών στοιχείων

Στην υποενότητα αυτή θα γίνει παρουσίαση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από το ερωτηματολόγιο όσο αφορά τα δημογραφικά και πληροφοριακά στοιχεία των συμμετεχόντων.

- Η πρώτη ερώτηση σχετίζεται με το φύλο των συμμετεχόντων:



Γράφημα 4.1.1 Συμμετοχή ανδρών και γυναικών.

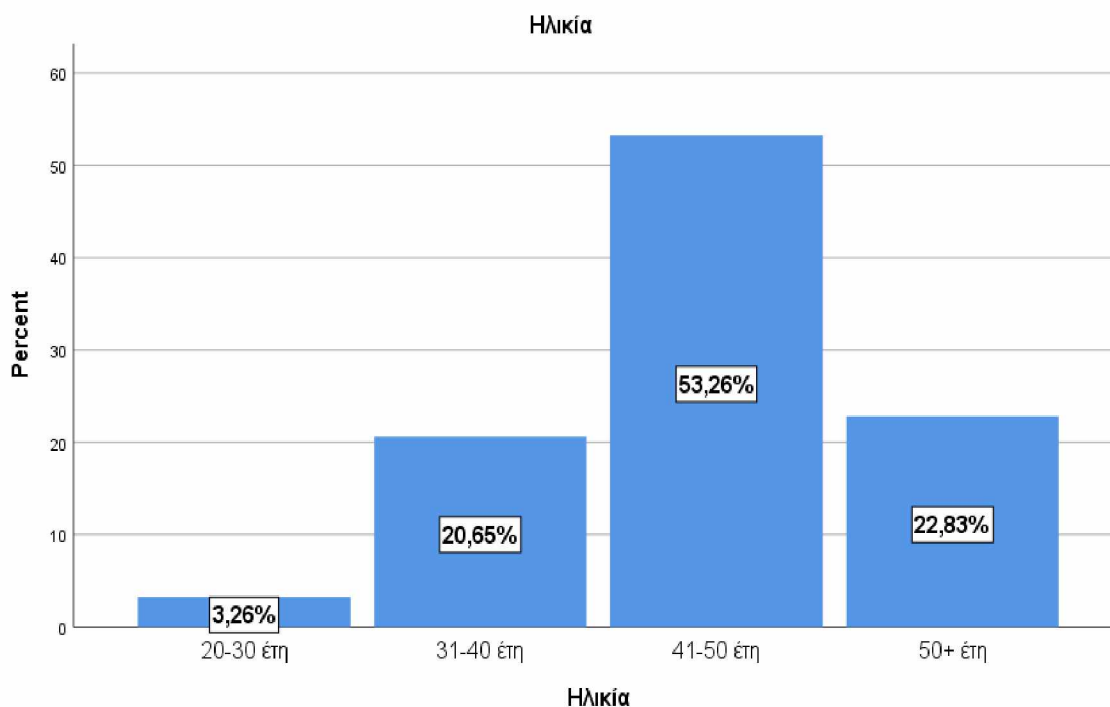


Γράφημα 4.1.2: Γυναίκες που υπηρετούν στα σωφρονιστικά καταστήματα

Παρατηρούμε ότι από τους συμμετέχοντες το 85,90% είναι άνδρες και το 14,10% είναι γυναίκες (Παράρτημα Β, πίνακας 4.1.1), όπου το 11,93 % υπηρετεί στην Λάρισα και το 2,17% στη Νιγηρία (Γράφημα, 4.1.2). Αυτό είναι αναμενόμενο, διότι

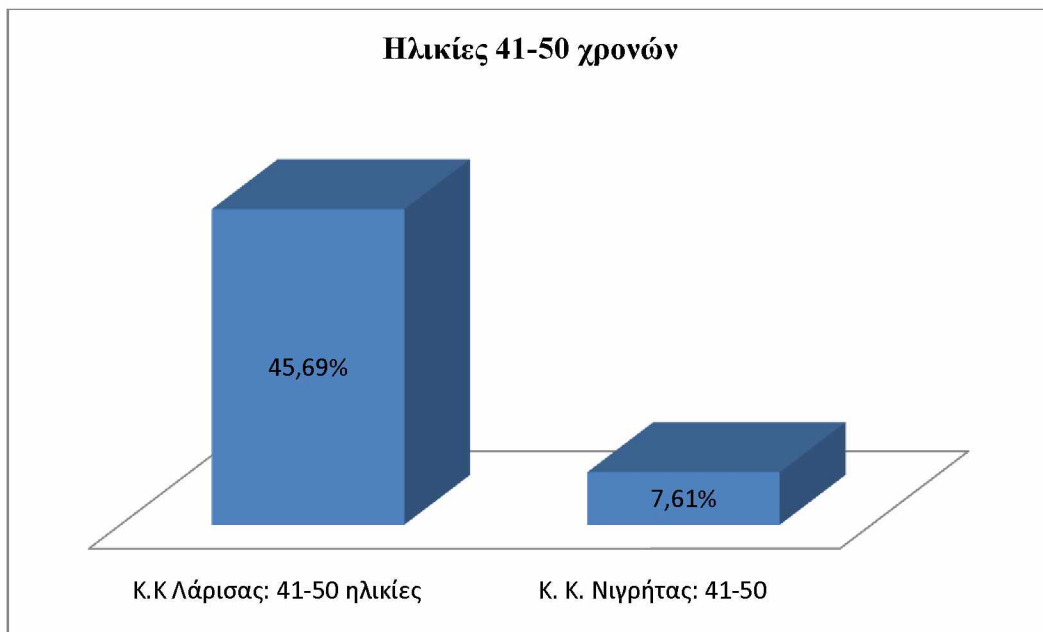
το επάγγελμα του σφροονιστικού υπαλλήλου κατά κύριο λόγο είναι ανδροκρατούμενο.

Η ερώτηση 2 αναφέρεται στην ηλικία των συμμετεχόντων, όπου τα αποτελέσματα είναι τα κάτωθι:

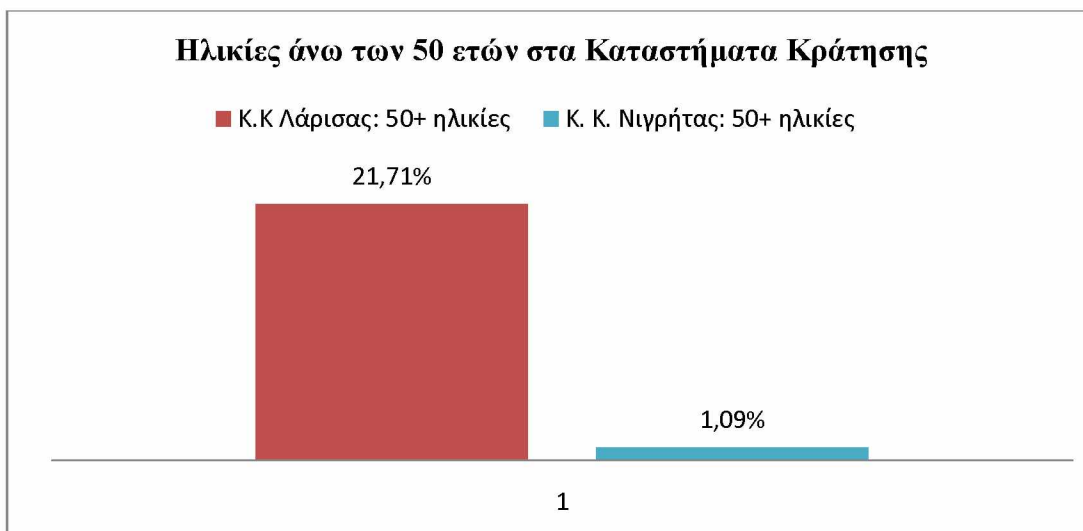


Γράφημα 4.1.3: Ηλικία

Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 53,30% είναι άτομα ηλικίας πάνω από 41 έως 50 ετών. Ενώ το μικρότερο ποσοστό 3,3% είναι άτομα ηλικίας 20 έως 30. Επιπλέον 22,80% είναι πάνω από 50 χρονών και το 20,70 % από 31 έως 40 έτη (Παράρτημα Β, πίνακας 4.1.2).



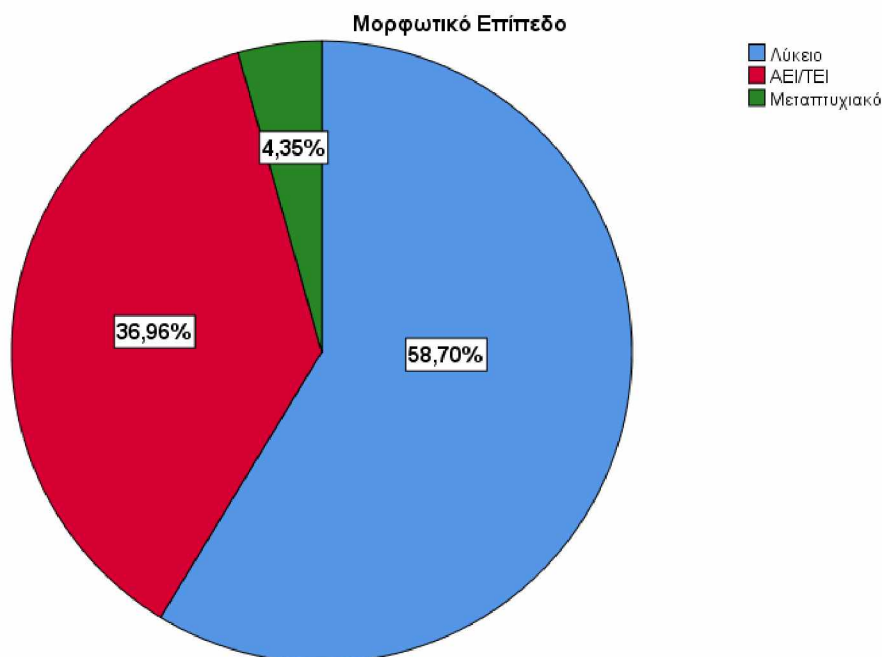
Γράφημα 4.1.4: Ηλικίες από 41-50 των υπαλλήλων.



Γράφημα 4.1.5: Ηλικίες από 50 και άνω των υπαλλήλων.

Επίσης πρέπει να επισημανθεί ότι από τις ηλικίες 41-50 έτη το 45,69% υπηρετεί στη Λάρισα και το 7,61% στη Νιγηρία (Γράφημα 4.1.4), καθώς επίσης και από το 22,80% που είναι υπάλληλοι άνω των 50+, το 21,71% υπηρετεί στη Λάρισα, ενώ το 1,09% στη Νιγηρία (Γράφημα 4.1.5). Συμπεραίνουμε ότι το Κατάστημα της Λάρισας έχει μεγαλύτερο αριθμό υπαλλήλων από ηλικίες άνω των 41 χρονών.

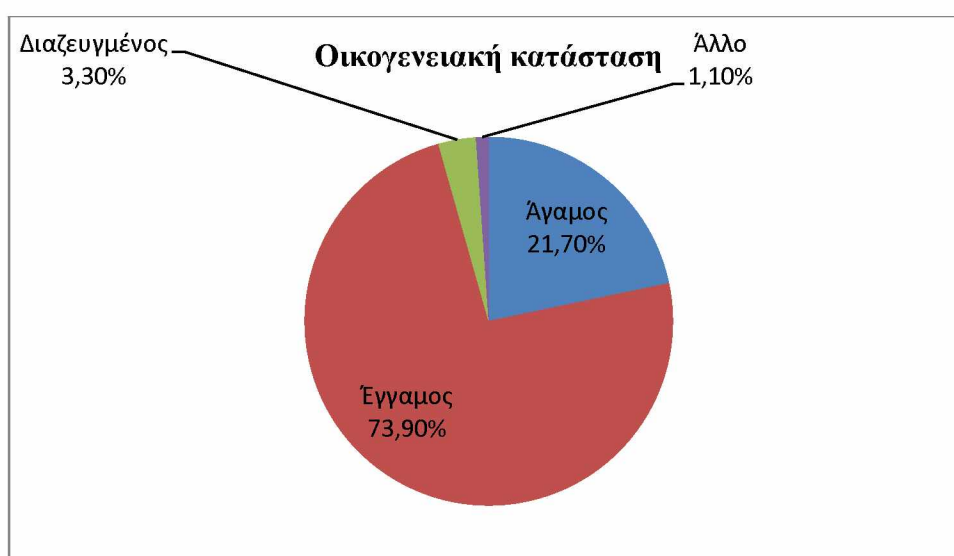
- Η ερώτηση 3 σχετίζεται με το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων.



Γράφημα 4.1.6: Μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων.

Αυτό το οποίο παρατηρείται είναι ότι ένα αρκετό ποσοστό 36,96% έχει πτυχίο σε σχέση με το 58,70% που είναι απόφοιτοι λυκείου. Το ποσοστό κατοχής μεταπτυχιακού τίτλου των συμμετεχόντων είναι 4,3%, δηλαδή αρκετά μικρός (Παράρτημα Β, πίνακας 4.1.3.).

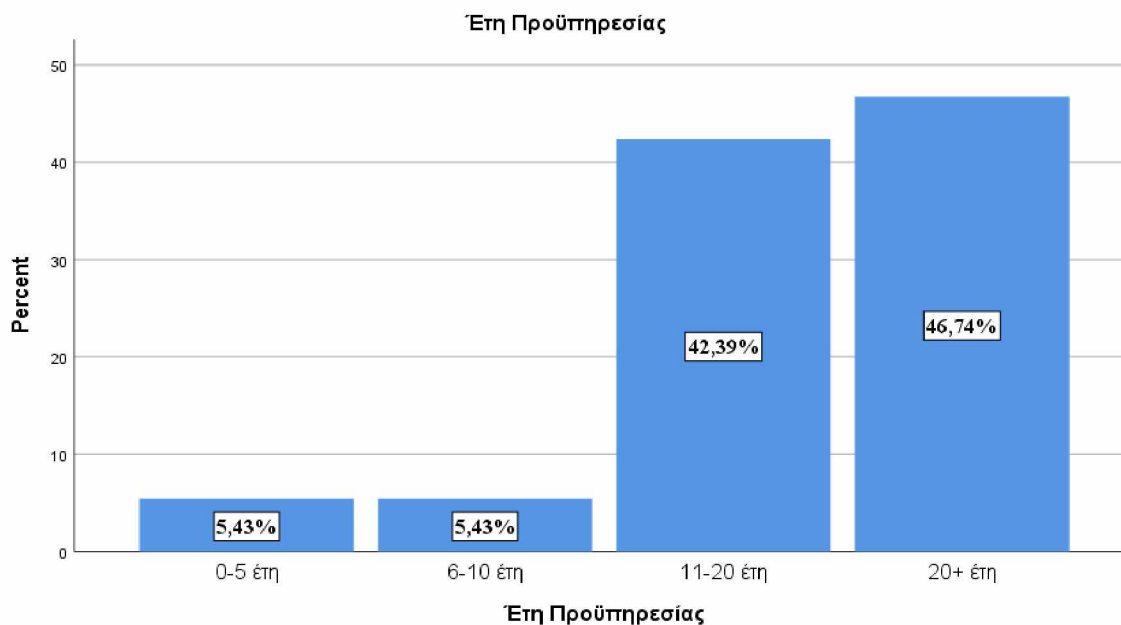
- Η ερώτηση 4 σχετίζεται με την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων.



Γράφημα 4.1.4: Οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων.

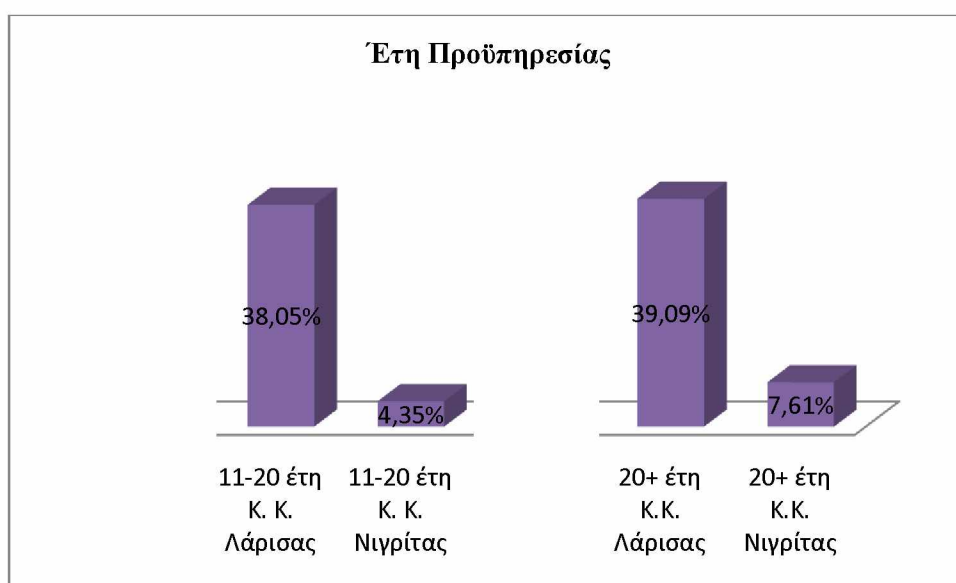
Ως προς την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων παρατηρούμε ότι το 73,90% είναι έγγαμοι, το 21,70% άγαμοι, το 3,3% διαζευγμένοι και το 1,10% ανήκει σε άλλη κατηγορία (Παράρτημα Β, πίνακας 4.1.4).

- **Ερώτηση 5** σχετίζεται με τα έτη προϋπηρεσίας των υπαλλήλων.



Γράφημα 4.1.5: Έτη προϋπηρεσίας των υπαλλήλων.

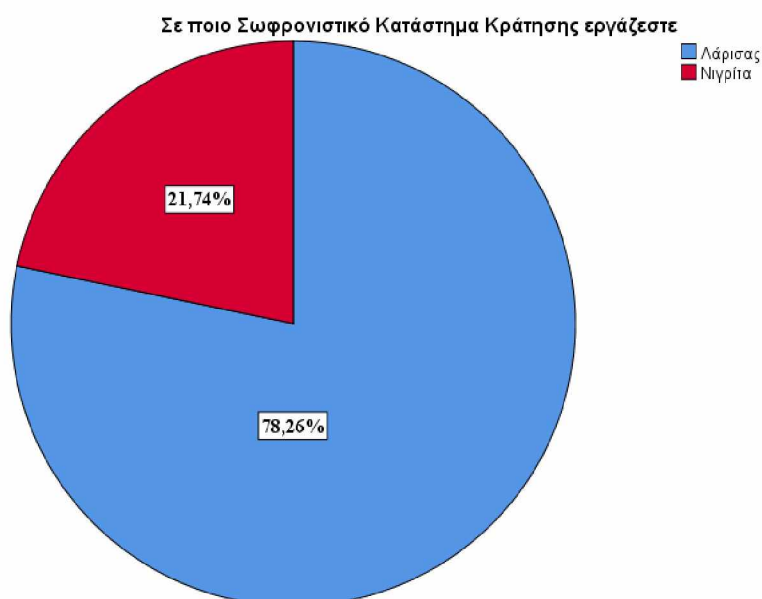
Παρατηρούμε ότι το 5,4% των υπαλλήλων έχει από 0 έως 5 έτη και από 6 έως 10 έτη. Το 42,4% των υπαλλήλων έχουν από 11 έως 20 έτη και από 20 και πάνω έτη το 46,7% (Παράρτημα Β, πίνακας 4.1.5).



Γράφημα 4.1.6: Έτη προϋπηρεσίας των υπαλλήλων.

Επιπλέον από το 42,40% που έχει έτη προϋπηρεσίας από 11 έως 20, το 38,05% υπηρετεί στη Λάρισα, ενώ το 4,35% στη Νιγρίτα και από το 46,70% που έχει πάνω από 20 έτη, το 39,09% των υπαλλήλων υπηρετεί στη Λάρισα, ενώ το 7,61% υπηρετεί στη Νιγρίτα. (Γράφημα 4.1.6). Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι ένα μεγάλο ποσοστό των υπαλλήλων που υπηρετούν στην Λάρισα έχει περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας σε σχέση με την Νιγρίτα.

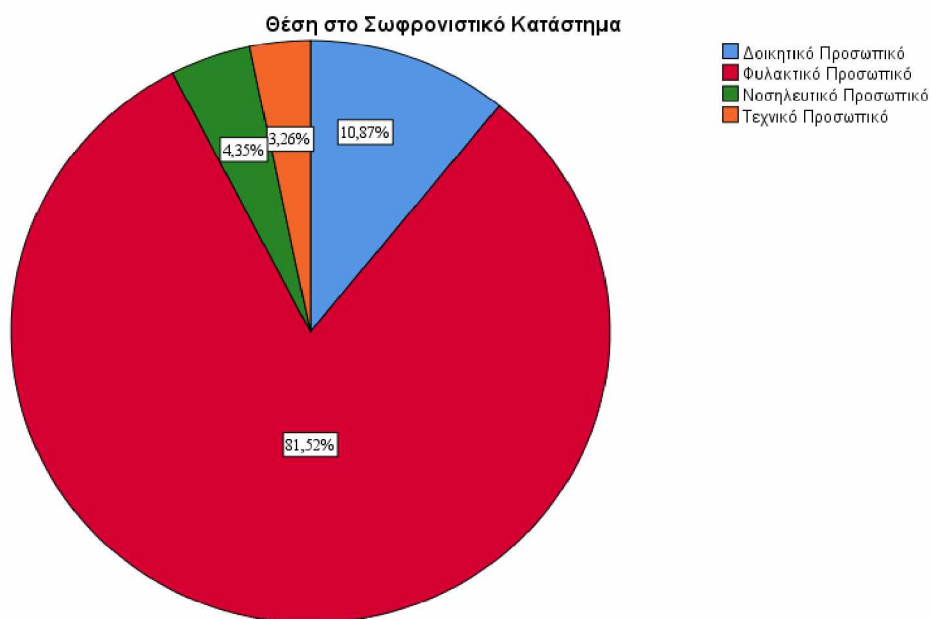
- **Ερώτηση 6** σχετίζεται σε ποιο Σωφρονιστικό Κατάστημα υπηρετούν οι υπάλληλοι.



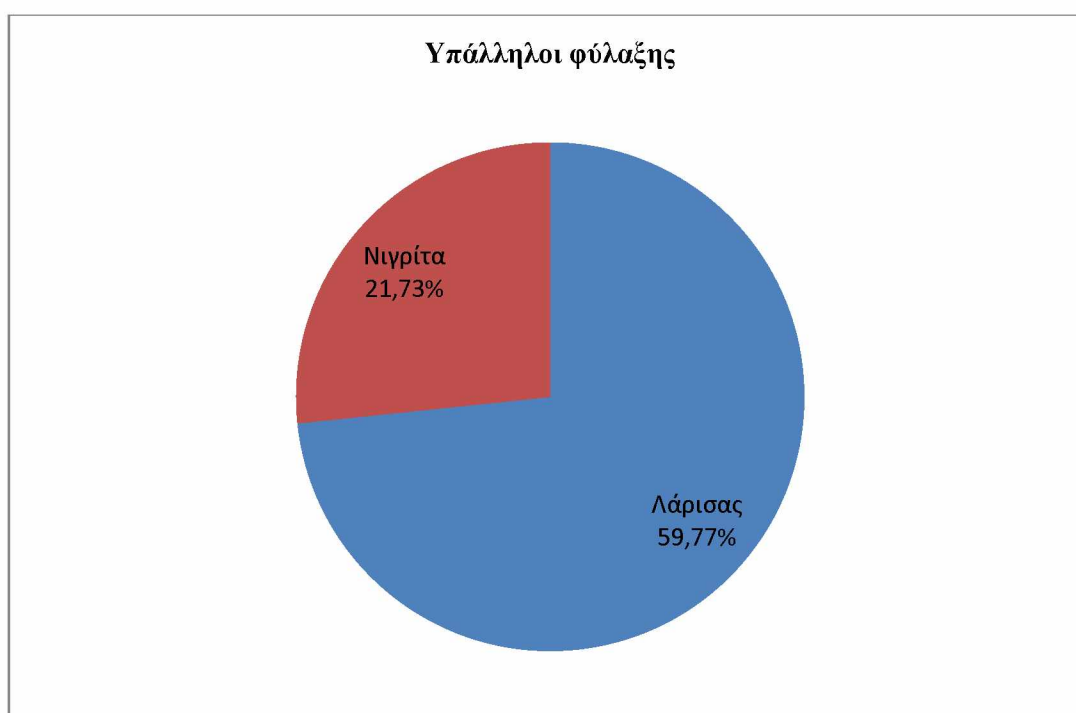
Γράφημα 4.1.7: Σε ποιο Κατάστημα εργάζονται οι υπάλληλοι;

Βάσει του δείγματος που συλλέχθηκε (n=92) παρατηρούμε ότι το 78,30% υπηρετεί στη Λάρισα και το 21,70% υπηρετεί στη Νιγρίτα. Το σύνολο των ανδρών είναι 85,9% και το σύνολο των γυναικών είναι 14,1% (Παράρτημα Β, πίνακας 4.1.1).

- **Ερώτηση 7** σχετίζεται με τη θέση που κατέχουν οι υπάλληλοι στο Σωφρονιστικό Κατάστημα που υπηρετούν.



Γράφημα 4.1.8: Θέση στο Σωφρονιστικό Κατάστημα; Παρατηρούμε ότι το Διοικητικό προσωπικό είναι 10,9%,το Φυλακτικό 81,5%, το Νοσηλευτικό 4,3% και το Τεχνικό 3,3% (Παράρτημα Β, πίνακας 4.1.7).

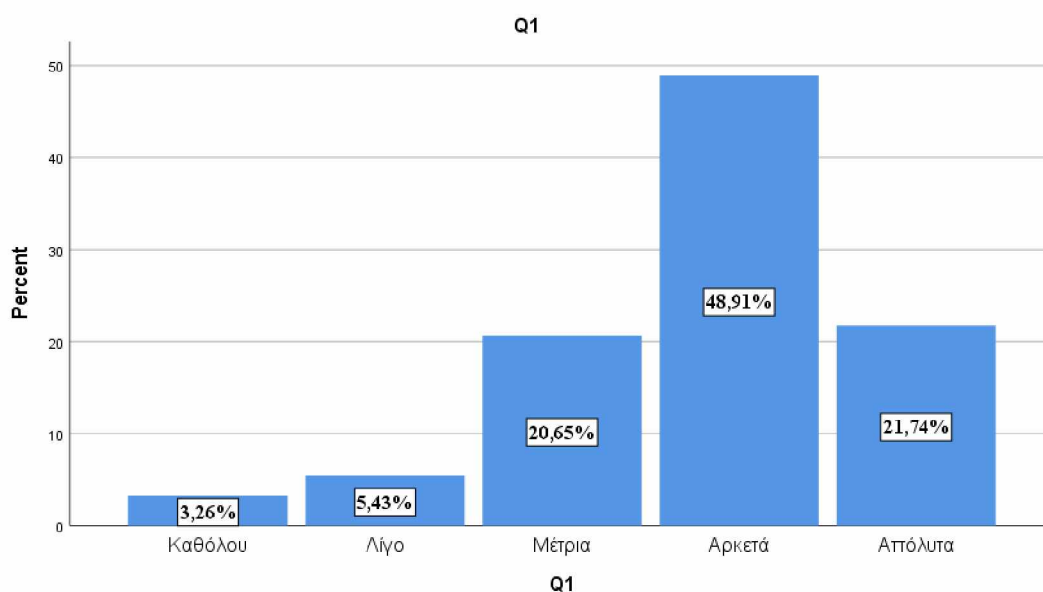


Γράφημα 4.1.9: Πόσοι υπάλληλοι υπηρετούν στη φύλαξη επί του συνόλου (81,5%) Απ' το φυλακτικό προσωπικό του δείγματος το 59,77% υπηρετεί στη Λάρισα και το 21,73% στη Νιγρίτα (Γράφημα 4.1.9)..

4.2 Αποτελέσματα εσωτερικού ελέγχου

Στο υποκεφάλαιο αυτό αναλύονται τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου και ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας σε αυτόν. Για να μπορέσουμε να αναλύσουμε τα αποτελέσματα χρησιμοποιήσαμε στο ερωτηματολόγιο την κλίμακα 0 (καθόλου), 1 (Λίγο), 2 (Μέτρια), 3(Αρκετά) και 4 (Απόλυτα).

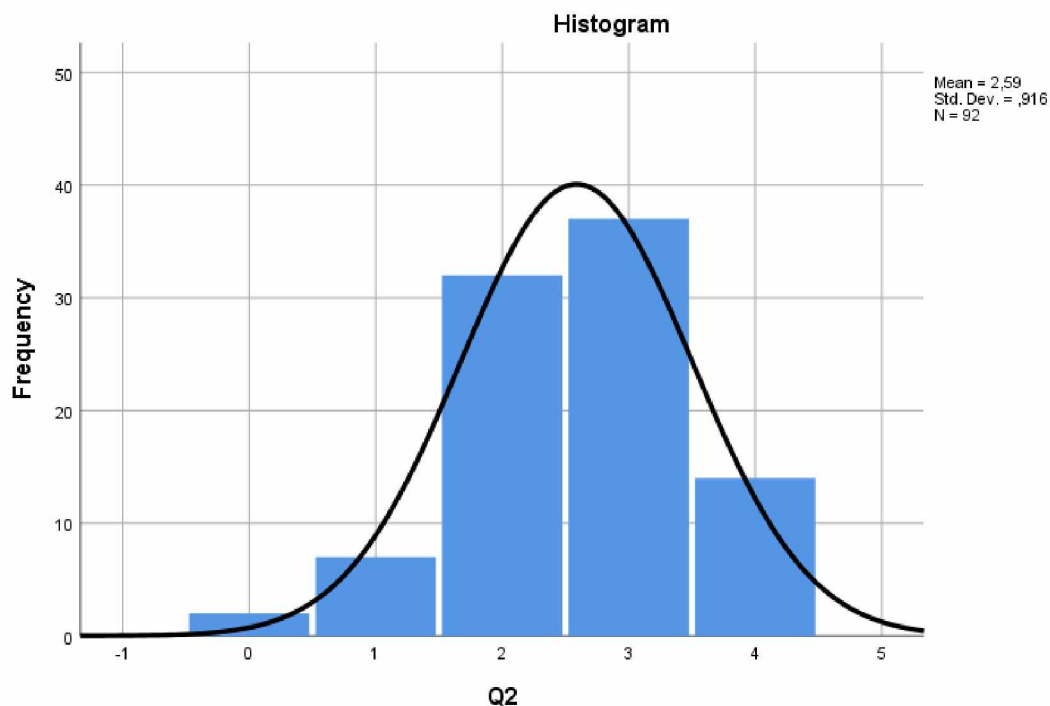
Ερώτηση 8 (Q1): Σε ποιο βαθμό συμβάλλει ο υπεύθυνος ασφαλείας στο να τηρούνται συγκεκριμένα μέτρα στην έρευνα του Σωφρονιστικού Καταστήματος;



Γράφημα 4.2.1: Απαντήσεις των υπαλλήλων ως προς την έρευνα.

Παρατηρούμε ότι οι υπάλληλοι θεωρούν ότι ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει αρκετά στην έρευνα των Σωφρονιστικών Καταστημάτων, σε ποσοστό 48,9%, γεγονός το οποίο προκύπτει και από την επικρατούσα τιμή (mode =3). Το 21,7 είναι απόλυτα. Το λίγο και το καθόλου είναι 5,4% και 3,3% αντίστοιχα (Παράρτημα Γ, πίνακας 4.2.1 και 4.2.2).

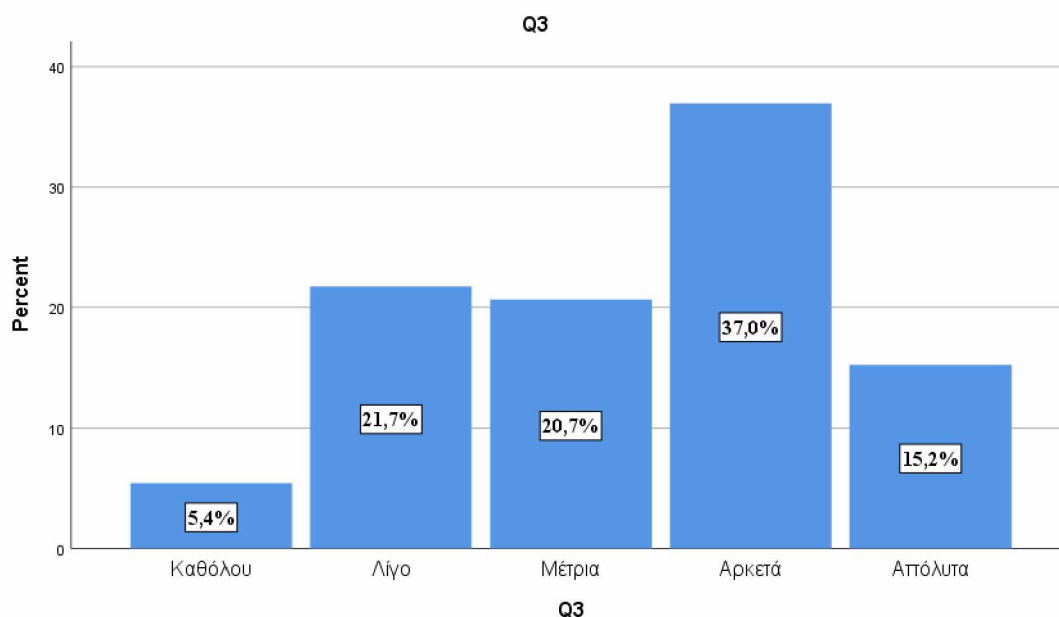
Ερώτηση 9(Q2): Σε ποιο βαθμό συμβάλλει ο υπεύθυνος ασφαλείας στο να τηρείται συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της υπηρεσίας, με σκοπό το σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης;



Γράφημα 4.2.2: Η τήρηση οργανογράμματος

Οι απαντήσεις των υπαλλήλων ως προς την τοποθέτηση με σκοπό το σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης συγκλίνουν στη άποψη μέτρια και αρκετά, σε ποσοστά 34,80% και 40,2% αντίστοιχα. Το λίγο και το καθόλου είναι 7,6% και 2,2% αντίστοιχα (Παράτημα Γ, πίνακας 4.2.3.). Παρατηρούμε στη συγκεκριμένη περίπτωση ότι οι επιλογές του υπεύθυνου ασφαλείας ως προς την διατήρηση του οργανογράμματος κινούνται στη σωστή κατεύθυνση.

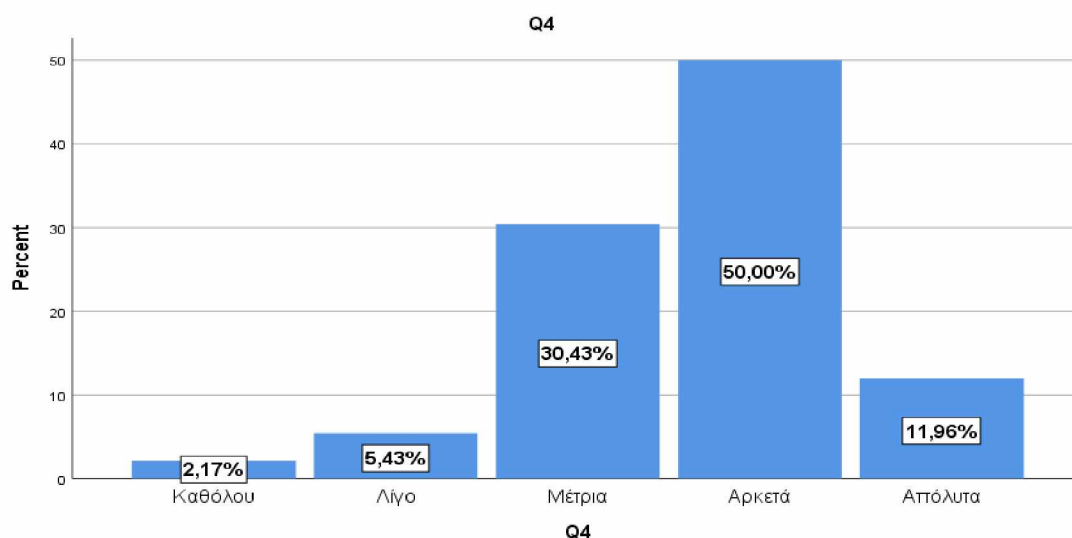
Ερώτηση 10 (Q3): Σε ποιο βαθμό συμβάλλει ο υπεύθυνος ασφαλείας στο να υπάρχει περιγραφή σαφών καθηκόντων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα του Σωφρονιστικού Καταστήματος;



Γράφημα 4.2.3: Σαφή καθήκοντα ανά θέση εργασίας

Οι περισσότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι απάντησαν σε ποσοστό 37,0% ότι ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει αρκετά στο να υπάρχουν σαφή καθήκοντα ως προς τη θέση εργασίας. Εξάλλου αυτό προκύπτει και από τη διάμεσο ($median=3$) και την επικρατούσα τιμή ($Mode=3$). Επίσης το καθόλου είναι 5,4%, το λίγο 21,7%, Το μέτρια 20,7% και το απόλυτα 15,2% (Παράτημα Γ, πίνακας 4.2.4 και 4.2.5.).

Ερώτηση 11(Q4): Σε ποιο βαθμό συμβάλλει ο υπεύθυνος ασφαλείας στην αποτελεσματική διεξαγωγή της εν γένει διαδικασίας εσωτερικού ελέγχου του Σωφρονιστικού Καταστήματος;



Γράφημα 4.2.4: Συμβολή του υπεύθυνου ασφαλείας στον εν γένει εσωτερικό έλεγχο.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι ένα μεγάλο ποσοστό των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησε αρκετά σε ποσοστό 50,0% και μετά ακολουθεί το μέτρια σε 30,4%. Το λίγο και το καθόλου είναι 6,43% και 2,17% αντίστοιχα (Παράτημα Γ, πίνακας 4.2.6). Εξάλλου αυτό προκύπτει και από τη διάμεσο (median =3) και την επικρατούσα τιμή (Mode = 3). Η τυπική απόκλιση (Std. Deviation) κυμαίνεται στο 0,846. Οι μεταβλητές λίγο και καθόλου είναι πάρα πολύ μικρές (Παράτημα Γ, πίνακας 4.2.7).

Συνοψίζοντας αντιλαμβανόμαστε ότι η συμβολή του υπεύθυνου ασφαλείας στον εσωτερικό έλεγχο είναι αρκετή. Αυτό φαίνεται καθώς και στις τέσσερις ερωτήσεις η διάμεσος είναι τρία (Median=3), η επικρατούσα τιμή στο αρκετά (Mode=3) και η τυπική απόκλιση κυμαίνεται από 0,952 και 0,846 (Παράτημα Γ, πίνακας 4.2.8).

Συγκεκριμένα βάσει των αποτελεσμάτων που παρουσιάστηκαν στο υποκεφάλαιο αυτό, σύμφωνα με τις απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα μπορούμε να απαντήσουμε στο πρώτο ερώτημα αναφορικά με το **«Ποια είναι η συμβολή του υπευθύνου ασφαλείας στη διεξαγωγή του εσωτερικού ελέγχου στα Σωφρονιστικά Καταστήματα;»**.

Όπως ήταν αναμενόμενο διαπιστώνουμε ότι ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στη διεξαγωγή του εσωτερικού ελέγχου. Αρχικά ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στο να τηρούνται συγκεκριμένα μέτρα στην έρευνα, δίνοντας τις απαραίτητες οδηγίες, προκειμένου να αποφευχθεί η σύγχυση καθηκόντων (Thigpen et al, 2006; Mitchell et al., 2000; Tjosvold, 1984) και να επιτευχθεί με αποτελεσματικότητα ο επιδιωκόμενος στόχος.

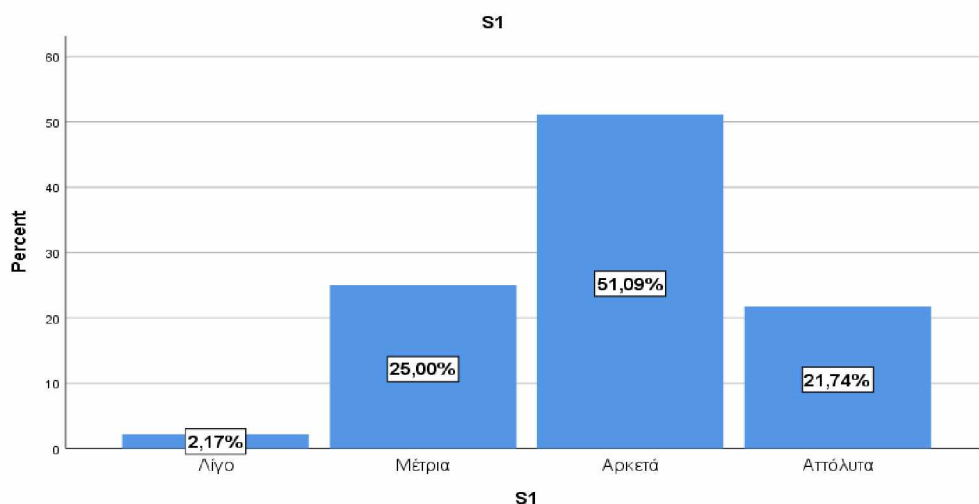
Επιπλέον ο υπεύθυνος ασφαλείας τηρεί συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης, παρέχοντας τις κατάλληλες συμβουλές και πληροφορίες, όπως ο εσωτερικός ελεγκτής (The Institute of internal Auditing–IIA, 2017; Arena & Jeppesen, 2015).

Τέλος διαπιστώνουμε ότι ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στη αποτελεσματική διεξαγωγή της διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου, δίνοντας πάρα πολύ μεγάλη έμφαση στη διατήρηση της τάξης και της θεσμικής ασφάλειας (Steiner et al., 2014b). Η ασφάλεια και η αντιμετώπιση παραβατικών συμπεριφορών (Vijaykumar & Nagaraja, 2012), προκύπτει από την αποτελεσματικότητα των ελέγχων, τη σωστή διακυβέρνηση και διαχείριση κινδύνων και κρίσεων μέσω των ορθών αξιολογήσεων του (Rahayu, 2020), όπως και συμβαίνει και στον εσωτερικό έλεγχο (Yeboah;2020).

4.3 Αποτελέσματα του ρόλου του υπεύθυνου ασφαλείας

Στην υποενότητα αυτή θα παρουσιαστούν τα στοιχεία τα οποία προέκυψαν από το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, τα οποία σχετίζονται με τη συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας στα Σωφρονιστικά Καταστήματα.

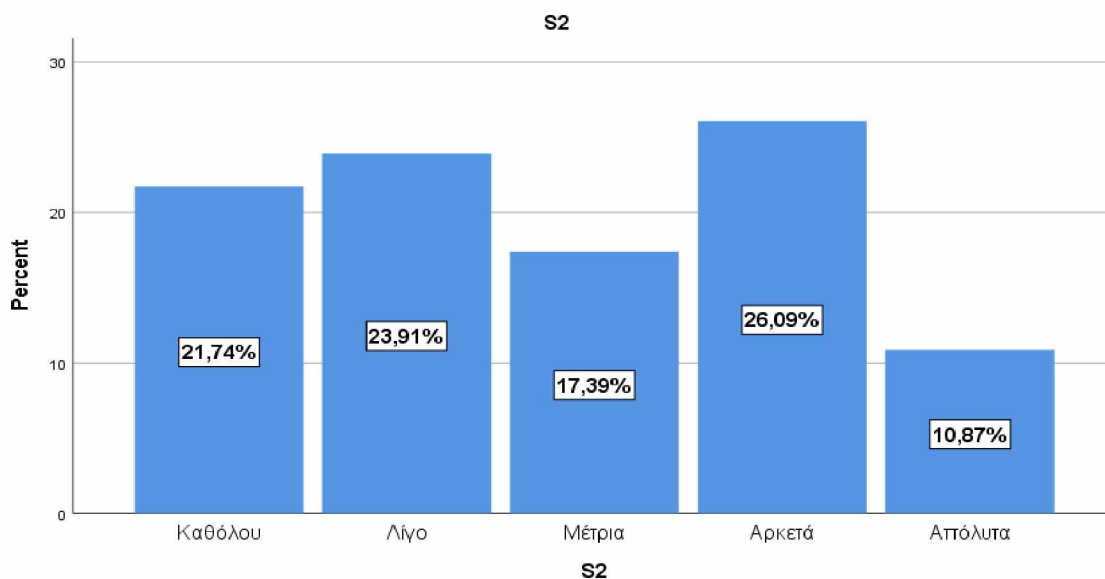
Ερώτηση 12(S1): Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας ενημερώνεται για τους κινδύνους που αντιμετωπίζει το Σωφρονιστικό Κατάστημα;



Γράφημα 4.3.1 Ενημέρωση κινδύνων του υπεύθυνου ασφαλείας

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 51,1% απάντησε αρκετά, το 21,7% απόλυτα και 25% μέτρια. Το λίγο είναι μικρό ποσοστό 2,2%, ενώ το καθόλου ανύπαρκτο (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.1). Διαπιστώνουμε ότι ο υπεύθυνος ασφαλείας δεν έχει καθόλου άγνοια κινδύνου.

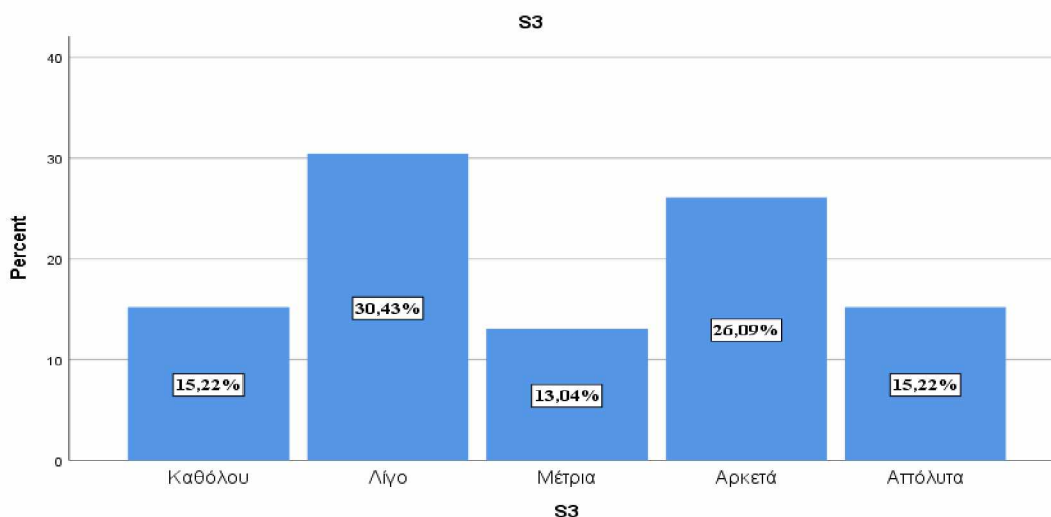
Ερώτηση 13(S2): Σε ποιο βαθμό η διοίκηση του Σωφρονιστικού Καταστήματος, υπό την επίβλεψη του υπεύθυνου ασφαλείας, καταρτίζει συγκεκριμένα σχέδια επίτευξης στόχων για το ανθρώπινο δυναμικό;



Γράφημα 4.3.2 Σχέδια επίτευξης στόχων για το ανθρώπινο δυναμικό.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι 26,10% απάντησε αρκετά, το 17,4% μέτρια, το 23,9% λίγο και το 21,7% καθόλου (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.2). Η διάμεσος είναι δύο (Median=2) και η επικρατούσα τιμή τρία (Mode=3), (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.3).

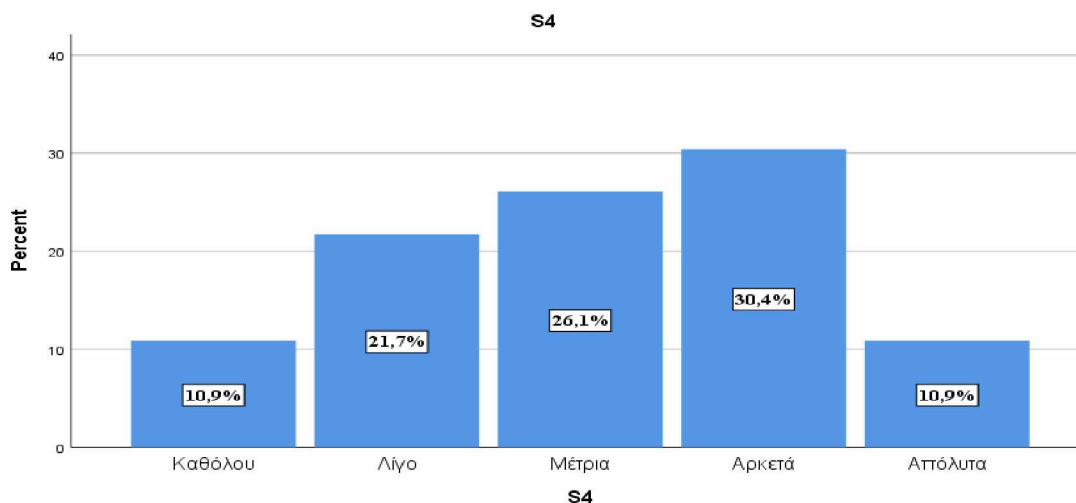
Ερώτηση 14(S3): Σε ποιο βαθμό αξιολογούνται από τον υπεύθυνο ασφαλείας οι αποδόσεις των εργαζομένων, σύμφωνα με τους τιθέμενους στόχους;



Γράφημα 4.3.3 Αξιολόγηση υπαλλήλων σύμφωνα με τους τιθέμενους στόχους. Παρατηρούμε ότι βάσει των απαντήσεων που δόθηκαν ότι η διάμεσος είναι δύο (Median=2, Μέτρια) και η επικρατούσα τιμή ένα (Mode=1, Λίγο) (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.5). Εξάλλου το μεγαλύτερο ποσοστό με 30,4% είναι το λίγο, μετά

ακολουθεί το αρκετά με 26,1%, ενώ το καθόλου με το απόλυτα κυμαίνεται στα ίδια πλαίσια 10,9% (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.4).

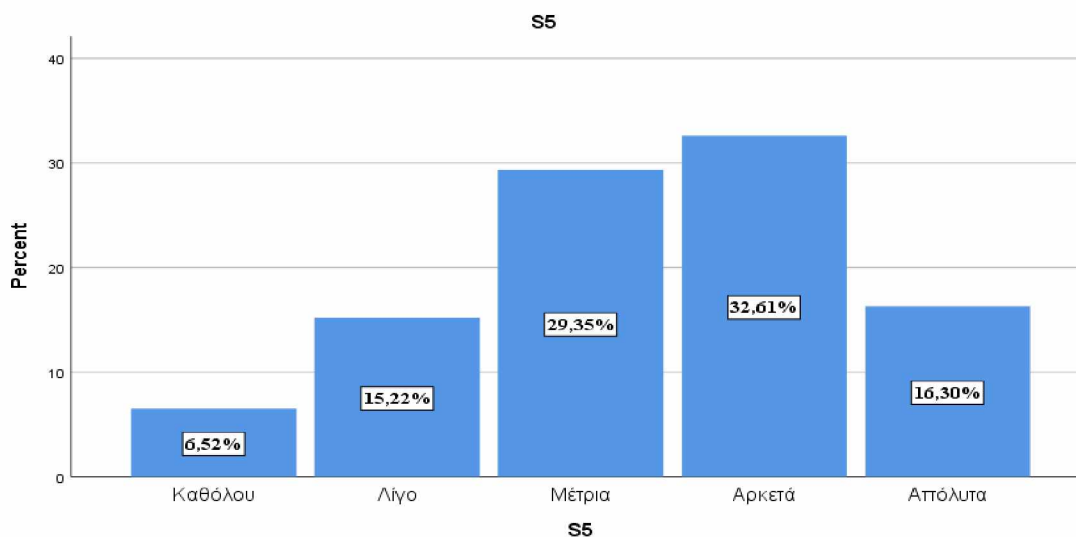
Ερώτηση 15(S4): Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης απόδοσής για το Σωφρονιστικό Κατάστημα;



Γράφημα 4.3.4 Προτάσεις βελτίωσης από τον υπεύθυνο ασφαλείας.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 30,4% απάντησε αρκετά, το 26,10% μέτρια, το 10,9 % απάντησε καθόλου και απόλυτα αντίστοιχα (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.6).

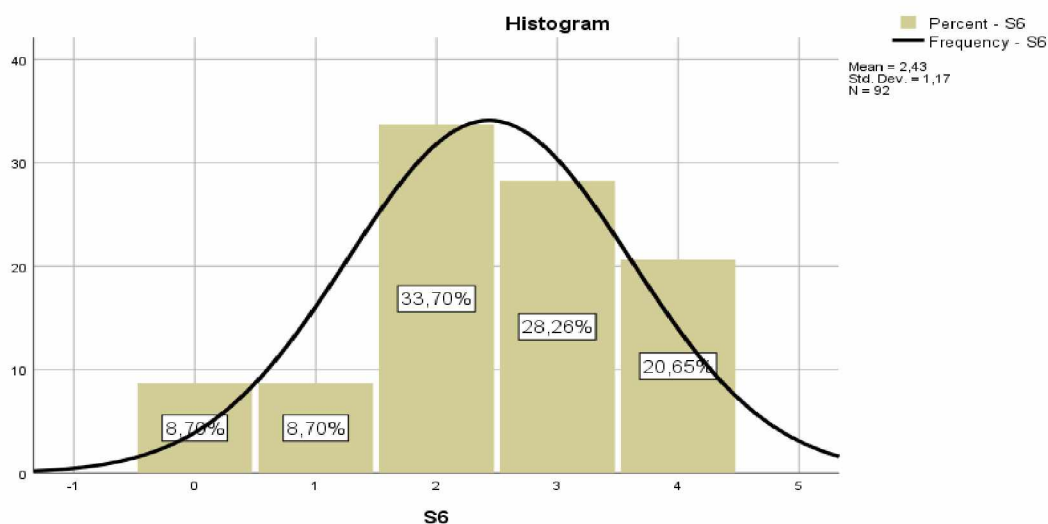
Ερώτηση 15(S5): Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στη βελτίωση της λειτουργίας του Σωφρονιστικού Καταστήματος;



Γράφημα 4.3.5 Συμβολή στη βελτίωση λειτουργίας του σωφρονιστικού συστήματος.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 32,6% απάντησε αρκετά, το 29,3% μέτρια, το 16,3 % απάντησε απόλυτα και το 6,5% καθόλου. Οι απαντήσεις μέτρια και αρκετά καταλαμβάνουν μεγάλο ποσοστό (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.7).

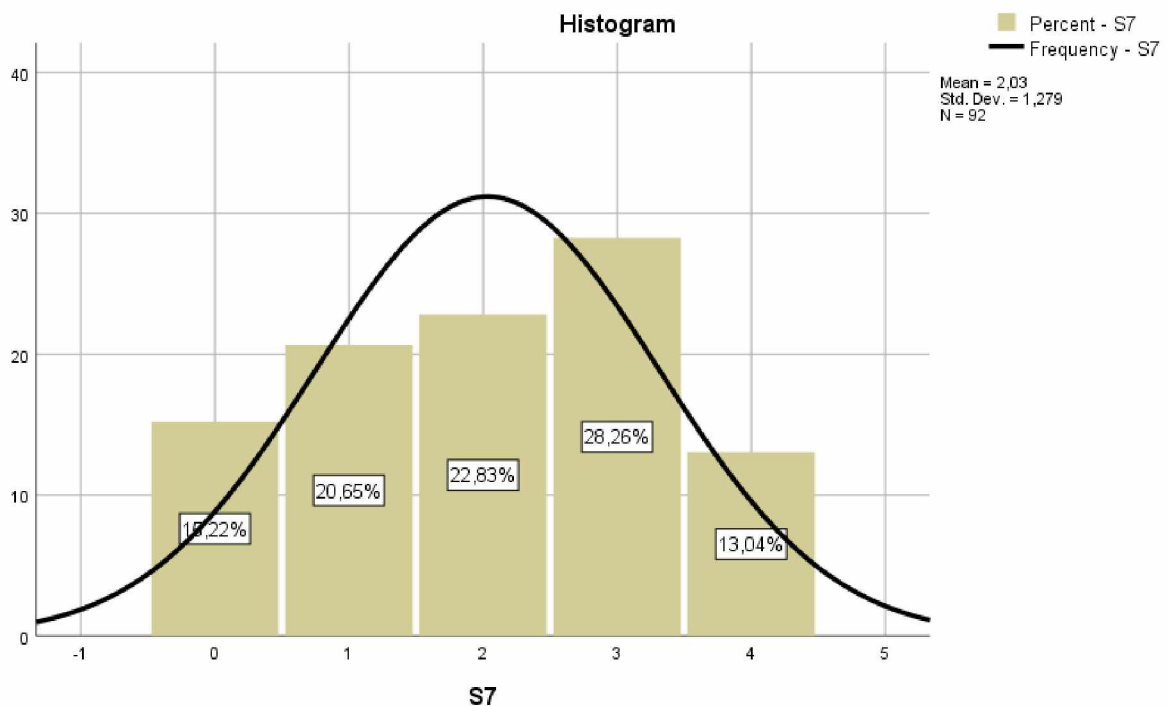
Ερώτηση 17(S6): Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της αξίας του Σωφρονιστικού Καταστήματος;



Γράφημα 4.3.6 Συμβολή στη βελτίωση λειτουργίας του σωφρονιστικού συστήματος

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 33,70% απάντησε μέτρια, το 28,26% μέτρια, το 20,65% απάντησε απόλυτα και το 8,70% απάντησε λίγο με καθόλου αντίστοιχα (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.8).

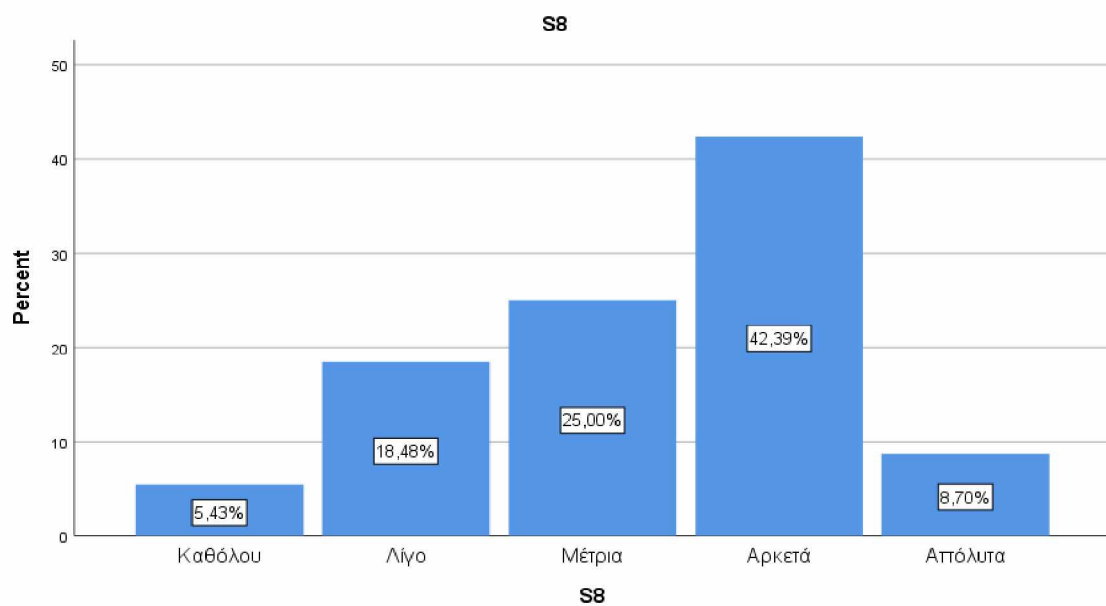
Ερώτηση 18(S7): Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της επίδοσης του ανθρώπινου δυναμικού;



Γράφημα 4.3.7 Συμβολή επίδοσης ανθρώπινου δυναμικού.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 28,26% απάντησε αρκετά, το 22,83% μέτρια, το 20,65% απάντησε λίγο, το 13,04% απόλυτα και το 15,22% καθόλου. Ως επικρατούσα τιμή είναι το τρία (mode=3, αρκετά) και η διάμεσος 2 (median= 2) (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.9).

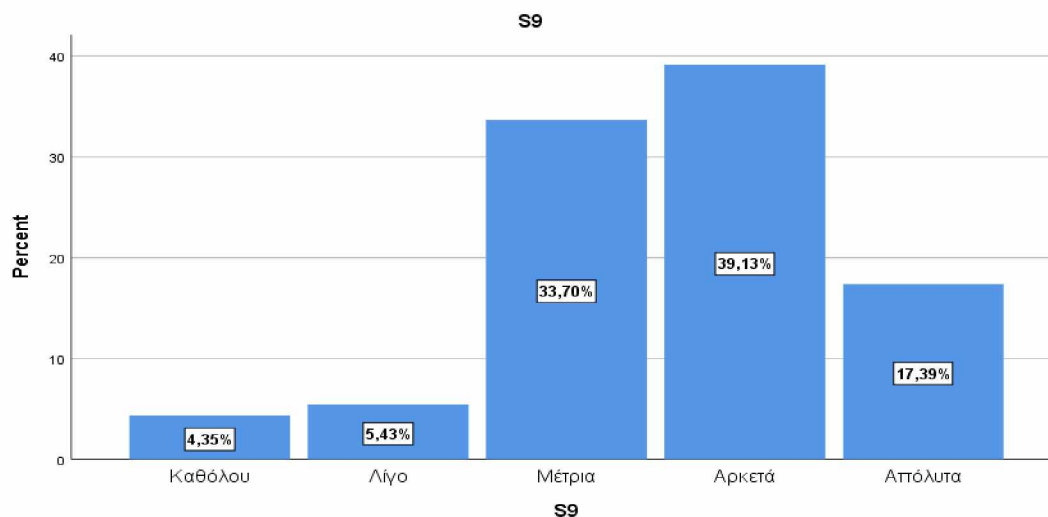
Ερώτηση 19(S8): Σε ποιο βαθμό υπεύθυνος ασφαλείας επηρεάζει τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης;



Γράφημα 4.3.8 Επιρροή των τελικών αποφάσεων της Διοίκησης.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 42,39% απάντησε αρκετά, το 25,00% μέτρια, το 18,48% απάντησε λίγο, το 8,7% απόλυτα και το 5,43% καθόλου. Ως επικρατούσα τιμή είναι το αρκετά (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.10).

Ερώτηση 20(S9): Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στην ελαχιστοποίηση παράνομων ενεργειών στο Σωφρονιστικό Κατάστημα;



Γράφημα 4.3.9 Ελαχιστοποίηση παράνομων ενεργειών.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 30,13% απάντησε αρκετά, το 33,70% μέτρια, το 17,39% απάντησε απόλυτα, το 5,43% λίγο και το 4,35% καθόλου. Ως επικρατούσα τιμή είναι το αρκετά (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.11).

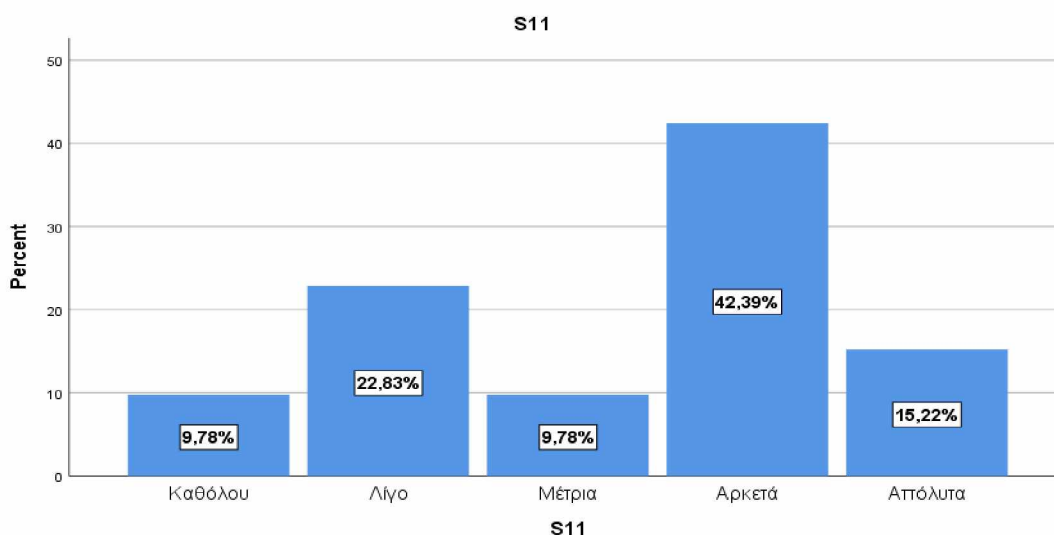
Ερώτηση 21(S10): Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στην μεγιστοποίηση της ασφάλειας του Σωφρονιστικού Καταστήματος;



Γράφημα 4.3.10 Συμβολή στην ασφάλεια του Καταστήματος Κράτησης.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 33,70% απάντησε μέτρια και αρκετά αντίστοιχα, το 21,74% απάντησε απόλυτα, το 6,52% λίγο και το 4,35% καθόλου. Ως επικρατούσα τιμή είναι το αρκετά (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.12).

Ερώτηση 22(S11): Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στην απόκτηση δημιουργίας κλίματος και συνεργασίας του Σωφρονιστικού Καταστήματος;



Γράφημα 4.3.11 Συμβολή στη δημιουργία κλίματος συνεργασίας.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 42,39% απάντησε αρκετά, το 15,22% απόλυτα, το 22,83% λίγο και το 9,78% καθόλου. Ως επικρατούσα τιμή είναι το αρκετά και η διάμεσος κυμαίνεται στο 2,30 (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.13).

Συνοψίζοντας αντιλαμβανόμαστε ότι η συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας στον εσωτερικό έλεγχο είναι αρκετή. Αυτό φαίνεται καθώς στις περισσότερες ερωτήσεις όπου η επικρατούσα τιμή είναι το αρκετά για τις ερωτήσεις S1, S2, S4, S5, S7, S8, S9 και το μέτρια για τις ερωτήσεις S6 και S10, εκτός από την ερώτηση S1 όπου η επικρατούσα τιμή είναι το λίγο. Η διάμεσος (Median), κυμαίνεται ανάμεσα στο 2 για τις ερωτήσεις S1 έως S7 και το τρία για τις υπόλοιπες ερωτήσεις (Παράρτημα Δ, Πίνακας 4.3.14).

Συγκεκριμένα βάσει των αποτελεσμάτων που παρουσιάστηκαν στο υποκεφάλαιο αυτό, σύμφωνα με τις απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα μπορούμε να απαντήσουμε στο δεύτερο ερώτημα αναφορικά με το «Πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος που εκτελεί (συνεισφορά του) ο υπεύθυνος ασφαλείας στα Σωφρονιστικά Καταστήματα;»

Συμπεραίνουμε ότι ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας στη διαδικασία του εσωτερικού ελέγχου είναι σημαντικός. Αρχικά διαπιστώνουμε ότι υπεύθυνος ασφαλείας ενημερώνεται για τους κινδύνους που υπάρχουν ή ενδέχεται να παρουσιαστούν, καθώς και τις συνθήκες που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα (Moon & Maxwell, 2004), προκειμένου να τους διαχειριστεί αποτελεσματικά, υιοθετώντας ένα σωστό πλαίσιο αντιμετώπισης (Aziz et al., 2015). Επίσης ο υπεύθυνος ασφαλείας συνεισφέρει στην αποτροπή παράνομων ενεργειών (Αρφαράς 2015), όπως ο εσωτερικός ελεγκτής (Petrașcu & Tîeanu, 2014). Η οποιαδήποτε απόκλιση των υπαλλήλων από τις νόρμες και τους κανόνες τον καθιστούν υπόλογο, διότι να ελέγχει τους υπαλλήλους, όπως και ο εσωτερικός ελεγκτής, εάν συμμορφώνονται με αυτές (Στογγάρη & Τσέκος, 2016).

Παράλληλα παρατηρούμε ότι επηρεάζει τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης συνεισφέροντας στον εσωτερικό έλεγχο. Αυτό το πετυχαίνει συμμετέχοντας στα συμβούλια της φυλακής βάσει του εσωτερικού κανονισμού, έχοντας η γνώμη του ιδιαίτερη βαρύτητα, καθώς γνωρίζει καλύτερα τη συμπεριφορά των κρατουμένων, λόγω της καθημερινής επαφής μ' αυτούς και συλλέγοντας ταυτόχρονα πληροφορίες από τους υφισταμένους του, δημιουργώντας ένα κλίμα συνεργασίας και αλληλοβοήθειας (Riggio et al., 2003).

Επιπλέον διαπιστώνουμε ότι ο υπεύθυνος ασφαλείας εισηγείται προτάσεις, προς τη διοίκηση για τη βελτίωση του σωφρονιστικού καταστήματος σε ικανοποιητικό βαθμό, καθώς κύριος στόχος του είναι η διατήρηση της τάξης και της θεσμικής ασφάλειας (Steiner et al, 2014b). Αυτό το επιτυγχάνει δημιουργώντας ένα κλίμα συνεργασίας και ομαδικότητας, όπου κυριαρχεί η εμπιστοσύνη (Μπίνης, 2017; Tietjen & Myers, 1998; Harvey & Drolet, 2005) και η ανταλλαγή πληροφοριών (Riggio et al. 2003), με κύριο στόχο τη δημιουργία κλίματος συλλογικής ταυτότητας και αποτελεσματικότητας (Burns, 2003; Zaccaro & Klimoski, 2002).

Επίσης η συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας στην μεγιστοποίηση του κύρους του σωφρονιστικού συστήματος, σύμφωνα με τις απόψεις των υπαλλήλων είναι σε ικανοποιητικό βαθμό. Ο τρόπος άσκησης εξουσίας επηρεάζει την διαβίωση των κρατουμένων. Έτσι επηρεάζεται και η λειτουργία του Σωφρονιστικού Καταστήματος, καθώς διακρίνονται οι αποχρώσεις και η ατμόσφαιρα που επικρατεί στο Σωφρονιστικό Κατάστημα (Rahayu, 2020b). Άρα, υπάρχει μια αλληλεπίδραση ανάμεσα στο κύρος του σωφρονιστικού ιδρύματος σε σχέση με το κύρος του

υπεύθυνου ασφαλείας και των σωφρονιστικών υπαλλήλων (Wahler, 1985, pp. 70-75).

Ακόμα αυτό που πρέπει να επισημάνουμε βάσει αποτελεσμάτων είναι ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι ως προς την κατάρτιση σχεδίων για την επίτευξη στόχων και την αξιολόγηση τους από τον υπεύθυνο ασφαλείας είναι πολύ λίγο ικανοποιημένοι. Οι λόγοι για το αποτέλεσμα αυτό οφείλονται στις ιδιόρρυθμες συνθήκες που επικρατούν στις Ελληνικές Φυλακές.

Αρχικά η έλλειψη κατάρτισης σχεδίων για την επίτευξη στόχων για το ανθρώπινο δυναμικό από την πλευρά του υπεύθυνου ασφαλείας οφείλεται στην έλλειψη δεξιοτήτων. Αυτές αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση από την πλευρά του υπεύθυνου ασφαλείας για τη δημιουργία στόχων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του (Crawford, 2000). Η ανάπτυξη δεξιοτήτων μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της επιστημονικής κατάρτισης, η οποία θα συμβάλει στην συστηματική ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που απαιτούνται από αυτόν, προκειμένου να αυξήσει την αποτελεσματικότητά του ως προς την κατάρτιση σχεδίων για την επίτευξη στόχων για το ανθρώπινο δυναμικό, με απώτερο σκοπό να συμβάλλει στην ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας (Olaniyan & Ojo, 2008).

Επιπλέον η έλλειψη δημιουργίας σχολής αρχιφυλάκων επιδεινώνει την ήδη υπάρχουσα κατάσταση, δηλαδή τη μη δυνατότητα ανάπτυξης δεξιοτήτων και κυρίως διοικητικών από την πλευρά του υπεύθυνου ασφαλείας. Μόνο μέσω της επιστημονικής κατάρτισης θα μπορέσει να αναπτύξει τεχνικές οι οποίες θα αποτελέσουν τη βάση για να μπορέσει να διαχειριστεί με αποτελεσματικό τρόπο το ανθρώπινο δυναμικό (Olaniyan & Ojo, 2008).

Εξάλλου σύμφωνα με την έκθεση της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2020) συνίσταται στην κυβέρνηση να προσλαμβάνει και να εκπαιδεύει το ήδη υπάρχον προσωπικό, προκειμένου να εφαρμόσει ένα «Στρατηγικό σχέδιο» μέσω συγκεκριμένου χρονοδιαγράμματος και διαβουλεύσεων με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνίας των πολιτών. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα το επίπεδο ως προς τις δεξιότητες των σωφρονιστικών υπαλλήλων να αλλάξει και να δημιουργηθεί ένα κλίμα συνεργασίας και σύμπνοιας.

Ακόμα οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεν είναι ικανοποιημένοι από την αξιολόγηση του υπεύθυνου ασφαλείας. Αυτό συμβαίνει διότι ο υπεύθυνος ασφαλείας δεν είναι αρκετές φορές αντικειμενικός ως προς την αξιολόγηση με το προσωπικό σε αντίθεση

με την άποψη του Judge et al. (2009), που υποστηρίζει ότι η αξιολόγηση πρέπει να είναι αντικειμενική, καθώς αποτελεί την κινητήρια δύναμη για να αναπτυχθούν σχέσεις υψηλής ποιότητας μεταξύ των υπαλλήλων και θα συμβάλει στην επίλυση των προβλημάτων (Carmeli et al., 2009). Αυτό συμβαίνει, διότι ο υπεύθυνος ασφαλείας αρκετές φορές δεν διαθέτει τις κατάλληλες διοικητικές (Crawford, 2000) και επικοινωνιακές (Riggio et al., 2003) δεξιότητες, γεγονός που αποτυπώνεται τόσο στην διαδικασία και στον τρόπο λήψης αποφάσεων όσο και στην συλλογή πληροφοριών με κύριο σκοπό την αξιολόγηση των υπαλλήλων.

Επίσης η έλλειψη αντικειμενικότητας και μεροληψίας του υπεύθυνου ασφαλείας ως προς τον ανθρώπινο δυναμικό εντοπίζεται κατά κύριο λόγο στον τρόπο επιλογής του. Η επιλογή του υπεύθυνου ασφαλείας αρκετές φορές γίνεται με μη αξιοκρατικά κριτήρια, γεγονός που προκαλεί σύγχυση και δυσαρέσκεια στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, με αποτέλεσμα να γίνεται αποδεκτός από ένα μέρος – ομάδα των υπαλλήλων. Αυτός με τη σειρά του για να στηρίξει και να διατηρήσει τη θέση του χρησιμοποιεί ως μέτρο πίεσης την αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού (Thakore, 2013).

Επιπλέον, ο υπεύθυνος ασφαλείας, σύμφωνα με τις επικρατούσες συνθήκες που υπάρχουν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα, υιοθετεί αρκετές φορές μια συμπεριφορά υπερβατική και ελιτιστική, λόγω της δύναμης που απορρέει από τη θέση την οποία κατέχει (Ford & Harding, 2015). Η δύναμη αυτή σε συνδυασμό με την έλλειψη αξιοκρατίας και αμεροληψίας θα τον οδηγήσουν σε λάθος αποφάσεις, όπως στη μη αντικειμενική αξιολόγηση των υπαλλήλων (Hanitzsch et al., 2011b).

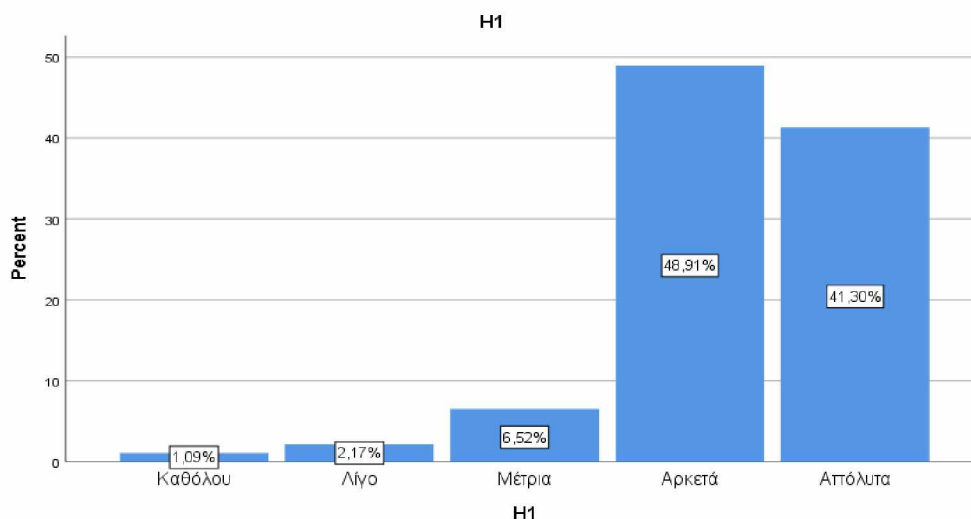
Τέλος η ψυχολογική δυσφορία και η εργασιακή δυσαρέσκεια που οφείλεται σε εξωτερικούς παράγοντες, όπως η οικονομική κρίση ευνοούν τις αντισυμβατικές συμπεριφορές και συγκρούσεις ανάμεσα στους υπαλλήλους (Giorgi et al., 2015). Η ένταση αυτή μειώνει τις αποδόσεις των εργαζομένων στα Σωφρονιστικά Καταστήματα (Moe et al., 2010). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο υπεύθυνος ασφαλείας, λόγω της δύναμης και της έλλειψης δεξιοτήτων να τους ασκεί πίεση, αξιολογώντας μη ικανοποιητικά.

4.4 Αποτελέσματα χαρακτηριστικών του υπεύθυνου ασφαλείας

Στην υποενότητα αυτή θα παρουσιαστούν τα στοιχεία τα οποία προέκυψαν από το τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου, τα οποία σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά τα

οποία πρέπει να διακατέχεται ο υπεύθυνος ασφαλείας στα Σωφρονιστικά Καταστήματα.

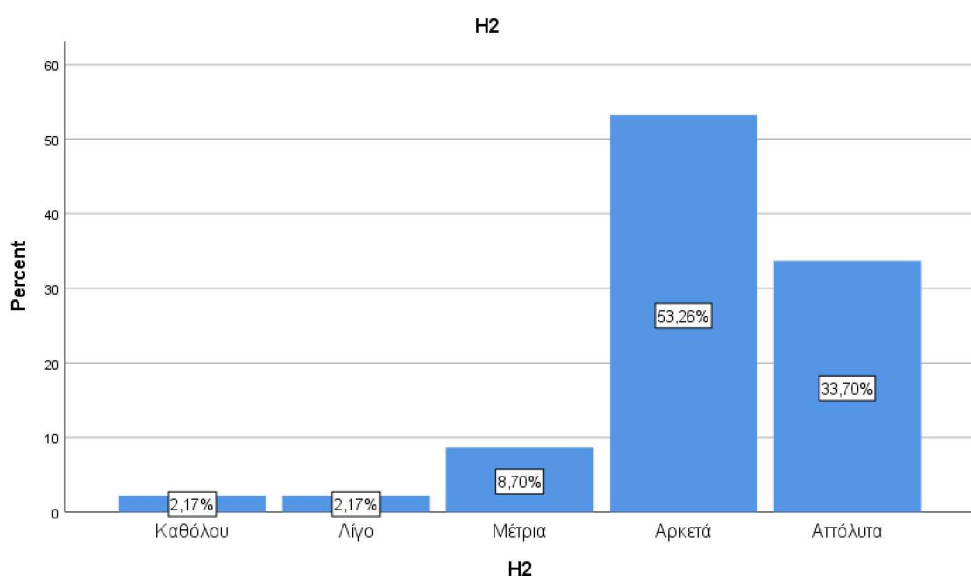
Ερώτηση 23(H1): Πόσο σημαντική θεωρείτε την ηθική ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνος ασφαλείας;



Γράφημα 4.4.1 Ηθική.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 48,91% απάντησε αρκετά, το 41,30% απόλυτα, το 6,52% μέτρια, το 2,17% λίγο και το 1,09% καθόλου(Παράρτημα Ε, Πίνακας 4.4.1).

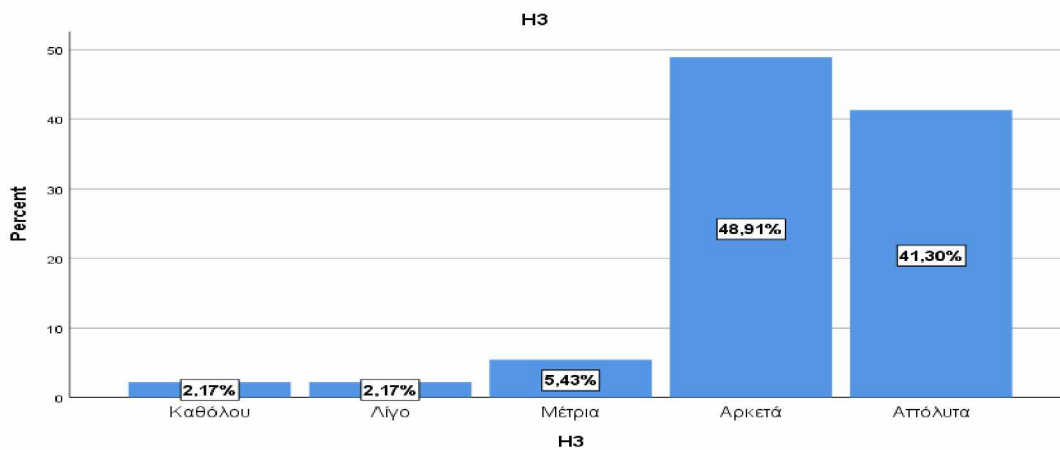
Ερώτηση 24(H2): Πόσο σημαντική θεωρείτε την ανεξαρτησία ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνος ασφαλείας;



Γράφημα 4.4.2 Ανεξαρτησία.

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 53,26% των υπαλλήλων απάντησε αρκετά, το 33,70% απόλυτα, το 8,70% μέτρια, το 2,17% λίγο και το 2,17% καθόλου (Παράρτημα Ε, Πίνακας 4.4.2).

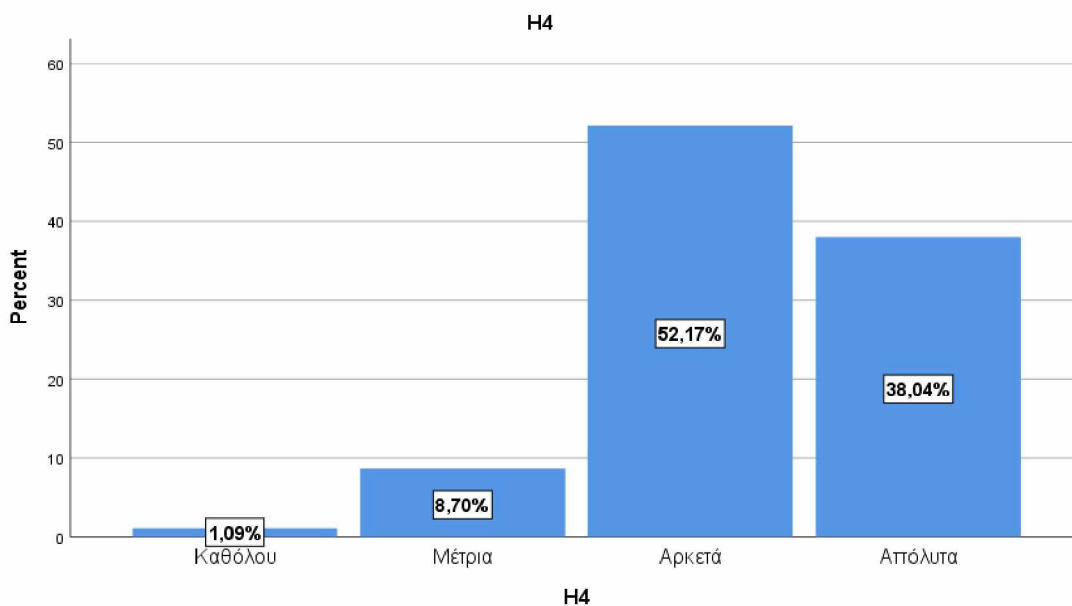
Ερώτηση (25)H3: Πόσο σημαντική θεωρείτε την αμεροληψία ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;



Γράφημα 4.4.3 Αμεροληψία

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 48,41% των υπαλλήλων απάντησε αρκετά, το 41,30% απόλυτα, το 8,70% μέτρια, το 2,17% λίγο και το 2,17% καθόλου (Παράρτημα Ε, Πίνακας 4.4.3).

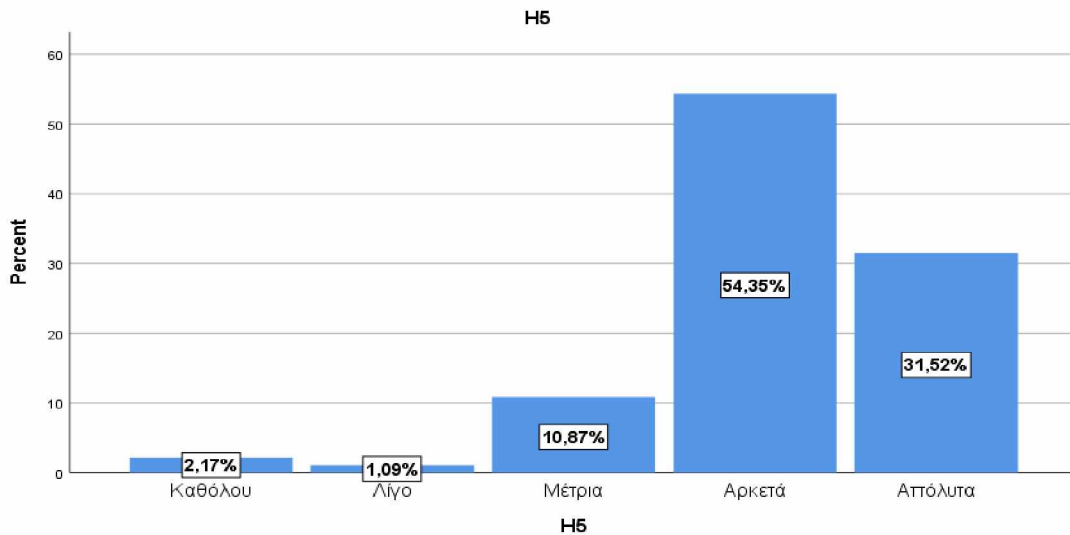
Ερώτηση (26)H4: Πόσο σημαντική θεωρείτε την οργάνωση ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;



Γράφημα 4.4.4 Οργάνωση

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 52,17% των υπαλλήλων απάντησε αρκετά, το 38,04% απόλυτα, το 8,70% μέτρια, το 2,17% και το 1,09% καθόλου (Παράρτημα Ε, Πίνακας 4.4.4).

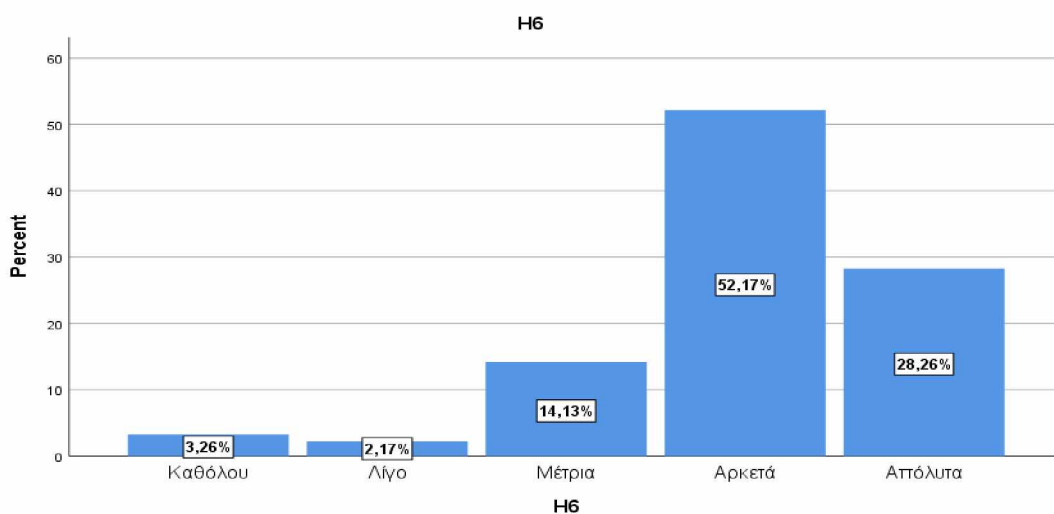
Ερώτηση (26)H5: Πόσο σημαντική θεωρείτε την κατοχή διοικητικών δεξιοτήτων ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;



Γράφημα 4.4.5 Διοικητικές δεξιότητες

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 54,36% των υπαλλήλων απάντησε αρκετά, το 31,52% απόλυτα, το 10,87% μέτρια, το 1,09% λίγο και το 2,17% καθόλου (Παράρτημα Ε, Πίνακας 4.4.5).

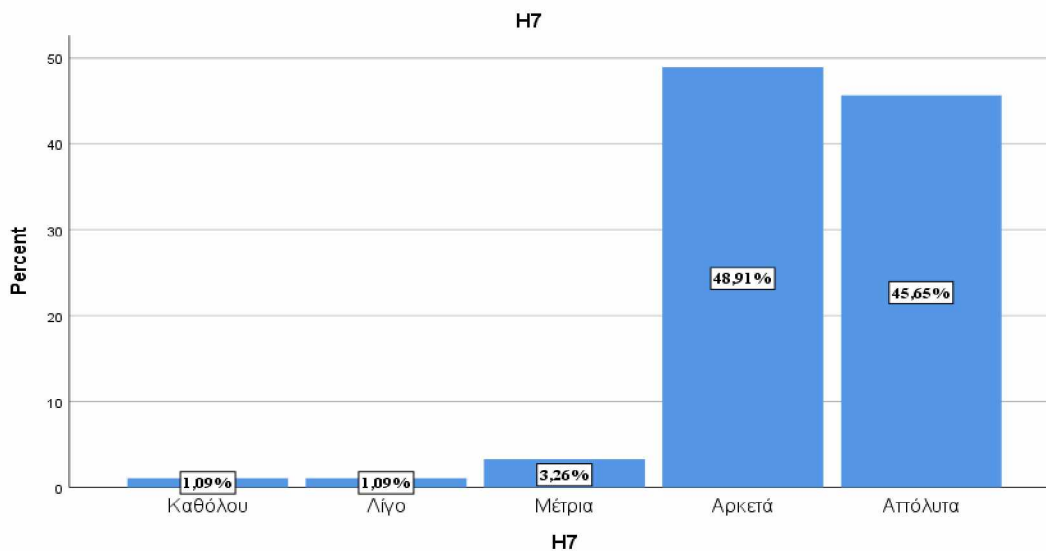
Ερώτηση (28)H6: Πόσο σημαντική θεωρείτε την επιστημονική κατάρτιση ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;



Γράφημα 4.4.6 Διοικητικές δεξιότητες

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 52,17% των υπαλλήλων απάντησε αρκετά, το 28,26% απόλυτα, το 14,13% μέτρια, το 2,17% λίγο και το 3,26% καθόλου (Παράρτημα Ε, Πίνακας 4.4.5).

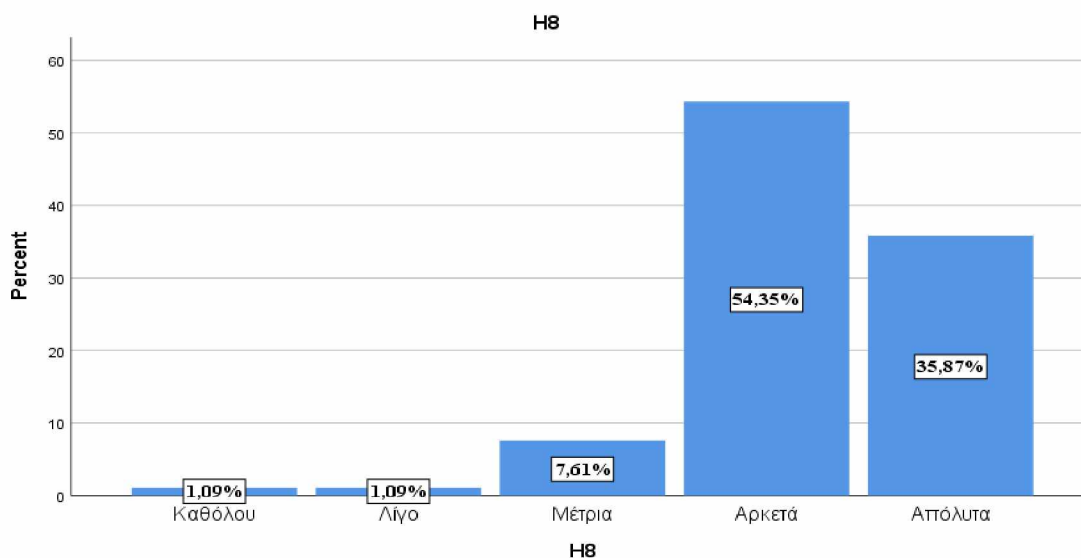
Ερώτηση (29)H7: Πόσο σημαντική θεωρείτε την ομαδικότητα ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;



Γράφημα 4.4.7 Ομαδικότητα

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 48,91% των υπαλλήλων απάντησε αρκετά, το 45,65% απόλυτα, το 3,26% μέτρια, το 1,09% λίγο και το 1,09% καθόλου(Παράρτημα Ε, Πίνακας 4.4.7).

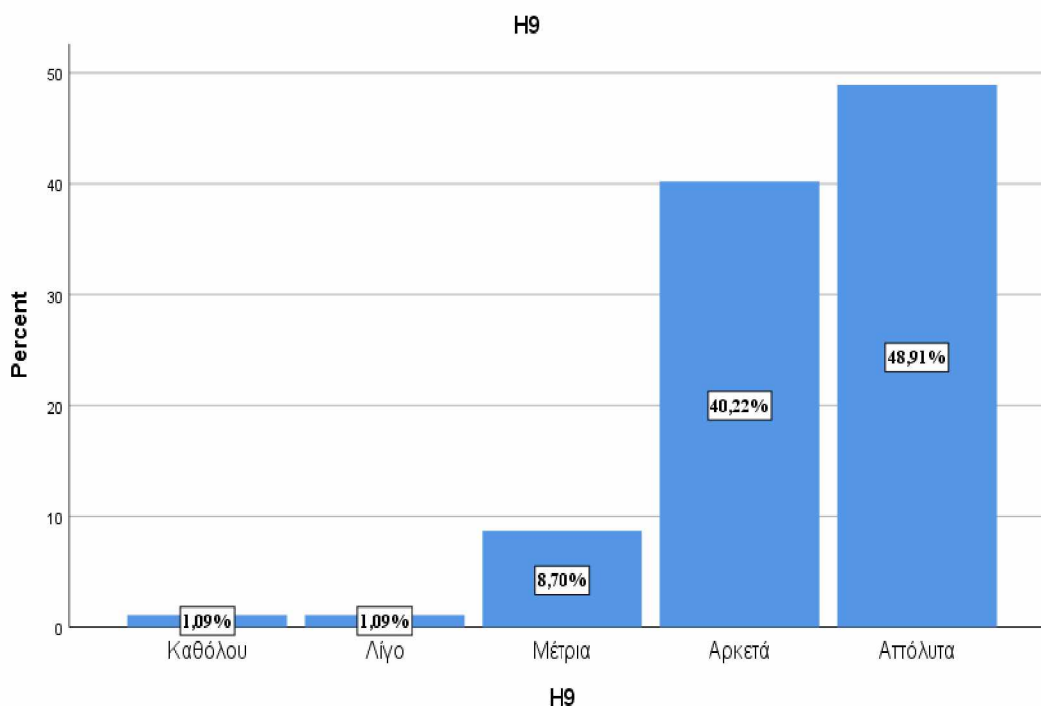
Ερώτηση (30)H8: Πόσο σημαντική θεωρείτε την κατοχή επικοινωνιακών δεξιοτήτων ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;



Γράφημα 4.4.8 Επικοινωνιακές δεξιότητες

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 48,91% των υπαλλήλων απάντησε αρκετά, το 45,65% απόλυτα, το 3,26% μέτρια, το 1,09% λίγο και καθόλου αντίστοιχα (Παράρτημα Ε, Πίνακας 4.4.8).

Ερώτηση (31)H9: Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιοπιστία ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;



Γράφημα 4.4.8 Αξιοπιστία

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε ότι το 48,91% των υπαλλήλων απάντησε απόλυτα, το 40,22% αρκετά, το 8,70% μέτρια, το 1,09% λίγο και καθόλου αντίστοιχα (Παράρτημα Ε, Πίνακας 4.4.9).

Συνοψίζοντας αντιλαμβανόμαστε ότι τα χαρακτηριστικά στοιχεία που πρέπει να διακατέχουν τον υπεύθυνο ασφαλείας, προκειμένου να ανταπεξέλθει όσο το δυνατόν καλύτερα στα καθήκοντά του είναι οι ηθικές αξίες, όπως ηθική, ανεξαρτησία, αμεροληψία, αξιοπιστία καθώς επίσης και δεξιότητες όπως οργάνωση, ομαδικότητα και διοικητικές, επιστημονικές επικοινωνιακές δεξιότητες.

Αυτό φαίνεται καθώς σ' όλες τις ερωτήσεις H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8 και H9 η επικρατούσα τιμή είναι το αρκετά. Η διάμεσος (Median) σ' όλες τις ερωτήσεις, είναι τρία με τέσσερα και ο μέσος όρος κυμαίνεται από 3,00 έως 3,37, δηλαδή αρκετά υψηλός (Παράρτημα Ε, Πίνακας 4.4.10).

Συγκεκριμένα βάσει των αποτελεσμάτων που παρουσιάστηκαν στο υποκεφάλαιο αυτό, σύμφωνα με τις απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα μπορούμε να απαντήσουμε στο τρίτο ερώτημα αναφορικά με το **«Ποια είναι τα σπουδαιότερα χαρακτηριστικά στοιχεία που σύμφωνα με την άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων πρέπει να κατέχονται από τον υπεύθυνο ασφαλείας;»**.

Τα χαρακτηριστικά στοιχεία, όπως και ήταν αναμενόμενο, που πρέπει να διακατέχουν τον υπεύθυνο ασφαλείας, προκειμένου να ανταπεξέλθει όσο το δυνατόν καλύτερα στα καθήκοντά του είναι οι ηθικές αξίες, όπως ηθική (Keltner et al., 2006; Brown et al. 2005), η ανεξαρτησία (Bailey, 2003; Μπίνης, 2017; Κάντζος & Χονδράκη 2006; Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών Ελλάδας, 2017; Zhang et al., 2007), αμεροληψία (Hanitzsch et al., 2011b), η αξιοπιστία (Haq, 2003), καθώς επίσης και οι δεξιότητες όπως οργάνωση (Madsen and Gygi, 2005), ομαδικότητα (Zaccaro & Klimoski, 2002), διοικητικές (Crawford, 2000), επιστημονικές (Olaniyan & Ojo, 2008) και επικοινωνιακές δεξιότητες (Riggio et al., 2003).

Οι υπεύθυνοι ασφαλείας όπως και οι εσωτερικοί ελεγκτές για να μπορέσουν να φέρουν εις πέρας την εκτέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων τους, πρέπει να τηρούν τα διεθνή πρότυπα που συσχετίζονται με την αντικειμενικότητα, την ανεξαρτησία, την εμπιστευτικότητα και την επάρκεια γνώσεων (Κάντζος & Χονδράκη 2006; Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών ελεγκτών Ελλάδας, 2017). Γι αυτό και ο αρχιφύλακας, όπως και ο εσωτερικός ελεγκτής πρέπει να είναι σε μια διαρκή εγρήγορση και να παρακολουθεί ενεργά τις αποκλίσεις από πρότυπα αυτά, να επισημαίνει τα λάθη και στη συνέχεια με διορθωτικές παρεμβάσεις να προσπαθεί να τα διορθώσει, όπως συμβαίνει και στον έλεγχο συμμόρφωσης (Στογγάρη & Τσέκος, 2016). Βασικός άξονας και των δύο είναι η ορθή διακυβέρνηση και χρηστή διοίκηση (Νόμος 4622/2019)

Δεν είναι τυχαίο όπου πάγιο αίτημα των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι η δημιουργία σχολής προϊσταμένων φύλαξης. Αυτό είναι λογικό διότι ο συνδυασμός εργασιακής εμπειρίας και ανάπτυξης δεξιοτήτων μέσω της σχολής θα αποφέρει ένα ικανοποιητικό αποτέλεσμα ως προς την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, άλλα και της δημιουργίας ενός κλίματος συνεργασίας και εμπιστοσύνης. Μέσα σ' ένα τέτοιο κλίμα, όπου επικρατεί η εμπιστοσύνη και η πίστη, αυξάνεται η παραγωγική διαδικασία των υπαλλήλων (Tietjen & Myers, 1998).

4.5 Συσχετίσεις

Στην υποενότητα αυτή θα παρουσιαστούν τα στοιχεία τα οποία προέκυψαν από συσχετίσεις που έγιναν μεταξύ των επιμέρους μεταβλητών, έκαστη εκ των οποίων προέκυψε από το σύνολο των απαντήσεων των ερωτώμενων στο εκάστοτε σκέλος του ερευνητικού μας εργαλείου, πλην του πρώτου σκέλους των ερωτημάτων, όπου περιλαμβάνει δημογραφικά και πληροφοριακά στοιχεία του ερευνητικού δείγματος. Συγκεκριμένα από το δεύτερο σκέλος του ερωτηματολογίου προέκυψε μεταβλητή « Συμβολή – Εσωτερικός Έλεγχος», από το τρίτο «Συνεισφορά – Ρόλος».

Αρχικά θα προβούμε σε έλεγχο κατανομής μεταξύ των μεταβλητών ο οποίος προκύπτει μέσω του Shapiro-Wilk - Tests of Normality. Στη συγκεκριμένη περίπτωση κατά την οποία όλες οι μεταβλητές ανεξαιρέτως ακολουθούν κανονική κατανομή ($\text{sig} > 0,005$) τότε θα ακολουθήσουμε τον έλεγχο συσχέτισης Pearson, ειδάλλως θα ακολουθήσουμε στον έλεγχο συσχέτισης Spearman. Τα αποτελέσματα του ελέγχου κατανομής παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα:

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	,355	92	,000	,684	92	,000
ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΡΟΛΟΣ	,155	92	,000	,752	92	,000
Φύλο	,515	92	,000	,413	92	,000
Ηλικία	,284	92	,000	,835	92	,000
Μορφωτικό Επίπεδο	,371	92	,000	,693	92	,000
Οικογενειακή κατάσταση	,406	92	,000	,648	92	,000
Έτη Προϋπηρεσίας	,273	92	,000	,746	92	,000
Σε ποιο Σωφρονιστικό Κατάστημα Κράτησης εργάζεστε	,483	92	,000	,508	92	,000
Θέση στο Σωφρονιστικό Κατάστημα	,424	92	,000	,575	92	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 4.5.1 Πίνακας Κανονικότητας

Επομένως αφού σε όλες τις μεταβλητές ο συντελεστής σημαντικότητας είναι κάτω του 0,05 προκύπτει ότι δεν ακολουθείται κανονική κατανομή και ως εκ τούτου προβαίνουμε σε έλεγχο Spearman.

Αρχικά θα εξετάσουμε αν επικρατεί συσχέτιση ανάμεσα στην συμβολή του υπεύθυνου ασφαλείας ως προς τον εσωτερικό έλεγχο και την συνεισφορά του ως

προς αυτόν. Θα συσχετίσουμε τις μεταβλητές «Εσωτερικός Έλεγχος» και της μεταβλητής «συνεισφορά – ρόλος». Τα αποτελέσματα της προκειμένης συσχέτισης παρουσιάζονται ως κάτωθι:

Correlations				
			ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΡΟΛΟΣ
Spearman's rho	ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	Correlation Coefficient	1,000	,312**
		Sig. (2-tailed)	.	,002
		N	92	92
	ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΡΟΛΟΣ	Correlation Coefficient	,312**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	92	92

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

Πίνακας 4.5.2 Συσχετίσεις μεταβλητών

Αυτό το οποίο διαπιστώνουμε στον ανωτέρω πίνακα είναι ότι οι δύο μεταβλητές εμφανίζουν σημαντική συσχέτιση, καθώς ο συντελεστής σημαντικότητας είναι κάτω του 0,05, γεγονός το οποίο σημαίνει πως η συμβολή του υπεύθυνου ασφαλείας στον εσωτερικό έλεγχο και η συνεισφορά του διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αποτελεσματική διαδικασία του εσωτερικού ελέγχου.

Συγκεκριμένα βάσει των ανωτέρω αποτελεσμάτων που παρουσιάστηκαν στο υποκεφάλαιο αυτό, μπορούμε να απαντήσουμε στο τέταρτο ερώτημα αναφορικά με το « **Κατά πόσο και με ποιο τρόπο ο ρόλος - συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας συσχετίζεται με την συμβολή του στην αποτελεσματική διεξαγωγή της εν γένει διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου στα Καταστήματα Κράτησης της Ελλάδας;**».

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι βάσει των απαντήσεων των οποίων δόθηκαν θεωρούν ότι ο ρόλος - συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας συσχετίζεται με την συμβολή του στην αποτελεσματική διεξαγωγή της εν γένει διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου στα Καταστήματα Κράτησης της Ελλάδας σε ικανοποιητικό βαθμό. Εξάλλου αυτό προκύπτει και από την συσχέτιση των μεταβλητών «συμβολή – εσωτερικός έλεγχος» και «συνεισφορά – ρόλος» που προκύπτει από τον (πίνακα 4.5.2 Συσχετίσεις μεταβλητών), γεγονός το οποίο δείχνει ότι η συμβολή του υπεύθυνου ασφαλείας στον εσωτερικό έλεγχο και η συνεισφορά του διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αποτελεσματική διαδικασία αυτού.

Παρατηρούμε ότι ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή σε σχέση με το ρόλο του υπεύθυνου ασφαλείας ταυτίζονται. Αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς τα καθήκοντά τους, άλλα και οι δεξιότητες τις οποίες πρέπει να κατέχουν είναι παρόμοιες για διαφορετικούς βέβαια σκοπούς ο καθένας. Ο υπεύθυνος ασφαλείας όπως και ο εσωτερικός ελεγκτής, έχει ως κύρια επιδίωξη να διασφαλίσει την αποτελεσματικότητα όσον αφορά την κακή χρήση των πόρων, τον έλεγχο της κατάχρησης, την αντιμετώπιση της απάτης στο Σωφρονιστικό Καταστημάτων που είναι επικεφαλής. (Yeboah, 2020).

Η ομαλή λειτουργία επιτυγχάνεται με διάφορους τρόπους. Αρχικά ενημερώνονται για τους κινδύνους (Moon & Maxwell, 2004) και την ύπαρξη απάτης (Petrascu & Tîeanu, 2014) και οι δύο και προσπαθούν να τους διαχειριστούν με αποτελεσματικό τρόπο. Κάνουν ελέγχους συμμόρφωσης (Στογγάρη & Τσέκος, 2016), προκειμένου να διαπιστώσουν κατά πόσο τα ενεργά μέλη που εμπλέκονται στη λειτουργία εφαρμόζουν τους κανόνες, δημιουργώντας ταυτόχρονα δικλίδες ασφαλείας (Bonic et al., 2018).

Επίσης και οι δύο πρέπει να είναι άρτια επαγγελματικά καταρτισμένοι (Κάντζος & Χονδράκη, 2006), δηλαδή να είναι γνώστες του αντικειμένου που διαχειρίζονται (Νόμος 4795/2021), ώστε να συμβάλλουν αποτελεσματικά στον εσωτερικό έλεγχο (Νεγκάκης & Ταχυνάκης, 2016). Αυτό βέβαια για να επιτευχθεί χρειάζεται δεξιότητες όπως οργάνωση (Madsen and Gygi, 2005), ομαδικότητα (Zaccaro & Klimoski, 2002), διοικητικές (Crawford, 2000), επιστημονικές (Olaniyan&Ojo, 2008) και επικοινωνιακές δεξιότητες (Riggio et al., 2003).

Επιπλέον βασικό χαρακτηριστικό και των δύο είναι να είναι ηθικοί (Keltner et al., 2006 ; Brown et al., 2005). Αυτό είναι βασική προϋπόθεση, καθώς η ηθική είναι ο θεμέλιος λίθος στη διαδικασία του εσωτερικού ελέγχου. Ταυτόχρονα πρέπει να είναι αμερόληπτοι (Hanitzsch et al., 2011b), ανεξάρτητοι (Bailey, 2003; Μπίνης, 2017; Κάντζος & Χονδράκη 2006; Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών ελεγκτών Ελλάδας, 2017; Zhang et al., 2007 και αξιόπιστοι (Haq, 2003), ώστε να ανταπεξέλθουν καλύτερα στο ρόλο τους.

Επιπλέον τόσο ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή όσο και ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας προσδίδουν κύρος στο φορέα. Ο τρόπος άσκησης ελέγχου επηρεάζει τον οργανισμό ως προς τη λειτουργία του, δημιουργώντας μια ατμόσφαιρα συλλογικής ταυτότητας και αποτελεσματικότητας, η οποία φέρνει με την σειρά της

αυτοεκτίμηση και αυτό- αποτελεσματικότητα για τον οργανισμό (Tietjen&Myers, 1998). Επομένως το κύρος τους, που πηγάζει από την τάξη που επικρατεί στον οργανισμό, αντικατοπτρίζεται και στον οργανισμό (Wahler, 1985, pp. 70-75)

Γενικά αυτό που αντιλαμβανόμαστε είναι πως η συνεισφορά του υπεύθυνου συσχετίζεται με την συμβολή του στην αποτελεσματική διεξαγωγή της εν γένει διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου στα Καταστήματα Κράτησης της Ελλάδας σε ικανοποιητικό βαθμό, παρόλο τις αντίξοες συνθήκες που επικρατούν στα Σωφρονιστικά Καταστήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

5.1 Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας, παρατηρούμε ότι ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας είναι εξίσου σημαντικός με το ρόλο του εσωτερικού ελεγκτή στην αποτελεσματική διεξαγωγή της διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου. Βέβαια βασική προϋπόθεση και των δύο είναι να διακατέχονται από ηθικές αξίες, να έχουν επαγγελματική κατάρτιση και διάφορες δεξιότητες είτε διοικητικές είτε επικοινωνιακές, συμβάλλοντας στην δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας με σκοπό να επιτευχθεί με αποτελεσματικότητα ο επιδιωκόμενος στόχος, δηλαδή η ορθή διακυβέρνηση και η χρηστή διοίκηση.

Στο πρώτο ερώτημα που τέθηκε παρατηρούμε ότι η συμβολή του υπεύθυνου ασφαλείας στη αποτελεσματική διεξαγωγή της διαδικασίας του εν γένει εσωτερικού ελέγχου είναι αρκετά υψηλή. Αυτό γίνεται, διότι ο υπεύθυνος ασφαλείας δίνει πάρα πολύ μεγάλη έμφαση στη διατήρηση της τάξης και της θεσμικής ασφάλειας (Steiner et al., 2014b). Η τάξη και η ασφάλεια προκύπτει από την αποτελεσματικότητα των ελέγχων, τη σωστή διακυβέρνηση, τη διαχείριση κινδύνων και κρίσεων μέσω των ορθών αξιολογήσεων του (Rahayu, 2020), όπως και συμβαίνει και στον εσωτερικό έλεγχο (Yeboah, 2020).

Σχετικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα παρατηρούμε ότι ο υπεύθυνος ασφαλείας συνεισφέρει στην αποτελεσματική διαδικασία του εσωτερικού ελέγχου, αυξάνοντας το κύρος του Σωφρονιστικού Καταστήματος. Εκεί βέβαια που υστερεί είναι προς την κατάρτισης στόχων για το ανθρώπινο δυναμικό και την έλλειψη αντικειμενικής αξιολόγησης ως προς το ανθρώπινο δυναμικό. Αυτό βέβαια οφείλεται στις ιδιόρρυθμες συνθήκες που επικρατούν στις Ελληνικές Φυλακές. Αρχικά η έλλειψη διοικητικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων από την πλευρά του υπεύθυνου ασφαλείας έχει ως αποτέλεσμα να μην μπορεί να καταρτίσει σχέδια επίτευξης στόχων για το ανθρώπινο δυναμικό, ενώ ταυτόχρονα να αδυνατεί να το αξιολογήσει σωστά.

Βέβαια η μη ύπαρξη σχολής αρχιφυλάκων επιδεινώνει την κατάσταση αυτή. Αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς ο υπεύθυνος ασφαλείας δεν λαμβάνει την κατάλληλη επιστημονική κατάρτιση για να μπορέσει να αναπτύξει τις κατάλληλες τεχνικές οι

οποίες θα αποτελέσουν τη βάση για να μπορέσει να διαχειριστεί την κατάσταση αυτή με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο για το ανθρώπινο δυναμικό.

Επίσης ο τρόπος επιλογής του υπεύθυνου ασφαλείας επηρεάζει την αντικειμενικότητά του. Η επίλογη του αρκετές φορές γίνεται με μη αντικειμενικό τρόπο, γεγονός που προκαλεί σύγχυση και δυσαρέσκεια στο προσωπικό, με αποτέλεσμα να μη γίνεται κοινά αποδεκτός απ' αυτό. Έτσι για να μπορέσει να στηρίξει και να διατηρήσει τη θέση του χρησιμοποιεί ως μέτρο πίεσης την αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Τέλος αρκετές φορές ο υπεύθυνος ασφαλείας υιοθετεί μια συμπεριφορά υπερβατική και ελιτιστική, λόγω της δύναμης που απορρέει από τη θέση την οποίας κατέχει (Ford & Harding, 2015). Η δύναμη αυτή σε συνδυασμό με την έλλειψη αξιοκρατίας και αμεροληψίας θα τον οδηγήσουν σε λάθος αποφάσεις, όπως στη μη αντικειμενική αξιολόγηση των υπαλλήλων (Hanitzsch et al., 2011b).

Σχετικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα διαπιστώνουμε ότι ο υπεύθυνος ασφαλείας, όπως και ο εσωτερικός ελεγκτής για να ανταπεξέλθει όσο το δυνατόν καλύτερα στα καθήκοντά του πρέπει να διακατέχεται από ηθικές αξίες, να έχει εργασιακή εμπειρία και δεξιότητες. Αυτά αποτελούν τον βασικό άξονα για την ορθή διακυβέρνηση και χρηστή διοίκηση του σωφρονιστικού καταστήματος.

Αναφορικά με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι πιστεύουν πως ο ρόλος - συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας συσχετίζεται με την συμβολή του στην αποτελεσματική διεξαγωγή της εν γένει διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου στα καταστήματα κράτησης της Ελλάδας σε ικανοποιητικό βαθμό.

Ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή σε σχέση με το ρόλο του υπεύθυνου ασφαλείας ταυτίζονται. Αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς τα καθήκοντά τους, άλλα και οι δεξιότητες τις οποίες πρέπει να κατέχουν είναι παρόμοιες για διαφορετικούς βέβαια σκοπούς ο καθένας. Ο υπεύθυνος ασφαλείας όπως και ο εσωτερικός ελεγκτής έχει ως κύρια επιδίωξη να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα του φορέα ως προς την κακή χρήση των πόρων, τον έλεγχο της κατάχρησης και την αντιμετώπιση της απάτης (Yeboah, 2020).

Γενικά λοιπόν διαπιστώνουμε ότι ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας συμπίπτει με το ρόλο του εσωτερικού ελεγκτή. Κύρια επιδίωξη και των δύο είναι η ορθή διακυβέρνηση και χρηστή διοίκηση. Βασική προϋπόθεση για την επίτευξη του

στόχου είναι η επαγγελματική κατάρτιση, η ακεραιότητα και η ανάπτυξη δεξιοτήτων. Μόνο μ' αυτά τα χαρακτηριστικά ο υπεύθυνος ασφαλείας και ο εσωτερικός ελεγκτής θα συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα της διαδικασίας του εν γένει εσωτερικού ελέγχου.

5.2 Προτάσεις για μελλοντική διερεύνηση.

Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία ασχολήθηκε με τον ρόλο του υπεύθυνου ασφαλείας ως προς τη συμβολή του και τη συνεισφορά του στην αποτελεσματικότητα της διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου.

Σε μία μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να συμπεριληφθεί το σύνολο των σωφρονιστικών υπαλλήλων των Καταστημάτων Κράτησης της Ελλάδας.

Επιπλέον θα μπορούσε να γίνει στο μέλλον μία έρευνα, για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων που πρέπει να κατέχει ο υπεύθυνος ασφαλείας, καθώς και τον τρόπο επιλογής του, προκειμένου να συμβάλλει πιο αποτελεσματικά στην ομαλή λειτουργία των Σωφρονιστικών Καταστημάτων της Ελλάδας, συνεισφέροντας ταυτόχρονα στους στόχους και στους σκοπούς της Σωφρονιστικής Πολιτικής που θα εφαρμοστεί από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Αρφαράς, Α., (2015). *Σωφρονιστικοί Υπάλληλοι: Η επαγγελματική κοινωνικοποίηση και ο ρόλος τους στην άσκηση σωφρονιστικής πολιτικής στην Ελλάδα.* ΝομικήΒιβλιοθήκη, Αθήνα.
- Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών Ελλάδας, (2017). *Διεθνή Πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου.* IPPF.
- Κάντζος, Κ., & Χονδράκη, Α. (2006). *θεωρία και πρακτική Ελεγκτική.* Σταμούλης.
- Μπίνης, Α. (2017). 'Ενισχύοντας τη λογοδοσία στους δημόσιους οργανισμούς'. *Capital.gr*, 19 Δεκεμβρίου [Online]. Διαθέσιμο στο:
<http://www.capital.gr/arthra/3261935/enisxuontas-ti-logodosia-stous-dimosious-organismous>.
- Νεγκάκης, Χ. , & Ταχυνάκης, Π. (2016). *Σύγχρονα Θέματα Ελεγκτικής & Εσωτερικού Ελέγχου, σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου.* Αθήνα: Διπλογραφία.
- Σαΐτης, Χ. (2002). *Ο Διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο.* Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Στη Βουλή οι «κομματικές τοποθετήσεις» των Προϊσταμένων στις Φυλακές. (2020, July 14). Φυλακές.Gr. http://www.fylakes.gr/2020/07/blog-post_14.html.
- Στογγάρη, Α. , & Τσέκος, Θ. (2016). Από τον έλεγχο της συμμόρφωσης στην αξιολόγηση της απόδοσης. *Επιστήμη Και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής Και Ηθικής Θεωρίας*, 33, 21. <https://doi.org/10.12681/sas.10263>.
- Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη. (2022, April 18). *Χωρητικότητα Καταστημάτων κράτησης.* Γενική Γραμματεία αντεγκληματικής Πολιτικής. Retrieved April 21, 2022, from http://www.mopocp.gov.gr/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=7055&Itemid=696&lang=GR.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Ardelean, A. (2013). Auditors' Ethics and their Impact on Public Trust. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 92, 55–60.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.637>.
- Arena, M., & Jeppesen, K. K. (2015). Practice Variation in Public Sector Internal Auditing: An Institutional Analysis. *European Accounting Review*, 25(2), 319–345. <https://doi.org/10.1080/09638180.2015.1018917>
- Asare, T. (2009). 'Internal auditing in the public sector: promoting good governance and performance improvement'. *International Journal on Governmental Financial Management*, 9 (1):15–28. [Online]. Διαθέσιμο στο: file:///C:/Users/user/Downloads/Internal_auditing_in_the_public_sector_P.pdf.
- Aziz, M. A. A., Rahman, H. A., Alam, M. M., & Said, J. (2015). Enhancement of the Accountability of Public Sectors through Integrity System, Internal Control System and Leadership Practices: A Review Study. *Procedia Economics and Finance*, 28, 163–169. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01096-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01096-5).
- B. (2021, April 22). *Επιστολή διαμαρτυρίας των Σωφρονιστικών στον Πρωθυπουργό*. B.LOKO.GR. https://www.bloko.gr/2021/04/blog-post_123.html.
- Bailey, A. D. (2003). *Research Opportunities in Internal Auditing*. Institute of Internal Auditors Research Foundation Institute.
- Belete, J (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 07(03). <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253>
- Bell, J. (2007). *Πώς να συντάξετε μια επιστημονική εργασία: οδηγός ερευνητικής μεθοδολογίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Bonić, L., Jakšić, D. & Mijić, K. (2018). 'Tendencies In Development Of External And Internal Audit In The Public Sector'. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*: 057–072. [Online]. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.22190/FUEO1801057B>.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>

- Burns, J. M. G. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. New York, NY: Grove Press.
- Carcello, J. V., Hermanson, D. R., & Raghunandan, K. (2005). Factors Associated with U.S. Public Companies' Investment in Internal Auditing. *Accounting Horizons*, 19(2), 69–84. <https://doi.org/10.2308/acch.2005.19.2.69>.
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 26(1), 81–98. <https://doi.org/10.1002/sres.932>.
- Crawel. (2004). *Doing Prison Work: The public and private lives of prison officers*. Devon: Willian Publishing.
- Crawford, F. A. (2000). Developing administrative skills. *The Journal of Thoracic and Cardiovascular Surgery*, 119(4), s33–s37. <https://doi.org/10.1067/mtc.2000.104724>.
- Chi Cheung, T., & Qiang, C. (1997). Internal audit at Guangdong Nuclear Power Joint Venture Company Limited. *Managerial Auditing Journal*, 12(4/5), 219–226. <https://doi.org/10.1108/02686909710173920>.
- Daft, R.L.(2010). *Organization Theory and Design*, South-Western Cengage Learning.
- Dr. Ghulam Nabi, Dr. Nazir Haider Shah, & Dr. Faheem Ghazanfar. (2020). An Analytical Study of Policy, Politics and Bureaucracy Regarding Meritocracy in the Selection of Head for the Federal Government Institutions. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review (RJSSER)*, 1(4), 401–410. [https://doi.org/10.36902/rjsser-vol1-iss4-2020\(401-410\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-vol1-iss4-2020(401-410)).
- Dickson, M. W., Smith, D., Grojean, M. W., & Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: the outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly*, 12(2), 197–217. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(01\)00069-8](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(01)00069-8).
- Eulerich, M., & Masli, A. (2019). The Use of Technology Based Audit Techniques in the Internal Audit Function – Is There an Improvement in Efficiency and Effectiveness? *SSRNElectronicJournal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3444119>

- Farkas, M. A. (1999b). Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a “get tough” era. *Journal of Criminal Justice*, 27(6), 495–506. [https://doi.org/10.1016/s0047-2352\(99\)00020-3](https://doi.org/10.1016/s0047-2352(99)00020-3).
- Fisher, C. D. (2002). Antecedents and Consequences of Real-Time Affective Reactions at Work1. *Motivation and Emotion*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1023/a:1015190007468>.
- Flott, L. (2000). *Internal Audits*. Quality Control.
- Ford, J., & Harding, N. (2015). Followers in leadership theory: Fiction, fantasy and illusion. *Leadership*, 14(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1742715015621372>.
- Giorgi, G., Shoss, M. K., & Leon-Perez, J. M. (2015). Going beyond workplace stressors: Economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 137–158. <https://doi.org/10.1037/a0038900>.
- Hallit, S., Haddad, C., Hallit, R., Akel, M., Obeid, S., Haddad, G., Soufia, M., Khansa, W., Khoury, R., Kheir, N., Abi Elias Hallit, C., & Salameh, P. (2019). Validation of the Hamilton Anxiety Rating Scale and State Trait Anxiety Inventory A and B in Arabic among the Lebanese population. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 7(3), 464–470. <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2019.02.002>.
- Hancock, L. M. S. M. (2018). The Reviewer’s Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences. In *The Reviewer’s Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences* (2nd ed.). <https://doi.org/10.4324/9781315755649>.
- Hanitzsch, T., Hanusch, F., Mellado, C., Anikina, M., Berganza, R., Cangoz, I., Coman, M., Hamada, B., Elena Hernández, M., Karadjov, C. D., Virginia Moreira, S., Mwesige, P. G., Plaisance, P. L., Reich, Z., Seethaler, J., Skewes, E. A., Vardiansyah Noor, D., & Kee Wang Yuen, E. (2011b). MAPPING JOURNALISM CULTURES ACROSS NATIONS. *Journalism Studies*, 12(3), 273–293. <https://doi.org/10.1080/1461670x.2010.512502>.
- Haq, S. (2011). Ethics and leadership skills in the public service. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 2792–2796. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.190>.

- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). *Educational administration: Theory, Research, and Practice* (8th Edition). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Huey, M. P., & McNulty, T. L. (2005). Institutional Conditions and Prison Suicide: Conditional Effects of Deprivation and Overcrowding. *The Prison Journal*, 85(4), 490–514. <https://doi.org/10.1177/0032885505282258>
- Internal Audit Definition*. (2021, October 12). Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/i/internalaudit.asp>.
- Jacobs, J. & Olitsky, E (2004). Pace Law Review. *Leadership and Correctional Reform*, 24(2), 478.
- Jain, P. K., & Rezaee, Z. (2006). The Sarbanes-Oxley Act of 2002 and Capital-Market Behavior: Early Evidence. *Contemporary Accounting Research*, 23(3), 629–654. <https://doi.org/10.1506/2gwa-mbpj-135d-c4k6>.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855–875. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004>
- Kauffman, K. (1988). *Prison Officers and Their World* (First Edition (US) First Printing ed.). Harvard University Press.
- Karagiorgos, T., Drogalas, G., Chrlatodoulou, P., & Pazarakis, M. (2006). *Conceptual framework, development trends and future prospects of internal audit: Theoretical approach*.
- Keltner, D., Langner, CA, & Allison, ML (2006). Δύναμη και Ηθική Ηγεσία. Στο DL Rhode (Επιμ.), *Ηθική ηγεσία: Η θεωρία και η πρακτική της εξουσίας, της κρίσης και της πολιτικής* (σελ. 177–194). Jossey-Bass.
- Klimaka, O. (2020, March 10). *Στοιχεία Παρατηρητηρίου Αυτοκτονιών*. Klimaka. <https://www.klimaka.org.gr/%CF%83%CF%84%CE%BF%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%AF%CE%B1-%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%AF%CE%BF%CF%85-%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%BF%CE%BA%CF%84%CE%BF%CE%BD%CE%B9%CF%8E%CE%BD/>.

- Madsen, S. R., & Gygi, J. (2005). An Interview with John H. Zenger on Extraordinary Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(3), 119–125. <https://doi.org/10.1177/107179190501100310>.
- MacDonald, M. (2018), "Ο υπερπληθυσμός και ο αντίκτυπός του στις συνθήκες και την υγεία των φυλακών", *International Journal of Prisoner Health* , Vol. 14 No. 2, σσ. 65-68. <https://doi.org/10.1108/IJPH-04-2018-0014>
- Λήψηως .RIS.
- Mitchell, O., Mackenzie, D. L., Styve, G. J., & Gover, A. R. (2000). The impact of individual, organizational, and environmental attributes on voluntary turnover among juvenile correctional staff members. *Justice Quarterly*, 17(2), 333–357. <https://doi.org/10.1080/07418820000096351>.
- Moè, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1145–1153. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.02.010>.
- Moon, B., & Maxwell, S. R. (2004). The sources and consequences of corrections officers' stress: A South Korean example. *Journal of Criminal Justice*, 32(4), 359–370. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.04.006>.
- Montana, J., & Charnoy, H. (1999). *Συγκρούσεις: Οργανωτική και προσωπική διάσταση στο Μανατζμεντ*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Newman, R. G. (1983). Thoughts on superstars of charisma: Pipers in our midst. *American Journal of Orthopsychiatry*, 53(2), 201–208. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1983.tb03365.x>.
- Παπάς, Α. (1990). *Ελεγκτική*. Αθήνα: Σμπύλιας.
- Olanian, D.A., Ojo, L. (2008). Staff Training and Development: A Vital Tool for Organisational Effectiveness. *EuroJournals Publishing*, 24(3) , 326-331
- Petraşcu, D., & Tîeanu, A. (2014). The Role of Internal Audit in Fraud Prevention and Detection. *Procedia Economics and Finance*, 16, 489–497. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00829-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00829-6)
- Rahayu, M. (2020). LEADERSHIP OF THE HEAD OF A CORRECTIONAL INSTITUTION IN ACHIEVING THE TITLE OF CORRUPTION-FREE AREA (Case study at the Semarang Class II Women's Correctional

- Institution). *Asia Pacific Fraud Journal*, 5(1), 62.
<https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i1.136>.
- Ramamoorti, S. (2003). *Internal Auditing: History, Evolution, and Prospects* (1st ed., Vol. 1). InternalAuditFoundation.
- Rhode (Επιμ.), *Ηθική ηγεσία: Η θεωρία και η πρακτική της εξουσίας, της κρίσης και της πολιτικής* (σελ. 177–194). Jossey-Bass.
- Riggio, R. E., Riggio, H. R., Salinas, C., & Cole, E. J. (2003). The role of social and emotional communication skills in leader emergence and effectiveness. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7(2), 83–103.
<https://doi.org/10.1037/1089-2699.7.2.83>.
- Roussy, M. (2013). Internal auditors' roles: From watchdogs to helpers and protectors of the top manager. *Critical Perspectives on Accounting*, 24(7–8), 550–571. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2013.08.004>.
- Steiner, B., Butler, H. D., & Ellison, J. M. (2014b). Causes and correlates of prison inmate misconduct: A systematic review of the evidence. *Journal of Criminal Justice*, 42(6), 462–470.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2014.08.001>
- Thakore, D. (2013). Conflict and Conflict Management. *Journal of Business and Management*, 8(6), 7-16.
- Tsigilis, N., Koustelios, A., & Togia, A. (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19(7), 666–675.
<https://doi.org/10.1108/02683940410559365>
- The Institute of Internal Auditing -The IIA*. (2017a). The Institute of Internal Auditors. Retrieved February 26, 2022, from <https://www.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Definition-of-Internal-Auditing.aspx>, [10-8-2017].
- The Institute of Internal Auditing -The IIA*. (2017b). The Institute of Internal Auditors. Retrieved February 26, 2022, from <https://www.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Definition-of-Internal-Auditing.aspx>, [10-8-2017].
- Thigpen, I. M., Solomon, L., Brown, M. R., Eggers, Ph. D. J., Halley, D. (2006, September). *Correctional Leadership Competencies for the 21st Century*:

- Manager and Supervisor Levels* (No. 20534). National Institute of Corrections. <http://www.nicic.org>.
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226–231. <https://doi.org/10.1108/00251749810211027>.
- Tjosvold, D. (1984). Effects of leader warmth and directiveness on subordinate performance on a subsequent task. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 422–427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.422>.
- Tohochynskyi, O., Valieiev, R., Arsentieva, O., Ivchuk, Y., Sidash, N., & Pekarchuk, V. (2020). Burnout Among Correctional Staff: Effects of Job Satisfaction. *Postmodern Openings*, 11(2sup1), 161–181. <https://doi.org/10.18662/po/11.2sup1/185>.
- Tsitselikis, K., (2020, October). *Communication In accordance with Rule 9.2 of the Rules of the Committee of Ministers Concerning Nisiotis group of cases (34704/08)* (No. 1390). DGI Directorate General of Human Rights and Rule of Law Department for the Execution of Judgments of the ECtHR F-67075 Strasbourg Cedex FRANCE. <https://www.hlhr.gr/>.
- Vijayakumar, A. N., Nagaraja, N. (2012). Internal Control Systems : Effectiveness of Internal Audit in Risk Management at Public Sector Enterprises. *BVIMR Management Edge*, 5(1),1-8.
- Yeboah, E. (2020). Critical Literature Review on Internal Audit Effectiveness. *Open Journal of Business and Management*, 08(05), 1977–1987. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.85121>.
- Wahler C, G. P. (1985). Assessing correctional officers. *Federal Probation*, σσ. 70-75.
- Wiglusz, M. S., Landowski, J., & Cubała, W. J. (2019). Psychometric properties of the Polish version of the Hamilton Anxiety Rating Scale in patients with epilepsy with and without comorbid anxiety disorder. *Epilepsy and Behavior*, 94(5), 9–13. <https://doi.org/10.1016/j.yebeh.2019.02.017>.
- Zaccaro, S. J., & Klimoski, R. (2002). The Interface of Leadership and Team Processes. *Group & Organization Management*, 27(1), 4–13. <https://doi.org/10.1177/1059601102027001002>.
- Zhang, Y., Zhou, J., & Zhou, N. (2007). Audit committee quality, auditor independence, and internal control weaknesses. *Journal of Accounting and*

Public Policy, 26(3), 300–327.

<https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2007.03.001>.

Zimmerman, M., Thompson, J. S., Diehl, J. M., Balling, C., & Kiefer, R. (2020). Is the DSM-5 Anxious Distress Specifier Interview a valid measure of anxiety in patients with generalized anxiety disorder: A comparison to the Hamilton Anxiety Scale. *PsychiatryResearch*, 286(112859), 24–28. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112859>.

Νομοθεσία

Υπουργική Απόφαση, Αριθ.58819/7-4-2003, «Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Γενικών Καταστημάτων Κράτησης τύπου Α' και Β'». ΦΕΚΒ 463/17-4-2003.

Νόμος 3090/2002. «Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης και Ελέγχου των Καταστημάτων Κράτησης και άλλες διατάξεις.». ΦΕΚ 329/A/24-12-2002

Νόμος 4795/2021. «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση». ΦΕΚ Α 62/17.4.2021.

Νόμος 4622/2019.«Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης». ΦΕΚ 133/A/7-8-2019.

Νόμος 2776/1999. «Σωφρονιστικός Κώδικας». ΦΕΚ Α291/24-12-1999.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,943	,941	24

Πίνακας 3.4. Συντελεστής Αξιοπιστίας Cronbach's Alpha SPSS

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Φύλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	79	85,9	85,9	85,9
	Γυναίκα	13	14,1	14,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.1: Συμμετοχή ανδρών και γυναικών στο δείγμα.

Ηλικία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 έτη	3	3,3	3,3	3,3
	31-40 έτη	19	20,7	20,7	23,9
	41-50 έτη	49	53,3	53,3	77,2
	50+ έτη	21	22,8	22,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.1.2: Ηλικίες του σωφρονιστικών υπαλλήλων.

Μορφωτικό Επίπεδο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λύκειο	54	58,7	58,7	58,7
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	34	37,0	37,0	95,7
	Μεταπτυχιακό	4	4,3	4,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.1.3: Μορφωτικό επίπεδο υπαλλήλων.

Οικογενειακή κατάσταση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος	20	21,7	21,7	21,7
	Έγγαμος	68	73,9	73,9	95,7
	Διαζευγμένος	3	3,3	3,3	98,9
	Άλλο	1	1,1	1,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.1.4: Οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων.

Έτη Προϋπηρεσίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 έτη	5	5,4	5,4	5,4
	6-10 έτη	5	5,4	5,4	10,9
	11-20 έτη	39	42,4	42,4	53,3
	20+ έτη	43	46,7	46,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.1.5: Έτη προϋπηρεσίας των υπαλλήλων.

Σε ποιο Σωφρονιστικό Κατάστημα Κράτησης εργάζεστε;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λάρισας	72	78,3	78,3	78,3
	Νιγρίτα	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.1.6: Πόσοι υπάλληλοι υπηρετούν στη Λάρισα και πόσοι στη Νιγρίτα.

Θέση στο Σωφρονιστικό Κατάστημα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διοικητικό Προσωπικό	10	10,9	10,9	10,9
	Φυλακτικό Προσωπικό	75	81,5	81,5	92,4
	Νοσηλευτικό Προσωπικό	4	4,3	4,3	96,7
	Τεχνικό Προσωπικό	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.1.7: Θέση στο σωφρονιστικό κατάστημα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

Q1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	3	3,3	3,3	3,3
	Λίγο	5	5,4	5,4	8,7
	Μέτρια	19	20,7	20,7	29,3
	Αρκετά	45	48,9	48,9	78,3
	Απόλυτα	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.2.1: Απαντήσεις των υπαλλήλων ως προς την έρευνα.

Statistics		
Q1		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		2,80
Median		3,00
Mode		3
Variance		,906
Range		4

Πίνακας 4.2.2: Απαντήσεις των υπαλλήλων ως προς την έρευνα.

Q2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	2,2	2,2	2,2
	Λίγο	7	7,6	7,6	9,8
	Μέτρια	32	34,8	34,8	44,6
	Αρκετά	37	40,2	40,2	84,8
	Απόλυτα	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.2.3: Απαντήσεις των υπαλλήλων ως προς το οργανόγραμμα - τοποθετήσεις.

Statistics		
Q3		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		2,35
Median		3,00
Mode		3
Std. Deviation		1,143
Variance		1,306
Range		4
Minimum		0
Maximum		4

Πίνακας 4.2.4 Σαφή καθήκοντα ανά θέση εργασίας

Q3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	5,4	5,4	5,4
	Λίγο	20	21,7	21,7	27,2
	Μέτρια	19	20,7	20,7	47,8
	Αρκετά	34	37,0	37,0	84,8
	Απόλυτα	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.2.5 Σαφή καθήκοντα ανά θέση εργασίας

Q4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	2,2	2,2	2,2
	Λίγο	5	5,4	5,4	7,6
	Μέτρια	28	30,4	30,4	38,0
	Αρκετά	46	50,0	50,0	88,0
	Απόλυτα	11	12,0	12,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.2.6 Συμβολή του υπεύθυνου ασφαλείας στον εν γένει εσωτερικό έλεγχο.

Statistics		
Q4		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		2,64
Median		3,00
Mode		3
Std. Deviation		,846
Variance		,716
Range		4
Minimum		0
Maximum		4

Πίνακας 4.2.7 Συμβολή του υπεύθυνου ασφαλείας στον εν γένει εσωτερικό έλεγχο.

Statistics					
		Q1	Q2	Q3	Q4
N	Valid	92	92	92	92
	Missing	0	0	0	0
Mean		2,80	2,59	2,35	2,64
Std. Error of Mean		,099	,095	,119	,088
Median		3,00	3,00	3,00	3,00
Mode		3	3	3	3
Std. Deviation		,952	,916	1,143	,846
Variance		,906	,839	1,306	,716
Range		4	4	4	4
Minimum		0	0	0	0
Maximum		4	4	4	4

Πίνακας 4.2.8 Απαντήσεις από Q1 έως Q4

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ

S1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	2,2	2,2	2,2
	Μέτρια	23	25,0	25,0	27,2
	Αρκετά	47	51,1	51,1	78,3
	Απόλυτα	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.3.1 Ενημέρωση κινδύνων του υπεύθυνου ασφαλείας

S2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	20	21,7	21,7	21,7
	Λίγο	22	23,9	23,9	45,7
	Μέτρια	16	17,4	17,4	63,0
	Αρκετά	24	26,1	26,1	89,1
	Απόλυτα	10	10,9	10,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.3.2 Σχέδια επίτευξης στόχων για το ανθρώπινο δυναμικό.

Statistics		
S2		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		1,80
Median		2,00
Mode		3
Std. Deviation		1,336
Variance		1,785
Range		4
Minimum		0
Maximum		4

Πίνακας 4.3.3 Σχέδια επίτευξης στόχων για το ανθρώπινο δυναμικό.

S3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	14	15,2	15,2	15,2
	Λίγο	28	30,4	30,4	45,7
	Μέτρια	12	13,0	13,0	58,7
	Αρκετά	24	26,1	26,1	84,8
	Απόλυτα	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.3.4 Αξιολόγηση υπαλλήλων σύμφωνα με τους τιθέμενους στόχους.

Statistics		
S3		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		1,96
Std. Error of Mean		,140
Median		2,00
Mode		1
Std. Deviation		1,342
Variance		1,800
Range		4
Minimum		0
Maximum		4

Πίνακας 4.3.5 Αξιολόγηση υπαλλήλων σύμφωνα με τους τιθέμενους στόχους.

S4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	10	10,9	10,9	10,9
	Λίγο	20	21,7	21,7	32,6
	Μέτρια	24	26,1	26,1	58,7
	Αρκετά	28	30,4	30,4	89,1
	Απόλυτα	10	10,9	10,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.3.6 Προτάσεις βελτίωσης από τον υπεύθυνο ασφαλείας.

S5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	6,5	6,5	6,5
	Λίγο	14	15,2	15,2	21,7
	Μέτρια	27	29,3	29,3	51,1
	Αρκετά	30	32,6	32,6	83,7
	Απόλυτα	15	16,3	16,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.3.7 Συμβολή στη βελτίωση λειτουργίας του σωφρονιστικού συστήματος.

S6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	8	8,7	8,7	8,7
	Λίγο	8	8,7	8,7	17,4
	Μέτρια	31	33,7	33,7	51,1
	Αρκετά	26	28,3	28,3	79,3
	Απόλυτα	19	20,7	20,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.3.8 Συμβολή στη βελτίωση λειτουργίας του σωφρονιστικού συστήματος

Statistics		
S7		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		2,03
Std. Error of Mean		,133
Median		2,00
Mode		3
Std. Deviation		1,279
Variance		1,636
Range		4
Minimum		0
Maximum		4
Sum		187

Πίνακας 4.3.9 Συμβολή επίδοσης ανθρώπινου δυναμικού.

Statistics		
S8		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		2,30
Std. Error of Mean		,109
Median		3,00
Mode		3
Std. Deviation		1,046
Variance		1,093
Range		4
Minimum		0
Maximum		4
Sum		212

Πίνακας 4.3.10 Επιρροή των τελικών αποφάσεων της Διοίκησης.

Statistics		
S9		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		2,60
Std. Error of Mean		,103
Median		3,00
Mode		3
Std. Deviation		,984
Variance		,968
Range		4
Minimum		0
Maximum		4
Sum		239

Πίνακας 4.3.11 Ελαχιστοποίηση παράνομων ενεργειών.

Statistics		
S10		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		2,62
Std. Error of Mean		,108
Median		3,00
Mode		2 ^a
Std. Deviation		1,036
Variance		1,073
Range		4
Minimum		0
Maximum		4
Sum		241
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Πίνακας 4.3.12 Συμβολή στην ασφάλεια του Καταστήματος Κράτησης.

Statistics		
S11		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		2,30
Std. Error of Mean		,131
Median		3,00
Mode		3
Std. Deviation		1,256
Variance		1,577
Range		4
Minimum		0
Maximum		4
Sum		212

Πίνακας 4.3.13 Συμβολή στη δημιουργία κλίματος συνεργασίας.

Statistics												
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11
N	Valid	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2,92	1,80	1,96	2,09	2,37	2,43	2,03	2,30	2,60	2,62	2,30
Std. Error of Mean		,078	,139	,140	,123	,117	,122	,133	,109	,103	,108	,131
Median		3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Mode		3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3
Std. Deviation		,745	1,336	1,342	1,183	1,126	1,170	1,279	1,046	,984	1,036	1,256
Variance		,555	1,785	1,800	1,399	1,269	1,369	1,636	1,093	,968	1,073	1,577
Range		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sum		269	166	180	192	218	224	187	212	239	241	212
Πίνακας 4.3.14 Συγκεντρωτικά στοιχεία για τη συνεισφορά του υπεύθυνου ασφαλείας.												

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ε

H1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	1,1	1,1	1,1
	Λίγο	2	2,2	2,2	3,3
	Μέτρια	6	6,5	6,5	9,8
	Αρκετά	45	48,9	48,9	58,7
	Απόλυτα	38	41,3	41,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.4.1 Ηθική

H2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	2,2	2,2	2,2
	Λίγο	2	2,2	2,2	4,3
	Μέτρια	8	8,7	8,7	13,0
	Αρκετά	49	53,3	53,3	66,3
	Απόλυτα	31	33,7	33,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.4.2 Ανεξάρτητος

H3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	2,2	2,2	2,2
	Λίγο	2	2,2	2,2	4,3
	Μέτρια	5	5,4	5,4	9,8
	Αρκετά	45	48,9	48,9	58,7
	Απόλυτα	38	41,3	41,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.4.3 Αμερόληπτος

H4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	1,1	1,1	1,1
	Μέτρια	8	8,7	8,7	9,8
	Αρκετά	48	52,2	52,2	62,0
	Απόλυτα	35	38,0	38,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.4.4 Οργανωτικός

H5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	2,2	2,2	2,2
	Λίγο	1	1,1	1,1	3,3
	Μέτρια	10	10,9	10,9	14,1
	Αρκετά	50	54,3	54,3	68,5
	Απόλυτα	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.4.5 Διοικητικές δεξιότητες

H6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	3	3,3	3,3	3,3
	Λίγο	2	2,2	2,2	5,4
	Μέτρια	13	14,1	14,1	19,6
	Αρκετά	48	52,2	52,2	71,7
	Απόλυτα	26	28,3	28,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.4.6 Επιστημονική κατάρτιση

H7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	1,1	1,1	1,1
	Λίγο	1	1,1	1,1	2,2
	Μέτρια	3	3,3	3,3	5,4
	Αρκετά	45	48,9	48,9	54,3
	Απόλυτα	42	45,7	45,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.4.7 Ομαδικότητα

H9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	1,1	1,1	1,1
	Λίγο	1	1,1	1,1	2,2
	Μέτρια	8	8,7	8,7	10,9
	Αρκετά	37	40,2	40,2	51,1
	Απόλυτα	45	48,9	48,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Πίνακας 4.4.9 Αξιόπιστος

Statistics										
		H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9
N	Valid	92	92	92	92	92	92	92	92	92
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,27	3,14	3,25	3,26	3,12	3,00	3,37	3,23	3,35
Std. Error of Mean		,080	,087	,087	,074	,084	,094	,074	,076	,081
Median		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Mode		3	3	3	3	3	3	3	3	4
Std. Deviation		,772	,833	,834	,709	,810	,902	,707	,728	,777
Variance		,596	,694	,695	,503	,656	,813	,499	,530	,603
Range		4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sum		301	289	299	300	287	276	310	297	308

Πίνακας 4.4.10 Συγκεντρωτικά στοιχεία για τα χαρακτηριστικά στοιχεία του υπεύθυνου ασφαλείας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤ΄

Ερωτηματολόγιο Μεταπτυχιακή Διπλωματικής

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο αφορά έρευνα στα πλαίσια διπλωματικής εργασίας με τίτλο «Ο εσωτερικός έλεγχος και ο ρόλος του υπεύθυνου ασφαλείας στα σωφρονιστικά καταστήματα».

α) Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου γίνεται ανώνυμα και θα διαρκέσει χρονικά έως 15 λεπτά.

β) Θα σας παρακαλούσαμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

γ) Οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικούς σκοπούς.

δ) Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο συμμορφώνεται πλήρως με τις απαιτήσεις του γενικού κανονισμού για την προστασία των δεδομένων-GDPR.

Ευχαριστούμε πολύ για το χρόνο που θα διαθέσετε

Α ΜΕΡΟΣ. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο;

A. Άνδρας

B. Γυναίκα

2. Ηλικία;

A. 20-30

B. 31-40

Γ. 41-50

Δ. 50+ 3.

3. Μορφωτικό Επίπεδο;

A. Λύκειο

B. ΑΕΙ/ΑΤΕΙ

Γ. Μεταπτυχιακό

Δ. Διδακτορικό

4. Οικογενειακή κατάσταση;

A. Άγαμος/η

B. Έγγαμος/η

Γ. Διαζευγμένος/η

Δ. Άλλο...

5. Έτη Προϋπηρεσίας;

- A. 0-5 έτη
- B. 6-10 έτη
- Γ. 11-20 έτη
- Δ. 20+ έτη

6. Σε ποιο Σωφρονιστικό Κατάστημα Κράτησης εργάζεστε;

.....

7. Θέση στο σωφρονιστικό ίδρυμα

- A. Διοικητικό Προσωπικό
- B. Φυλακτικό Προσωπικό
- Γ. Νοσηλευτικό Προσωπικό
- Δ. Τεχνικό Προσωπικό

B. ΜΕΡΟΣ. ΣΥΜΒΟΛΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

8. Σε ποιο βαθμό συμβάλλει ο υπεύθυνος ασφαλείας στο να τηρούνται συγκεκριμένα μέτρα στην έρευνα του Σωφρονιστικού Καταστήματος;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά
- E. Απόλυτα

9. Σε ποιο βαθμό συμβάλλει ο υπεύθυνος ασφαλείας στο να τηρείται συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της υπηρεσίας, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά
- E. Απόλυτα

10. Σε ποιο βαθμό συμβάλλει ο υπεύθυνος ασφαλείας στο να υπάρχει περιγραφή σαφών καθηκόντων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα του Σωφρονιστικού Καταστήματος;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο

- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά
- Ε. Απόλυτα

11. Σε ποιο βαθμό συμβάλλει ο υπεύθυνος ασφαλείας στην αποτελεσματική διεξαγωγή της εν γένει διαδικασίας εσωτερικού ελέγχου του Σωφρονιστικού Καταστήματος;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά
- Ε. Απόλυτα

Γ. ΜΕΡΟΣ. ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΟΥ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

12. Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας ενημερώνεται για τους κινδύνους που αντιμετωπίζει το Σωφρονιστικό Κατάστημα;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά
- Ε. Απόλυτα

13. Σε ποιο βαθμό η διοίκηση του σωφρονιστικού ιδρύματος, υπό την επίβλεψη του υπεύθυνου ασφαλείας, καταρτίζει συγκεκριμένα σχέδια επίτευξης στόχων για το ανθρώπινο δυναμικό;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά
- Ε. Απόλυτα

14. Σε ποιο βαθμό αξιολογούνται από τον υπεύθυνο ασφαλείας οι αποδόσεις των εργαζομένων, σύμφωνα με τους τιθέμενους στόχους;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά

E. Απόλυτα

15. Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης απόδοσής για το Σωφρονιστικό Κατάστημα;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

E. Απόλυτα

16. Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στη βελτίωση της λειτουργίας του Σωφρονιστικού Καταστήματος;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

E. Απόλυτα

17. Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της αξίας του Σωφρονιστικού Καταστήματος;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

E. Απόλυτα

18. Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της επίδοσης του ανθρώπινου δυναμικού;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

E. Απόλυτα

19. Σε ποιο βαθμό υπεύθυνος ασφαλείας επηρεάζει τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

Ε. Απόλυτα

20. Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στην ελαχιστοποίηση παράνομων ενεργειών στο Σωφρονιστικό Κατάστημα;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

Ε. Απόλυτα

21. Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στην μεγιστοποίηση της ασφάλειας του Σωφρονιστικού Καταστήματος;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

Ε. Απόλυτα

22. Σε ποιο βαθμό ο υπεύθυνος ασφαλείας συμβάλλει στην απόκτηση δημιουργίας κλίματος και συνεργασίας του Σωφρονιστικού Καταστήματος;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

Ε. Απόλυτα

Δ. ΜΕΡΟΣ. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

23. Πόσο σημαντική θεωρείτε την ηθική ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

Ε. Απόλυτα

24. Πόσο σημαντική θεωρείτε την ανεξαρτησία ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά
- E. Απόλυτα

25. Πόσο σημαντική θεωρείτε την αμεροληψία ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά
- E. Απόλυτα

26. Πόσο σημαντική θεωρείτε την οργάνωση ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά
- E. Απόλυτα

27. Πόσο σημαντική θεωρείτε την κατοχή διοικητικών δεξιοτήτων ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια
- Δ. Αρκετά
- E. Απόλυτα

28. Πόσο σημαντική θεωρείτε την επιστημονική κατάρτιση ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;

- A. Καθόλου
- B. Λίγο
- Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

Ε. Απόλυτα

29. Πόσο σημαντική θεωρείτε την ομαδικότητα ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

Ε. Απόλυτα

30. Πόσο σημαντική θεωρείτε την κατοχή επικοινωνιακών δεξιοτήτων ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

Ε. Απόλυτα

31. Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιοπιστία ως χαρακτηριστικό στοιχείο του υπεύθυνου ασφαλείας;

A. Καθόλου

B. Λίγο

Γ. Μέτρια

Δ. Αρκετά

Ε. Απόλυτα