

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση και τον
Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και
Ιδιωτικού Τομέα**

Executive MBA in Financial Planning



Μεταπτυχιακή Διατριβή

ΘΕΜΑ : ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

**Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΑΤΟΣ ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

ΑΓΟΡΑΚΗ ΜΑΡΙΑ-ΕΛΕΝΗ



Διατριβή υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η παρούσα διατριβή αποτελεί μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Διοίκηση και τον Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα

Καλαμάτα, Ιούνιος 2022

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση και τον
Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και
Ιδιωτικού Τομέα**

Executive MBA in Financial Planning



Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

**ΑΓΟΡΑΚΗ ΜΑΡΙΑ-ΕΛΕΝΗ
ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ, ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ, ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

**ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ ΟΔΥΣΣΕΑΣ
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ, ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ, ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

**ΜΠΑΜΠΑΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ
ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ, ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ, ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

Ο/Η ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΑΤΟΣ ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- 1)** Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.

- 2)** Αποδέχομαι ότι το Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη του Ιδρύματος, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

Περιεχόμενα	
Ευχαριστίες	5
Περίληψη	6
Abstract	7
Εισαγωγή	8
Κεφάλαιο 1^ο: Εννοιολογικό Πλαίσιο Εσωτερικού Ελέγχου	10
1.1 Ιστορική Εξέλιξη Εσωτερικού Ελέγχου.....	10
1.2 Εννοιολογική οριοθέτηση.....	12
1.2.1 Ορισμός Εσωτερικού ελέγχου.....	13
1.2.2 Εσωτερικός Έλεγχος - Κώδικας Δεοντολογίας.....	15
1.2.3 Μηχανισμοί Εσωτερικού Ελέγχου.....	17
1.2.4 Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου.....	18
1.2.5 Ο σκοπός του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.....	20
1.3 Εσωτερικοί και Εξωτερικοί Ελεγκτές.....	21
1.4 Η Αποτελεσματικότητα του Εσωτερικού Ελέγχου.....	23
1.5 Ελεγκτική Επιτροπή.....	25
Κεφάλαιο 2^ο: Ανασκόπηση βιβλιογραφίας για τον εσωτερικό έλεγχο	28
Κεφάλαιο 3^ο: Μεθοδολογία και σκοπός της έρευνας	32
3.1 Μέθοδος που ακολουθήθηκε.....	32
3.2. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	33
3.3 Ερευνητικό εργαλείο.....	34
Κεφάλαιο 4^ο: Ανάλυση Δείγματος που επιλέχθηκε	36
4.1 Δείγμα – πληθυσμός.....	36
4.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	36
4.3 Ανάλυση δεδομένων.....	36
4.4 Θέμα ηθικής και δεοντολογίας στην έρευνα.....	36
Κεφάλαιο 5^ο: Ανάλυση Αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τα ερωτηματολόγια	37
5.1 Αποτελέσματα.....	37
5.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....	56
5.3 Σύνοψη Αποτελεσμάτων.....	63
Κεφάλαιο 6^ο: Συμπεράσματα	66
Βιβλιογραφία (Θεωρητικού Μέρους)	68
Βιβλιογραφία (Ανάλυσης Ερωτηματολογίων)	70

Ευχαριστίες

Πριν την παρουσίαση της διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια της διπλωματικής μου εργασίας κα Αγοράκη Μαρία-Ελένη, για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγησή της κατά τη διάρκεια της σύνταξης της παρούσας εργασίας.

Περίληψη

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται την αποτελεσματικότητα των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου στις Ελληνικές Επιχειρήσεις. Υπάρχουν πολλοί κίνδυνοι στους οποίους εκτίθενται οι επιχειρήσεις καθημερινά και για το λόγο αυτό καθίσταται απαραίτητο να υπάρχει οργανωμένος και αποτελεσματικός έλεγχος για τον εντοπισμό και την έγκαιρη αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων προκειμένου να εξασφαλίζεται η ομαλή και σταθερή λειτουργία των επιχειρήσεων. Τα πιο συνηθισμένα είδη κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις συμπεριλαμβάνουν τους χρηματοοικονομικούς κινδύνους, τους λειτουργικούς κινδύνους όπως επίσης και τους κινδύνους ρευστότητας. Για την αντιμετώπιση των παραπάνω κινδύνων, οι σύγχρονες επιχειρήσεις εφαρμόζουν τις διαδικασίες που υπαγορεύουν τα πρότυπα εσωτερικού ελέγχου και το πλαίσιο λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου (IPPF). Είναι πολύ σημαντικό να τονιστεί ότι δεν είναι δυνατό για τις επιχειρήσεις να λύσουν όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, επομένως χρησιμοποιούν τα Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου και Εξωτερικού Ελέγχου για να μειώσουν σημαντικά αυτά τα προβλήματα. Κύριος σκοπός της παρούσας διατριβής είναι η ανάδειξη της σημασίας της ορθής λειτουργίας των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου, μέσα από την ματιά των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά. Τέλος, στόχος της παρούσας εργασίας είναι να εξαχθούν ορισμένα συμπεράσματα και να προκύψουν πιθανές βελτιώσεις και προτάσεις σχετικά με την λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου στις Ελληνικές επιχειρήσεις.

Λέξεις – Κλειδιά: Εσωτερικός Έλεγχος, Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου, Αποτελεσματικότητα Εσωτερικού Ελέγχου

Abstract

This paper discusses the effectiveness of Internal Control Systems in Greek Companies. There are many risks to which businesses are exposed on a daily basis and therefore it becomes necessary to have an organized and effective Internal Control System, in order to identify and address these risks in order to ensure the smooth and stable operation of business (Going Concern). The most common types of risks that companies face include financial risks, operational risks as well as liquidity risks. In order to deal with the above risks, modern Greek companies apply the procedures suggested by the internal control standards and the internal control framework (IPPF-International Professional Practices Framework). It is very important to emphasize that it is not possible for companies to address all these risks they have to face, so they use the Internal Control Systems in order to significantly reduce them. The main purpose of this thesis is to highlight the importance of the proper function of internal control departments, through the eyes of employees of companies operating in the Greek market. Finally, the aim of this thesis is to draw some conclusions and to suggest possible improvements regarding the operation of internal control Systems implemented by the Greek Market Companies.

Keywords: Internal Audit, Internal Control Systems, Internal Control Effectiveness.

Εισαγωγή

Ο σύγχρονος επιχειρηματικός κλάδος αποτελείται από επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν βάσει του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Σκοπός τους είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους κατά τη διάρκεια των συνεχόμενων αλλαγών του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντός τους, η εκπλήρωση της στρατηγικής και των οργανωτικών στόχων τους καθώς και η σωστή διαχείριση των κινδύνων που αντιμετωπίζουν.

Επομένως, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να διαθέτουν κατάλληλο και εξειδικευμένο προσωπικό, ώστε να μπορούν να αναγνωρίσουν τους κινδύνους τους, να εφαρμόσουν τις κατάλληλες δικλίδες ασφαλείας όπου χρειάζεται και να βελτιώσουν τα οικονομικά τους αποτελέσματα.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Εσωτερικός Έλεγχος συμβάλλει μέσω της διασφάλισης της ακεραιότητας και της διαφάνειας στις διαδικασίες που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις καθώς και μέσω των ελέγχων που πραγματοποιεί, ώστε να κατευθύνει τις επιχειρήσεις τόσο ως προς το σημείο επίτευξης των στόχων τους, την διαχείριση των κινδύνων αλλά και τη βιωσιμότητά τους.

Στη σημερινή εποχή, ο Εσωτερικός Έλεγχος είναι ιδιαίτερα σημαντικός καθώς η λειτουργία του και οι δραστηριότητές του βοηθούν τη Διοίκηση της εκάστοτε εταιρείας να εντοπίζει τις αδυναμίες της, να αναγνωρίζει τις συνέπειες αυτών καθώς και να εφαρμόζει τις κατάλληλες διορθωτικές ενέργειες ώστε να τις αντιμετωπίσει. Ο Εσωτερικός Έλεγχος αποτελεί έναν σύμβουλο που προστατεύει την επιχείρηση και συνεχώς ενημερώνει τη Διοίκηση για το σημείο επίτευξης ή απόκλισης από τους στόχους της.

Η παρούσα διατριβή έχει ως στόχο να αναλύσει τη σημασία του Εσωτερικού Ελέγχου θέτοντας συγκεκριμένα ερωτήματα σε στελέχη του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα σχετικά με την αποτελεσματικότητα ενός Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου, τη σύνθεσή του και την ανεξαρτησία του. Αποτελείται από έξι κεφάλαια στα οποία επιχειρείται να

γίνει μια βαθιά εννοιολογική προσέγγιση της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου και των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου που εφαρμόζουν οι Ελληνικές Εταιρείες, καθώς και της αναγκαιότητας ύπαρξης ξεχωριστών τμημάτων Εσωτερικού Ελέγχου στην διάρθρωση της κάθε εταιρίας.

Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται σε μια ανάλυση της έννοιας του εσωτερικού ελέγχου τόσο ως προς τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου όσο και προς την εννοιολογική οριοθέτηση του εσωτερικού ελεγκτή. Στο μεταξύ, επιχειρείται μια ιστορική ανασκόπηση της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου και στη συνέχεια διενεργείται μια παρουσίαση των νόμων και κανονισμών που διέπουν τη λειτουργία των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου. Επιπλέον, γίνεται μια διάκριση των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης και των δραστηριοτήτων της και παρουσιάζονται οι βασικές αρμοδιότητες των εσωτερικών ελεγκτών, ενώ στο τέλος επισημαίνεται για ακόμη μία φορά η αναγκαιότητα της ύπαρξης του εσωτερικού ελέγχου για την σωστή λειτουργία των επιχειρήσεων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται ορισμένες έρευνες που σχετίζονται με τον εσωτερικό έλεγχο και κρίνεται ότι μπορούν να συμβάλουν στην εξαγωγή ορισμένων χρήσιμων συμπερασμάτων.

Τέλος, από το τρίτο έως το έκτο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία και το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα που πραγματοποιήθηκε καθώς και τα συμπεράσματα που προέκυψαν από αυτή την εργασία.

Κεφάλαιο 1^ο: Εννοιολογικό Πλαίσιο Εσωτερικού Ελέγχου

Αυτό το κεφάλαιο περιγράφει την ιστορική εξέλιξη του εσωτερικού ελέγχου και επίσης παρουσιάζει την εννοιολογική οριοθέτηση τόσο για τον εσωτερικό έλεγχο όσο και για τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου. Επίσης, προκειμένου ο αναγνώστης να κατανοήσει καλύτερα τον ορισμό αυτών των εννοιών, θα παρουσιαστεί η διάκριση μεταξύ των Εσωτερικών και Εξωτερικών Ελεγκτών.

1.1 Ιστορική Εξέλιξη Εσωτερικού Ελέγχου

Αν και ο Έλεγχος των επιχειρήσεων αναπτύχθηκε τα τελευταία χρόνια, η αναγκαιότητα του προέκυψε πολλά χρόνια νωρίτερα και συνδέθηκε κυρίως με τις λογιστικές εργασίες. Από ιστορικά στοιχεία που έχουν βρεθεί, ο έλεγχος πρωτοεμφανίστηκε ως έννοια στα προϊστορικά χρόνια με την ανταλλαγή αγαθών μεταξύ των ανθρώπων. Αυτές οι συναλλαγές μεταξύ των πρωτόγονων κοινωνιών επισήμαναν την αναγκαιότητα λογιστικού ελέγχου προκειμένου να υπάρχει αξιοπιστία στις συναλλαγές.

Στην Αρχαία Αίγυπτο, είχαν οριστεί από τον Φαραώ οι «Επιστάτες», οι οποίοι ήταν αρμόδιοι για τον έλεγχο της παραγωγής των σιτηρών και του προσδιορισμού της αντίστοιχης φορολογίας που προέκυπτε βάσει της παραγωγής των σιτηρών. Γραπτές αναφορές έδειξαν ότι το 3000 π.Χ. οι αρχαίοι κάτοικοι της Νινευή, η οποία ήταν περιοχή της Βαβυλώνας, χρησιμοποιούσαν λογιστικές αναφορές προκειμένου να εγυηθούν τη διαφάνεια των καθημερινών οικονομικών συναλλαγών (Ramamoorti, 2003· Sawyer, 1996). Στην αρχαία Αθήνα γύρω στο 300 π.Χ. το «Συνέδριο των Αναθεωρητών», το οποίο απαρτιζόταν από δέκα εφόρους, εκλεγμένους από το Λαό είχε δημιουργηθεί ως θεσμός για τον έλεγχο της χρηματοδότησης και των οικονομικών της πόλης-κράτους. Επιπλέον, ο «Υπεύθυνος» μαζί με τους «Λογιστές» έλεγχαν τους λογαριασμούς όσων είχαν κυβερνήσει και στη συνέχεια είχαν αποσυρθεί από τα δημόσια αξιώματα. Επίσης, έλεγχαν τα δημόσια δάνεια, τα οποία δίνονταν από τους τραπεζίτες στις πόλεις-κράτη χωρίς να πληρώνουν τόκους. Αντίστοιχα, στην υπόλοιπη αρχαία Ελλάδα συναντάμε τον «Εξεταστή» που είχε επιφορτιστεί με διάφορες λειτουργίες οικονομικού ελέγχου.

Στην Αρχαία Ρώμη, είχαν θεσμοθετηθεί οι «Κήνσορες» ή αλλιώς «Ταμίες», οι οποίοι ήταν υπεύθυνοι σε ότι αφορούσε τον έλεγχο των δημόσιων οικονομικών εξετάζοντας τους λογαριασμούς των διάφορων επαρχιών της Ρωμαϊκής αυτοκρατορίας και έχοντας υπό την επίβλεψη τους τον δημόσιο πλούτο.

Στα τέλη του Μεσαίωνα, η Ιταλία σηματοδότησε την αναγέννηση της Λογιστικής και η πόλη της Πίζας είχε τον δικό της εγγεγραμμένο ελεγκτή (Ramamoorti, 2003). Το 1581 στη Βενετία της Ιταλίας δημιουργήθηκε το πρώτο επίσημο «Collegio dei Raxonati» (Ένωση Επαγγελματιών Ελεγκτών), το οποίο ήταν ένας κρατικός θεσμός που ρύθμιζε και έλεγχε τις οικονομικές υποχρεώσεις του κράτους και έπαιξε σημαντικότατο ρόλο στα οικονομικά του κράτους (Φίλιος, 1984).

Ανάπτυξη συστημάτων ελέγχου εντοπίζεται και στην Αγγλία του 15^{ου} αιώνα στο Υπουργείο Οικονομικών, όπου τρία άτομα διατηρούσαν τρία διαφορετικά βιβλία εκ των οποίων το ένα κρατούσε ο Γραμματέας της Καγκελαρίας, το άλλο ο ταμίας και το τρίτο ο εκπρόσωπος του Βασιλείου. Όλες οι σελίδες των τριών βιβλίων έπρεπε να ήταν συνεπείς και να συμφωνούν μεταξύ τους και αυτό αποτελούσε μια μορφή εσωτερικού οικονομικού ελέγχου. Επίσης, για πρώτη φορά στην Αγγλία το 1525 συναντάμε τον όρο «ελεγκτής».

Οι οικονομικές κρίσεις των ετών 1825 και 1836, η ανάπτυξη της βιοτεχνίας και η ενίσχυση της βιομηχανίας συνέβαλαν στον πολλαπλασιασμό και τη συστηματοποίηση των ελέγχων στη Μεγάλη Βρετανία, έτσι η Αγγλία θεωρείται η πατρίδα της σύγχρονης λειτουργίας του Ελέγχου των επιχειρήσεων.

Στην Ελλάδα, επειδή μέχρι το 1955 δεν είχε θεσμοθετηθεί κάποιο όργανο που να έχει ως σκοπό τον έλεγχο και την διασφάλιση των οικονομικών των επιχειρήσεων και του κράτους, ιδρύθηκε το 1956 με βάση το Νόμο 3320 του 1955 το «Σώμα Ορκωτών Λογιστών», το οποίο στήθηκε με βάση το πρότυπο του αντίστοιχου Αγγλικού Σώματος. Τα βασικά όργανα του «Σώματος Ορκωτών Λογιστών», ήταν το εποπτικό Συμβούλιο και η Διοικούσα Επιτροπή. Η εισαγωγή των Ορκωτών Ελεγκτών και των προτύπων που εκδόθηκαν από το IAASB (International Assurance and Auditing Standards Board), όπως επίσης και του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας της IFAC (Διεθνής Ομοσπονδία Λογιστών) στοχεύουν στη διασφάλιση της επαγγελματικής ανεξαρτησίας των Ορκωτών Ελεγκτών και της διασφάλισης βασικών αρχών όπως η αμεροληψία και η διαφάνεια.

Στις μέρες μας ο εσωτερικός έλεγχος είναι ένα ανεπτυγμένο και αναγνωρισμένο επάγγελμα. Πριν από δέκα χρόνια, αν κάποιος απασχολούταν σε κάποια εταιρία σε τμήμα εσωτερικού ελέγχου, θα αντιμετώπιζε μια τελείως διαφορετική κατάσταση σε ότι αφορά την εφαρμογή, τις παρεχόμενες υπηρεσίες και την προσέγγιση που εφαρμοζόταν. Αν παρακολουθήσουμε την εξέλιξη του εσωτερικού ελέγχου, μπορούμε να δούμε ότι πριν από το 1941, όταν ιδρύθηκε το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, ο Εσωτερικός έλεγχος ήταν μόνο μια υποστηρικτική λειτουργία γραφείου για τις περισσότερες επιχειρήσεις, ενώ η τήρηση των ελεγκτικών αρχείων γινόταν με το χέρι και οι ελεγκτές χρειάζονταν μόνο για τον έλεγχο και την εύρεση σφαλμάτων στα λογιστικά στοιχεία μετά την ολοκλήρωση της αποτύπωσης των λογιστικών εγγραφών από τους λογιστές. Η ιδέα του εσωτερικού ελεγκτή αρχικά συνδεόταν με την αίσθηση ασφάλειας για τις επιχειρήσεις, ενώ πρωταρχικός στόχος της ήταν η ανίχνευση της απάτης (Pickett, 2003).

Αργότερα, το 1941 με την Ίδρυση του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών, δόθηκε έμφαση στη θεσμοθέτηση επαγγελματικών προτύπων, τα οποία διέπουν την λειτουργία των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου και την μεθοδολογία που ακολουθεί ο κάθε εσωτερικός ελεγκτής. Παράλληλα με αυτές τις εξελίξεις, το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Ελέγχου σε κάθε επιχείρηση, καθώς και οι εξωτερικοί ελεγκτές συνέβαλαν στην ενίσχυση του ρόλου του Εσωτερικού Ελεγκτή. Τέλος, έγιναν και σημαντικές αλλαγές στην θέση των εσωτερικών ελεγκτών μέσα στην επιχείρηση. Αφενός, απέκτησαν πλήρη μορφή ως ξεχωριστό τμήμα και τους ανατέθηκαν πρόσθετες δραστηριότητες και καθήκοντα, και αφετέρου, αναμόρφωσαν τις σχέσεις τους με τους ελεγχόμενους, προωθώντας με αυτό τον τρόπο την ανεξαρτησία των εσωτερικών ελεγκτών από τα υπόλοιπα στελέχη του κάθε οργανισμού και της κάθε επιχείρησης.

1.2 Εννοιολογική οριοθέτηση

Σύμφωνα με τον ορισμό του εσωτερικού ελέγχου από το Διεθνές Πλαίσιο Επαγγελματικών Πρακτικών της ΙΑ (IPPF), ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια ανεξάρτητη, αντικειμενική δραστηριότητα διασφάλισης και συμβουλευτικής που έχει σχεδιαστεί για να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες ενός οργανισμού. Βοηθά έναν οργανισμό να επιτύχει τους στόχους του φέρνοντας μια συστηματική, πειθαρχημένη προσέγγιση για την αξιολόγηση και τη βελτίωση της

αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου, ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης.

Προκειμένου να γίνει κατανοητή η έννοια του εσωτερικού ελέγχου, πρόκειται να γίνει μια σύγκριση μεταξύ των καθηκόντων των Εσωτερικών και των Εξωτερικών Ελεγκτών. Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι η κύρια λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου είναι η ακριβής αξιολόγηση των διαδικασιών που ακολουθεί μια επιχείρηση για κάθε λειτουργία της με την έκφραση αντικειμενικής γνώμης για την αποτελεσματικότητά τους. Επιπλέον, όσο πιο γρήγορα ενημερωθεί η διοίκηση μιας εταιρείας για τους κινδύνους που διέπουν την λειτουργία της, τόσο πιο αποτελεσματικά και άμεσα θα λάβει μέτρα για την διόρθωση των σφαλμάτων, επιτυγχάνοντας κατά αυτόν τον τρόπο, την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, καθώς και την μείωση του κινδύνου να συμβεί κάποια απάτη (Fraud risk).

Σύμφωνα με το COSO Internal Control-Integrated Framework, ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο πλαίσιο όχι μόνο στις Ηνωμένες Πολιτείες αλλά σε όλο τον κόσμο, ο εσωτερικός έλεγχος ορίζεται ευρέως ως μια ανεξάρτητη διαδικασία που πραγματοποιείται από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου και επιβλέπεται από το διοικητικό συμβούλιο της εταιρίας, σχεδιασμένη να παρέχει εύλογη διαβεβαίωση σχετικά με την επίτευξη των στόχων που σχετίζονται με τις λειτουργίες, την υποβολή εκθέσεων και τη συμμόρφωση της οντότητας με νόμους και κανονισμούς (Coso, 2007).

1.2.1 Ορισμός Εσωτερικού ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια ανεξάρτητη και ως εκ τούτου αντικειμενική δραστηριότητα που αξιολογεί τη λειτουργία των συστημάτων και των διαδικασιών των επιχειρήσεων ή των δημοσίων οργανισμών και παρέχει συμβουλές για την επίτευξη των στόχων με το χαμηλότερο κόστος για την επιχείρηση ή τον οργανισμό. Ταυτόχρονα, συμβάλλει στη βελτίωση των εσωτερικών διαδικασιών των επιχειρήσεων και χρησιμοποιεί τους ελέγχους (controls) ως όπλο για να μετριάσει τους κινδύνους (ρίσκο) που διατρέχει η εταιρεία. Με αυτόν τον τρόπο, ο εσωτερικός έλεγχος ελέγχει όλα τα μέρη ενός οργανισμού και εξετάζει εάν υπάρχουν ελλείψεις.

Σύμφωνα με την Επαγγελματική Ένωση Εσωτερικών Ελεγκτών των ΗΠΑ, η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου, περιλαμβάνει τις ενέργειες που υιοθετούνται από τη διοίκηση για τον σχεδιασμό, την οργάνωση και την καθοδήγηση. Οι ενέργειες αυτές

παρέχουν αξιολόγηση και διαβεβαίωση μέσω της έκφρασης γνώμης του Εσωτερικού Ελεγκτή (Chief Audit Executive) για την επίτευξη των ακόλουθων στόχων: α) οικονομική και επαρκής χρήση των πόρων, β) προστασία των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης, γ) αξιοπιστία και σωστή παρουσίαση των χρηματοοικονομικών πληροφοριών, δ) συμμόρφωση με πολιτικές, διαδικασίες, νόμους και κανονισμούς.

Προκειμένου να γίνει ευκολότερα αντιληπτός ο ρόλος του Εσωτερικού ελέγχου σε μία επιχείρηση θα πρέπει να αναλύσουμε το μοντέλο των τριών γραμμών Άμυνας (Three Lines of Defense Model) σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (Theiia).

Το μοντέλο αποτελείται από την πρώτη γραμμή άμυνας (υπεύθυνοι διαδικασιών/διαχειριστές κινδύνου/Managers), τη δεύτερη γραμμή άμυνας (Risk management) και την τρίτη γραμμή άμυνας (εσωτερικός έλεγχος). Κάθε γραμμή άμυνας αναφέρεται στα ανώτερα στελέχη (Board of Directors) της επιχείρησης, με την τρίτη γραμμή του εσωτερικού ελέγχου να αντιπροσωπεύει τον τελευταίο «τοίχο» πριν από τον εξωτερικό έλεγχο (τέταρτη γραμμή άμυνας) και τις ρυθμιστικές αρχές (πέμπτη γραμμή άμυνας).

Η ευθύνη της διοίκησης για την επίτευξη των οργανωτικών στόχων περιλαμβάνει ρόλους πρώτης και δεύτερης γραμμής.

Οι ρόλοι που αναφέρονται στην πρώτη γραμμή άμυνας ευθυγραμμίζονται πιο άμεσα με την παράδοση προϊόντων ή/και υπηρεσιών σε πελάτες του οργανισμού και περιλαμβάνουν τους ρόλους των λειτουργιών υποστήριξης. Οι ρόλοι που αναφέρονται στην δεύτερη γραμμή άμυνας παρέχουν βοήθεια στη διαχείριση του κινδύνου μέσω της συνεχούς επίβλεψης των διαδικασιών και της αξιολόγησης του ρίσκου που μπορεί να διέπει μια διαδικασία. Οι ρόλοι δεύτερης γραμμής μπορούν να επικεντρωθούν σε συγκεκριμένους στόχους διαχείρισης κινδύνου, όπως: συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς. Εναλλακτικά, οι ρόλοι δεύτερης γραμμής μπορεί να καλύπτουν μια ευρύτερη ευθύνη για την διαχείριση του κινδύνου, όπως η διαχείριση του επιχειρηματικού κινδύνου (ERM).

Οι ρόλοι που αναφέρονται στην τρίτη γραμμή άμυνας (εσωτερικός έλεγχος) περιλαμβάνουν τα παρακάτω:

- Διατήρηση της πρωταρχικής λογοδοσίας στο Ανώτατο διοικητικό όργανο (Board of Directors) και την ανεξαρτησία από τις ευθύνες της διαχείρισης (Independence).
- Επικοινωνία και συμβουλές στη διοίκηση σχετικά με την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα της διακυβέρνησης και της διαχείρισης κινδύνων για την υποστήριξη της επίτευξης των επιχειρησιακών στόχων και την προώθηση και διευκόλυνση της συνεχούς βελτίωσης.
- Αναφορά των καταστρατηγήσεων ως προς την ανεξαρτησία και την αντικειμενικότητα στο Ανώτατο διοικητικό όργανο και εφαρμογή δικλείδων διασφάλισης όπου απαιτείται (The institute of Internal Auditors, 2013).



Adapted model of Three Lines of Defence (The Institute of Internal Auditors, 2013)

1.2.2 Εσωτερικός Έλεγχος - Κώδικας Δεοντολογίας

Μια ακόμα ευθύνη του Εσωτερικού ελέγχου είναι η αξιολόγηση και διασφάλιση της τήρησης του Κώδικα Δεοντολογίας.

Κύριος σκοπός του Κώδικα Δεοντολογίας είναι η προώθηση της ηθικής κουλτούρας στο επάγγελμα του Εσωτερικού Ελέγχου. Για τη συμμόρφωση με το άρθ. 48, παράγραφος 2, υποπαράγραφος 2 του Νόμου 4795/2021 - ΦΕΚ 62/Α/17-4-2021 για τον Εσωτερικό Έλεγχο στο Δημόσιο Τομέα, οι Εσωτερικοί Ελεγκτές πρέπει να εφαρμόζουν και να υπερασπίζονται τις ακόλουθες αρχές :

- Ακεραιότητα: παρέχει εμπιστοσύνη στην κρίση του εσωτερικού ελεγκτή. Οι Εσωτερικοί Ελεγκτές πρέπει να εκτελούν το έργο τους με αξιοπιστία, ένταση και επαγγελματισμό. Επίσης, θα πρέπει να επιθεωρούν και να προβαίνουν στις σχετικές οδηγίες που ορίζει ο νόμος. Δεν πρέπει να εμπλέκονται σε πράξεις και με τρίτα πρόσωπα, που δυσφημίζουν το

επάγγελμα του εσωτερικού ελεγκτή. Η ακεραιότητα των εσωτερικών ελεγκτών εδραιώνει την εμπιστοσύνη και επομένως παρέχει τη βάση για την εμπιστοσύνη στην κρίση τους. Με βάση την αρχή της ακεραιότητας, οι ελεγκτές πρέπει να εκτελούν το έργο τους με ειλικρίνεια, επιμέλεια και υπευθυνότητα. Να τηρούν το νόμο και να κάνουν αποκαλύψεις που απαιτούνται από το νόμο και το επάγγελμα. Να μην συμμετέχουν εν γνώσει τους σε οποιαδήποτε παράνομη δραστηριότητα, ούτε να εμπλέκονται σε πράξεις που είναι απαξιοτικές για το επάγγελμα του εσωτερικού ελέγχου ή για τον οργανισμό. Να σέβονται και να συνεισφέρουν στους νόμιμους και ηθικούς στόχους του οργανισμού που απασχολούνται.

- Αντικειμενικότητα: Οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει να είναι αμερόληπτοι και να έχουν ισορροπημένη κρίση σε όλες τις σχετικές περιστάσεις που δεν επηρεάζονται από τα δικά τους συμφέροντα ή άλλα συμφέροντα. Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να επιδεικνύουν το υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής αντικειμενικότητας στη συλλογή, αξιολόγηση και κοινοποίηση πληροφοριών σχετικά με τη δραστηριότητα της επιχείρησης ή τη διαδικασία που εξετάζεται. Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει κάνουν μια ισορροπημένη αξιολόγηση όλων των σχετικών περιστάσεων και να μην επηρεάζονται αδικαιολόγητα από τα δικά τους συμφέροντα ή από άλλους κατά τη διαμόρφωση της κρίσης τους. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε καμία δραστηριότητα ή σχέση που μπορεί να βλάψει ή να θεωρηθεί ότι βλάπτει την αμερόληπτη κρίση τους. Αυτή η συμμετοχή περιλαμβάνει εκείνες τις δραστηριότητες ή σχέσεις που μπορεί να έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα του οργανισμού. Επίσης, δεν πρέπει να αποδέχονται οποιοδήποτε δώρο μπορεί να βλάψει ή να θεωρηθεί ότι βλάπτει την επαγγελματική τους κρίση. Τέλος, οφείλουν να γνωστοποιούν όλα τα σημαντικά γεγονότα που είναι γνωστά σε αυτούς, τα οποία, εάν δεν αποκαλυφθούν, ενδέχεται να αλλοιώσουν την αναφορά των υπό εξέταση δραστηριοτήτων.
- Εμπιστευτικότητα: Ο Εσωτερικός Ελεγκτής θεωρείται ότι χρησιμοποιεί το απόρρητο, καθώς δεν αποκαλύπτει κανενός είδους πληροφορίες χωρίς να λάβει την κατάλληλη εξουσιοδότηση, εκτός εάν υπάρχει νομική υποχρέωση για να το κάνει. Πρέπει να υπάρχει αξιοπιστία στις σχετικές πληροφορίες και επίσης, οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει να είναι προσεκτικοί στη

χρήση των αποκτηθέντων πληροφοριών καθώς, δεν πρέπει να τις χρησιμοποιούν για προσωπικό τους όφελος. Οι εσωτερικοί ελεγκτές σέβονται την αξία και την ιδιοκτησία των πληροφοριών που λαμβάνουν και δεν αποκαλύπτουν πληροφορίες χωρίς την κατάλληλη εξουσιοδότηση εκτός εάν υπάρχει νομική ή επαγγελματική υποχρέωση να το πράξουν. Πρέπει να είναι συνετοί ως προς τη χρήση και την προστασία των πληροφοριών που αποκτώνται κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και να μην χρησιμοποιούν τις πληροφορίες αυτές για οποιοδήποτε προσωπικό όφελος ή με οποιονδήποτε τρόπο που θα ήταν αντίθετος με το νόμο ή θα ήταν επιζήμιος για τους νόμιμους και ηθικούς στόχους του οργανισμού.

- Επάρκεια: Οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται κατά την εκτέλεση των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου. Πρέπει λοιπόν να συμμετέχουν μόνο σε εκείνες τις υπηρεσίες (συμβουλευτικές ή ελεγκτικές) για τις οποίες διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία. Επίσης πρέπει να εκτελούν υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα για την Επαγγελματική Πρακτική του Εσωτερικού Ελέγχου (IPPF) και να βελτιώνουν συνεχώς την επάρκειά, την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών τους (άρθ. 48, παράγραφος 2, υποπαράγραφος 2 του Νόμου 4795/2021 - ΦΕΚ 62/Α/17-4-2021).

1.2.3 Μηχανισμοί Εσωτερικού Ελέγχου

Οι μηχανισμοί εσωτερικού ελέγχου εναρμονίζουν τα συμφέροντα μεταξύ των διευθυντών (Directors) και των μετόχων (Shareholders & Stakeholders), θέτοντας ως ανεξάρτητο τρίτο τον Εσωτερικό ελεγκτή, προκειμένου να διασφαλίσει τα συμφέροντα των μετόχων και να ελαχιστοποιήσει την πιθανότητα να προκύψει το πρόβλημα της πρακτόρευσης (principal-agent problem). Οι κύριοι μηχανισμοί που επηρεάζουν τον βαθμό στον οποίο η διοίκηση μιας εταιρείας εκπροσωπεί τα συμφέροντα των μετόχων είναι οι εξής:

- Η επιλογή των Διευθυντών από το Διοικητικό συμβούλιο
- Ο καθορισμός της αποζημίωσης των Διευθυντών από το Διοικητικό Συμβούλιο ή την επιτροπή αποζημιώσεων

- Ο βαθμός εξασφάλισης της ανεξαρτησίας του Εσωτερικού Ελέγχου από τους Διευθυντές της εταιρίας μέσω της διπλής λειτουργίας αναφοράς των εσωτερικών ελεγκτών προς το Διοικητικό συμβούλιο της εταιρίας (functional reporting) και προς τους ορισμένους από το Διοικητικό συμβούλιο Διευθυντές της εταιρίας (Παπαστάθης Παντελής, 2013).

1.2.4 Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου

Ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου υποδεικνύει ένα οργανωμένο μοτίβο λειτουργιών και διαδικασιών σε ένα ολοκληρωμένο σύστημα ελέγχου που καθιερώνει τη διαχείριση και υπογραμμίζει την αποτελεσματική λειτουργία των οργανισμών (Cheung, T. Chi. and Qiang, Chen. 1997).

Βασικό κομμάτι στο σχεδιασμό ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου (Internal Control System-ICS) είναι η αξιολόγηση κινδύνου. Ο εσωτερικός έλεγχος είναι ένα μέσο για την προσέγγιση και την αξιολόγηση των παραμέτρων του κινδύνου. Ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου αποτελείται από όλες τις μεθόδους (controls) που χρησιμοποιεί η διοίκηση, προκειμένου να εντοπίζει απάτες και λάθη, σε ότι αφορά την ακρίβεια και τη συμπλήρωση των λογιστικών βιβλίων και την προετοιμασία όλων των σχετικών οικονομικών πληροφοριών.

Ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου περιλαμβάνει ένα σύνολο κανόνων, πολιτικών και διαδικασιών που εφαρμόζει μια επιχείρηση, προκειμένου να παράσχει κατευθυντήριες γραμμές προς το προσωπικό που απασχολεί, να αυξήσει την αποτελεσματικότητα και να ενισχύσει την τήρηση των πολιτικών που έχουν θεσπιστεί από την Διοίκηση της εταιρίας. Ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου περιλαμβάνει τα ακόλουθα πέντε στοιχεία:

- Έλεγχος του περιβάλλοντος (Control Environment): Αποτελεί την βάση κάθε συστήματος Εσωτερικού ελέγχου και απαρτίζεται από τις ηθικές αξίες, τις διαχειριστικές δεξιότητες, την ειλικρίνεια των εργαζομένων, την διευθυντική κατεύθυνση κ.λπ.
- Εκτίμηση κινδύνου (Risk Assessment): Μετά τον καθορισμό των στόχων της επιχείρησης, πρέπει να αξιολογηθούν οι εξωτερικοί και εσωτερικοί κίνδυνοι. Η διοίκηση (Management/Διευθυντές τμημάτων) καθορίζει τα μέσα ελέγχου του κινδύνου αφού εξετάσει τους κινδύνους που σχετίζονται με κάθε στόχο που έχει τεθεί από την ανώτερη διοίκηση (Shareholders/Μέτοχοι) της επιχείρησης.

- Δραστηριότητες ελέγχου (Control Activity): Η διοίκηση καθιερώνει ένα σύστημα ελεγκτικών δικλίδων (controls) για την πρόληψη του κινδύνου που σχετίζεται με κάθε στόχο που έχει τεθεί. Αυτές οι ελεγκτικές δικλίδες περιλαμβάνουν όλα εκείνα τα μέτρα που πρέπει να ακολουθήσουν οι εργαζόμενοι και στις περισσότερες περιπτώσεις είναι σε γραπτή μορφή.
- Πληροφορία και επικοινωνία (Communication and Information): Οι σχετικές πληροφορίες για τη λήψη μιας απόφασης πρέπει να συλλέγονται και να αναφέρονται εγκαίρως. Οι πληροφορίες και τα δεδομένα μπορεί να προέρχονται από εσωτερικές ή εξωτερικές πηγές. Η επικοινωνία είναι πολύ σημαντική για την επίτευξη των στόχων της διοίκησης. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν αντιληφθεί τι αναμένεται από αυτούς και πώς οι ευθύνες τους σχετίζονται με την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.
- Παρακολούθηση (Monitoring): Όταν ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου έχει εφαρμοστεί στην πράξη, η επιχείρηση παρακολουθεί την αποτελεσματικότητά του, προκειμένου να επιφέρει τις απαραίτητες αλλαγές εάν προκύψει οποιοδήποτε σοβαρό πρόβλημα ή αδυναμία του συστήματος.

Κάθε σύστημα εσωτερικού ελέγχου αποτελείται από μηχανισμούς ελέγχου και δικλίδες ασφαλείας, σχεδιασμένες να διασφαλίζουν την ομαλή λειτουργία μιας οντότητας και την έγκαιρη αντιμετώπιση των κινδύνων. Οι δικλίδες ασφαλείας (controls) διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες

- Προληπτικές (Preventive): στοχεύουν στην πρόληψη σφαλμάτων που μπορεί να επηρεάσουν την εύρυθμη λειτουργία μιας επιχείρησης. (πχ. Καθορισμός καθηκόντων και εξουσιοδοτήσεων ανά εργαζόμενο)
- Απολογιστικές (Detective): στοχεύουν στον εντοπισμό μιας παραβίασης μετά το συμβάν, όπως για παράδειγμα μια οικονομική ανασκόπηση ή έλεγχος μετά την πραγματοποίηση μιας δραστηριότητας. Συχνά οδηγούν στη λήψη διορθωτικών μέτρων. Ένα παράδειγμα απολογιστικής δικλίδας ελέγχου είναι μια καταμέτρηση φυσικών αποθεμάτων, η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ανιχνεύσει πότε τα πραγματικά αποθέματα δεν ταιριάζουν με αυτά των λογιστικών αρχείων.
- Καθοδηγητικές (Directive): είναι οι δικλίδες ασφαλείας που λαμβάνονται για την πρόκληση ή την ενθάρρυνση της εμφάνισης ενός επιθυμητού συμβάντος. Είναι ευρείας φύσης και ισχύουν για όλες τις καταστάσεις. Ένα παράδειγμα

Καθοδηγητικής δικλείδας ασφαλείας είναι ο «Κανονισμός λειτουργίας» μιας επιχείρησης, με τον οποίο υποχρεούνται να συμβαδίζουν όλοι οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση.

- Διορθωτικές (Corrective): περιλαμβάνουν τυχόν μέτρα που λαμβάνονται για την επιδιόρθωση ζημιών ή την επαναφορά πόρων και δυνατοτήτων στην προηγούμενη κατάστασή τους μετά από μη εξουσιοδοτημένη ή ανεπιθύμητη δραστηριότητα. Παραδείγματα διορθωτικών δικλείδων ασφαλείας περιλαμβάνουν την τροποποίηση μιας διαδικασίας ή τον ορισμό ενός επιβλέποντα (supervisor) σε μια διαδικασία.

Σημαντική προϋπόθεση για να λειτουργούν αποτελεσματικά οι δικλείδες ασφαλείας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου είναι να περιγράφονται με σαφήνεια και λεπτομέρεια ώστε να είναι εύκολα κατανοητές και αποδεκτές από όλους τους εργαζόμενους (OECD, 2018).

1.2.5 Ο σκοπός του συστήματος εσωτερικού ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να οριστεί ως ένα σύστημα που σχεδιάστηκε, εισήχθη και συντηρείται από τη διοίκηση και τα ανώτατα στελέχη μιας εταιρείας, προκειμένου:

- Να παρέχει διασφάλιση για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων, την συμμόρφωση με τις πολιτικές και τους νόμους και την προστασία των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας,
- Να διασφαλίζει ότι οι επιχειρηματικές συναλλαγές πραγματοποιούνται σύμφωνα με τις γενικές και ειδικές εξουσιοδοτήσεις που έχουν δοθεί από την διοίκηση,
- Να διασφαλίζει ότι υπάρχει διαδοχική και συστηματική καταγραφή κάθε συναλλαγής, με το ακριβές ποσό στον αντίστοιχο λογαριασμό και στη λογιστική περίοδο που πραγματοποιείται,
- Να παρέχει ασφάλεια στα περιουσιακά στοιχεία της εταιρείας από μη εξουσιοδοτημένη χρήση. Για το σκοπό αυτό, χρησιμοποιούνται συστήματα ασφάλειας για την παροχή προστασίας όπως φύλακες, αντικλεπτικές συσκευές, κάμερες παρακολούθησης κ.λπ.,
- Να συγκρίνει τα περιουσιακά στοιχεία που απεικονίζονται στα λογιστικά αρχεία της επιχείρησης με τα φυσικά περιουσιακά στοιχεία σε τακτά χρονικά

διαστήματα και σε περίπτωση που διαπιστωθεί διαφορά να το αναφέρει στους αρμόδιους για τη διακυβέρνηση (TCWG) της εταιρίας,

- Να επανεξετάζει τη λειτουργία του οργανισμού και τα κενά στις διαδικασίες που ακολουθούνται και να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για τη διόρθωση και την βελτίωσή τους,
- Να διασφαλίζει την βέλτιστη χρήση των πόρων της εταιρείας, δηλαδή των ανθρώπων, των υλικών, των μηχανημάτων και των ρευστών διαθεσίμων (Παπαστάθης Παντελής, 2013).

1.3 Εσωτερικοί και Εξωτερικοί Ελεγκτές

Με τον όρο Εσωτερικοί ελεγκτές, εννοούμε εκείνα τα άτομα που εργάζονται ως μέρος ενός οργανισμού ή μιας εταιρείας και ανακοινώνουν τις σημαντικές πληροφορίες μόνο στην επιτροπή ελέγχου της εταιρείας και στο διοικητικό συμβούλιο. Επίσης, οι εσωτερικοί ελεγκτές διαδραματίζουν συμβουλευτικό ρόλο, καθώς διαβεβαιώνουν (reasonable assurance) ότι τα οργανωτικά συστήματα της εταιρείας και οι πολιτικές διαχείρισης κινδύνου λειτουργούν ομαλά. Επιπλέον, οι εσωτερικοί ελεγκτές διαθέτουν προσόντα και είναι εκπαιδευμένοι στον τομέα του εσωτερικού ελέγχου ή και σε άλλους τομείς σχετικούς με την δραστηριότητα της εταιρίας στην οποία εργάζονται και πρέπει με κάθε τρόπο να προσπαθούν να διασφαλίσουν την ανεξαρτησία τους αφού εργάζονται στην ίδια επιχείρηση την οποία ελέγχουν. Το αντικείμενο της εργασίας των εσωτερικών ελεγκτών περιλαμβάνει κυρίως τον έλεγχο των διαδικασιών που ακολουθούνται από τους εργαζομένους της εταιρίας σε όλα τα στάδια από την πραγματοποίηση μιας διεργασίας μέχρι την αποτύπωση της στα λογιστικά βιβλία της εταιρίας. Οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι επαγγελματίες με βαθιά κατανόηση της επιχειρηματικής κουλτούρας, των συστημάτων και των διαδικασιών της επιχείρησης. Για αυτό το λόγο, οι Εσωτερικοί ελεγκτές παρέχουν διαβεβαίωση ότι οι εφαρμοσμένες ελεγκτικές δικλείδες ασφαλείας (controls) είναι επαρκείς για τον περιορισμό των κινδύνων, ότι οι διαδικασίες εταιρικής διακυβέρνησης είναι αποτελεσματικές και αποδοτικές και ότι οι οργανωτικοί στόχοι που έχουν τεθεί μπορούν να επιτευχθούν. Επιπλέον, οι εσωτερικοί ελεγκτές καταπιάνονται με την αξιολόγηση και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, την ανάλυση των ευκαιριών που μπορεί να προκύψουν σε συνδυασμό με την εξέταση των παγκόσμιων προκλήσεων και του γενικότερου περιβάλλοντος στο οποίο δραστηριοποιείται μια εταιρία, όπως επίσης και το κατά πόσο μπορεί να επηρεάσουν τα παραπάνω την εύρυθμη λειτουργία της

εταιρείας. Αυτή η ποικιλομορφία δραστηριοτήτων δίνει στους εσωτερικούς ελεγκτές μια ευρεία προοπτική και αντίληψη για τον οργανισμό και αυτό, με τη σειρά του, καθιστά τους εσωτερικούς ελεγκτές πολύτιμο πόρο για την εκτελεστική διοίκηση και το διοικητικό συμβούλιο συμβάλλοντας άμεσα στην επίτευξη των εταιρικών στόχων.

Από την άλλη πλευρά, με τον όρο Εξωτερικοί ελεγκτές εννοούμε τα ανεξάρτητα εκείνα άτομα που ελέγχουν μια εταιρεία ή έναν οργανισμό, ενώ ανακοινώνουν τα ευρήματα και την έκφραση της γνώμης τους επί των οικονομικών καταστάσεων με σχετικές αναφορές τους προς τους μετόχους της εταιρείας. Οι εξωτερικοί ελεγκτές είναι εξειδικευμένοι λογιστές και υποβάλλουν την έκθεσή τους σε ετήσια βάση. Η έκθεση εξωτερικού ελέγχου δείχνει εάν τα κονδύλια των οικονομικών καταστάσεων παρουσιάζονται σε εύλογη αξία. Το αντικείμενο της εργασίας τους είναι ο έλεγχος των λογαριασμών, του ισολογισμού και των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων (Παπαδάτου Θεοδώρα, 2005).

Μερικές από τις βασικές διαφορές μεταξύ των λειτουργιών εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου, οι είναι οι παρακάτω:

- Οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι υπάλληλοι της εταιρείας, ενώ οι εξωτερικοί ελεγκτές είναι εξωτερικοί συνεργάτες και συνήθως εργάζονται για μια εξωτερική ελεγκτική εταιρεία (πχ. EY, PWC, KPMG, DELOITTE).
- Οι εσωτερικοί ελεγκτές προσλαμβάνονται από την εταιρεία, ενώ οι εξωτερικοί ελεγκτές διορίζονται με ψήφο από την Γενική Συνέλευση των μετόχων.
- Οι εσωτερικοί ελεγκτές δεν χρειάζεται να είναι ορκωτοί λογιστές (CPA), ενώ οι εξωτερικοί ελεγκτές πρέπει οπωσδήποτε να είναι πιστοποιημένοι από την αντίστοιχη ένωση ορκωτών λογιστών της χώρας στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους (πχ. για την Ελλάδα το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών-ΣΟΕΛ).
- Οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι υπεύθυνοι έναντι της διοίκησης της εταιρείας, ενώ οι εξωτερικοί ελεγκτές είναι υπεύθυνοι έναντι των μετόχων.
- Οι εσωτερικοί ελεγκτές μπορούν να εκδώσουν τα ευρήματά τους σε κάθε μορφή έκθεσης, ενώ οι εξωτερικοί ελεγκτές πρέπει να χρησιμοποιούν συγκεκριμένες φόρμες για τις ελεγκτικές γνώμες και τις επιστολές διαχείρισης που αποστέλλουν προς τους μετόχους της ελεγχόμενης εταιρείας. Αυτές οι

φόρμες συνήθως εκδίδονται από την εποπτεύουσα αρχή (πχ. για την Ελλάδα η Επιτροπή Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων-ΕΛΤΕ)

- Οι εκθέσεις του τμήματος εσωτερικού ελέγχου χρησιμοποιούνται από τη διοίκηση (εσωτερικό έγγραφο), ενώ οι εκθέσεις των εξωτερικών ελεγκτών είναι διαθέσιμες και μπορούν να χρησιμοποιηθούν από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως τους επενδυτές, τους πιστωτές και τους δανειστές της επιχείρησης.
- Οι εσωτερικοί ελεγκτές μπορούν να αξιοποιηθούν για την παροχή συμβουλών προς τους υπόλοιπους εργαζομένους της επιχείρησης προκειμένου να βελτιώσουν τις διαδικασίες που εκτελούν, ενώ οι εξωτερικοί ελεγκτές δεν έχουν ως αντικείμενο την παροχή συμβουλών για μεμονωμένες διαδικασίες.
- Οι εσωτερικοί ελεγκτές θα εξετάσουν θέματα που σχετίζονται με τις επιχειρηματικές πρακτικές και τους κινδύνους της εταιρείας, ενώ οι εξωτερικοί ελεγκτές εξετάζουν αποκλειστικά τα οικονομικά στοιχεία και εκδίδουν γνώμη σχετικά με το αν απεικονίζονται τα κονδύλια της εταιρίας σε εύλογη αξία στις οικονομικές καταστάσεις της εταιρίας.
- Οι εσωτερικοί έλεγχοι διενεργούνται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, ενώ οι εξωτερικοί ελεγκτές διενεργούν έναν μόνο ετήσιο έλεγχο ή σε ορισμένες περιπτώσεις εξαμηνιαία επισκόπηση των οικονομικών καταστάσεων (Παπαδάτου Θεοδώρα, 2005).

Συνοψίζοντας, οι δύο ελεγκτικές λειτουργίες μοιράζονται μια λέξη στα ονόματά τους (την λέξη ελεγκτής), αλλά κατά τα υπόλοιπα είναι αρκετά διαφορετικές μεταξύ τους. Οι μεγαλύτερες σε μέγεθος και πολυπλοκότητα επιχειρήσεις εφαρμόζουν συνήθως και τις δύο λειτουργίες, διασφαλίζοντας έτσι ότι τα στοιχεία του ενεργητικού τους, οι διαδικασίες που εφαρμόζονται αλλά και ο τρόπος απεικόνισης των οικονομικών τους καταστάσεων εξετάζονται με προσοχή σε τακτά χρονικά διαστήματα.

1.4 Η Αποτελεσματικότητα του Εσωτερικού Ελέγχου

Μια αποτελεσματική λειτουργία εσωτερικού ελέγχου μπορεί να έχει πολύ θετικό αντίκτυπο σε έναν οργανισμό προσφέροντας τα μέγιστα στην βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών του τμήματος εσωτερικού ελέγχου. Για αυτό το λόγο, σύμφωνα με το πρότυπο 1300 του Διεθνούς Πλαισίου Επαγγελματικών Πρακτικών (IPPF), απαιτείται από τον επικεφαλής του τμήματος εσωτερικού ελέγχου (Chief Audit Executive - CAE) να αναπτύξει και να διατηρεί ένα πρόγραμμα

διασφάλισης και βελτίωσης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών (Quality Assurance and Improvement Program - QAIP) ως μέρος της λειτουργίας του τμήματος εσωτερικού ελέγχου της εταιρίας. Αυτό το πρόγραμμα απαρτίζεται από τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- Ο επικεφαλής του τμήματος εσωτερικού ελέγχου πρέπει να επιλέξει τα άτομα που θα απαρτίζουν την ομάδα του QAIP, εξασφαλίζοντας ότι αυτά τα άτομα δεν είναι υπεύθυνα για την διεξαγωγή των ελεγκτικών διαδικασιών που πρόκειται να αξιολογήσουν.
- Το Πρότυπο 1310 απαιτεί το QAIP να περιλαμβάνει εσωτερικές αξιολογήσεις, που προκύπτουν από τη συνεχή παρακολούθηση και περιοδικές αυτοαξιολογήσεις από τους εσωτερικούς ελεγκτές των διαδικασιών που έχουν ήδη ελεγχθεί. Επιπλέον, σύμφωνα με το Πρότυπο 1312 πρέπει να διενεργείται μια αξιολόγηση από κάποιον ανεξάρτητο τρίτο αξιολογητή (εξωτερικό συνεργάτη) τουλάχιστον μία φορά κάθε πέντε χρόνια. Ο ρόλος των εσωτερικών και εξωτερικών αξιολογήσεων είναι να εξετάζουν το βαθμό στον οποίο οι διαδικασίες που ακολουθούν οι εσωτερικοί ελεγκτές συμβαδίζουν με τον Κώδικα Δεοντολογίας και τα Πρότυπα Εσωτερικού ελέγχου.
- Καθ' όλη τη διάρκεια μιας αξιολόγησης, πρέπει να υπάρχει ανοιχτή επικοινωνία μεταξύ των ατόμων που απαρτίζουν την ομάδα του QAIP και της υπό εξέταση ομάδας Εσωτερικού ελέγχου (Παπαστάθης Παντελής, 2013).
- Σε ότι αφορά τις εσωτερικές αξιολογήσεις, σε συχνότητα που συμφωνείται μεταξύ του Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου (Chief Audit Executive-CAE) και της Επιτροπής ελέγχου ή του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας (τουλάχιστον σε ετήσια βάση), τα αποτελέσματα του QAIP μπορούν να παρουσιαστούν στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, στο Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου και στην Επιτροπή ελέγχου ή στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας για να διασφαλιστεί η επίγνωση των δυνατών σημείων και των ευρημάτων του QAIP. Επίσης η έκθεση του προγράμματος αξιολόγησης συμπεριλαμβάνει τρεις βαθμολογίες για το τμήμα εσωτερικού ελέγχου της εταιρίας: «Γενικά Συμμορφώνεται» (Generally Conforms), «Συμμορφώνεται μερικώς» (Partially Conforms) ή «Δεν συμμορφώνεται» (Does Not Conform). Μια βαθμολογία «Γενικά Συμμορφώνεται» δεν μπορεί να περιλαμβάνει ελέγχους με τυχόν ευρήματα που θα μπορούσαν να θέσουν υπό αμφισβήτηση το συμπέρασμα του

ελέγχου, σημαντικές αποκλίσεις από τις πολιτικές της εταιρίας ή ουσιαστικά σφάλματα και παραλείψεις στις εκθέσεις ελέγχου που έχουν εκπονηθεί από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου της εταιρίας.

- Για αξιολογήσεις με βαθμολογία «Συμμορφώνεται μερικώς» ή «Δεν συμμορφώνεται», ενδέχεται να ζητηθεί από τον Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου να υποβάλει ένα σχέδιο δράσης για την αποκατάσταση των ευρημάτων ή την εφαρμογή των συστάσεων του προγράμματος QAIIP. Ένα σχέδιο δράσης συνήθως περιλαμβάνει πρόσθετη εκπαίδευση για τους εσωτερικούς ελεγκτές (Παπαστάθης Παντελής, 2013).
- Σε ότι αφορά τις εξωτερικές αξιολογήσεις ακολουθούν το ίδιο μοτίβο με τις εσωτερικές που αναφέρθηκε παραπάνω.

1.5 Ελεγκτική Επιτροπή

Η Επιτροπή Ελέγχου είναι ένα ανεξάρτητο συμβούλιο με αυξημένες αρμοδιότητες, το οποίο αποτελείται από ανώτερα στελέχη και λειτουργεί και ορίζεται με απόφαση του Διοικητικού συμβουλίου της εταιρίας. Η επιτροπή ελέγχου εξετάζει σημαντικά λογιστικά θέματα και επαγγελματικές και κανονιστικές ανακοινώσεις που μπορεί να επηρεάσουν την εταιρία και αναφέρει τα ευρήματά της στη διοίκηση προκειμένου να αξιολογηθούν οι πιθανές επιπτώσεις που μπορεί να υπάρξουν στις οικονομικές καταστάσεις της εταιρίας. Η Ελεγκτική Επιτροπή με τη διοίκηση και με τους εξωτερικούς ελεγκτές, εξετάζει τα αποτελέσματα της έκθεσης του εξωτερικού ελέγχου. Οι επιτροπές ελέγχου συνεδριάζουν ξεχωριστά με τους εξωτερικούς ελεγκτές για να συζητήσουν θέματα που η επιτροπή ή οι ελεγκτές πιστεύουν ότι πρέπει να συζητηθούν ιδιωτικά. Εκτός από τους εξωτερικούς ελεγκτές, η ελεγκτική επιτροπή εξετάζει και τις προτεινόμενες προσεγγίσεις εσωτερικού ελέγχου και χειρίζεται τον συντονισμό των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου με τους εσωτερικούς ελεγκτές. Όταν υπάρχει λειτουργία εσωτερικού ελέγχου σε μια επιχείρηση, η επιτροπή ελέγχου πρέπει να επανεξετάζει και να εγκρίνει τις σχεδιασμένες ελεγκτικές διαδικασίες (σχέδιο ελέγχου), να επανεξετάζει τη στελέχωση και την οργάνωση της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου και να συναντά τους εσωτερικούς ελεγκτές και τη διοίκηση σε συχνή βάση για να συζητούν σημαντικά θέματα ή ευρήματα που μπορεί να προκύψουν.

Οι επιτροπές ελέγχου καθορίζουν τις αμοιβές των εξωτερικών ελεγκτών καθώς και του τμήματος εσωτερικού ελέγχου. Επιπλέον, η Επιτροπή Ελέγχου είναι αυτή που

ελέγχει την αποτελεσματικότητα των εσωτερικών ελέγχων, ενώ αναφέρει στη διοίκηση ορισμένες παρατηρήσεις και άλλα σημαντικά ευρήματα. Μερικές ακόμα από της αρμοδιότητες της επιτροπής ελέγχου είναι οι ακόλουθες:

- Να παρακολουθεί και να αξιολογεί περιοδικά την επάρκεια της οργανωτικής δομής της εταιρείας και του συστήματος εσωτερικού ελέγχου
- Να εξετάζει τις διαδικασίες που ακολουθούνται για την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων και των πληροφοριών που παρουσιάζονται στους μετόχους της εταιρείας
- Να υποστηρίζει το έργο των εξωτερικών και των εσωτερικών ελεγκτών για να τους διευκολύνει να έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες που χρειάζονται για να ολοκληρώσουν την εργασία τους
- Είναι αρμόδια τόσο για τον διορισμό ελεγκτών όσο και για τον καθορισμό του ύψους της αμοιβής τους
- Είναι αρμόδια για τη θέσπιση του Κανονισμού Λειτουργίας, των διαδικασιών οργάνωσης και της διαχείρισης αποφάσεων
- Ασκεί εποπτεία στη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και διευκολύνει το έργο της
- Συνεργάζεται μαζί της για τη διαμόρφωση του ετήσιου προγράμματος ελέγχου
- Είναι τελικά υπεύθυνη για τα αποτελέσματα των εσωτερικών ελέγχων
<https://www.ffgroup.com/el/ependytes/etairikidiakyvernisi/epitropi-elenchou/>

Από τον Απρίλιο του 2003, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (SEC) ενέκρινε έναν κανόνα που καθοδηγεί τα εθνικά χρηματιστήρια να απαγορεύουν την εισαγωγή οποιουδήποτε τίτλου εκδότη (εταιρίας) που δεν συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις της επιτροπής ελέγχου που επιτάσσει ο νόμος Sarbanes-Oxley του 2002. Οι απαιτήσεις αφορούν:

- την ανεξαρτησία των μελών της επιτροπής ελέγχου.
- την ευθύνη της επιτροπής ελέγχου να επιλέγει και να επιβλέπει τον ανεξάρτητο εξωτερικό ελεγκτή των οικονομικών καταστάσεων της εταιρίας

- την ύπαρξη διαδικασιών για τον χειρισμό παραπόνων σχετικά με τις λογιστικές πρακτικές της εταιρίας (complaint management).
- την ύπαρξη πλαισίου εσωτερικού ελέγχου των διαδικασιών της εταιρίας

Κεφάλαιο 2^ο: Ανασκόπηση βιβλιογραφίας για τον εσωτερικό έλεγχο

Αρχικά, η μελέτη των Willie Hackett και Sybil C. Mobley το 1976 ανακεφαλαιώνει τα ευρήματα των ιστορικών που έχουν μελετήσει την ιστορική εξέλιξη του εσωτερικού ελέγχου. Μόλις οι πρώτοι επιχειρηματίες σχεδίασαν μια μέθοδο για την απόκτηση κερδών, προσπάθησαν να δημιουργήσουν νέους τρόπους για τον έλεγχο και την προστασία των κερδών τους. Οι Willie Hackett και Sybil C. Mobley, ανέφεραν επίσης στην έρευνά τους, ότι από τη στιγμή που τα κέρδη διευρύνθηκαν, οι επιχειρηματίες αναγνώρισαν ότι η πλήρης εμπιστοσύνη ήταν το βασικό στοιχείο και η πιο κερδοφόρα πολιτική, καθιερώνοντας έτσι νέες μορφές ελέγχου. Επίσης, οι συγγραφείς επισημαίνουν ορισμένους παράγοντες που συμβάλλουν στη συνεχή ανάπτυξη του εσωτερικού ελέγχου, οι οποίοι είναι οι παρακάτω:

- η δυσκολία ανάπτυξης ενός ελέγχου λόγω του μεγάλου όγκου συναλλαγών,
- η ανάγκη μείωσης του κόστους του εξωτερικού ελέγχου,
- οι εξελιγμένες τεχνικές ελέγχου για την έγκαιρη παροχή ανατροφοδότησης για λάθη και απάτες, την παροχή ειδικής ανάλυσης και τη διασφάλιση εσωτερικών διοικητικών ελέγχων,
- η ανάγκη διασφάλισης της συμμόρφωσης των λογιστικών διαδικασιών και της συνέπεια των εφαρμογών και επίσης της επαλήθευσης των συναλλαγών και της αναφοράς των κερδών,
- η αύξηση της εξάρτησης από το σύστημα εσωτερικού ελέγχου καθώς η διαδικασία εξωτερικού ελέγχου έχει μετατοπιστεί από την επανεξέταση των προηγούμενων πράξεων σε μια αναθεώρηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

Όσον αφορά τη μελέτη του M. Gareth το 1980, ανέλυσε τον ρόλο του εσωτερικού ελεγκτή και τις συγκρούσεις μεταξύ του ελεγκτή και του ελεγχόμενου, από μια οπτική γωνία που τονίζει την πλουραλιστική φύση της οργανωτικής δομής της ζωής. Για την έρευνά του, χρησιμοποίησε ερωτηματολόγια που απαντήθηκαν από εσωτερικούς ελεγκτές σε διάφορα τμήματα, όπως αστυνομικά τμήματα (40 απαντήσεις), εκπαιδευτικά ιδρύματα (172 απαντήσεις) και κοινωνικές υπηρεσίες (138

απαντήσεις). Τα αποτελέσματα της έρευνάς του έδειξαν ότι, η ελεγκτική λειτουργία εμφανίστηκε για πρώτη φορά ως μέρος μιας διαδικασίας διαχείρισης με την ίδρυση του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών και επαγγελματικών προτύπων, δίνοντας έμφαση σε αυτό ως υπηρεσία της Διοίκησης. Το συμπέρασμα αυτής της έρευνας ήταν ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές ασκούν μόνο ελεγκτικά και συμβουλευτικά καθήκοντα, ενώ ο συγγραφέας ενημερώνει ότι πολλά προβλήματα προκύπτουν από τις εγγενείς συγκρούσεις μεταξύ εσωτερικών ελεγκτών και ελεγχόμενων και απαιτείται αναμόρφωση των σχέσεων τους.

Επιπλέον, η μελέτη του Celal M., το 1989, εξέτασε τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου στις τουρκικές τράπεζες και χρησιμοποίησε ως μεθοδολογία είκοσι πέντε ερωτηματολόγια, τα οποία εστάλησαν σε εσωτερικούς ελεγκτές σε διάφορες Τράπεζες σε όλη την Τουρκία. Απαντήθηκαν δεκατέσσερα από τα ερωτηματολόγια. Επίσης, έστειλε ενενήντα ερωτηματολόγια στους ελεγκτές, πενήντα από τα οποία απαντήθηκαν. Οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων Celal δείχνουν ότι η σημασία του εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα ενισχύθηκε από τη χρήση τεχνολογίας (υπολογιστές) και από την επέκταση του Τραπεζικού Συστήματος παγκοσμίως. Επιπλέον, τα αποτελέσματα της έρευνάς του έδειξαν ότι το πλήθος των εσωτερικών ελεγκτών συνδέονται άμεσα με το μέγεθος της Τράπεζας.

Ο Rocco, R. V. το 1996, σχεδίασε μια μελέτη προκειμένου να εξετάσει το ρόλο των επαγγελματικών οργανώσεων, των κυβερνητικών φορέων, των διεθνών λογιστικών και ελεγκτικών οργανισμών για τη δημοσιοποίηση των προτύπων σχετικά με την ανεξαρτησία των ελεγκτών σε τοπικό και διεθνές επίπεδο. Συγκεκριμένα, η παρούσα μελέτη εστιάζει στον ρόλο του Αμερικανικού Ινστιτούτου Ορκωτών Λογιστών, του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και του Υπουργείου Οικονομικών της κυβέρνησης των ΗΠΑ. Προκειμένου να υποστηρίξει τα συμπεράσματα της έρευνάς του, ο Rocco πραγματοποίησε μια ιστορική ανασκόπηση και η βιβλιογραφική του έρευνα κατέληξε στο γεγονός ότι η ανεξαρτησία θεωρείται ο πυλώνας του ελεγκτικού και του λογιστικού επαγγέλματος.

Επιπλέον, το 2001 διεξήχθη μια άλλη έρευνα από τους Λουκή, Ε. και Σπινέλλη, Δ., η οποία υπογράμμισε τη σημασία της ασφάλειας των συστημάτων πληροφορικής. Έστειλαν δείγμα ενενήντα ερωτηματολογίων σε ελληνικούς δημόσιους οργανισμούς και το ποσοστό των απαντήσεων ήταν 59%. Το συμπέρασμα που κατέληξαν ήταν ότι

ο ελληνικός δημόσιος τομέας έχει ένα βασικό επίπεδο ευαισθητοποίησης σχετικά με την ασφάλεια των πληροφοριακών συστημάτων. Από την άλλη πλευρά, εξέφρασαν ανησυχία σχετικά με την διατήρηση της ιδιωτικότητας των Ψηφιακών δεδομένων, επειδή μόνο ένα μικρό ποσοστό των εταιριών του δείγματος είχε αναπτύξει μια ολοκληρωμένη, συστηματική προσέγγιση για τα συστήματα ασφάλειας των πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου.

Το 1994, ο Ali, N. Azad διεξήγαγε μια έρευνα και έστειλε ένα ερωτηματολόγιο σε ένα τυχαίο δείγμα 638 εσωτερικών ελεγκτών που ήταν μέλη του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών και έλαβε 262 απαντήσεις με ποσοστό ανταπόκρισης άνω του 41%. Τα αποτελέσματα της έρευνας αποκάλυψαν μια δυσλειτουργική συμπεριφορά των εσωτερικών ελεγκτών υπό την πίεση του χρόνου. Έτσι στην έρευνά του ο Ali, N. Azad ανέφερε τις συνέπειες των παραπάνω και πρότεινε ορισμένα μέτρα για την επίλυσή τους. Συγκεκριμένα, η λειτουργία της συμμόρφωσης και του οικονομικού ελέγχου ήταν πιο ευάλωτες στη δυσλειτουργική συμπεριφορά από τον έλεγχο των διαδικασιών. Οι τέσσερις κύριες δυσλειτουργίες στη συμπεριφορά των εσωτερικών ελεγκτών σε σχέση με το χρόνο είναι τα μέτρα ελέγχου των διαδικασιών, η ανεπαρκής εποπτεία, η υπερβολική εξάρτηση από το υπόλοιπο προσωπικό της εταιρίας (τους ελεγχόμενους) και οι πιέσεις του χρονικού προϋπολογισμού που έχει τεθεί κατά τον σχεδιασμό των ελεγκτικών διαδικασιών λόγω της προσπάθειας περιορισμού του κόστους.

Στην έρευνά τους, οι Burnaby, P. and Hass, S. (2009) χρησιμοποίησαν ερευνητικά ερωτηματολόγια για να επιτύχουν τους στόχους τους. Επικεντρώθηκαν στην μελέτη της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τα Πρότυπα του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών. Για το σκοπό τους χρησιμοποίησαν ερωτηματολόγια τα οποία στάλθηκαν σε 99.000 μέλη του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών σε 91 χώρες. Λήφθηκαν υπόψη 9.366 απαντήσεις που είναι ποσοστό 9,5% συνολικά. Τα συμπεράσματα δείχνουν την απαραίτητη συμμόρφωση των εσωτερικών ελεγκτών με τα Διεθνή Πρότυπα Εσωτερικού Ελέγχου όσον αφορά τα καθήκοντά τους.

Η μελέτη του Haron H. το 2004 αναδεικνύει το γεγονός ότι οι εξωτερικοί ελεγκτές βασίζονται στους εσωτερικούς ελεγκτές («rely on controls»-ιδιαίτερα σε ότι αφορά στις οικονομικές καταστάσεις των εταιριών). Ο Haron διεξήγαγε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο εστάλη σε διάφορες ελεγκτικές εταιρείες της Νότιας

Μαλαισίας (οι περισσότεροι από αυτούς που απάντησαν ήταν διευθυντές και μέλη Διοικητικών Συμβουλίων εταιριών). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα απαραίτητα χαρακτηριστικά που αξιολογούσαν οι εξωτερικοί ελεγκτές για τους εσωτερικούς ελεγκτές των υπό έλεγχο εταιριών προκειμένου να βασιστούν στην εργασία τους ήταν η λειτουργικότητα, η ανταγωνιστικότητα και η ανεξαρτησία τους σε σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό της εταιρίας.

Κεφάλαιο 3^ο: Μεθοδολογία και σκοπός της έρευνας

3.1 Μέθοδος που ακολουθήθηκε

Στην παρούσα μελέτη, η μεθοδολογία που κρίθηκε ως καταλληλότερη και που τελικά ακολουθήθηκε, είναι η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση, μια μέθοδος που χρησιμοποιείται από το μεγαλύτερο πλήθος των μελετητών (Πεδιατίδης, 2009). Η ποσοτική έρευνα υιοθετεί την επιστημονική παράδοση των φυσικών επιστημών δίνοντας έμφαση στην αιτιότητα, τις μετρήσεις και τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων (Cohen & Masion, 2012). Πλεονεκτήματα της ποσοτικής έρευνας αποτελούν τα εξής:

- εξετάζει μεταβλητές που μπορούν να μετρηθούν και να ποσοτικοποιηθούν, με στατιστικές μεθόδους,
- απευθύνεται σε μεγάλο κοινό κι έτσι τα αποτελέσματα μπορούν να γενικευθούν καθώς είναι αξιόπιστα και φανερώνουν μια ακριβή απεικόνιση του πλήθους που ερευνάται.
- Επιπλέον, μεταξύ του ερευνητή και των υποκειμένων παρεμβάλλεται το όργανο συλλογής δεδομένων, στην περίπτωσή μας το ερωτηματολόγιο, χωρίς την προσωπική εμπλοκή του ερευνητή (Cohen & Masion, 2012) επιδιώκοντας έτσι την αντικειμενική επιβεβαίωση των αποτελεσμάτων (Κωστή, 2014).
- Τέλος, στην ποσοτική έρευνα μπορεί να πραγματοποιηθεί επαναδιεξαγωγή αυτής ή διεξαγωγή παρόμοιας έρευνας με χαμηλό κόστος.

Παράλληλα, η ποσοτική ερευνά παρουσιάζει τις παρακάτω αδυναμίες:

- Οι ερευνώμενοι απαντούν σε συγκεκριμένες ερωτήσεις με περιορισμένο αριθμό και τύπο απαντήσεων, με αποτέλεσμα να απουσιάζουν οι αυθόρμητες απαντήσεις και οι απαντήσεις που δεν έχουν ενταχθεί στο ερωτηματολόγιο.
- Επιπρόσθετα, η ποσοτική έρευνα στοχεύει στη διεξαγωγή διαχρονικών γενικεύσεων, όμως τα συμπεράσματά της έχουν βασιστεί σε παρατηρήσεις που έχουν πραγματοποιηθεί μια φορά (Παπαγεωργίου, 2014).

3.2. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Η έρευνα που ακολουθεί επικεντρώνεται στην καταγραφή πληροφοριών και απόψεων από τους υπαλλήλους του Δημόσιου και του Ιδιωτικού Τομέα σχετικά με το πόσο σημαντική και αποτελεσματική θεωρούν την ύπαρξη τμήματος εσωτερικού ελέγχου στην επιχείρηση ή στον φορέα όπου απασχολούνται.

Η επιλογή των ακόλουθων ερωτημάτων έχει ως στόχο την ανάδειξη της σημαντικότητας της ύπαρξης ενός Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου. Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου είτε αφορά το Δημόσιο Τομέα είτε τον Ιδιωτικό Τομέα, πρέπει να αποτελείται από εσωτερικούς ελεγκτές με εξειδικευμένες γνώσεις, δεξιότητες και λοιπές ικανότητες που απαιτούνται για την εκπλήρωση των ατομικών καθηκόντων τους. Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου πρέπει συλλογικά να κατέχει ή να αποκτήσει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις λοιπές ικανότητες που απαιτούνται για την εκπλήρωση των υποχρεώσεών της. Επιπρόσθετα, πρέπει να είναι ανεξάρτητη και οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να είναι αντικειμενικοί κατά την εκτέλεση του έργου τους.

Με τον όρο «Ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου να εκτελέσει καθήκοντα με αμερόληπτο τρόπο. Προκειμένου να επιτευχθεί ο απαραίτητος βαθμός ανεξαρτησίας, ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου έχει άμεση και απρόσκοπτη πρόσβαση στην ανώτερη διοίκηση και το συμβούλιο. Αυτό κατορθώνεται μέσω μιας αμφίδρομης σχέσης αναφοράς. Οι απειλές κατά της ανεξαρτησίας πρέπει να αντιμετωπίζονται σε ατομικό επίπεδο ελεγκτή, σε επίπεδο έργου, αλλά και σε λειτουργικό και οργανωτικό επίπεδο».

Με τον όρο «Αντικειμενικότητα νοείται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στους εσωτερικούς ελεγκτές να εκτελούν το έργο τους όπως πιστεύουν οι ίδιοι και να μη δέχονται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Η αντικειμενικότητα απαιτεί να μην επηρεάζεται η κρίση των ελεγκτών για θέματα ελέγχου από άλλους. Οι απειλές κατά της αντικειμενικότητας πρέπει να αντιμετωπίζονται σε ατομικό επίπεδο ελεγκτή, σε επίπεδο έργου, αλλά και σε λειτουργικό και οργανωτικό επίπεδο» (Διεθνή Πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου).

Σύμφωνα με τον ανωτέρω στόχο της έρευνας, τίθενται τα κάτωθι ερευνητικά ερωτήματα στους συμμετέχοντες:

1. Η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις διαφέρει ανάλογα με τα άτομα που απαρτίζουν το τμήμα του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις που εργάζονται;

Το εν λόγω ερώτημα τίθεται ώστε να κατανοηθεί η σημαντικότητα της σωστής διάρθρωσης του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου που συμβάλλει στη σωστή λειτουργία του.

2. Η νομική μορφή της επιχείρησης έχει σχέση με το αν η επιχείρηση διαθέτει αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου, το οποίο στελεχώνεται με εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό;

Το συγκεκριμένο ερώτημα τίθεται ώστε να διαπιστωθεί εάν οι υπάλληλοι του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα γνωρίζουν πότε είναι υποχρεωμένη μία επιχείρηση να έχει καταρτίσει αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου, με στελέχη που πληρούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις και με τρόπο όπου να διαφαίνεται η ανεξαρτησία του από τα υπόλοιπα τμήματα της επιχείρησης. Ο εσωτερικός έλεγχος αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της Επιτροπής Ελέγχου και η ύπαρξή του είναι υποχρεωτική για τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Εταιρείες βάσει της κείμενης νομοθεσίας.

3. Η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις διαφέρει ανάλογα με την ιδιότητα του ατόμου κάτω από το οποίο υπάγεται ο εσωτερικός ελεγκτής;

Το εν λόγω ερώτημα τίθεται ώστε να κατανοηθεί εάν ο εσωτερικός ελεγκτής που υπάγεται και αναφέρεται στη Διοίκηση μιας επιχείρησης λειτουργεί πιο αποτελεσματικά από τον εσωτερικό ελεγκτή που υπάγεται σε κατώτερα ιεραρχικά στελέχη.

3.3 Ερευνητικό εργαλείο

Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο, με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Η χρήση ερωτηματολογίου αποτελεί μια από τις συνηθέστερες

επιλογές των ποσοτικών ερευνών. Επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο καθώς είναι εύκολο στη χρήση του από τους ερευνώμενους και όλοι οι συμμετέχοντες έχουν το ίδιο πλαίσιο αναφοράς, αποτελεί οικονομικό τρόπο συλλογής δεδομένων και συνιστάται ως το καλύτερο εργαλείο για τη μέτρηση στάσεων, αντιλήψεων, προθέσεων, προτιμήσεων και συμπεριφορών των υποκειμένων της έρευνας.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην συγκεκριμένη έρευνα κατασκευάστηκε από τον ερευνητή. Αποτελείται από 23 ερωτήσεις κλειστού τύπου, εκ των οποίων οι 9 αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και τα γενικά στοιχεία των επιχειρήσεων.

Κεφάλαιο 4^ο: Ανάλυση Δείγματος που επιλέχθηκε

4.1 Δείγμα – πληθυσμός

Ο πληθυσμός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν εργαζόμενοι επιχειρήσεων. Η επιλογή του δείγματος έγινε με την δειγματοληψία ευκολίας (Convenience Sampling), διότι με αυτή την μέθοδο συγκεντρώνεται επαρκές δείγμα, αλλά δεν μπορεί να γενικευτεί. Το συνολικό δείγμα ήταν 50 εργαζόμενοι.

4.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το έτος 2022 και συγκεκριμένα το πρώτο τρίμηνο. Τα ερωτηματολόγια ήταν σε ηλεκτρονική μορφή και στάλθηκαν στους εν δυνάμει συμμετέχοντες είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, είτε μέσω των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης. Ο ερευνητής, αφού σχεδίασε το ερωτηματολόγιο σε ηλεκτρονική μορφή και μια συνοδευτική επιστολή, όπου αναγραφόταν ο σκοπός της έρευνας και ότι η έρευνα είναι εθελοντική και θα υπάρξει ανωνυμία των συμμετεχόντων στάλθηκε μέσω email στους συμμετέχοντες και το ανέβασε σε σελίδες Κοινωνικής Δικτύωσης.

4.3 Ανάλυση δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS (Statistical Package for the Social Science) v.26. Στην ανάλυση, ειδικότερα, χρησιμοποιήθηκαν περιγραφικά μέτρα όπως συχνότητα και ποσοστά. Πραγματοποιήθηκε έλεγχος των δεδομένων. Στην συνέχεια για να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA και ο έλεγχος χ^2 σε επίπεδο σημαντικότητάς 5%.

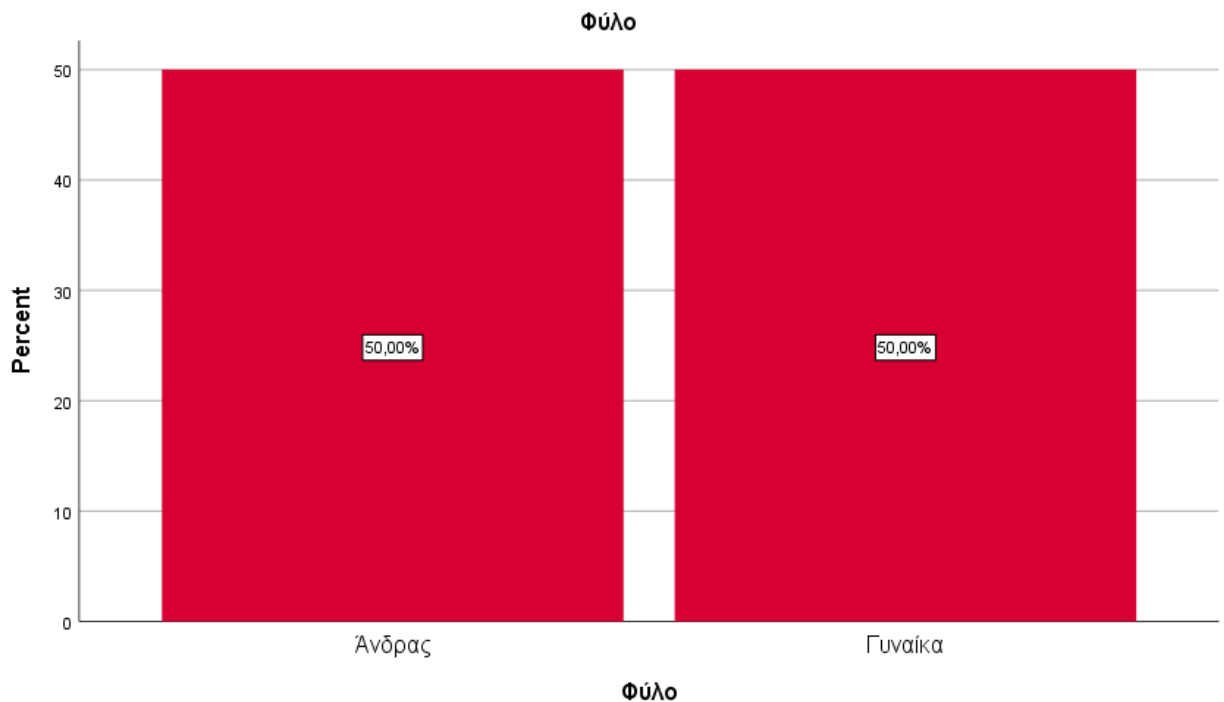
4.4 Θέμα ηθικής και δεοντολογίας στην έρευνα

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε συνειδητά από όλους τους εμπλεκόμενους χωρίς να υπάρξει οποιαδήποτε πίεση από τον ερευνητή. Επιβεβαιώθηκε η ιδιωτικότητα και η προστασία των προσωπικών δεδομένων των ερωτηθέντων και ο σεβασμός στις απαντήσεις τους. Δεν υπήρξαν ερωτήματα που να προσβάλλουν, άμεσα ή έμμεσα, τους ερευνώμενους. Τέλος, οι εμπλεκόμενοι ήταν ενήμεροι για τον σκοπό της έρευνας αλλά και για τον φορέα που την πραγματοποιεί, καθώς και για την μη υποχρεωτικότητα της συμμετοχής τους.

Κεφάλαιο 5^ο: Ανάλυση Αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τα ερωτηματολόγια

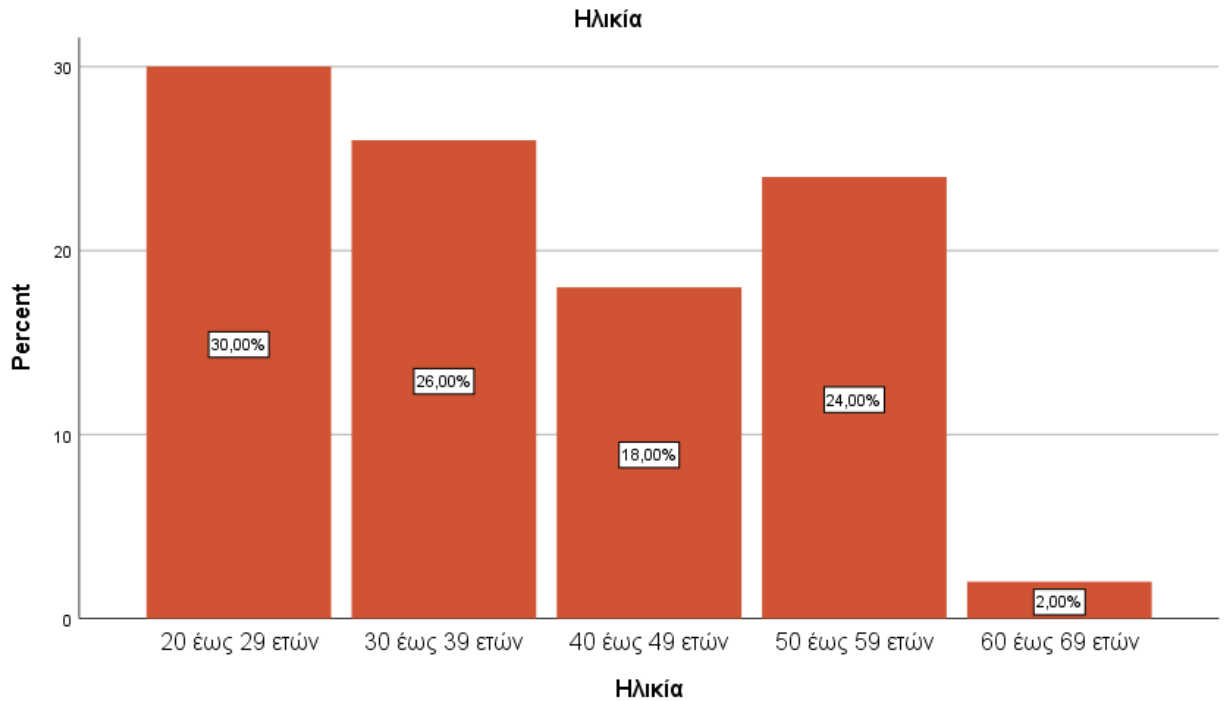
5.1 Αποτελέσματα

Στην συγκεκριμένη έρευνα έλαβαν μέρος 50 εργαζόμενοι σε εταιρείες, οι μισοί συμμετέχοντες ήταν άντρες (N=25, 50%) και οι άλλοι μισοί είναι γυναίκες.



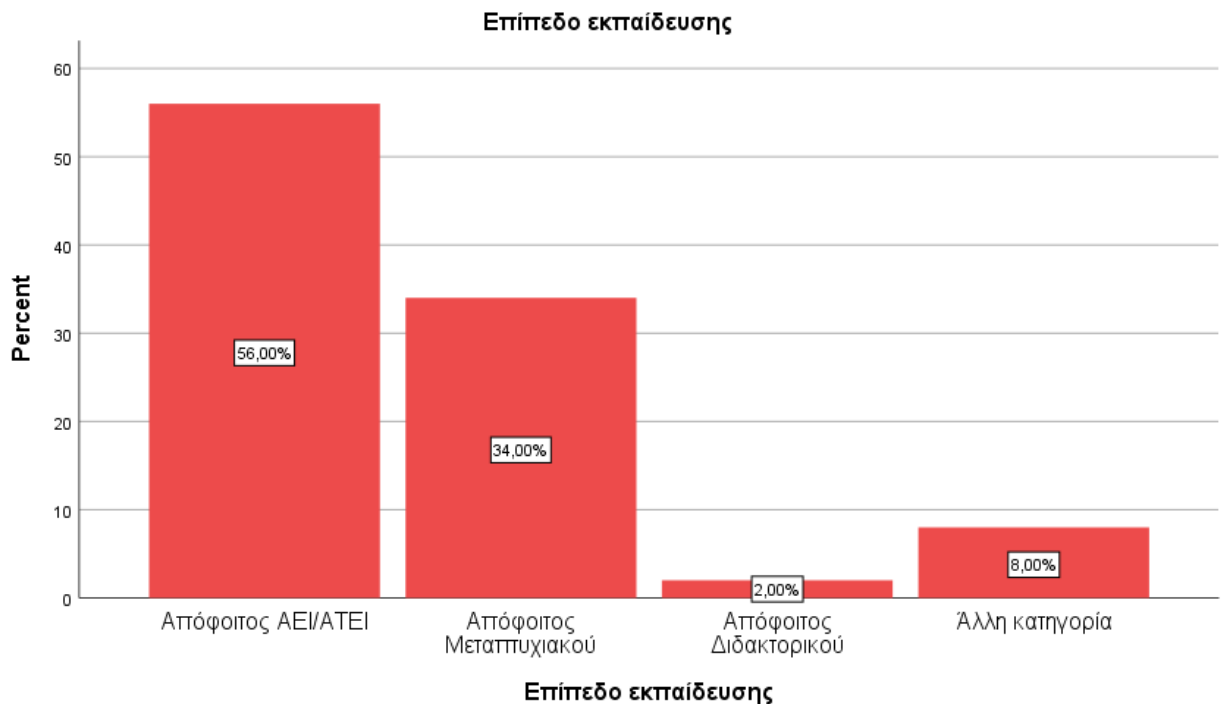
Διάγραμμα 1: Φύλο

Από το διάγραμμα 2 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν ηλικία από 20 – 29 ετών (N=15, 30%). Το 26% αυτών είχαν ηλικία από 30 – 39 ετών, το 24% αυτών είχαν ηλικία από 50 – 59ετών, το 18% αυτών είχαν ηλικία από 40 – 49 ετών και το 2% αυτών είχαν ηλικία από 60 – 69 ετών.



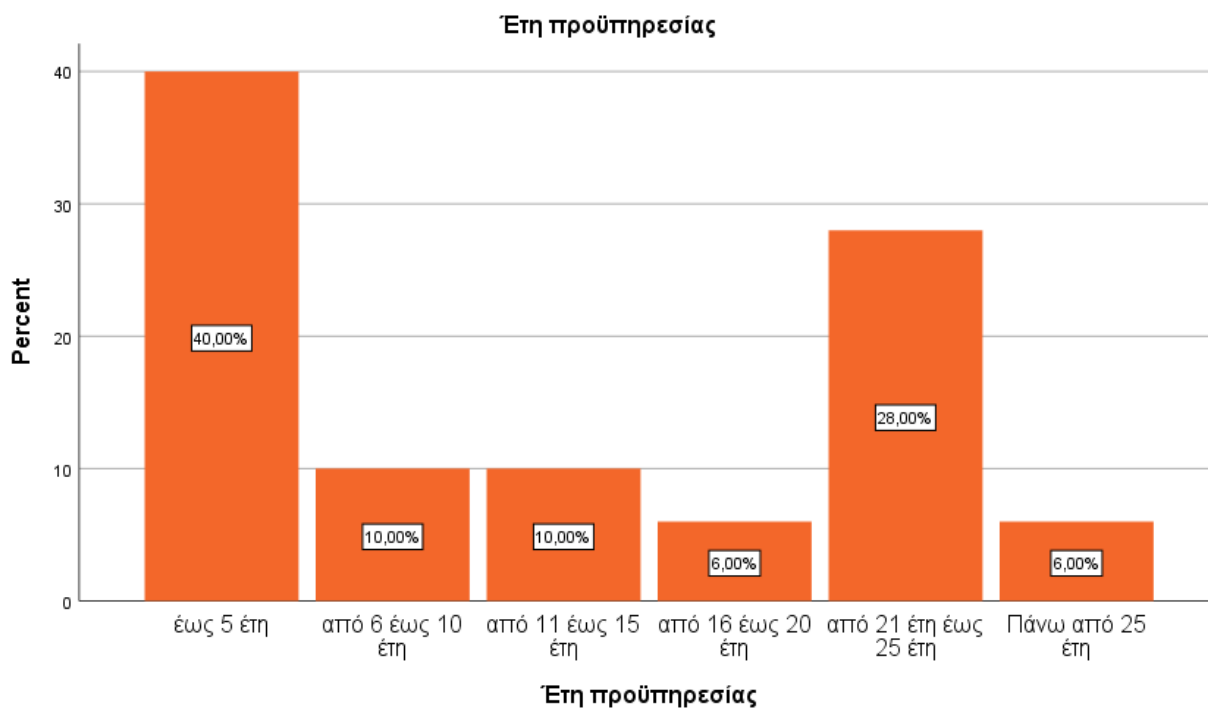
Διάγραμμα 2: Ηλικία

Στο διάγραμμα 3 παρουσιάζεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (N=28, 56%). Το 34% αυτών ήταν απόφοιτοι Μεταπτυχιακού τίτλου, το 8% αυτών είχαν άλλη ιδιότητα και το 2% αυτών ήταν απόφοιτοι Διδακτορικού.



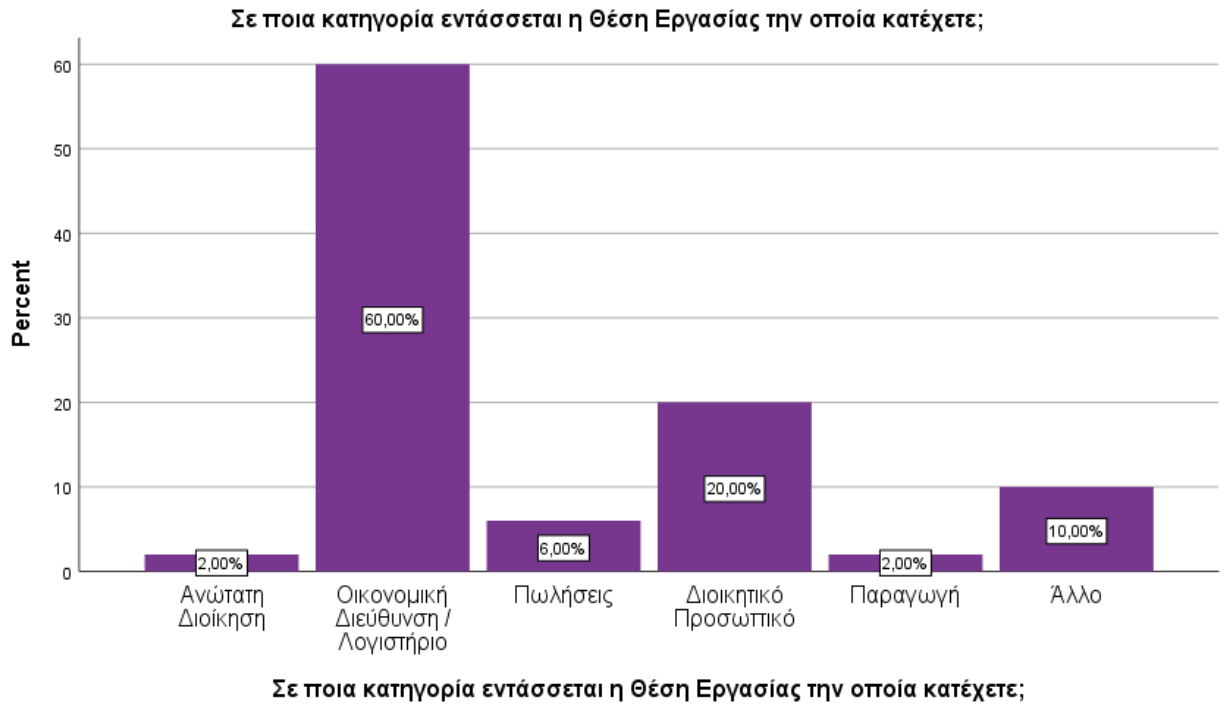
Διάγραμμα 3: Επίπεδο εκπαίδευσης

Στο διάγραμμα 4 παρουσιάζεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν έως 5 έτη προϋπηρεσίας (N=20, 40%). Το 28% των συμμετεχόντων είχαν από 21 – 25 έτη προϋπηρεσίας, το 20% αυτών είχαν από 6 – 15 έτη προϋπηρεσίας και το 6% αυτών είχαν είτε από 16 – 20 έτη προϋπηρεσίας, είτε πάνω από 25 έτη προϋπηρεσία.



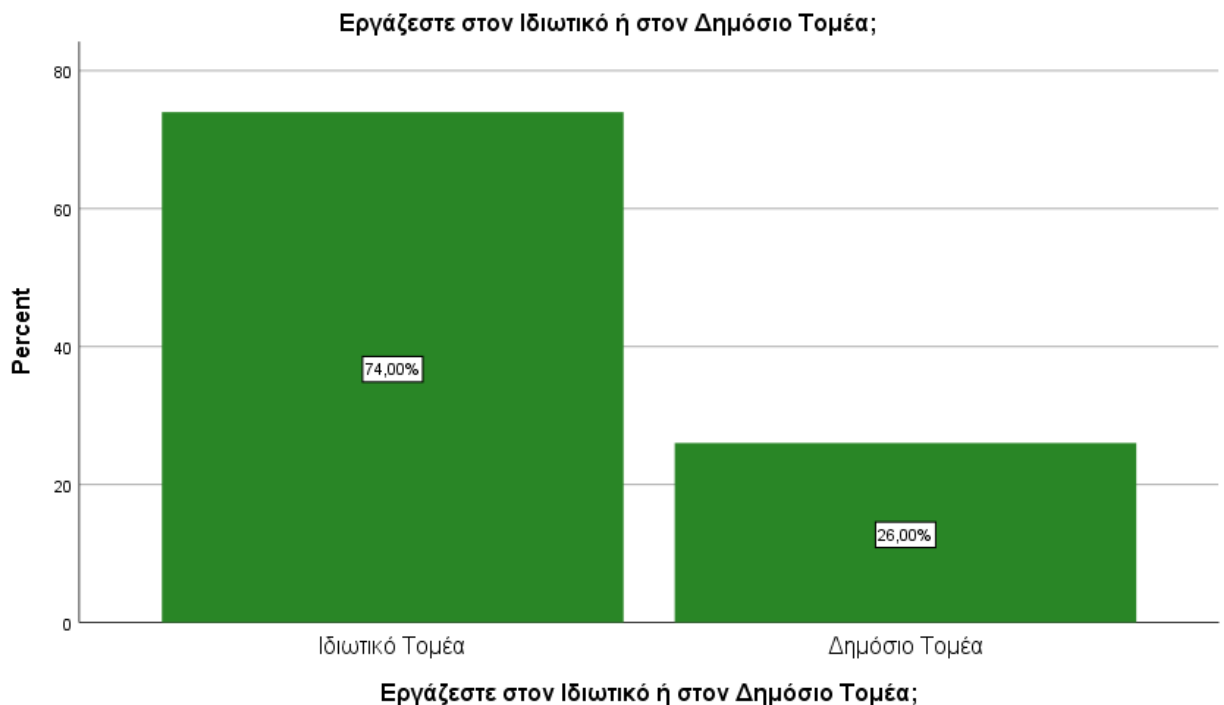
Διάγραμμα 4: Έτη προϋπηρεσίας

Από το διάγραμμα 5 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες εργάζονται στην οικονομική διεύθυνση – λογιστήριο (N=30, 60%). Το 20% των συμμετεχόντων εργάζονται ως Διοικητικό προσωπικό, το 10% κατέχουν άλλη θέση την οποία δεν αναφέρουν, το 6% αυτών εργάζονται στις πωλήσεις και το 2% αυτών εργάζονται είτε στην Ανώτατη Διοίκηση, είτε στην παραγωγή.



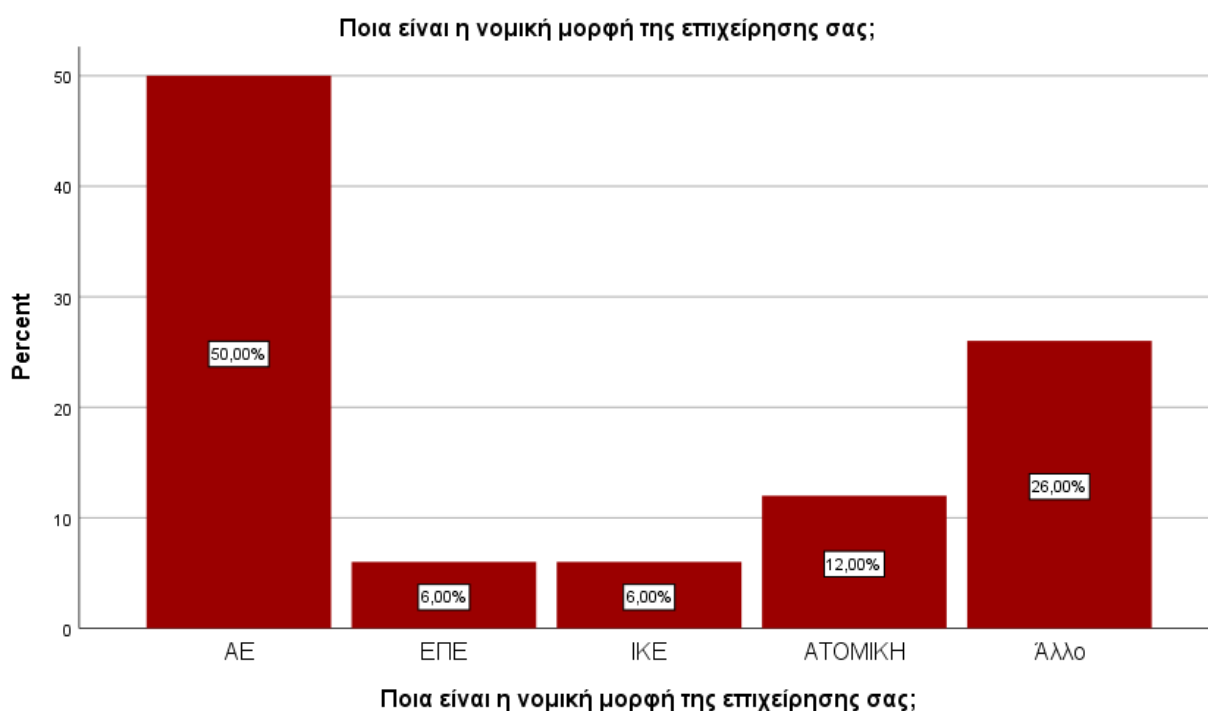
Διάγραμμα 5: Θέση εργασίας

Από το διάγραμμα 6 προκύπτει ότι οι περισσότεροι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα (N=37, 74%) και το 26% αυτών εργάζονται στον Δημόσιο τομέα.



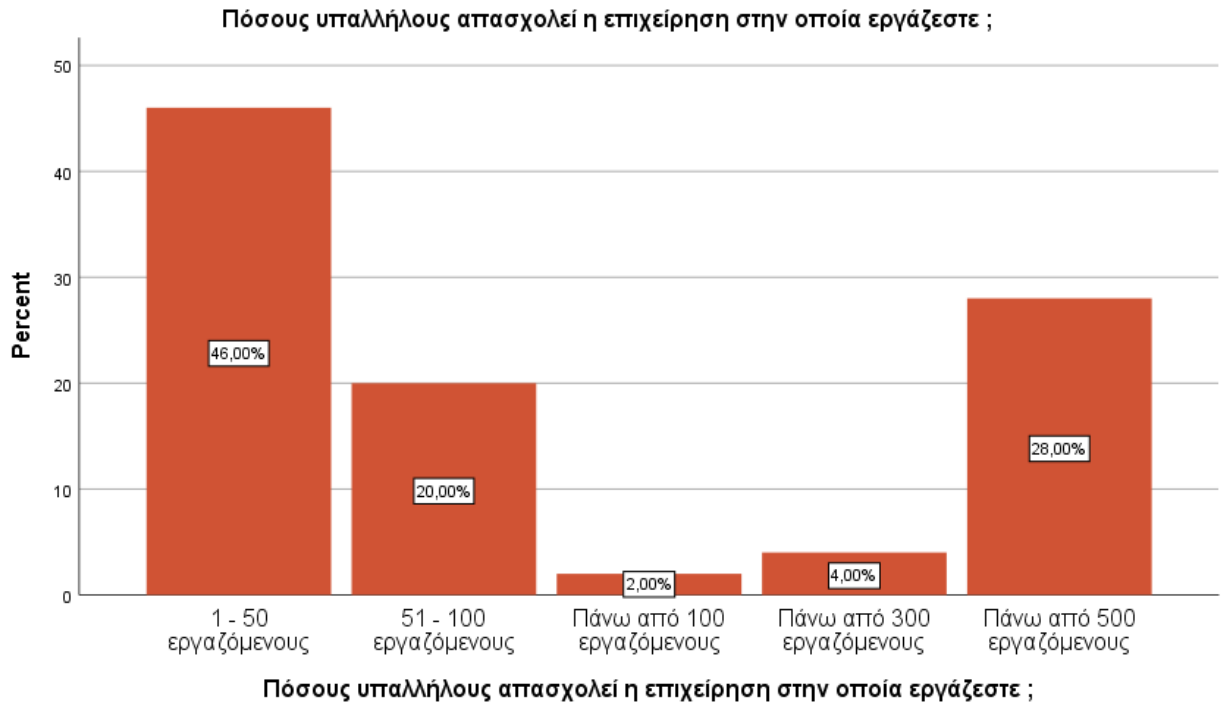
Διάγραμμα 6: Τομέας εργασίας

Από το διάγραμμα 7 προκύπτει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι η νομική μορφή της επιχείρησης που εργάζονται είναι ΑΕ (N=25, 50%). Το 26% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι εργάζονται σε άλλο είδος νομικής μορφής χωρίς να την αναφέρουν, το 12% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η νομική μορφή της επιχείρησης που εργάζονται είναι Ατομική και το 6% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η νομική μορφή της επιχείρησης που εργάζονται είναι είτε ΕΠΕ, είτε ΙΚΕ.



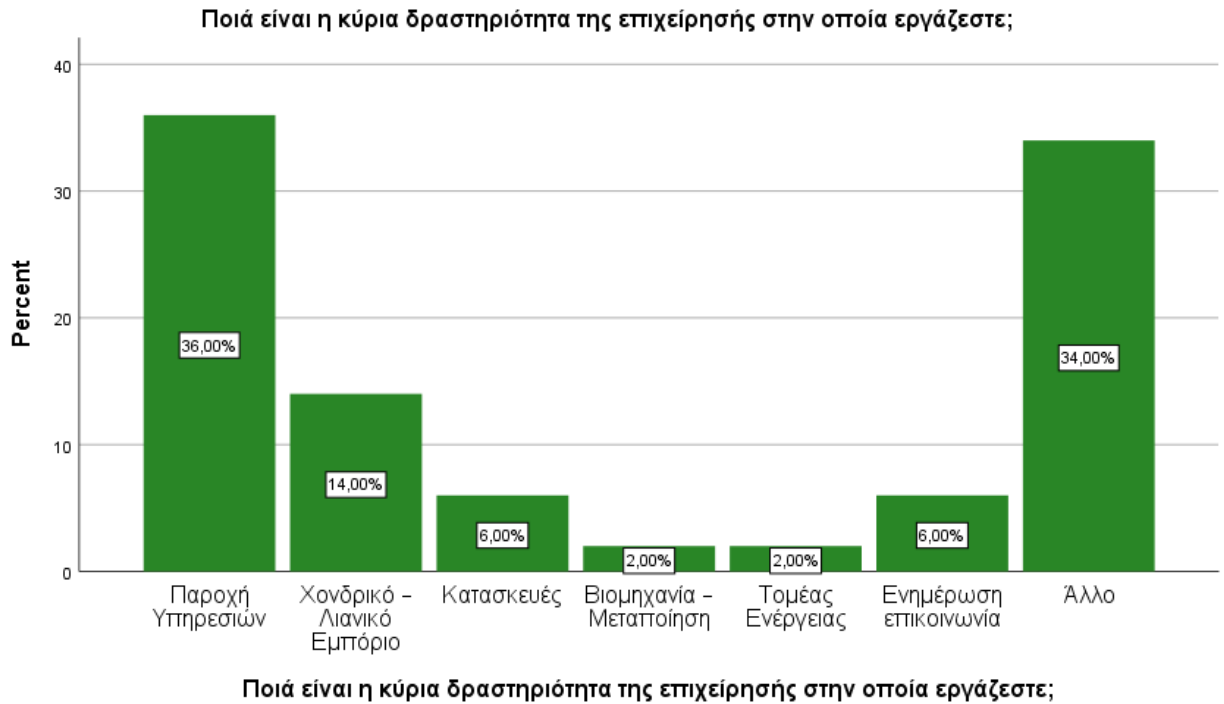
Διάγραμμα 7: Νομική μορφή επιχείρησης

Στο διάγραμμα 8 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι η επιχείρηση που εργάζονται απασχολεί 1 – 50 εργαζόμενους (N=23, 46%). Το 28% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η επιχείρηση που εργάζονται απασχολεί πάνω από 500 εργαζόμενους, το 20% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η επιχείρηση που εργάζονται απασχολεί πάνω από 51 – 100 εργαζόμενους, το 4% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η επιχείρηση που εργάζονται απασχολεί πάνω από 300 εργαζόμενους και το 2% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η επιχείρηση που εργάζονται απασχολεί πάνω από 100 εργαζόμενους.



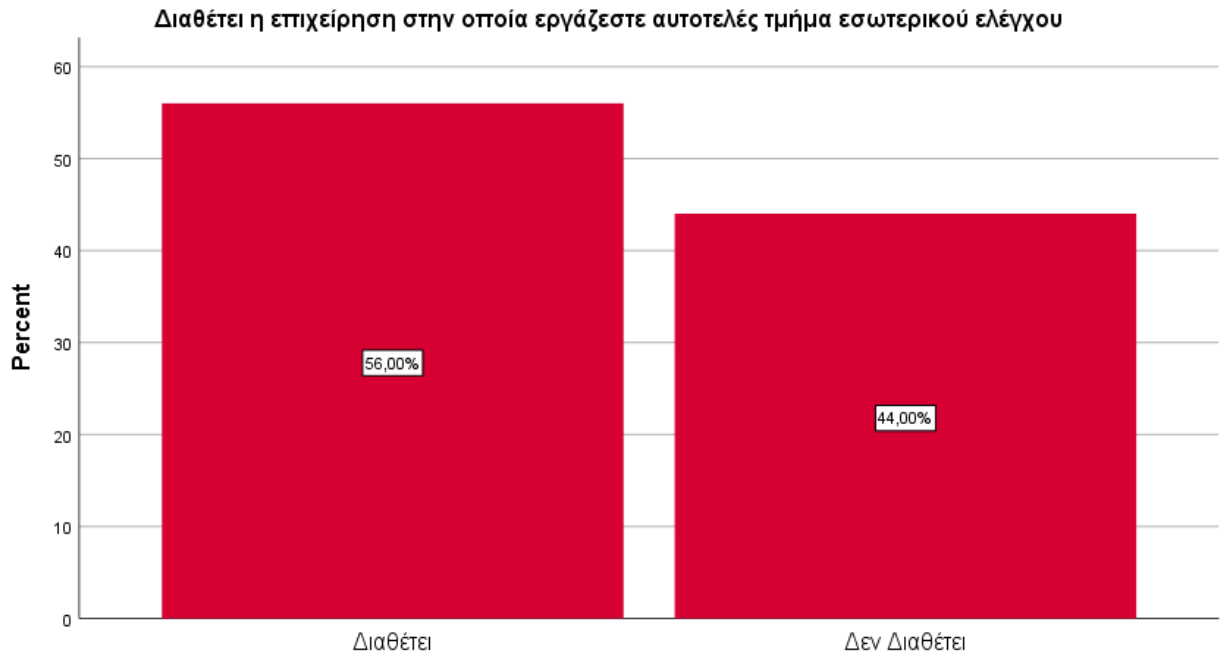
Διάγραμμα 8: Πλήθος υπαλλήλων

Από το διάγραμμα 9 προκύπτει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν πως η κύρια δραστηριότητάς τους είναι η παροχή υπηρεσιών (N=18, 36%). Το 34% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η κύρια δραστηριότητάς τους είναι άλλη χωρίς να αναφέρεται η δραστηριότητα, το 14% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η κύρια δραστηριότητάς τους είναι το χονδρικό – λιανικό εμπόριο, το 6% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η κύρια δραστηριότητάς τους είναι είτε οι κατασκευές, είτε η ενημέρωση επικοινωνίας και το 2% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η κύρια δραστηριότητάς τους είναι είτε η βιομηχανία – μεταποίηση, είτε ο τομέας ενέργειας.



Διάγραμμα 9: Κύρια δραστηριότητα της επιχείρησης

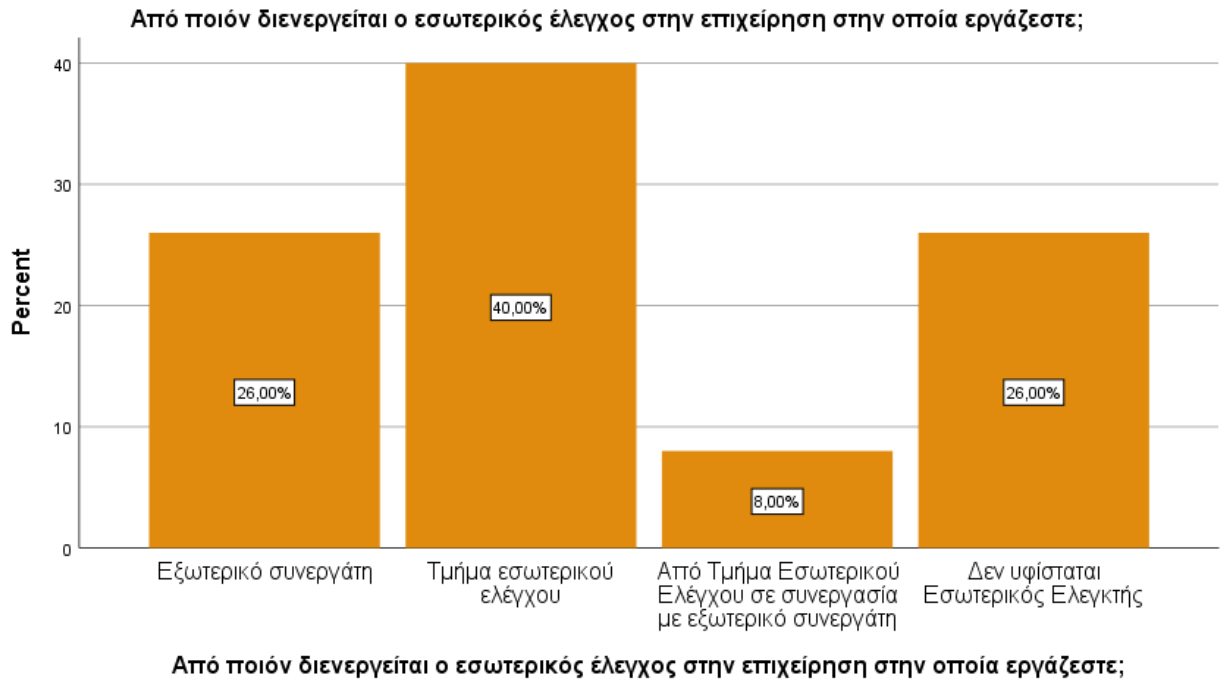
Στο διάγραμμα 10 προκύπτει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζονται διαθέτουν αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου, το οποίο στελεχώνεται με εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό (N=28, 56%) και το 44% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζονται δεν διαθέτουν αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου, το οποίο στελεχώνεται με εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό.



Διαθέτει η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου

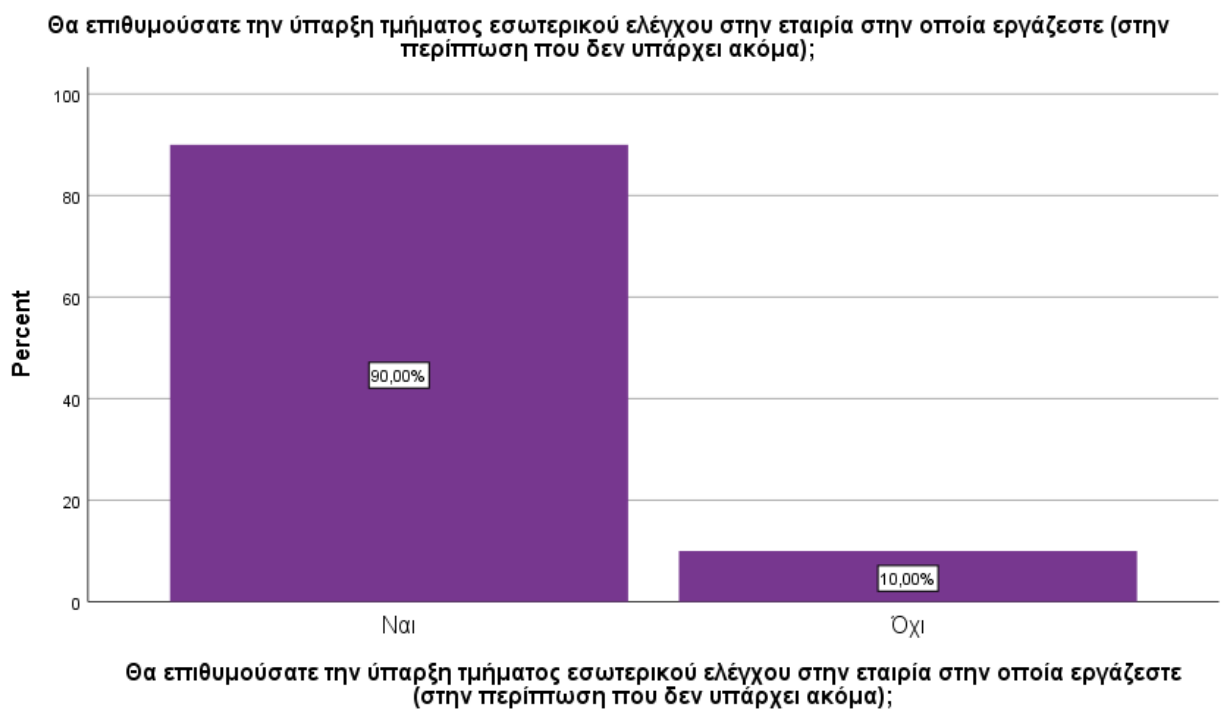
Διάγραμμα 10: Διάθεση αυτοτελούς τμήματος εσωτερικού ελέγχου, το οποίο στελεχώνεται με εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό

Από το διάγραμμα 11 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι τον εσωτερικό έλεγχο την επιχείρηση στην οποία εργάζονται τον διενεργεί το τμήμα εσωτερικού ελέγχου (N=20, 40%). Το 26% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι τον εσωτερικό έλεγχο στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται τον διενεργεί είτε εξωτερικός συνεργάτης, είτε δεν υφίσταται εσωτερικός ελεγκτής και το 8% αυτών δήλωσαν ότι ο εσωτερικός έλεγχος στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται διενεργείται από το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου σε συνεργασία με εξωτερικό συνεργάτη.



Διάγραμμα 11: Διενέργεια εσωτερικού ελέγχου στην επιχείρηση

Από το διάγραμμα 12 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θα επιθυμούσαν την ύπαρξη τμήματος εσωτερικού ελέγχου στην εταιρεία στην οποία εργάζονται (N=45, 90%) και το 10% αυτών δεν θα επιθυμούσαν την ύπαρξη τμήματος εσωτερικού ελέγχου στην εταιρεία στην οποία εργάζονται.



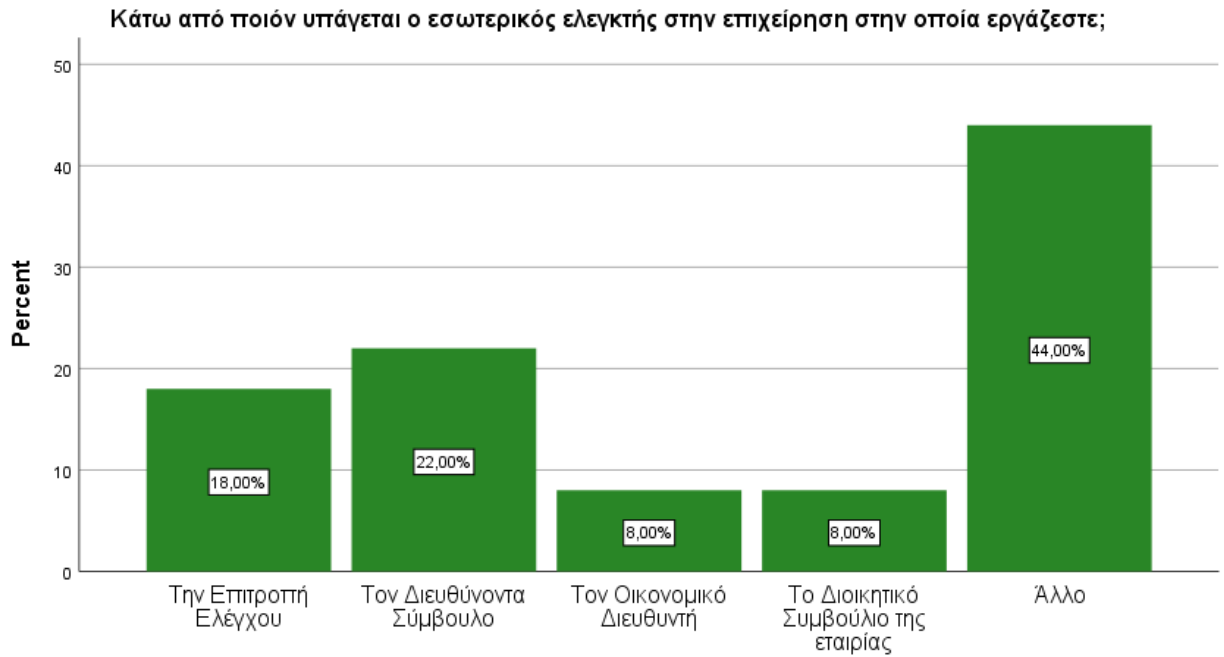
Διάγραμμα 12: Επιθυμία ύπαρξης τμήματος εσωτερικού ελέγχου στην εταιρεία

Στο διάγραμμα 13 παρουσιάζεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι δεν υπάρχουν άτομα που να απαρτίζουν το τμήμα εσωτερικού ελέγχου στην επιχείρηση που εργάζονται (N=21, 42%). Το 24% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι είτε υπάρχουν λίγα άτομα, είτε αρκετά άτομα που να απαρτίζουν το τμήμα εσωτερικού ελέγχου στην επιχείρηση που εργάζονται και το 10% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι υπάρχουν ελάχιστα άτομα που να απαρτίζουν το τμήμα εσωτερικού ελέγχου στην επιχείρηση που εργάζονται.



Διάγραμμα 13: Πλήθος ατόμων που απαρτίζουν το τμήμα εσωτερικού ελέγχου στην επιχείρηση

Από το διάγραμμα 14 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι ο εσωτερικός ελεγκτής στην επιχείρηση που εργάζονται υπάγεται σε άλλη ειδικότητα, που δεν αναφέρονται (N=22, 44%). Το 22% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ο εσωτερικός ελεγκτής στην επιχείρηση που εργάζονται υπάγεται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, το 18% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ο εσωτερικός ελεγκτής στην επιχείρηση που εργάζονται υπάγεται στην επιτροπή ελέγχου και το 8% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ο εσωτερικός ελεγκτής στην επιχείρηση που εργάζονται υπάγεται είτε σε οικονομικό διευθυντή, είτε στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας.



Κάτω από ποιόν υπάγεται ο εσωτερικός ελεγκτής στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;

Διάγραμμα 14: Υπαγωγή του εσωτερικού ελεγκτή της επιχείρησης

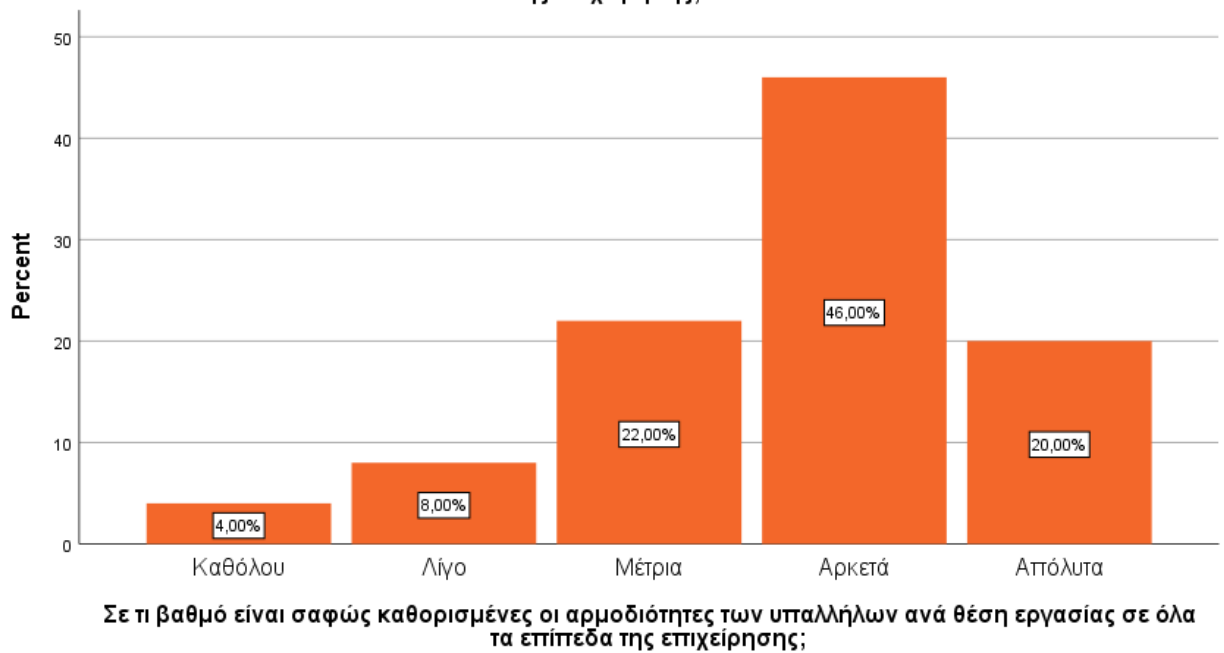
Στο διάγραμμα 15 παρουσιάζεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι τηρείται αρκετά συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της εταιρείας, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης (N=18, 36%). Το 24% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι τηρείται απόλυτα συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της εταιρείας, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης, το 14% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι τηρείται είτε ελάχιστα, είτε μέτρια συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της εταιρείας, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης και το 12% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι δεν τηρείται καθόλου συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της εταιρείας, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης.



Διάγραμμα 15: Τήρηση συγκεκριμένου οργανογράμματος για κάθε τμήμα της εταιρείας, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης

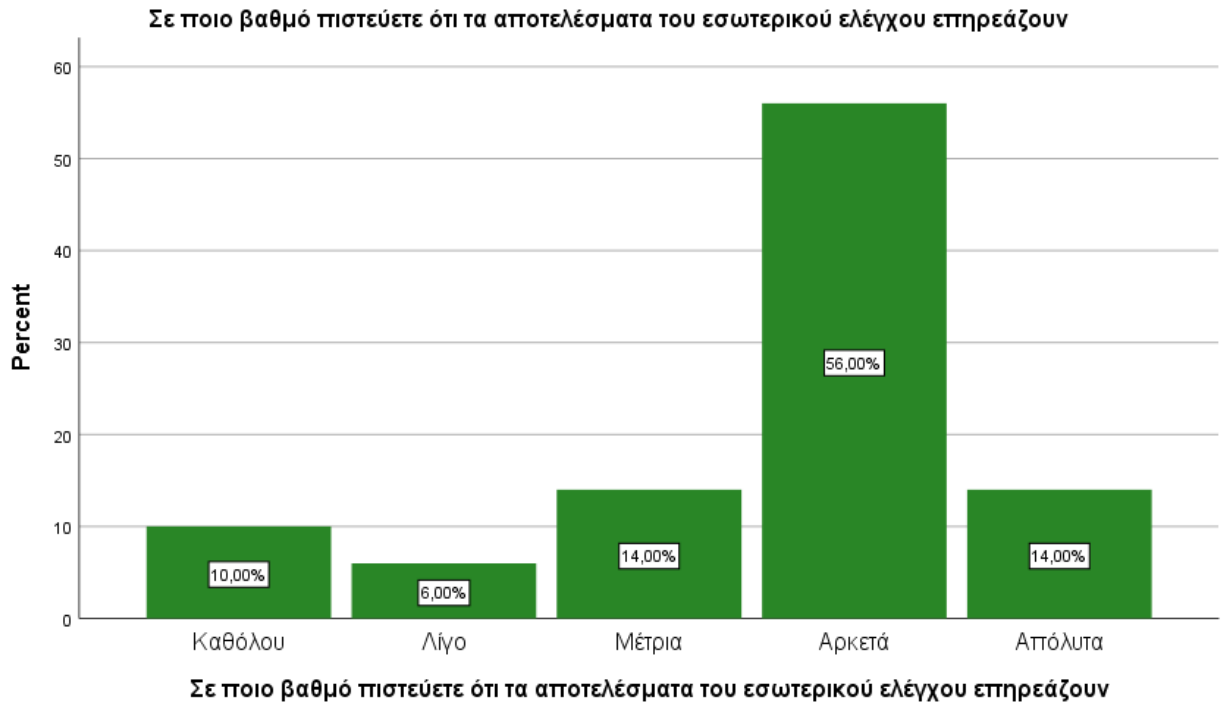
Από το διάγραμμα 16 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι είναι αρκετά σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης (N=23, 46%). Το 22% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι είναι μέτρια σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης συμμετεχόντων, το 20% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι είναι απόλυτα σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης συμμετεχόντων, το 8% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι είναι ελάχιστα σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης συμμετεχόντων και το 4% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι δεν είναι καθόλου σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης συμμετεχόντων.

Σε τι βαθμό είναι σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης;



Διάγραμμα 16: Σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης

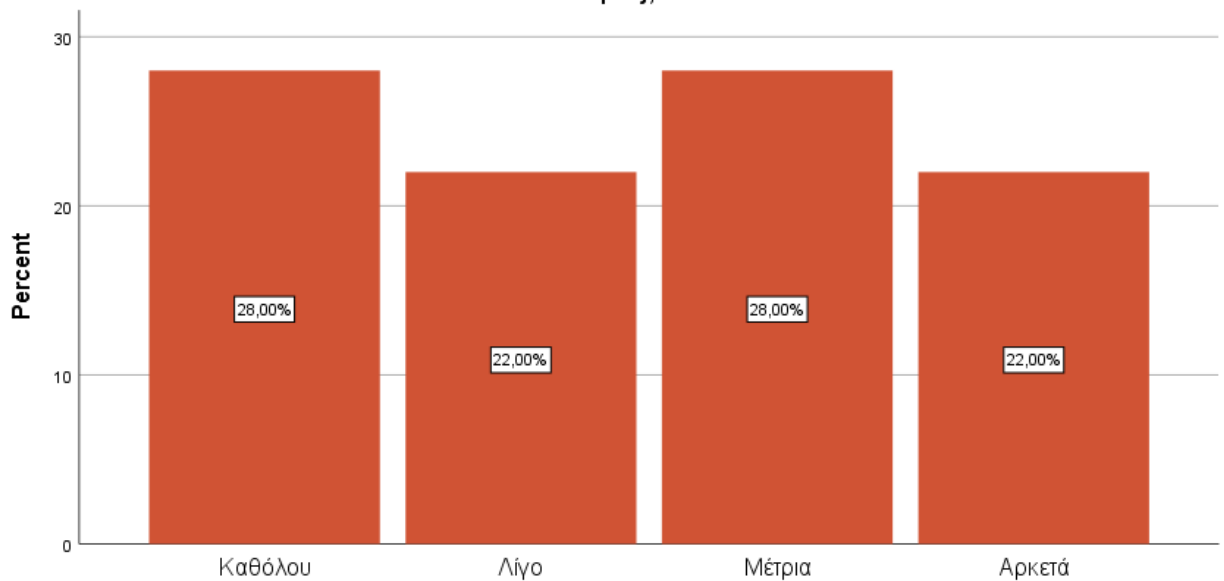
Από το διάγραμμα 17 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες πιστεύουν αρκετά ότι τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης για την ευρύτερη λειτουργία της επιχείρησης (N=28, 56%). Το 14% των συμμετεχόντων πιστεύουν είτε απόλυτα, είτε αρκετά ότι τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης για την ευρύτερη λειτουργία της επιχείρησης και το 6% των συμμετεχόντων πιστεύουν ότι τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν ελάχιστα τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης για την ευρύτερη λειτουργία της επιχείρησης.



Διάγραμμα 17: Τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης για την ευρύτερη λειτουργία της επιχείρησης

Από το διάγραμμα 18 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πως είτε δεν πραγματοποιούνται καθόλου εσωτερικοί έλεγχοι, είτε πραγματοποιούνται σε μέτριο βαθμό εσωτερικοί έλεγχοι στα διάφορα τμήματα της εταιρείας (N=14, 28%). Και το 22% αυτών δήλωσαν πως είτε πραγματοποιούνται ελάχιστα, είτε αρκετά εσωτερικοί έλεγχοι στα διάφορα τμήματα της εταιρείας.

Με τι συχνότητα (πόσες φορές τον χρόνο) πραγματοποιούνται εσωτερικοί έλεγχοι στα διάφορα τμήματα της εταιρίας;

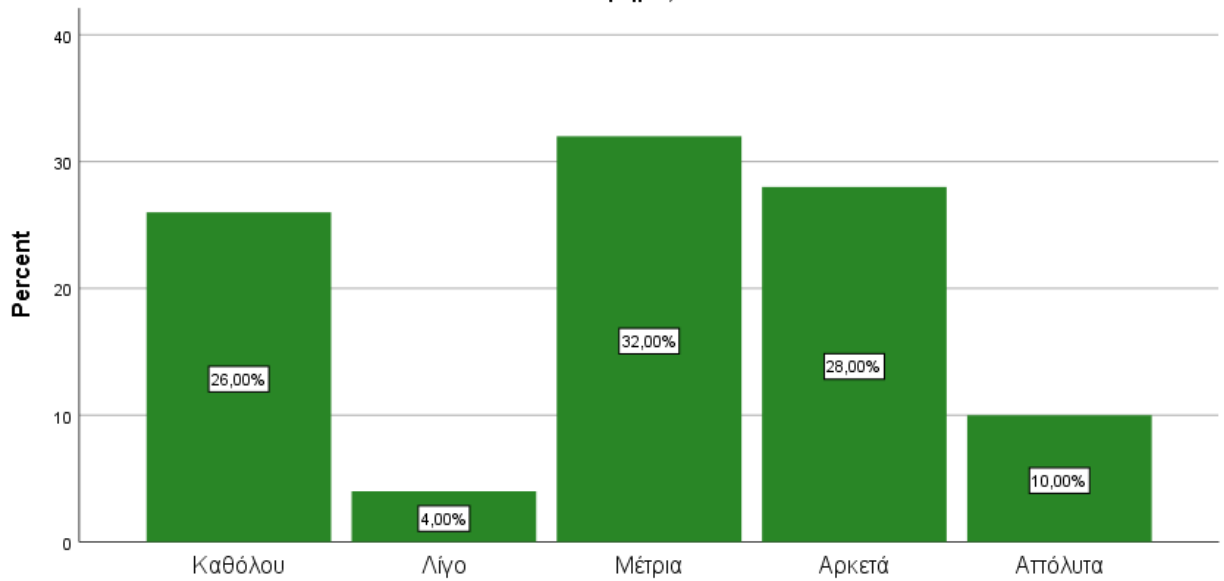


Με τι συχνότητα (πόσες φορές τον χρόνο) πραγματοποιούνται εσωτερικοί έλεγχοι στα διάφορα τμήματα της εταιρίας;

Διάγραμμα 18: Συχνότητα εσωτερικών ελέγχων για την πραγματοποίηση των εσωτερικών ελέγχων στα διάφορα τμήματα της εταιρείας

Στο διάγραμμα 19 παρουσιάζεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι σε μέτριο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα (N=16, 32%). Το 28% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι σε αρκετό βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα, το 26% των συμμετεχόντων δήλωσαν πως καθόλου οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα, το 10% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι σε απόλυτο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα και το 4% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι σε ελάχιστο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα.

Σε ποιο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα;

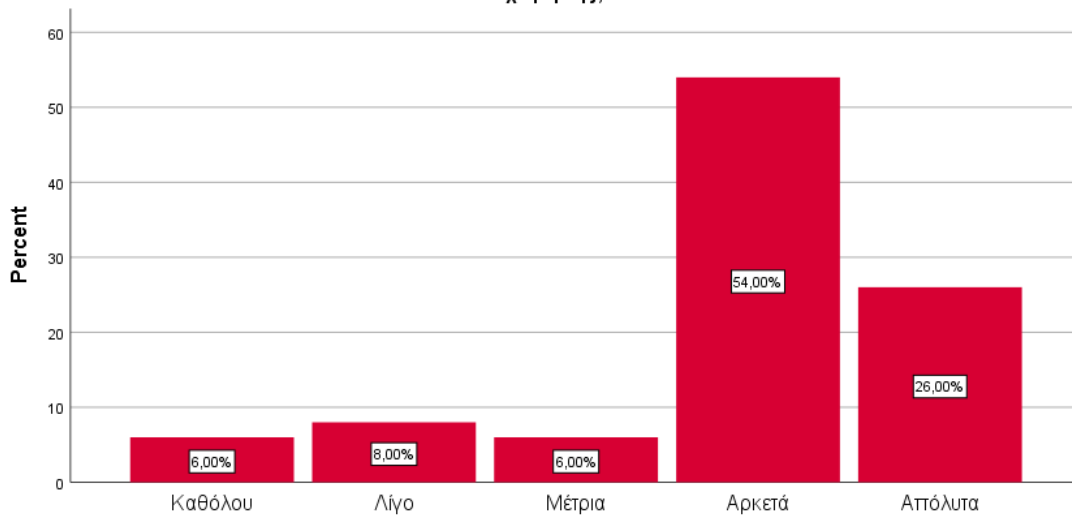


Σε ποιο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα;

Διάγραμμα 19: Οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα

Από το διάγραμμα 20 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν πως το σύστημα εξωτερικού ελέγχου συμβάλλει αρκετά στη μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης (N=27, 54%). Το 26% των συμμετεχόντων ανέφεραν πως το σύστημα εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει απόλυτα στη μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης, το 8% των συμμετεχόντων ανέφεραν πως το σύστημα εξωτερικού ελέγχου συμβάλλει ελάχιστα στη μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης και το 6% αυτών πως το σύστημα εξωτερικού ελέγχου είτε δεν συμβάλλει καθόλου, είτε συμβάλλει μέτρια στη μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης.

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το σύστημα εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης;

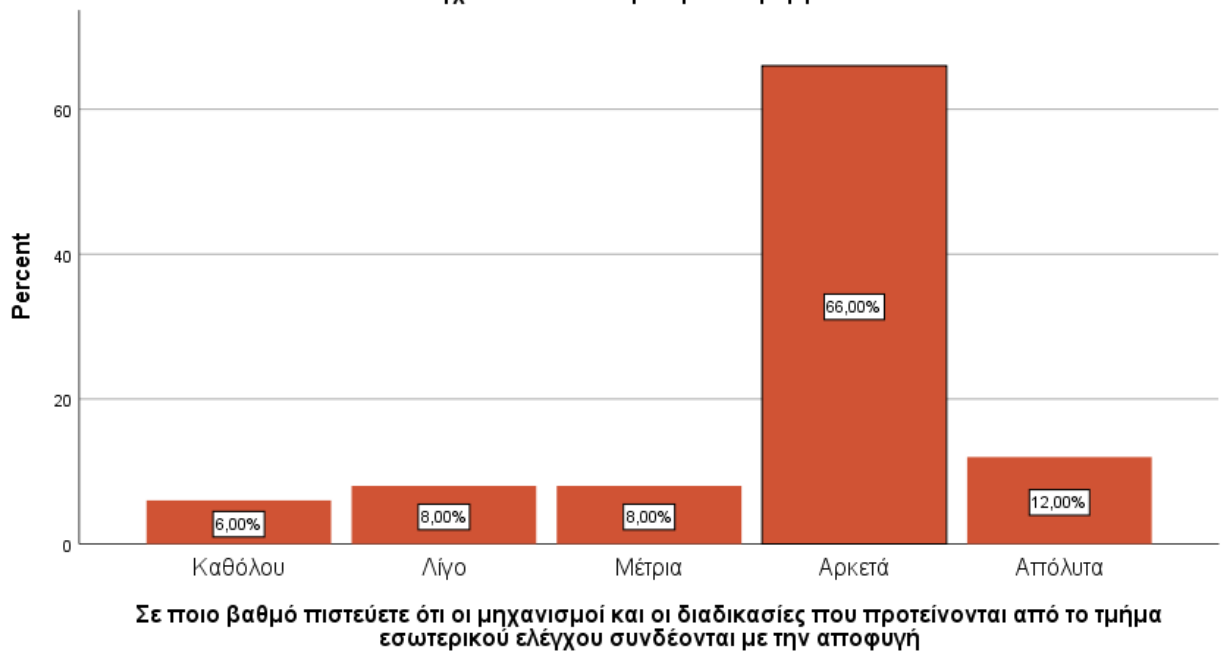


Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το σύστημα εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης;

Διάγραμμα 20: Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην μεγιστοποίηση τα αξίας της επιχείρησης

Στο διάγραμμα 21 παρουσιάζεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν ότι οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνονται από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου συνδέονται αρκετά με την αποφυγή λάθους και την πρόληψη απάτης (N=33, 66%). Το 12% των συμμετεχόντων θεωρούν ότι οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνουν από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου συνδέονται απόλυτα με την αποφυγή λάθους και την πρόληψη απάτης, το 8% αυτών θεωρούν ότι οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνουν από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου συνδέονται είτε ελάχιστα, είτε μέτρια με την αποφυγή λάθους και την πρόληψη απάτης και το 6% αυτών θεωρούν ότι οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνουν από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου δεν συνδέονται καθόλου με την αποφυγή λάθους και την πρόληψη απάτης.

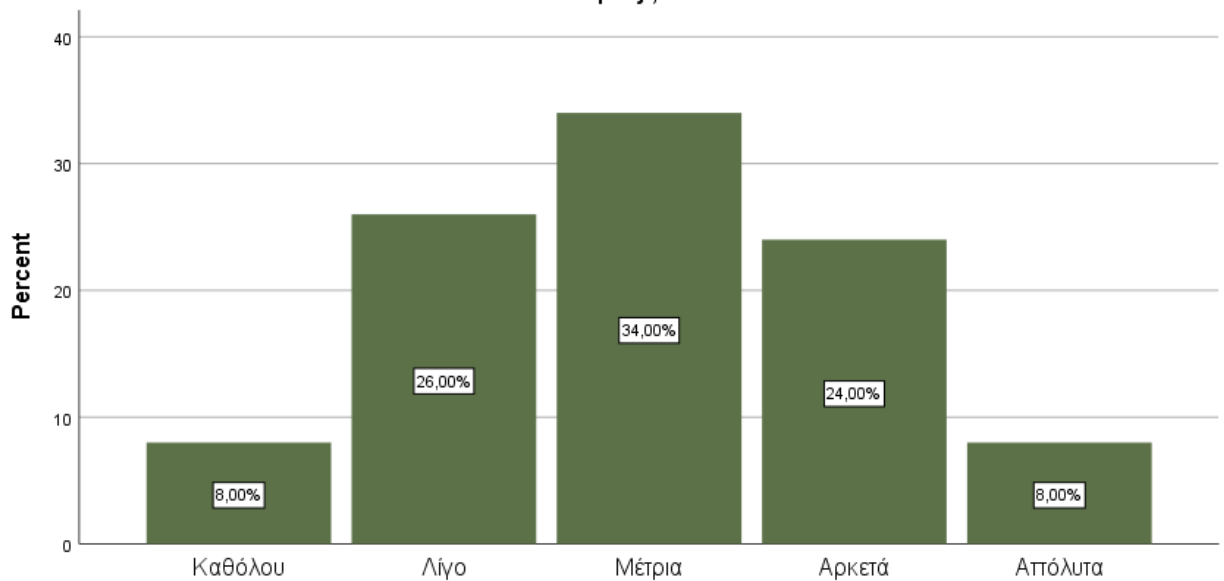
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνονται από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου συνδέονται με την αποφυγή



Διάγραμμα 21: Οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνονται από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου συνδέονται με την αποφυγή λάθους και την πρόληψη απάτης

Από το διάγραμμα 22 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες πιστεύουν πως οι εσωτερικοί ελεγκτές επηρεάζονται μέτρια από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρείας (N=17, 34%). Το 26% των συμμετεχόντων πιστεύουν πως οι εσωτερικοί ελεγκτές επηρεάζονται ελάχιστα από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρείας, το 24% των συμμετεχόντων πιστεύουν πως οι εσωτερικοί ελεγκτές επηρεάζονται αρκετά από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρείας και το 8% αυτών πιστεύουν πως οι εσωτερικοί ελεγκτές είτε δεν επηρεάζονται καθόλου, είτε επηρεάζονται απόλυτα από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρείας.

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές επηρεάζονται από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρίας ;



Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές επηρεάζονται από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρίας ;

Διάγραμμα 22: Οι εσωτερικοί ελεγκτές επηρεάζονται μέτρια από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρείας

Στο διάγραμμα 23 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές διαχέονται και εφαρμόζονται αρκετά από τους εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται (N=18, 36%). Το 30% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές διαχέονται και εφαρμόζονται μέτρια από τους εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, το 16% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές διαχέονται και εφαρμόζονται ελάχιστα από τους εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, το 12% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές διαχέονται και εφαρμόζονται απόλυτα από τους εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται και το 6% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές δεν διαχέονται και

δεν εφαρμόζονται καθόλου από τους εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται.

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους



Διάγραμμα 23: Τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές διαχέονται και εφαρμόζονται από τους εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται

5.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

1.Η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις διαφέρει ανάλογα με τα άτομα που απαρτίζουν το τμήμα του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις που εργάζονται;

Για την απάντηση του παραπάνω ερευνητικού ερωτήματος θα πραγματοποιηθεί ο έλεγχος ANOVA σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο πλήθος των εργαζομένων στο τμήμα του εσωτερικού ελέγχου και στον βαθμό που τηρείται συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της εταιρείας, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης ($F_{3,49} = 5.263, p < 5\%$). Πιο συγκεκριμένα οι επιχειρήσεις που δεν είχαν κανέναν άτομο να εργάζεται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, τηρούν σε μικρότερο βαθμό συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της

εταιρείας, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης σε σχέση με τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν πάνω από 2 άτομα στον εσωτερικό έλεγχο.

Ακόμα από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο πλήθος των εργαζομένων στο τμήμα του εσωτερικού ελέγχου και στον βαθμό που είναι σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης ($F_{3,49} = 5.032$, $p < 5\%$). Πιο συγκεκριμένα στις επιχειρήσεις που είχαν πολύ λίγα άτομα να εργάζονται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, είναι σε μικρότερο βαθμό σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, σε σχέση με αυτές που είχαν αρκετά άτομα.

Επίσης από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο πλήθος των εργαζομένων στο τμήμα του εσωτερικού ελέγχου και στον βαθμό που τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης για την ευρύτερη λειτουργία της επιχείρησης ($F_{3,49} = 3.117$, $p < 5\%$). Πιο συγκεκριμένα στις επιχειρήσεις που είχαν πολύ λίγα άτομα να εργάζονται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν σε μικρότερο βαθμό τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης για την ευρύτερη λειτουργία της επιχείρησης, σε σχέση με αυτές που είχαν αρκετά άτομα.

Στην συνέχεια, από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο πλήθος των εργαζομένων στο τμήμα του εσωτερικού ελέγχου και στον βαθμό συχνότητας που πραγματοποιούνται εσωτερικοί έλεγχοι στα διάφορα τμήματα της εταιρείας ($F_{3,49} = 22.330$, $p < 5\%$). Πιο συγκεκριμένα στις επιχειρήσεις που δεν είχαν κανένα άτομο να εργάζεται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, η συχνότητα που πραγματοποιούνται οι εσωτερικοί έλεγχοι στα διάφορα τμήματα της εταιρείας είναι σε μικρότερο βαθμό από ότι στις υπόλοιπες εταιρείες που διαθέτουν περισσότερα άτομα στον εσωτερικό έλεγχο.

Επιπρόσθετα, από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο πλήθος των εργαζομένων στο τμήμα του εσωτερικού ελέγχου και στον βαθμό που οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα ($F_{3,49} = 8.371$, $p < 5\%$). Πιο συγκεκριμένα στις επιχειρήσεις που δεν είχαν κανένα άτομο να εργάζεται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών

που υφίστανται σε κάθε τμήμα σε μικρότερο βαθμό από ότι στις υπόλοιπες εταιρείες που διαθέτουν περισσότερα άτομα στον εσωτερικό έλεγχο.

Ακόμα από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο πλήθος των εργαζομένων στο τμήμα του εσωτερικού ελέγχου και στον βαθμό που πιστεύουν ότι οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνονται από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου συνδέονται με την αποφυγή λάθους και την πρόληψη απάτης ($F_{3,49} = 2.960, p < 5\%$). Πιο συγκεκριμένα στις επιχειρήσεις που δεν είχαν κανένα άτομο να εργάζεται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνονται από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου και συνδέονται με την αποφυγή λάθους και την πρόληψη απάτης υπάρχουν σε μικρότερο βαθμό από ότι στις υπόλοιπες εταιρείες που διαθέτουν περισσότερα άτομα στον εσωτερικό έλεγχο.

Τέλος, από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο πλήθος των εργαζομένων στο τμήμα του εσωτερικού ελέγχου και στον βαθμό που πιστεύουν ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές διαχέονται και εφαρμόζονται από τους εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζεστε ($F_{3,49} = 6.184, p < 5\%$). Πιο συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν λίγα άτομα στο τμήμα του εσωτερικού ελέγχου, πιστεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές διαχέονται και εφαρμόζονται από τους εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, σε σχέση με τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 0 – 2 άτομα.

Πίνακας 1: Έλεγχος ANOVA για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Σε ποιο βαθμό τηρείται συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της εταιρείας, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης;	Between Groups	22.084	3	7.361	5.263	.003
	Within Groups	64.336	46	1.399		
	Total	86.420	49			
Σε τι βαθμό είναι σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των	Between Groups	12.479	3	4.160	5.032	.004
	Within Groups	38.021	46	.827		
	Total	50.500	49			

υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης;						
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν	Between Groups	10.504	3	3.501	3.117	.035
	Within Groups	51.676	46	1.123		
	Total	62.180	49			
Με τι συχνότητα (πόσες φορές τον χρόνο) πραγματοποιούνται εσωτερικοί έλεγχοι στα διάφορα τμήματα της εταιρίας;	Between Groups	36.949	3	12.316	22.330	.000
	Within Groups	25.371	46	.552		
	Total	62.320	49			
Σε ποιο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα;	Between Groups	30.963	3	10.321	8.371	.000
	Within Groups	56.717	46	1.233		
	Total	87.680	49			
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το σύστημα εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης;	Between Groups	4.544	3	1.515	1.303	.285
	Within Groups	53.476	46	1.163		
	Total	58.020	49			
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνονται από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου συνδέονται με την αποφυγή λάθους και την πρόληψη απάτης ;	Between Groups	7.848	3	2.616	2.960	.042
	Within Groups	40.652	46	.884		
	Total	48.500	49			
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές επηρεάζονται από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρίας ;	Between Groups	3.661	3	1.220	1.053	.378
	Within Groups	53.319	46	1.159		
	Total	56.980	49			
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές διαχέονται και εφαρμόζονται από τους	Between Groups	16.347	3	5.449	6.184	.001
	Within Groups	40.533	46	.881		
	Total	56.880	49			

εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζεστε ;

2. Η νομική μορφή της επιχείρησης έχει σχέση με το αν η επιχείρηση διαθέτει αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου, το οποίο στελεχώνεται με εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό;

Για την απάντηση του συγκεκριμένου ερευνητικού ερωτήματος πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος χ^2 ανάμεσα στην νομική μορφή της επιχείρησης και στο αν η επιχείρηση διαθέτει αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου, το οποίο στελεχώνεται με εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Ο έλεγχος πραγματοποιείται σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει σχέση ανάμεσα στην νομική μορφή της επιχείρησης και στο αν η επιχείρηση διαθέτει αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου, το οποίο στελεχώνεται με εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις που έχουν νομική μορφή ΑΕ, διαθέτουν αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου, ενώ οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε άλλες νομικές μορφές, δεν διαθέτουν αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου.

Πίνακας 2: Έλεγχος χ^2 για το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα

		Διαθέτει η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου		Total	χ^2	df	sig
		Διαθέτει	Δεν Διαθέτει				
Ποια είναι η νομική μορφή της επιχείρησης σας;	ΑΕ	21	4	25	18.205	4	0.001
	ΕΠΕ	1	2	3			
	ΙΚΕ	2	1	3			
	ΑΤΟΜΙΚΗ	1	5	6			
	Άλλο	3	10	13			
Total		28	22	50			

3. Η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις διαφέρει ανάλογα με την ιδιότητα του ατόμου που υπάγεται ο εσωτερικός ελεγκτής;

Για την απάντηση του παραπάνω ερευνητικού ερωτήματος θα πραγματοποιηθεί ο έλεγχος ANOVA σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Ο έλεγχος θα πραγματοποιηθεί ανάμεσα στις προτάσεις που παρουσιάζουν την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις και στην ιδιότητα του ατόμου που υπάγεται ο εσωτερικός ελεγκτής. Από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις και στην ιδιότητα του ατόμου στο οποίο υπάγεται ο εσωτερικός ελεγκτής. Πιο συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις που ο εσωτερικός ελεγκτής υπάγεται σε άτομα με άλλη ιδιότητα, η οποία δεν αναφέρεται, έχουν λιγότερη αποτελεσματικότητα στον εσωτερικό έλεγχο σε σχέση με τον εσωτερικό ελεγκτή που υπάγεται στα ανώτατα στελέχη της επιχείρησης.

Πίνακας 3: Έλεγχος ANOVA για το τρίτο ερευνητικό ερώτημα

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Σε ποιο βαθμό τηρείται συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της εταιρείας	Between Groups	27.420	4	6.855	5.228	.002
	Within Groups	59.000	45	1.311		
	Total	86.420	49			
Σε τι βαθμό είναι σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης;	Between Groups	9.838	4	2.460	2.722	.041
	Within Groups	40.662	45	.904		
	Total	50.500	49			
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν	Between Groups	18.541	4	4.635	4.780	.003
	Within Groups	43.639	45	.970		
	Total	62.180	49			
Με τι συχνότητα (πόσες φορές τον χρόνο) πραγματοποιούνται εσωτερικοί έλεγχοι στα διάφορα τμήματα της εταιρείας;	Between Groups	24.340	4	6.085	7.210	.000
	Within Groups	37.980	45	.844		
	Total	62.320	49			

Σε ποιο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα;	Between Groups	33.498	4	8.375	6.955	.000
	Within Groups	54.182	45	1.204		
	Total	87.680	49			
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το σύστημα εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης;	Between Groups	14.020	4	3.505	3.585	.013
	Within Groups	44.000	45	.978		
	Total	58.020	49			
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνονται από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου συνδέονται με την αποφυγή	Between Groups	9.361	4	2.340	2.691	.043
	Within Groups	39.139	45	.870		
	Total	48.500	49			
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές επηρεάζονται από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρίας ;	Between Groups	1.366	4	.342	2.276	.049
	Within Groups	55.614	45	1.236		
	Total	56.980	49			
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους	Between Groups	17.431	4	4.358	4.971	.002
	Within Groups	39.449	45	.877		
	Total	56.880	49			

5.3 Σύνοψη Αποτελεσμάτων

Στην συγκεκριμένη έρευνα συμμετείχαν 50 εργαζόμενοι επιχειρήσεων, οι μισοί συμμετέχοντες ήταν γυναίκες και οι υπόλοιποι άντρες. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν ηλικία από 20 – 29 ετών, ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και είχαν έως 5 έτη προϋπηρεσίας. Ακόμα οι περισσότεροι συμμετέχοντες εργάζονταν στην οικονομική διεύθυνση – λογιστήριο, στον ιδιωτικό τομέα και η νομική μορφή της επιχείρησης που εργάζονταν ήταν ΑΕ. Επίσης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι η επιχείρηση που εργάζονταν απασχολεί 1 – 50 εργαζόμενους, η κύρια δραστηριότητάς τους ήταν η παροχή υπηρεσιών και δήλωσαν ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται διαθέτουν αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου, το οποίο στελεχώνεται με εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Επιπρόσθετα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι τον εσωτερικό έλεγχο στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται τον διενεργεί το τμήμα εσωτερικού ελέγχου και ότι επιθυμούσαν την ύπαρξη τμήματος εσωτερικού ελέγχου στην εταιρεία στην οποία εργάζονται.

Ακόμα οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι ο εσωτερικός ελεγκτής στην επιχείρηση που εργάζονται υπάγεται σε άλλη ειδικότητα, που δεν αναφέρονται, δήλωσαν ότι τηρείται αρκετά συγκεκριμένο οργανόγραμμα για κάθε τμήμα της εταιρείας, με σκοπό τον σαφέστερο καθορισμό των τομέων ευθύνης και δήλωσαν ότι είναι αρκετά σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης. Επίσης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες πιστεύουν αρκετά ότι τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης για την ευρύτερη λειτουργία της επιχείρησης, δήλωσαν πως είτε δεν πραγματοποιούνται καθόλου εσωτερικοί έλεγχοι, είτε πραγματοποιούνται σε μέτριο βαθμό εσωτερικοί έλεγχοι στα διάφορα τμήματα της εταιρείας και δήλωσαν ότι σε μέτριο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές υποβάλλουν προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που υφίστανται σε κάθε τμήμα. Επιπρόσθετα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πως το σύστημα εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει αρκετά στη μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης, θεωρούν ότι οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνονται από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου συνδέονται αρκετά με την αποφυγή λάθους και την πρόληψη απάτης, πιστεύουν πως οι εσωτερικοί ελεγκτές επηρεάζονται μέτρια από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρείας και δήλωσαν ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που

επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές διαχέονται και εφαρμόζονται αρκετά από τους εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται.

Για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις που είχαν πολύ λίγα άτομα να εργάζονται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, είναι σε μικρότερο βαθμό σαφώς καθορισμένες οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων ανά θέση εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, σε σχέση με αυτές που είχαν αρκετά άτομα. Ακόμα στις επιχειρήσεις που είχαν πολύ λίγα άτομα να εργάζονται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν σε μικρότερο βαθμό τις τελικές αποφάσεις της διοίκησης για την ευρύτερη λειτουργία της επιχείρησης, σε σχέση με αυτές που είχαν αρκετά άτομα. Επίσης, στις επιχειρήσεις που δεν είχαν κανένα άτομο να εργάζεται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, η συχνότητα που πραγματοποιούνται οι εσωτερικοί έλεγχοι στα διάφορα τμήματα της εταιρείας είναι σε μικρότερο βαθμό από ότι στις υπόλοιπες εταιρείες που διαθέτουν περισσότερα άτομα στον εσωτερικό έλεγχο. Έπειτα, στις επιχειρήσεις που δεν είχαν κανένα άτομο να εργάζεται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προτείνονται από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου συνδέονται με την αποφυγή λάθους και την πρόληψη απάτης σε μικρότερο βαθμό από ότι στις υπόλοιπες εταιρείες που διαθέτουν περισσότερα άτομα στον εσωτερικό έλεγχο. Τέλος, οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν λίγα άτομα στο τμήμα του εσωτερικού ελέγχου, πιστεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις βελτίωσης των διαδικασιών που επικοινωνούνται από τους εσωτερικούς ελεγκτές διαχέονται και εφαρμόζονται από τους εργαζόμενους στα επιμέρους τμήματα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, σε σχέση με τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 0 – 2 άτομα.

Αναφορικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις που έχουν νομική μορφή ΑΕ, διαθέτουν στην επιχείρησή που εργάζονται αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου, ενώ οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε άλλες νομικές μορφές, δεν διαθέτουν στην επιχείρησή που εργάζονται αυτοτελές τμήμα εσωτερικού ελέγχου.

Για το τρίτο ερευνητικό ερώτημα προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις που ο εσωτερικός ελεγκτής υπάγεται σε άτομα με άλλη ιδιότητα, η οποία δεν αναφέρεται, έχουν λιγότερη αποτελεσματικότητα στον εσωτερικό έλεγχο σε σχέση με τον εσωτερικό ελεγκτή που υπάγεται από ανώτατα στελέχη της επιχείρησης.

Συγκριτικά με το πλήθος άλλων ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο πλαίσιο της αξιολόγησης της σημαντικότητας ύπαρξης ενός Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου και γενικότερα για τη σημασία του ρόλου του εσωτερικού ελεγκτή στις επιχειρήσεις παρατηρούμε ότι, παρόλο που έχει γίνει επιτακτική η ανάγκη για τη διασφάλιση για τη σωστή οργάνωση ενός αυτοτελούς Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου, ωστόσο η ορθή ύπαρξη του περιορίζεται μόνο στις επιχειρήσεις που είναι υποχρεωμένες βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας. Οι υπόλοιπες επιχειρήσεις είτε έχουν εσωτερικό ελεγκτή εντός της επιχείρησής τους, είτε έχουν εξωτερικό εσωτερικό ελεγκτή, ο οποίος λειτουργεί υποστηρικτικά προς τη Διοίκηση.

Στο Δημόσιο Τομέα, το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου δεν στελεχώνεται από το απαραίτητο προσωπικό ώστε να μπορεί να επιτευχθεί αποτελεσματικά η λειτουργία του και δεν έχει γίνει κατανοητή από όλους τους υπαλλήλους η ανάγκη ύπαρξής του, όπως και παλαιότερα.

Κεφάλαιο 6^ο: Συμπεράσματα

Ο Εσωτερικός Έλεγχος αποτελεί θεμελιώδες συστατικό της σύγχρονης εταιρικής διακυβέρνησης, συμβάλλοντας καθοριστικά στην αφομοίωση της εταιρικής κουλτούρας και την συμμόρφωση της επιχείρησης με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Το γεγονός ότι οι υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου εφαρμόζονται στο σύνολο των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων και όχι μόνο στις αμιγώς οικονομικές, καθιστά την αξία του εσωτερικού ελέγχου ιδιαίτερα υψηλή και τις ευθύνες του απέναντι στη διοίκηση και τους μετόχους ιδιαίτερα μεγάλη.

Στην Ελλάδα ο εσωτερικός έλεγχος υιοθετήθηκε υποχρεωτικά από τις εταιρίες που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν αναπτύχθηκε οικειοθελώς και από άλλες επιχειρήσεις που επιδίωξαν τη συμμόρφωσή τους με τα διεθνή λογιστικά πρότυπα και τα Διεθνή πρότυπα εσωτερικού ελέγχου. Ο κυριότερος αποτρεπτικός παράγοντας, για την οικειοθελή προσαρμογή, είναι το κόστος δημιουργίας ανεξάρτητου τμήματος εσωτερικού ελέγχου, το οποίο κατά την γνώμη μας καλύπτεται αν αναλογιστεί κανείς τα μακροχρόνια οφέλη που προκύπτουν από την ορθή εφαρμογή των επιχειρησιακών πολιτικών και διαδικασιών.

Ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί πλέον όλο και μεγαλύτερη αναγκαιότητα στην ελληνική πραγματικότητα, για κάθε μεγάλη επιχείρηση και το δημόσιο τομέα, αν αναλογιστεί κανείς τόσο τα συνεχή διεθνή και εγχώρια οικονομικά σκάνδαλα αλλά και την ανάγκη εναρμόνισης της χώρας μας με το κοινοτικό δίκαιο.

Στο πλαίσιο της παρούσας διατριβής παρουσιάστηκε η σημασία του Εσωτερικού Ελέγχου και διερευνήθηκε μέσα από ερωτήματα που τέθηκαν σε υπαλλήλους του Δημοσίου και του Ιδιωτικού Τομέα η σημαντικότητά του καθώς και η ανάγκη ύπαρξης ενός ανεξάρτητου Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου. Η διεξαγωγή της διατριβής πραγματοποιήθηκε μέσω ενός δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο χορηγήθηκε σε υπαλλήλους του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα στην Ελλάδα. Ο τρόπος διεξαγωγής αποτελεί το βασικό περιορισμό της έρευνας καθώς δεν χρησιμοποιήθηκε άλλη μέθοδος π.χ. συνέντευξη ώστε να καταγραφούν αναλυτικότερα οι απόψεις των υπαλλήλων για τον Εσωτερικό Έλεγχο.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι ο εσωτερικός έλεγχος δεν εφαρμόζεται ορθά σε επιχειρήσεις και ιδιαίτερα όταν ο εσωτερικός ελεγκτής υπάγεται σε κατώτερα ιεραρχικά επίπεδα από τη Διοίκηση της επιχείρησης. Επιπρόσθετα, σε μορφές επιχειρήσεων όπου η σύσταση Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου είναι υποχρεωτική βάσει της κείμενης νομοθεσίας, το εν λόγω Τμήμα είναι αυτοτελές και ανεξάρτητο από τα υπόλοιπα τμήματα της επιχείρησης. Όπου δεν υπάρχει η εν λόγω υποχρεωτικότητα, δεν έχει καταρτιστεί Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου.

Εν κατακλείδι, προτείνεται η διεξαγωγή της ήδη υφιστάμενης ποσοτικής έρευνας, κατόπιν της έλευσης μερικών ετών, προκειμένου να διαπιστωθεί αν η διαδικασία εσωτερικού ελέγχου των επιχειρήσεων έχει επεκταθεί σε ικανοποιητικό βαθμό και η εναρμόνιση των υπαλλήλων με το ρόλο και την αναγκαιότητα του εσωτερικού ελεγκτή έχει επιτευχθεί σε μεγαλύτερο βαθμό.

Βιβλιογραφία (Θεωρητικού Μέρους)

- Albrecht, W.S., Howe, K.R., Schueler, D.R. and Stocks, K.D. 1988, Evaluating the Effectiveness of Internal Audit Departments, Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, FL.
- Alzeban, A., Sawan N. (2013). The role of internal audit function in the public sector context in Saudi Arabia, African Journal of Business Management Vol. 7(6), pp. 443- 454, 14 February, 2013.
- Arena, M., G. Azzone, (2009). Internal Audit effectiveness: Relevant drivers of auditees satisfaction, International Journal of Auditing, Vol.. 13, p. 43-69.
- Badara, S. Saidin, S.Z. (2013). Antecedents of Internal Audit Effectiveness: A Moderating Effect of Effective Audit Committee at Local Government Level in Nigeria, International Journal of Finance and Accounting, 2(2): 82-88.
- Balkaran, L. (2008). “Two sides of auditing: Despite their obvious similarities, internal auditing and external auditing have an array of differences that make them distinctly valuable”, entrepreneur.com
- Bota-Avram, C., C., Paflı C., (2009). Measuring and assessment of internal audit’s effectiveness.
- Candreva, P. J. (2006) “Controlling Internal Controls”, Public Administration Review, pp. 463 - 465.
- Celal, K. (1989). “Internal auditing in the Turkish banking sector”, Anadolu University, Emerald Backfiles 2007, Izmir, Turkey
- "Commission Guidance Regarding Management's Report on Internal Control Over Financial Reporting Under Section 13(a) or 15(d) of the Securities Exchange Act of 1934" (PDF). SEC Interpretive Guidance. Securities and Exchange Commission. June 20, 2007.
- Fadzil, F.H., Haron, H. and Jantan, M. (2005) “Internal auditing practices and internal control system”, Managerial Auditing Journal, 20(8), pp. 844-66.
- Goodwin, J. (2004) “A comparison of internal audit in the private and public sectors”, Managerial Auditing Journal, 19(5), pp. 640-650.

- Hermanson, D., Ivancevic, D. and Ivancevic, S. (2008) “Building an Effective Internal Audit Function: Learning from SOX Section 404 Reports”, *Review of Business*, Winter, 28(2), pp. 13-28.
- Hevesi, A. G. (2005) *Standards for Internal Control in New York State Government*, New York – Hoag, D.A. 1981, ‘Measuring Audit Effectiveness’, *Internal Auditor*, April: 70–8
- Karagiorgos, T., Drogalas, G., Gotzamanis E. and Tampakoudis, I. (2009) “The Contribution of Internal Auditing to Management”, *International Journal of Management Research and Technology*, 3(2), Serials Publications, pp. 417-427
- Karagiorgos, T., Drogalas, G., Eleftheriadis, I. and Christodoulou, P. (2009) “Efficient Risk Management and Internal Audit”, *International Journal of Management Research and Technology*, 3(2), Serials Publications, pp. 429-436.
- Karagiorgos, T., Drogalas, G. and Dimou, A. (2010) “Effectiveness of internal control system in the Greek Bank Sector”, *The Southeuropean Review of Business Finance & Accounting* – Konrath, L. F. (1996) *Auditing Concepts and Applications*, 3rd edition, U.S., West Publishing Company
- Ransan, T.H. 1955, ‘Effectiveness of Internal Auditing’, a paper presented at the 14th Annual Conference of the IFA.
- Taylor, D. H. and Glezen W. G. (1991) *Auditing: Integrated Concepts and Procedures*, 5th edition, John Wiley & Sons, Inc. pp. 5-29, 178-183.
- Van Peurse, K.A. 2004, ‘Internal Auditors’ Role and Authority – New Zealand Evidence’, *Managerial Auditing Journal*, 19: 378–93.
- White, A.W. 1976, ‘The Essentials for the Effective Internal Audit Department’, *Internal Auditor*, April: 30–33.
- Azad, A.N. (1994), "Time Budget Pressure and Filtering of Time Practices in Internal Auditing: A Survey", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 9 No. 6, pp. 17-25.
- Διεθνή Πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου.

- Παπαστάθης Παντελής, (Αθήνα 2003) Ο σύγχρονος Εσωτερικός Έλεγχος (Internal Audit) στις επιχειρήσεις-οργανισμούς και η πρακτική εφαρμογή τους, χορηγός, οπαπ
- Παπαδάτου Θεοδώρα, (Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2005), Εσωτερικός και εξωτερικός έλεγχος - έλεγχος ανωνύμων εταιριών, εκδόσεις Σακκουλά, Β Έκδοση.
- <https://www.ffgroup.com/el/ependytes/etairikidiakyvernisi/epitropi-elenchou/>
- OECD, 2018, Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου για την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση

Βιβλιογραφία (Ανάλυσης Ερωτηματολογίων)

1. Cohen, L., Manion L. & Morrison, K. (2012). Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας. Αθήνα: Μεταίχμιο
2. Κωστή, Κ. (2014). Ερευνώντας στη Σχολική Τάξη: Μεθοδολογικές Επιλογές. <https://docplayer.gr/41181006-Ereynontas-sti-sholiki-taxi-methodologikes-epiloges.html>
3. Παπαγεωργίου, Γ. (2014). Ποσοτική έρευνα. http://sociology.soc.uoc.gr/pegasoc/wpcontent/uploads/2014/10/Microsoft-WordPapageorgiou_DEIGMATOLHPTIKH1.pdf
4. Πεδιαδίτης, Α. Δ. (2009). Η Εκπαιδευτική Έρευνα ως αντικείμενο μελέτης και ως πεδίο κοινωνικών αναπαραστάσεων του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Διδακτορική διατριβή). Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου