

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και
Χρηματοοικονομική**



Μεταπτυχιακή Διατριβή

Ο εσωτερικός έλεγχος των επιχειρήσεων στην Κέρκυρα. Μελέτη του βαθμού αντίληψης της διοίκησης για την σημασία του ελέγχου και της αποτελεσματικότητας του σε 52 επιχειρήσεις

Λευθεριώτης Χαρίλαος - Άγγελος

Επιβλέπων Καθηγητής: Αγοράκη Μαρία - Ελένη

Διατριβή υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η παρούσα διατριβή αποτελεί μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Λογιστική και Χρηματοοικονομική

Καλαμάτα, Νοέμβριος 2023

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και
Χρηματοοικονομική**



Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Αγοράκη Μαρία Ελένη (Επιβλέπουσα)
Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής,
Πανεπίστημιο Πελλοπονήσου

Μπαμπαλός Βασίλειος (Επιβλέπων)
Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής,
Πανεπίστημιο Πελλοπονήσου

Νικολόπουλος Διον. Σωτήριος (Επιβλέπων)
Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής,
Πανεπίστημιο Πελλοπονήσου

Λευθεριώτης Χαρίλαος – Άγγελος

DEPARTMENT OF ACCOUNTING & FINANCE

Master Program in Accounting and Finance



**Master of Science (M.Sc)
in Accounting and Finance**

Postgraduate Thesis

**The internal audit of businesses in Corfu. Study of management's
perception of the importance of the audit and its effectiveness in 52
companies**

Leftheriotis Charilaos- Angelos

Supervising Professor: Agoraki Maria - Eleni

Thesis submitted to the Department of Accounting & Finance of the University of Peloponnese. This dissertation is part of the requirements for obtaining the Master's Degree in Accounting and Finance

Kalamata, November 2023

UNIVERSITY OF PELOPONNESE
DEPARTMENT OF ACCOUNTING & FINANCE

Master Program in Accounting and Finance



Thesis Committee

Agoraki Maria – Eleni (Supervisor)

**Assistant Professor, Department of Accounting and Finance, University
of Peloponnese**

Babalos Vassilios (Supervisor)

**Assistant Professor, Department of Accounting and Finance, University
of Peloponnese**

Nikolopoulos Sotirios (Supervisor)

**Assistant Professor, Department of Accounting and Finance, University
of Peloponnese**

Kalamata, November 2023

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

Περίληψη	3
Abstract	4
Κατάλογος Σχεδιαγραμμάτων.....	5
Κατάλογος Πινάκων.....	6
Εισαγωγή	8
Θεωρητικό Μέρος	10
Κεφάλαιο 1 ^ο – Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	10
1.1 Εσωτερικός Έλεγχος - Κώδικας Δεοντολογίας	10
1.2 Μηχανισμοί Εφαρμογής του Εσωτερικού Ελέγχου	11
1.3 Οι Βασικές Αρχές των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου	11
1.4 Θεωρίες που Αναφέρονται στην Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου στις	
Επιχειρήσεις	14
1.4.1 Η Θεωρία των Αντιπροσωπείας - The Agency Theory	14
1.4.2 Η Θεωρία της Απόδοσης	14
1.4.3 Η Θεωρία της Αξιοπιστίας	15
1.5 Είδη Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις	16
1.5.1. Εξωτερικά Συστήματα του Εσωτερικού Ελέγχου	16
1.5.2 Εσωτερικά Συστήματα του Εσωτερικού Ελέγχου	17
1.5.3. Μηχανισμοί του Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις	18
1.6 Η Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου στην Ελλάδα	19
1.7 Μηχανισμοί Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις	20
1.8 Βιβλιογραφικές Έρευνες στο Πλαίσιο της Διενέργειας του Εσωτερικού	
Ελέγχου στις Επιχειρήσεις	23
Ειδικό Μέρος	29
Κεφάλαιο 2 ^ο – Μεθοδολογία Έρευνας	29
2.1 Σκοπός της Έρευνας	29
2.2 Έρευνα Μεθοδολογίας	29
2.3 Εργαλείο Έρευνας	29
2.4 Συμμετέχοντες ως δείγμα στην Έρευνα	31
Κεφάλαιο 3 ^ο – Αποτελέσματα Έρευνας	32
3.1 Ανάλυση Ερωτηματολογίου με Θέμα τον Εσωτερικό Έλεγχο των	
Επιχειρήσεων στο Νησί της Κέρκυρας	32
3.1.1 Περιγραφική Ανάλυση	32
3.2 Επαγωγική Ανάλυση	62
Κεφάλαιο 4 ^ο – Συζήτηση Αποτελεσμάτων Έρευνας	67
Κεφάλαιο 5 ^ο – Επίλογος - Συμπεράσματα	74
Βιβλιογραφία	76

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας, είναι η διεξαγωγή μιας εις βάθος έρευνας για την διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις στο νησί της Κέρκυρας. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου είναι απαραίτητο για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της επιχείρησης. Αξιοσημείωτο είναι, ωστόσο, ότι τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου ποικίλλουν ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, τις δραστηριότητές της και την οργανωτική της δομή. Οι κατασταλτικές δικλίδες ασφαλείας λειτουργούν για τη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των αποκλίσεων όταν εντοπίζονται εμπόδια στην εύρυθμη λειτουργία των λειτουργιών της οντότητας

Προκύπτει από τα αποτελέσματα ότι τα διοικητικά στελέχη των επιχειρήσεων συγκεντρώνουν υψηλότερο μέσο όρο από τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων και στα τρία υπό εξέταση ζεύγη μεταβλητών. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι τα διοικητικά στελέχη θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό πως η Πολυπλοκότητα Διαδικασιών, οι Αλλαγές στην ιεραρχία και την διοικητική δομή και η Έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού είναι οι παράγοντες με μεγαλύτερη πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρηση τους σε σύγκριση με την άποψη των ιδιοκτητών.

Καταλήγουμε δε στο συμπέρασμα ότι οι απόψεις τους στα παραπάνω ζητήματα σε ότι αφορά τους παράγοντες που κατά τη γνώμη τους θα επηρέαζαν περισσότερο την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρηση τους, διαφέρουν ανάλογα τη θέση στην επιχείρηση όπως παρατηρούμε επίσης ότι οι περισσότεροι άνδρες εργαζόμενοι δήλωσαν πως η ιεραρχία και η διοικητική δομή δεν διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρηση τους ενώ οι περισσότερες γυναίκες δήλωσαν πως ιεραρχία και η διοικητική δομή διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρηση τους.

Abstract

The purpose of this thesis is to carry out an in-depth investigation on the internal control of businesses on the island of Corfu. The internal control system is necessary to ensure the efficiency of the business. It is noteworthy, however, that internal control systems vary according to the size of the company, its activities and its organizational structure. Repressive safeguards operate to take action to address deviations when obstacles to the smooth running of the entity's operations are identified

It results from the results that business managers score a higher average than business owners in all three pairs of variables under consideration. This practically means that managers consider to a greater extent that Process Complexity, Changes in hierarchy and management structure and Lack of staff training are the factors with a greater probability of increasing errors and, by extension, risk within their company in compared to the owners' view.

We come to the conclusion that their views on the above issues regarding the factors that in their opinion would most affect the possibility of increasing errors and by extension the risk within their company, differ depending on the job position held by the participants in the company they work in as we observe that most male employees stated that hierarchy and management structure do not undergo frequent changes in their company while most women stated that hierarchy and management structure undergo frequent changes in their company.

Κατάλογος Σχεδιαγραμμάτων

Σχεδιάγραμμα 1 Φύλο	31
Σχεδιάγραμμα 2. Ηλικία	32
Σχεδιάγραμμα 3. Θέσεις εργασίας	33
Σχεδιάγραμμα 4. Εκπαίδευση	34
Σχεδιάγραμμα 5. Έτη εργασίας	35
Σχεδιάγραμμα 6. Τομέας δραστηριότητας επιχειρήσεων	36
Σχεδιάγραμμα 7. Η επιχείρησή σας διέπεται από σύστημα και διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου;	37
Σχεδιάγραμμα 8. Πόσο αναγκαίο κρίνετε τον εσωτερικό έλεγχο για την λειτουργία της επιχείρησής;	38
Σχεδιάγραμμα 9. Συγκεντρωτικό γράφημα μέσω των όρων ερωτήσεων	43
Σχεδιάγραμμα 10. Συγκεντρωτικό γράφημα μέσω των όρων ερωτήσεων	45
Σχεδιάγραμμα 11. Σε ποιους λογοδοτεί το τμήμα εσωτερικού ελέγχου;	47
Σχεδιάγραμμα 12. Θα προσλαμβάνατε προσωπικό ώστε να στελεχώσει το τμήμα εσωτερικού ελέγχου;	48
Σχεδιάγραμμα 13. Η επιχείρησή διαθέτει ηλεκτρονικό πρόγραμμα;	49
Σχεδιάγραμμα 14. Με ποια συχνότητα διενεργείται έλεγχος των καταχωρήσεων στο εμπορικό και λογιστικό πρόγραμμα της επιχείρησής;	51
Σχεδιάγραμμα 15. Έχει πραγματοποιηθεί εξωτερικός έλεγχος στον οργανισμό σας, κατά το παρελθόν;	51
Σχεδιάγραμμα 16. Οι αρμοδιότητες των διοικητικών στελεχών είναι σαφείς και κωδικοποιημένες;	52
Σχεδιάγραμμα 17. Η ιεραρχία και η διοικητική δομή διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρησή σας;	53
Σχεδιάγραμμα 18. Κατά την άποψή σας, η ασάφεια ως προς την ανάθεση αρμοδιοτήτων και η ανυπαρξία ενός κωδικοποιημένου τρόπου λειτουργίας μπορούν να επηρεάσουν τον εσωτερικό έλεγχο;	55
Σχεδιάγραμμα 19. Συγκεντρωτικό γράφημα μέσω των όρων ερωτήσεων	58
Σχεδιάγραμμα 20. Συγκεντρωτικό γράφημα μέσω των όρων ερωτήσεων	60

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1. Φύλο.....	32
Πίνακας 2. Ηλικία	33
Πίνακας 3. Θέσεις εργασίας	33
Πίνακας 4. Εκπαίδευση.....	34
Πίνακας 5. Έτη εργασίας.....	35
Πίνακας 6. Τομέας δραστηριότητας επιχειρήσεων.....	36
Πίνακας 7. Η επιχείρησή σας διέπεται από σύστημα και διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου;.....	37
Πίνακας 8. Πόσο αναγκαίο κρίνετε τον εσωτερικό έλεγχο για την λειτουργία της επιχείρησής;.....	38
Πίνακας 9.1. Έλεγχος χρηματοοικονομικών καταστάσεων.....	39
Πίνακας 9.2. Έλεγχος ταμείου.....	40
Πίνακας 9.3. Έλεγχος αποθήκης.....	40
Πίνακας 9.4. Έλεγχος προγράμματος εμπορικής διαχείρισης.....	41
Πίνακας 9.5 Έλεγχος συμμόρφωσης με την νομοθεσία.....	41
Πίνακας 10.1 Έγκαιρη ενημέρωση της διοίκησης και έγκαιρη επίλυση των προβλημάτων.....	44
Πίνακας 10.2 Σχέση με την διοίκηση της εταιρείας.....	44
Πίνακας 10.3 Συνεργασία με εξωτερικούς ελεγκτές.....	44
Πίνακας 10.4 Διαχείριση κρίσεων.....	45
Πίνακας 10.5 Διαφάνεια και ακρίβεια του σχεδίου ελέγχου.....	45
Πίνακας 10.6 Ανεξαρτησία, αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή.....	46
Πίνακας 10.7 Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου.....	46
Πίνακας 10.8 Εύρεση απάτης και παραλείψεων.....	46
Πίνακας 11. Σε ποιούς λογοδοτεί το τμήμα εσωτερικού ελέγχου;.....	48
Πίνακας 12. Θα προσλαμβάνατε προσωπικό ώστε να στελεχώσει το τμήμα εσωτερικού ελέγχου;.....	49
Πίνακας 13 Η επιχείρησή διαθέτει ηλεκτρονικό πρόγραμμα;.....	50
Πίνακας 14. Με ποιά συχνότητα διενεργείται έλεγχος των καταχωρήσεων στο εμπορικό και λογιστικό πρόγραμμα της επιχείρησής;.....	51
Πίνακας 15. Έχει πραγματοποιηθεί εξωτερικός έλεγχος στον οργανισμό σας, κατά το παρελθόν;.....	52
Πίνακας 16. Οι αρμοδιότητες των διοικητικών στελεχών είναι σαφείς και κωδικοποιημένες;.....	53
Πίνακας 17. Η ιεραρχία και η διοικητική δομή διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρησή σας;.....	54

Πίνακας 18. Κατά την άποψή σας , η ασάφεια ως προς την ανάθεση αρμοδιοτήτων και η ανυπαρξία ενός κωδικοποιημένου τρόπου λειτουργίας μπορούν να επηρεάσουν τον εσωτερικό έλεγχο;.....	55
Πίνακας 19.1 Έλλειψη πόρων.....	56
Πίνακας 19.2 Απουσία Διαδικασιών.....	56
Πίνακας 19.3 Πολυπλοκότητα Διαδικασιών.....	57
Πίνακας 19.4 Αλλαγές στην ιεραρχία και την διοικητική δομή.....	57
Πίνακας 19.5 Έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού.....	58
Πίνακας 20.1 Απουσία συντονισμού στην γενική διοίκησή.....	59
Πίνακας 20.2 Απουσία μηχανοργάνωσης και εμπορικού προγράμματος.....	59
Πίνακας 20.3 Αλλαγές στην ιεραρχία και την οργανωτική δομή.....	60
Πίνακας 20.4 Απουσία εγχειριδίου διαδικασιών (κώδικα διαδικασιών).....	61
Πίνακας 20.5 Συχνές αλλαγές στο διοικητικό προσωπικό.....	61

Εισαγωγή

Έχει δηλωθεί νωρίτερα ότι το καθήκον του εντοπισμού απατών και παρατυπιών ανήκει στη διοίκηση. Αυτό θα μπορούσε να γίνει μόνο μέσω ενός αποτελεσματικού και αποδοτικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε έναν οργανισμό. Μερικά από αυτά τα προβλήματα περιλαμβάνουν:

- ✓ Η αδυναμία δημιουργίας ενός λειτουργικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου εντός του οργανισμού.
- ✓ Η αδυναμία της διοίκησης να διαφυλάξει τα περιουσιακά στοιχεία των οργανισμών.
- ✓ Η αδυναμία των ελεγκτών να δώσουν έγκριση για όλα τα κουπόνια πριν από τις πληρωμές
- ✓ Ανεπαρκής εποπτεία των καθηκόντων εντός του οργανισμού.
- ✓ Η αδυναμία της διοίκησης να εκτιμήσει, να κατανοήσει και να ανταποκριθεί ξεκάθαρα στο ρόλο του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.
- ✓ Ανεπαρκές καλό σύστημα εσωτερικού ελέγχου για να συμβάλει στην ανάπτυξη της εταιρείας.

Κανένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου νεότερο περίτεχνο, δεν θα μπορούσε να είναι εντελώς στεγανό, αλλά ένα καλό σύστημα εσωτερικού ελέγχου που λειτουργεί σε μια εταιρεία είναι απαραίτητο βοήθημα για αποτελεσματική διαχείριση, δεδομένου ότι διασφαλίζει τη διαχείριση για την αξιοπιστία των αποφάσεων που λαμβάνονται από αυτήν και ότι αυτές οι αποφάσεις είναι γραμμή με στόχους που πρέπει να επιτευχθούν. Η σημασία αυτής της

μελέτης είναι να γνωστοποιήσει η διοίκηση τον αντίκτυπο ενός καλού συστήματος εσωτερικού ελέγχου στους οργανισμούς οικονομικής διαχείρισης.

Αυτό σημαίνει ότι θα βοηθήσει τον οργανισμό να γνωρίζει πλέον να διαχειρίζεται το σπάνιο κεφάλαιο του. Θα βοηθήσει να ανακαλύψει την ύπαρξη συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε έναν οργανισμό. και να γνωρίζουμε ότι υπάρχουν αδυναμίες στο σύστημα και να προτείνουμε μέτρα για τη διόρθωσή τους. Και πάλι, θα βοηθήσει εξίσου να αποκαλυφθούν τα προβλήματα που προκαλούνται από ένα κακό σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Αυτή η εργασία θα είναι επίσης χρήσιμη σε φοιτητές, μελετητές, διαλέξεις και άλλα τρίτα μέρη καθώς θα ανοίξει νέο πεδίο περαιτέρω ερευνητικής εργασίας. Θα προωθήσει επίσης πρόκληση για τους μελλοντικούς ερευνητές. Οι μη διευθυντικοί ιδιοκτήτες μιας επιχείρησης θα προστατεύονται επαρκώς, επειδή όλες οι ουσιώδεις απάτες που είτε δεν ανιχνεύονται από τους ελεγκτές σε περίπτωση που υποβληθούν εργασίες αυτού του έργου θα ειδοποιηθούν από τη διαχείριση, επομένως ενδέχεται να ληφθούν διορθωτικά μέτρα.

Βάσει των ανωτέρω λοιπόν, η παρούσα μελέτη χωρίζεται στο 1^ο κεφάλαιο της εισαγωγής, στο 2^ο κεφάλαιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, στο 3^ο κεφάλαιο της μεθοδολογίας έρευνας, στο 4^ο κεφάλαιο της παρουσίασης των αποτελεσμάτων, στο 5^ο κεφάλαιο της συζήτησης και στον επίλογο – συμπεράσματα.

Τέλος, τα ερευνητικά ερωτήματα αναφέρονται ως εξής

- ✓ Θεωρούν τα διοικητικά στελέχη θεωρούν ο Έλεγχος προγράμματος εμπορικής διαχείρισης ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή, είναι πιο σημαντικός σε σύγκριση με την άποψη των ιδιοκτητών;
- ✓ Θεωρούν τα διοικητικά στελέχη πως η Διαχείριση κρίσεων, η Ανεξαρτησία, αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή, η Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου και η Εύρεση απάτης και παραλείψεων, είναι πιο σημαντικά κριτήρια αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας ενός εσωτερικού ελεγκτή σε σύγκριση με την άποψη των ιδιοκτητών;
- ✓ Επηρεάζει η θέση εργασίας των εργαζομένων τις απόψεις τους στα παραπάνω ζητήματα σε ότι αφορά τις αρμοδιότητες και τα κριτήρια αξιολόγησης του εσωτερικού ελεγκτή;
- ✓ Θεωρούν τα διοικητικά στελέχη θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό πως η Πολυπλοκότητα Διαδικασιών, οι Αλλαγές στην ιεραρχία και την διοικητική δομή και η Έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού, είναι οι παράγοντες με μεγαλύτερη πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ'

επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρησή τους σε σύγκριση με την άποψη των ιδιοκτητών;

Θεωρητικό Μέρος

Κεφάλαιο 1^ο – Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

1.1 Εσωτερικός Έλεγχος - Κώδικας Δεοντολογίας

Ο 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 για τον Εσωτερικό Έλεγχο στο Δημόσιο Τομέα, οι Εσωτερικοί Ελεγκτές πρέπει να εφαρμόζουν και να υπερασπίζονται τις ακόλουθες αρχές (Enofe, et al., 2013):

-

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 ειδοποιήσεις που ορίζει ο νόμος. Δεν πρέπει να εμπλέκονται σε πράξεις και σε τρίτα πρόσωπα, δυσφημιστικά για το επάγγελμά τους.

Αντικειμενικότητα: Οι εσωτερικοί ελεγκτές 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. Επίσης, δεν θα «καλωσορίσουν» τίποτα που μπορεί να υποτιμήσει την επαγγελματική τους αξιολόγηση.

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 να το κάνει. Προστατεύουν και επιδεικνύουν αξιοπρέπεια στις σχετικές πληροφορίες και επίσης θα πρέπει να είναι προσεκτικοί στη χρήση των αποκτηθέντων πληροφοριών γιατί δεν πρέπει να τις χρησιμοποιούν για προσωπικό τους όφελος.

Επάρκεια: Οι Εσωτερικοί Ελεγκτές χρησιμοποιούν την κρίση και την εμπειρία τους για να παρέχουν τις Υπηρεσίες Εσωτερικού Ελέγχου. Θα πρέπει να το παρέχουν σύμφωνα με τα ΔΛΠ για την Επαγγελματική Εφαρμογή Εσωτερικού Ελέγχου (Bauer, Guenster, Otten, 2004).

1.2 Μηχανισμοί Εφαρμογής του Εσωτερικού Ελέγχου

Σημαντική προϋπόθεση για να λειτουργούν αποτελεσματικά οι δικλίδες ασφαλείας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, είναι να περιγράφονται με σαφήνεια και λεπτομέρεια ώστε να είναι εύκολα κατανοητές και αποδεκτές από όλους τους εργαζόμενους. Οι Εξειδικευμένες Δικλίδες Ασφαλείας στοχεύουν στην αποτελεσματική προστασία των περιουσιακών στοιχείων, στην απαραίτητη εξουσιοδότηση για θέματα πρόσβασης. Οι Γενικές Δικλίδες Ασφαλείας επικεντρώνονται στην οργανωτική δομή μιας εταιρείας ως προς τη διαμόρφωση, τη θέσπιση πολιτικών και τη συμμόρφωση με όλα τα μέλη που αποτελούν την εταιρεία. Επίσης, σχετίζεται με άλλα θέματα, όπως η επιλογή προσωπικού και ο διαχωρισμός αρμοδιοτήτων και καθηκόντων.

1.3 Οι Βασικές Αρχές των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια κρίσιμη λειτουργία μέσα σε έναν οργανισμό που βοηθά στη διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας των εσωτερικών ελέγχων, της συμμόρφωσης με νόμους και κανονισμούς και την επίτευξη των στόχων και των στόχων του οργανισμού. Ακολουθούν οι επτά (7) βασικές αρχές του εσωτερικού ελέγχου που αποτελούν τη βάση για το επάγγελμα και καθοδηγούν τη συμπεριφορά των εσωτερικών ελεγκτών (Al-Matari, et al., 2014).

- ✓ Ανεξαρτησία
- ✓ Αντικειμενικότητα
- ✓ Επάρκεια
- ✓ Εμπιστευτικότητα
- ✓ Επαγγελματικότητα
- ✓ Οφειλόμενη Επαγγελματική Μέριμνα
- ✓ Συνεχίζεται η Βελτίωση

Οι επτά (7) βασικές αρχές του εσωτερικού ελέγχου, αναφέρονται αναλυτικά ως ακολούθως (Al-Matari, et al., 2014)

1. Ανεξαρτησία

Μία από τις βασικές αρχές του εσωτερικού ελέγχου, είναι η ανεξαρτησία, η οποία αποτελεί το θεμέλιο της αξιοπιστίας του. Η ανεξαρτησία αναφέρεται τόσο στη λειτουργική ανεξαρτησία της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου όσο και στην επαγγελματική ανεξαρτησία των μεμονωμένων εσωτερικών ελεγκτών. Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να έχει μια σαφή δομή αναφοράς και δεν θα πρέπει να επηρεάζεται από οποιαδήποτε άλλη λειτουργία ή επιχειρηματική μονάδα εντός του οργανισμού.

2. Αντικειμενικότητα

Η αντικειμενικότητα είναι μια άλλη βασική αρχή του εσωτερικού ελέγχου, η οποία απαιτεί από τους εσωτερικούς ελεγκτές να είναι αμερόληπτοι και απαλλαγμένοι από συγκρούσεις συμφερόντων. Οι εσωτερικοί ελεγκτές δεν πρέπει να έχουν κεκτημένα συμφέροντα στο αποτέλεσμα της εργασίας τους και θα πρέπει να αντιμετωπίζουν τα καθήκοντά τους με αμεροληψία και δικαιοσύνη. Αυτό τους επιτρέπει να παρέχουν μια αμερόληπτη αξιολόγηση των λειτουργιών του οργανισμού και να εντοπίζουν τομείς προς βελτίωση.

3. Ικανότητα

Η επάρκεια είναι μια κρίσιμη αρχή του εσωτερικού ελέγχου, καθώς οι εσωτερικοί ελεγκτές αναμένεται να διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας τους. Οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει να αναπτύσσουν συνεχώς τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους και θα πρέπει να είναι σε θέση να εφαρμόζουν την εμπειρία τους στις συγκεκριμένες ανάγκες του οργανισμού.

4. Εμπιστευτικότητα

Η εμπιστευτικότητα είναι θεμελιώδης αρχή του εσωτερικού ελέγχου, καθώς οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν συχνά πρόσβαση σε ευαίσθητες και εμπιστευτικές πληροφορίες. Οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει να τηρούν το απόρρητο όλων των πληροφοριών που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και θα πρέπει να τις χρησιμοποιούν μόνο για το σκοπό για τον οποίο συλλέχθηκαν.

5. Επαγγελματισμός

Ο επαγγελματισμός είναι μια άλλη σημαντική αρχή του εσωτερικού ελέγχου, καθώς οι εσωτερικοί ελεγκτές αναμένεται να τηρούν υψηλά πρότυπα δεοντολογικής συμπεριφοράς και να ενεργούν με ακεραιότητα ανά πάσα στιγμή. Οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει επίσης να διατηρούν επαγγελματική συμπεριφορά, να ανταποκρίνονται και να συνεργάζονται και δεν θα πρέπει να εμπλέκονται σε καμία συμπεριφορά που μπορεί να αντανακλά άσχημα στη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου ή στον οργανισμό.

6. Οφειλόμενη Επαγγελματική Μέριμνα

Η δέουσα επαγγελματική φροντίδα απαιτεί από τους εσωτερικούς ελεγκτές να εφαρμόζουν επαγγελματικό σκεπτικισμό και να επιδεικνύουν τη δέουσα προσοχή και επιμέλεια στην εκτέλεση της εργασίας τους. Οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει να προσεγγίζουν την εργασία τους με κριτικό μάτι και να μην αποδέχονται τις πληροφορίες στην ονομαστική τους αξία. Επιπλέον, θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν μέτρα για την επαλήθευση των πληροφοριών και τον έλεγχο της εγκυρότητας των υποθέσεων.

7. Συνεχής Βελτίωση

Η συνεχής βελτίωση είναι η τελευταία βασική αρχή του εσωτερικού ελέγχου και αναφέρεται στην ανάγκη για τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου να προσπαθεί συνεχώς να βελτιώνει τις διαδικασίες, τις διαδικασίες και τις τεχνικές της. Οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει να επανεξετάζουν συνεχώς τις πρακτικές τους και θα πρέπει να εντοπίζουν ευκαιρίες για βελτίωση, προκειμένου να ενισχύσουν τη συνολική αποτελεσματικότητα της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου.

Συμπερασματικά, οι επτά (7) βασικές αρχές του εσωτερικού ελέγχου λειτουργούν ως πλαίσιο για τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου και παρέχουν τη βάση για τη συμπεριφορά των εσωτερικών ελεγκτών. Η τήρηση αυτών των αρχών διασφαλίζει ότι η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου είναι αξιόπιστη, αποτελεσματική και παρέχει αξία στον οργανισμό. Οι αρχές της ανεξαρτησίας, της αντικειμενικότητας, της ικανότητας, της εμπιστευτικότητας, του επαγγελματισμού, της δέουσας επαγγελματικής φροντίδας και της συνεχούς βελτίωσης είναι απαραίτητες για τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου ώστε να εκπληρώσει το ρόλο της ως έμπιστος σύμβουλος του οργανισμού (Al-Matari, et al., 2014).

1.4 Θεωρίες που Αναφέρονται στην Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις

1.4.1 Η Θεωρία των Αντιπροσωπείας - The Agency Theory

Η θεωρία της αντιπροσωπείας υποστηρίζει ότι μια επιχείρηση αποτελείται από ιδιοκτήτες των πόρων (εντολείς) και τις διοικήσεις (πράκτορες) (Jensen & Meckling, 1976). Οι πράκτορες της εταιρείας έχουν περισσότερες πληροφορίες από τους εντολείς, γεγονός που δημιουργεί μια ασυμμετρία πληροφοριών που επηρεάζει την ικανότητα των ιδιοκτητών της εταιρείας να παρακολουθούν εάν υπάρχουν συμφέροντα που προστατεύονται από τους πράκτορες (Jensen, Meckling, 1976). Προκειμένου να εξασφαλιστεί η εναρμόνιση των συμφερόντων του εντολέα και των αντιπροσώπων του, η θεωρία θέτει τη προϋπόθεση ότι είναι απαραίτητη μια συνολική σύμβαση για να διασφαλιστεί ότι καλύπτονται τα συμφέροντα των εντολέων. Η σχέση μεταξύ του αντιπροσώπου και του εντολέα, ενισχύεται περαιτέρω με τη χρήση ειδικών και συστημάτων όπως το περιβάλλον ελέγχου και ελέγχου (Jussi, Petri, 2004).

Επιπλέον, η θεωρία αναγνωρίζει ότι οποιαδήποτε ελλιπής πληροφορία σχετικά με τη λειτουργία της επιχείρησης, τα ενδιαφέροντα ή την εργασιακή απόδοση του πράκτορα που περιγράφεται σχετικά, θα μπορούσε να οδηγήσει σε πρόβλημα επιλογής. Η θεωρία της αντιπροσωπείας, επομένως, λειτουργεί με την υπόθεση ότι οι εντολείς και οι πράκτορες ενεργούν ορθολογικά και χρησιμοποιούν συμβάσεις για να μεγιστοποιήσουν τον πλούτο τους (Jensen, Meckling, 1976).

1.4.2 Η Θεωρία της Απόδοσης

Η θεωρία της απόδοσης είναι μια θεωρία της κοινωνικής ψυχολογίας που διερευνά πώς οι άνθρωποι ερμηνεύουν γεγονότα και συμπεριφορές και πώς αποδίδουν αίτια στα γεγονότα και τις συμπεριφορές των άλλων γύρω τους. Σύμφωνα με τους Schroth και Shah (2000), μελέτες που χρησιμοποιούν τη θεωρία απόδοσης, εξετάζουν τη χρήση πληροφοριών στο κοινωνικό περιβάλλον για να εξηγήσουν γεγονότα και συμπεριφορές.

Η λογοδοσία του κάθε ελεγκτή για τον εντοπισμό της απάτης σε μια επιχείρηση, επεκτείνεται από τη μελέτη του Reffett (2007), η οποία προέβλεψε ότι οι ελεγκτές είναι πιο πιθανό να θεωρηθούν υπεύθυνοι από τους αξιολογητές όταν οι ελεγκτές αποτυγχάνουν να εντοπίσουν την απάτη αφού είχαν αναγνωρίσει την απάτη ως κίνδυνο απάτης. Το αποτέλεσμα της μελέτης του Reffett, δείχνει μια σχετική αύξηση της ευθύνης των ελεγκτών όταν ένας έλεγχος αποτυγχάνει, αφού οι ελεγκτές είχαν εντοπίσει τη διαπραχθείσα απάτη ως κίνδυνο απάτης και είχαν πραγματοποιήσει διαδικασίες για τη διερεύνηση του εντοπισμένου κινδύνου απάτης.

Η θεωρία της απόδοσης προτείνει ότι όταν συμβαίνει μια απάτη, τα σχετικά μέρη θα πρέπει να λογοδοτούν και οι ελεγκτές, που είναι οι «δημόσιοι φύλακες» της επιχείρησης, είναι πιο πιθανό να θεωρηθούν υπεύθυνοι εάν οι αξιολογητές προσδιορίσουν ότι παρείχαν υπηρεσίες ελέγχου κατώτερου επιπέδου (Reffett, 2007). Σε σχέση με τη μελέτη, η θεωρία της απόδοσης θέτει το βάρος της αναφοράς απάτης στα σχετικά άτομα εντός των ιδρυμάτων. Παρά την ανάπτυξη της τεχνολογίας που έχει αλλάξει τη δομή των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, θα υπάρχει πάντα η ανάγκη για ένα άτομο να διαχειρίζεται αυτά τα συστήματα.

Ως εκ τούτου, εξαρτώνται από τέτοιες αρχές, δηλαδή τα διευθυντικά στελέχη και το διοικητικό συμβούλιο που θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τηρούνται όλα τα σχετικά ρυθμιστικά θέματα και ζητήματα συμμόρφωσης. Αναφορικά με τη μελέτη μας, αυτή η θεωρία επιδιώκει οι ελεγκτές να είναι στην πρώτη γραμμή της αναφοράς απάτης όταν συμβαίνει.

1.4.3 Η Θεωρία της Αξιοπιστίας

Η θεωρία της αξιοπιστίας περιγράφει απλώς την πιθανότητα ενός συστήματος να ολοκληρώσει την αναμενόμενη λειτουργία του κατά τη διάρκεια ενός χρονικού διαστήματος (Gavrilov, Gavrilova, 2001). Η θεωρία έχει χρησιμοποιηθεί ως μοντέλο από ασφαλιστικές εταιρείες και ασφαλιστικές εταιρείες ζωής για τον υπολογισμό των κερδοφόρων επιτοκίων

για τη χρέωση των πελατών τους. Η θεωρία ορίζει ότι τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου δημιουργούνται κυρίως για αξιολόγηση και έλεγχο των κινδύνων. Η θεωρία υποστηρίζει περαιτέρω ότι τα αδύναμα συστήματα εσωτερικού ελέγχου έχουν ως αποτέλεσμα πιο ουσιαστική εργασία και ως εκ τούτου μεγαλύτερο κόστος (Kinney, 2000).

Κατά τη διατύπωση των εκτιμήσεων αξιοπιστίας της διαδικασίας και του συστήματος, η σύγκριση με οικονομικά δεδομένα από τις προηγούμενες επιδόσεις του οργανισμού μπορεί να παρέχει πιο σταθερή βάση για την κρίση της επίδρασης ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου στον εισοδηματικό κίνδυνο της επιχείρησης. Ο Messier αναφέρει πως η θεωρία αξιοπιστίας βασίζεται στην αντίληψη ότι ένα εφαρμοσμένο σύστημα πρέπει να είναι σε θέση να ανταποκριθεί στην αναμενόμενη λειτουργία του.

1.5 Είδη Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις

1.5.1. Εξωτερικά Συστήματα του Εσωτερικού Ελέγχου

Βασικό χαρακτηριστικό αυτών των συγκεκριμένων συστημάτων είναι η παρουσία υψηλής ρευστότητας κεφαλαιαγορών. Σχετικά παραδείγματα αποτελούν οι ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο. Στα συγκεκριμένα συστήματα του εσωτερικού ελέγχου, παρατηρείται μια σχετικά μεγάλη διασπορά που εμφανίζουν τα μετοχικά κεφάλαια των επιχειρήσεων. Η δυνατότητα να ελέγχεται το διοικητικό συμβούλιο μιας επιχείρησης από τους μετόχους επιτυγχάνεται μέσα από το δικαίωμα ψήφου τους αν και αναφέρεται ως ουσιαστικά περιορισμένη. Η ψήφος τους αφορά αρκετά σημαντικά ζητήματα. Παρ' όλα αυτά όμως στην πράξη, είναι κάτι το δύσκολο (Alexakis et al., 2006).

Θα πρέπει να σημειωθεί επίσης, πως λόγω της διασποράς του μετοχικού κεφαλαίου, τίθεται το πρόβλημα του «ελεύθερου επιβάτη» κάτι που σημαίνει ότι ένας μέτοχος ο οποίος έχει ένα μικρό μερίδιο στην εταιρεία δεν είναι και διατεθειμένος να ελέγχει και να παρακολουθεί τις εκτελεστικές αποφάσεις από την στιγμή που κάτι τέτοιο έχει ένα κόστος πολύ μεγαλύτερο από το όφελος (Aman, Nguyen, 2007). Έτσι από την στιγμή που οι μέτοχοι δεν είναι σε θέση να παρακολουθήσουν και την λειτουργία της εκτελεστικής διοίκησης, η κεφαλαιαγορά γίνεται ο βασικός μηχανισμός πειθαρχίας σε ότι αφορά την εκτελεστική διοίκηση. Αν εκείνη δεν μπορεί να ανταποκριθεί στα συμφέροντα των μετόχων, τότε αυτοί θα καταφύγουν σε μια μαζική έξοδο από την οποία θα δημιουργηθεί πτώση τιμής (Bauer, Guenster, Otten, 2004).

Ακολούθως, η διοίκηση θα αλλάξει την πολιτική της με καλύτερα αποτελέσματα για αυτούς. Οι «επιθετικές» εξαγορές από την άλλη αποτελούν μια σοβαρή απειλή για τις επιχειρήσεις. Χαρακτηριστικά, στο Ηνωμένο Βασίλειο περίπου 200 εξαγορές έλαβαν χώρα ανά έτος. Μέσα σε διάστημα δύο ετών περίπου στο 90% των επιθετικών εξαγορών το διοικητικό συμβούλιο εξαγοράσθηκε. Αλλά και σε φιλικές εξαγορές στο 50% το διοικητικό συμβούλιο άλλαξε. Η κατάσταση είναι διαφορετική στην Ηπειρωτική Ευρώπη (Cremers, Nair, 2005).

Ταυτόχρονα σε μακροχρόνιες συμπεριφορές οδηγεί και η διασπορά των μετοχικών κεφαλαίων. Οι συμπεριφορές αφορούν και τους μετόχους και την εκτελεστική διοίκηση. Ο ανταγωνισμός που υπάρχει ανάμεσα σε θεσμικούς επενδυτές και μετόχους τους κάνει να αναζητούν και βραχυπρόθεσμες αποδόσεις στις επιχειρήσεις στις οποίες επενδύουν. Δεν είναι όμως λίγοι οι διευθυντές οι οποίοι θεωρούν ότι αυτοί οι μέτοχοι δημιουργούν και μια αστάθεια μέσα διοικητικό συμβούλιο (Cremers, Nair, 2005). Πρόσφατα στις ΗΠΑ και στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι θεσμικοί επενδυτές ολοένα και συγκεντρώνουν μετοχικά μερίδια. Πάνω από το 40% της αξίας των μετοχών ελέγχεται στο Ηνωμένο Βασίλειο από τους 25 μεγαλύτερους θεσμικούς επενδυτές. Αλλά και από ότι φαίνεται και στο χρηματιστήριο οι επενδυτές αυτοί είναι και οι μεγαλύτεροι μέτοχοι.

Τέλος, έπειτα από σχετική έρευνα διαφαίνεται ότι ανάμεσα στους θεσμικούς επενδυτές στην Ευρώπη, ΗΠΑ, Ασία και Λατινική Αμερική, οι περισσότεροι από αυτούς θεωρούν ότι είναι προτιμότερο να πληρώσουν για την αγορά μιας μετοχής που αφορά μια εταιρεία της οποίας το διοικητικό συμβούλιο εφαρμόζει προοπτικές μιας καλής εταιρικής διακυβέρνησης, παρά μιας εταιρείας της οποίας το διοικητικό συμβούλιο δεν εφαρμόζει καλές πρακτικές.

1.5.2 Εσωτερικά Συστήματα του Εσωτερικού Ελέγχου

Βασικό χαρακτηριστικό αυτών των συστημάτων, είναι η μεγάλη συγκέντρωση μετοχικής ιδιοκτησίας ή των δικαιωμάτων ψήφου. Ταυτόχρονα, υπάρχουν πολλές σταυροειδείς σχέσεις ανάμεσα στις επιχειρήσεις. Οι χώρες της Ευρώπης εκτός του Ηνωμένου Βασιλείου διαθέτουν αυτά τα συγκεκριμένα συστήματα. Επίσης, εξαιρούνται η Ιαπωνία και η Κορέα. Στην περίπτωση αυτή, οι κεφαλαιαγορές είναι μικρές με μικρή ρευστότητα. Οι θεσμικοί επενδυτές περιορίζονται λόγω του εξωτερικού συστήματος. Τα συστήματα αυτά παρέχουν την δυνατότητα στους μετόχους να ελέγχουν με σχετικά μικρό κόστος. Την δύναμη

να ελέγχουν όμως την έχουν οι ισχυροί, όσον αφορά τις αποφάσεις του διοικητικού συμβουλίου (Aman, Nguyen, 2007).

Πρέπει επίσης να σημειωθεί, ότι το πρόβλημα του εντολέα-εντολοδόχου και της ισχυρής εκτελεστικής διοίκησης γίνεται στα συστήματα του εσωτερικού ελέγχου. Συνήθως, η κεφαλαιοποίηση του χρηματιστηρίου σε χώρες με εσωτερικό σύστημα διακυβέρνησης είναι χαμηλότερη από ότι σε αυτές οι οποίες έχουν εξωτερικό σύστημα. Σημαντικό ρόλο στην εταιρική διακυβέρνηση έχουν και οι τράπεζες. Ειδικά στην Κορέα, Ιαπωνία αλλά και στην Ηπειρωτική Ευρώπη. Οι μεγαλομέτοχοι έχουν δημιουργήσει καλές και στενές επαφές με την εταιρεία και με αυτόν τον τρόπο μπορούν και επικοινωνούν μεταξύ τους για τον τρόπο παρακολούθησης και ελέγχου της εκτελεστικής διοίκησης (Alexakis et al., 2006).

Θα πρέπει τέλος να σημειωθεί πως στα συγκεκριμένα συστήματα, οι «επιθετικές» εξαγορές θεωρούνται λιγότερες. Οι ιδρυτές των επιχειρήσεων ή των τραπεζών, επικεντρώνονται συνήθως στην απόκτηση των μεγαλύτερων μεριδίων εξαγορών. Το ίδιο και στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, λόγω των στενών επαφών τους με την εταιρεία. Στην Γερμανία για παράδειγμα, η ύπαρξη μακροχρόνιων σχέσεων με το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης προσφέρει μεγαλύτερο έδαφος στην αφοσίωση και έμπνευση καθώς και στην διοίκηση των διαφόρων εταιρών. Οι τράπεζες ως εκ τούτου, μπορούν να μειώσουν τους κινδύνους από την στιγμή που έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες των εταιριών. Παρ' όλα αυτά όμως, η χρηματιστηριακή αγορά μειώνει τις πηγές αναζήτησης σε κεφάλαιο και σε ότι αφορά τις καινοτόμες επιχειρήσεις (Bauer, Guenster, Otten, 2004).

1.5.3 Μηχανισμοί του Εσωτερικού Ελέγχου

Οι μηχανισμοί του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις, έχουν επιβληθεί για να διασφαλίσουν ότι οι Διευθύνοντες εργάζονται πρωτίστως προς όφελος των ιδιοκτητών προσπαθώντας να αυξήσουν την οικονομική αξία της εταιρίας. Ρυθμιστικές αρχές και στις δύο αναπτυσσόμενες και αναδυόμενες αγορές, αναγνωρίζουν την ανάγκη να προστατεύσουν τα συμφέροντα των ιδιοκτητών, έχουν δημοσιεύσει οδηγίες και ανακοινώσεις αρχών του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις. Στον Ελληνικό Νόμο 3016/2002 απαιτείται για πρώτη φορά όλες οι εισηγμένες εταιρίες του Χρηματιστηρίου να ακολουθούν συγκεκριμένους κανόνες του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις που:

- Ορίζουν την συμμετοχή και των δύο μη Διευθυντικών και/ή Ανεξάρτητων Διευθυνόντων στο Διοικητικό Συμβούλιο
- Υπαγορεύουν με λεπτομέρεια το περιεχόμενο της Υποχρεωτικής Κατάστασης Εσωτερικής Πολιτικής της Εταιρίας (μία μορφή εγχειριδίου λειτουργιών και διαδικασιών)
- Αυξάνουν την ανεξαρτησία των εσωτερικών ελεγκτών.

Μια μελέτη ερευνά εάν οι αλλαγές του Νόμου του καθεστώτος του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα, επηρεάζουν τις αμοιβές Δ.Σ. και εξετάζει (Alexakis et al., 2006):

- Την συνεισφορά του νέου Νόμου σε σύνδεση με τις αμοιβές Δ.Σ. και την αποτελεσματικότητα των Διευθυντικών Στελεχών στην διαχείριση των εταιρικών πόρων
- Την επίδραση της υποχρεωτικής επιβολής των μηχανισμών του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις στο ύψος των αμοιβών Διευθυντικών Στελεχών. Οι μετρήσεις απόδοσης των Διευθυντικών Στελεχών σε αυτήν την μελέτη είναι πρωτίστως λογιστικές μετρήσεις της απόδοσης των Διευθυντικών Στελεχών.

1.6 Η Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, ο Νόμος 2190/1920, για Α.Ε., ήταν ο πρώτος Νόμος που περιείχε διατάξεις για επενδυτικές πληροφορίες, δικαιώματα ψήφου, τον καταστατικό χάρτη και την λειτουργία του Δ.Σ., καθώς και την απαίτηση δημοσίου ελέγχου των λογιστικών της εταιρίας. Ωστόσο η ανάπτυξη ενός σαφούς Νομοθετικού πλαισίου του εσωτερικού ελέγχου, δεν είχε ξεκινήσει ως το 1999.

Το 2000, το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Ανάπτυξης δημιούργησε μία Νομοπαρασκευαστική επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης. Επιπλέον η Ελληνική Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς δημοσίευσε «Εναν κώδικα συμπεριφοράς για εταιρίες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και των συνδεδεμένων προσώπων». Αυτός ο κώδικας απαιτεί οι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο εταιρίες να δημιουργήσουν μία κατάσταση Εσωτερικής Πολιτικής της Εταιρίας, ουσιαστικά λειτουργίες και εγχειρίδιο διαδικασιών καθώς και την ίδρυση ενός εσωτερικού ελέγχου και ενός τμήματος επενδυτικών σχέσεων.

Ωστόσο, ο κώδικας δεν υπεισέρχεται σε λεπτομέρειες εφαρμογής και άφησε κρίσιμα κενά σε θέματα όπως την ανεξαρτησία του συμβουλίου και των εσωτερικών ελεγκτών και διαδικασιών για την αξιολόγηση της απόδοσης των Διευθυντών. Οι περισσότερες εισηγμένες

στο Χρηματιστήριο εταιρίες εκμεταλλεύτηκαν την ασάφεια του κώδικα της συμπεριφοράς και απέτυχαν να συμμορφωθούν ουσιαστικά με τις απαιτήσεις του κώδικα. Μέσα στο 2001 ο Ελληνικός Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών συνέστησε στα μέλη του να εφαρμόσουν εθελοντικά τις αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης και του εσωτερικού ελέγχου.

Η πρώτη νομοθεσία για το θέμα αυτό, ο νόμος 3016/2002 απαιτεί για πρώτη φορά ότι όλες οι εισηγμένες εταιρίες (1) να έχουν μη Διευθυντικά στελέχη και ανεξάρτητα μη Διευθυντικά στελέχη που εκλέγονται από το Δ.Σ. (2) να δημιουργήσουν μια λεπτομερή Κατάσταση Εσωτερικής Πολιτικής της Εταιρίας (μορφή εγχειριδίου λειτουργιών και διαδικασιών), και (3) να ιδρύσουν ένα τμήμα εσωτερικού ελέγχου ανεξάρτητα από την Διοίκηση.

Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθεί πως σύμφωνα με την απόφαση 5/204/14.11.2002 κατά την οποία ορίζονται οι αρχές και οι κανόνες συμπεριφοράς της εταιρικής διακυβέρνησης, η κάθε επιχείρηση θα πρέπει να θεσπίσει τους εσωτερικούς κανονισμούς λειτουργίας της και τα Συμβούλια ή Επιτροπές και τους Ελεγκτικούς της μηχανισμούς. Το πλαίσιο εκείνο το οποίο ορίζει τις σχέσεις ανάμεσα στο διοικητικό συμβούλιο, τους διευθυντές και τους μετόχους αναφέρεται ουσιαστικά στην εταιρική διακυβέρνηση. Η κατάσταση Εσωτερικής Πολιτικής της Εταιρίας θα πρέπει, σύμφωνα με τον νόμο να περιλαμβάνει:

- την διοικητική δομή της εταιρίας
- τις αρμοδιότητες των Διευθυντικών και μη Διευθυντικών μελών
- την πολιτική της εταιρίας για την διαχείριση των προσλήψεων και την αξιολόγηση της απόδοσης.

Οι προϋποθέσεις που αναφέρονται στους εσωτερικούς ελεγκτές διατυπώνουν ότι:

- Είναι υπεύθυνοι για την παρακολούθηση της εφαρμογής και συνεχούς τήρησης από τους υπαλλήλους της εταιρίας της συμμόρφωσης με την κατάσταση της Εσωτερικής Πολιτικής της Εταιρίας
- Να μην αναφέρουν σε οποιοδήποτε άλλο τμήμα της εταιρίας αλλά μόνον απευθείας στο Δ.Σ.

- Εποπτεύονται από μη Διευθυντικά Στελέχη του Δ.Σ.
- Δεν μπορεί να είναι μέλη του Δ.Σ., Διευθυντικά στελέχη, ή οι συγγενείς τους (έως και δεύτερου βαθμού).

1.7 Μηχανισμοί για τον Εσωτερικό Έλεγχο στις Επιχειρήσεις

Οι μηχανισμοί του εσωτερικού ελέγχου έχουν επιβληθεί για να διασφαλίσουν ότι οι Διευθύνοντες εργάζονται πρωτίστως προς όφελος των μετόχων προσπαθώντας να αυξήσουν την οικονομική αξία της εταιρίας. Ρυθμιστικές αρχές και στις δύο αναπτυσσόμενες και αναδυόμενες αγορές, αναγνωρίζουν την ανάγκη να προστατεύσουν τα συμφέροντα των μετόχων, έχουν δημοσιεύσει οδηγίες και ανακοινώσεις αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης (Alexakis et al., 2006). Στον Ελληνικό Νόμο 3016/2002 για παράδειγμα, απαιτείται για πρώτη φορά όλες οι εισηγμένες εταιρίες του Χρηματιστηρίου να ακολουθούν συγκεκριμένους κανόνες του εσωτερικού ελέγχου που:

- ορίζουν την συμμετοχή και των δύο μη Διευθυντικών και/ή Ανεξάρτητων Διευθυνόντων στο Διοικητικό Συμβούλιο
- υπαγορεύουν με λεπτομέρεια το περιεχόμενο της Υποχρεωτικής Κατάστασης Εσωτερικής Πολιτικής της Εταιρίας (μία μορφή εγχειριδίου λειτουργιών και διαδικασιών)
- αυξάνουν την ανεξαρτησία των εσωτερικών ελεγκτών.

Στην Ελλάδα επίσης, υπάρχουν μελέτες και έρευνες σχετικά με το εάν οι αλλαγές του Νόμου του καθεστώτος του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν τις αμοιβές Δ.Σ. και εξετάζουν:

- 1) την συνεισφορά του νέου Νόμου σε σύνδεση με τις αμοιβές Δ.Σ. και την αποτελεσματικότητα των Διευθυντικών Στελεχών στην διαχείριση των εταιρικών πόρων.
- 2) την επίδραση της υποχρεωτικής επιβολής των μηχανισμών της Εταιρικής Διακυβέρνησης στο ύψος των αμοιβών Διευθυντικών Στελεχών. Οι μετρήσεις απόδοσης των Διευθυντικών Στελεχών σε αυτήν την μελέτη είναι πρωτίστως λογιστικές μετρήσεις της απόδοσης των Διευθυντικών Στελεχών.

Η ερώτηση που έχει ενδιαφέρον είναι εάν ένας Νόμος Εταιρικής Διακυβέρνησης και εσωτερικού ελέγχου βοηθά στο να διασφαλίσει ότι οι Διευθύνοντες αμείβονται σύμφωνα με την απόδοσή τους. Αν αυτό είναι ακόμη και μερικώς αλήθεια, τότε αυτό συνεπάγεται ότι η κατάσταση είναι ικανή να ελέγξει εξωγενώς προβλήματα μεσολάβησης. Αυτές οι μελέτες, επιδιώκουν να συνεισφέρουν στην τεράστια βιβλιογραφία για την παραπάνω ερώτηση με:

1) με την διενέργεια μίας ανάλυσης επιπτώσεων της εισαγωγής του Νόμου των αρχών του εσωτερικού ελέγχου, την ώρα που η υπάρχουσα βιβλιογραφία προσπαθεί να εξηγήσει την πιο μακροπρόθεσμη εξελικτική επίδραση των συνεχώς αναπτυσσόμενων πρακτικών και κανόνων του εσωτερικού ελέγχου.

2) εξερευνώντας την ενδεχομένως διαφορετική επίδραση του Νόμου του εσωτερικού ελέγχου σε ελεγχόμενες από τους ιδιοκτήτες εταιρίες (που κυριαρχούν στο δείγμα) παρά σε διανεμητικές μετοχικές εταιρίες.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει να αξιολογούν την αποτελεσματικότητά τους, παρακολουθώντας τα υφιστάμενα προγράμματα αμοιβών, και να βοηθούν την επιτροπή αμοιβών για να ρυθμίζει τις αμοιβές σχετικά με την απόδοση των Διευθυντικών Στελεχών. Έτσι ο μηχανισμός εσωτερικού ελέγχου να μην υποστηρίζει μόνον το Διοικητικό Συμβούλιο στην διασφάλιση επαρκούς εποπτείας των εσωτερικών ελεγκτών αλλά επίσης να επηρεάζει τις αμοιβές (Alexakis et al., 2006). Η κάθε μελέτη επίσης αντιμετωπίζει ένα σημαντικό κενό στην βιβλιογραφία με την παροχή των πρώτων οικονομετρικών στοιχείων σχετικά με την νομοθετημένη επιβολή των μηχανισμών του εσωτερικού ελέγχου και στα δύο, τόσο στο επίπεδο του εσωτερικού ελέγχου όσο και στο επίπεδο απόδοσης των αμοιβών των Διευθυντικών Στελεχών σε σχέση με τις Ελληνικές εισηγμένες στο Χρηματιστήριο εταιρίες (Aman, Nguyen, 2007).

Σχετική μελέτη επίσης, προσθέτει στην διεθνή βιβλιογραφία της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Ο CUERVO (2002) υποστηρίζει ότι οι εταιρίες στις χώρες με αστικό δίκαιο ακολουθούν το γράμμα του νόμου και όχι το πνεύμα που έχουν οι καλοί Κώδικες του εσωτερικού ελέγχου. Μια σχετική μελέτη επίσης, επεκτείνει αυτήν την έρευνα εξετάζοντας κατά πόσον καλοί Κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης, αν και μεταφράζονται σε εκτελεστή Νομοθεσία από τον Ελληνικό Νόμο του εσωτερικού ελέγχου, μπορούν αποτελεσματικά να εξαναγκάσουν τις εταιρίες να υιοθετήσουν μηχανισμούς Εταιρικής Διακυβέρνησης που προστατεύουν τα δικαιώματα της μειοψηφίας των μετόχων ερευνώντας μία σειρά

μηχανισμών μέσω των οποίων ο Νόμος του εσωτερικού ελέγχου μπορεί να επηρεάσει τις αμοιβές Διευθυντικών Στελεχών (Bauer, Guenster, Otten, 2004).

Με σχετικό τρόπο μπορούμε: 1) να αξιολογήσουμε τις επιπτώσεις του Νομοθετικού πλαισίου του εσωτερικού ελέγχου με τις αμοιβές που καταβάλλονται στα Διευθυντικά Στελέχη και 2) να ανιχνεύσουμε αν οι αλλαγές στους μηχανισμούς του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν το επίπεδο των αμοιβών των Διευθυντικών Στελεχών. Τα αποτελέσματα μελετών δείχνουν ότι πριν την επιβολή των διατάξεων του Νόμου του εσωτερικού ελέγχου, καμία σημαντική σχέση δεν μπορεί να βρεθεί μεταξύ των αμοιβών Διευθυντικών Στελεχών και οποιασδήποτε λογιστικής μέτρησης βασίζεται στις αμοιβές Διευθυντικών Στελεχών. Μετά την εφαρμογή του Νόμου μία στατιστικά σημαντική σχέση βρέθηκε μεταξύ αμοιβών Διευθυντικών Στελεχών και οικονομικής απόδοσης των εταιριών όπως μετράται από λογιστικές μετρήσεις που βασίζονται στην απόδοση (Cremers, Nair, 2005).

Τα ευρήματα σχετικής έρευνας επίσης, είναι χρήσιμα και για τους δύο, τόσο για τους μετόχους όσο και για τις ρυθμιστικές Αρχές που είναι αρμόδιες για τον καθορισμό των κανόνων του εσωτερικού ελέγχου. Πιο συγκεκριμένα τα αποτελέσματα παρέχουν ενδείξεις στους μετόχους σχετικά με την χρησιμότητα των αρχών του εσωτερικού ελέγχου που εφαρμόζει η εταιρία και τον βαθμό στον οποίο αυτές οι αρχές εξασφαλίζουν τα συμφέροντα τους (Bhagat, Bolton, 2008).

Για παράδειγμα, οι μέτοχοι ίσως καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι εταιρίες με περισσότερο ανεξάρτητα μέλη Δ.Σ. εξυπηρετούν καλύτερα τα συμφέροντα τους με τον καθορισμό αμοιβών Διευθυντικών Στελεχών σύμφωνα με την απόδοση των Διευθυντικών Στελεχών. Σαν αποτέλεσμα, οι μέτοχοι μπορεί να δηλώνουν για μετριοπάθεια στις αμοιβές Διευθυντικών Στελεχών τις λιγότερο ευνοούμενες εταιρίες. Περαιτέρω, τα ευρήματα αυτής της μελέτης παρέχουν ενδείξεις στις ρυθμιστικές αρχές σχετικά με την συμβολή του Ελληνικού Νόμου στην ευθυγράμμιση των συμφερόντων των Διευθυντικών Στελεχών και των μετόχων.

1.8 Βιβλιογραφικές Έρευνες στο Πλαίσιο της Διενέργειας του Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις

Η ανασκόπηση της εμπειρικής βιβλιογραφίας αναφέρεται ουσιαστικά σε μια περιγραφή του τι έχει δημοσιευτεί για ένα θέμα από εγκεκριμένους μελετητές και ερευνητές.

Αναδεικνύει τις γνώσεις και τις ιδέες που έχουν καθιερωθεί για ένα θέμα, καθώς και ποια είναι τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία τους. Χρησιμοποιεί δευτερεύουσες πηγές και δεν αναφέρει νέα ή πρωτότυπη πειραματική εργασία. Στο πλαίσιο λοιπόν των βιβλιογραφικών ερευνών για την διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις, σημειώνονται τα εξής.

Ο Mwachiro (2013) ερευνήσε τους εσωτερικούς ελέγχους που λειτουργούν στην Αρχή Εσόδων της Κένυας με σκοπό να εξακριβώσει εάν τέτοιοι εσωτερικοί έλεγχοι έχουν αποφέρει σημαντικά αποτελέσματα σε αυξημένα εισπραχθέντα έσοδα. Η μελέτη διεξήχθη χρησιμοποιώντας περιγραφική μελέτη περίπτωσης με χρήση αιτιατικού/επεξηγηματικού ερευνητικού σχεδιασμού. Τα δεδομένα αναλύθηκαν με τη χρήση στατιστικών και αφηγηματικών μεθόδων, ενώ η συσχέτιση χρησιμοποιήθηκε ως τρόπος αξιολόγησης της επίδρασης των εσωτερικών ελέγχων και της είσπραξης εσόδων. Τα ευρήματα αποκάλυψαν ότι οι πέντε συνιστώσες του περιβάλλοντος ελέγχου, η αξιολόγηση κινδύνου, οι δραστηριότητες ελέγχου, οι πληροφορίες και η επικοινωνία και η παρακολούθηση πρέπει να είναι διαθέσιμα για να λειτουργήσουν οι εσωτερικοί έλεγχοι.

Η μελέτη διαπίστωσε ότι οι αδύναμοι εσωτερικοί έλεγχοι και ιδιαίτερα οι κακές ηθικές αξίες στον οργανισμό έχουν ενθαρρύνει τη συμπαιγνία για απάτη, την απώλεια εσόδων και την υπεξαίρεση των εισπραχθέντων εσόδων.

Ο Magara (2013) προσπάθησε να ανακαλύψει την επίδραση των εσωτερικών ελέγχων στις χρηματοοικονομικές επιδόσεις των Ταμειυτηρίων και Πιστωτικών Συνεταιρισμών σε μια χώρα. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές για τη μελέτη περιλάμβαναν την εξαρτημένη μεταβλητή ήταν η οικονομική απόδοση. Τα ευρήματα αυτής της μελέτης βασίστηκαν τόσο σε πρωτογενή όσο και σε δευτερεύοντα δεδομένα που προέκυψαν από τις ετήσιες εκθέσεις των SACCOs.

Ένα μοντέλο πολλαπλής παλινδρόμησης υιοθετήθηκε για τον έλεγχο της μορφής σχέσης μεταξύ της εξαρτημένης και των ανεξάρτητων μεταβλητών. Η ανάλυση παλινδρόμησης που διεξήχθη έδειξε ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές έχουν θετική ισχυρή συσχέτιση με την εξαρτημένη μεταβλητή. Κάθε μία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές, δηλαδή το περιβάλλον ελέγχου, η αξιολόγηση κινδύνου, οι δραστηριότητες ελέγχου και οι μηχανισμοί παρακολούθησης συμβάλλουν θετικά στις οικονομικές επιδόσεις των SACCOs στην Κένυα. Είναι επίσης προφανές από τη μελέτη ότι χωρίς την παρουσία ισχυρών εσωτερικών ελέγχων εντός αυτών των ιδρυμάτων, οι SACCO θα είχαν κακή απόδοση με κίνδυνο ενδεχόμενης κατάρρευσης ως αποτέλεσμα της κακής οικονομικής απόδοσης.

Ο Muio (2012) βασίστηκε στην παρακολούθηση, τις δραστηριότητες ελέγχου, την αξιολόγηση κινδύνου, την πληροφόρηση και επικοινωνία, το περιβάλλον ελέγχου ως τις μεταβλητές που αντιπροσωπεύουν τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου. Υιοθετήθηκε ένας περιγραφικός ερευνητικός σχεδιασμός, ενώ ο πληθυσμός-στόχος αποτελούνταν από όλα τα ιδιωτικά νοσοκομεία που είναι διαπιστευμένα από το Εθνικό Ταμείο Νοσοκομειακής Ασφάλισης (NHIF) που λειτουργούν στην κομητεία του Ναϊρόμπι.

Η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να βρεθεί η σχέση μεταξύ της παρακολούθησης, των δραστηριοτήτων ελέγχου, της εκτίμησης κινδύνου, της πληροφόρησης και της επικοινωνίας, του περιβάλλοντος ελέγχου και της οικονομικής απόδοσης του ιδιωτικού νοσοκομείου Βρίσκεται στην Κένυα. Τα ευρήματα της μελέτης δείχνουν ότι και οι πέντε συνιστώσες που είναι η Παρακολούθηση, οι Δραστηριότητες Ελέγχου, η Εκτίμηση Κινδύνων, η Πληροφορία και η Επικοινωνία και το Περιβάλλον Ελέγχου πρέπει να υπάρχουν για να θεωρείται αποτελεσματικό ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Τα ευρήματα έδειξαν επίσης ότι η Παρακολούθηση είχε τη μεγαλύτερη επιρροή στις οικονομικές επιδόσεις των ιδιωτικών νοσοκομείων στην Κένυα ακολουθούμενη από το περιβάλλον ελέγχου, τις πληροφορίες και την επικοινωνία, την αξιολόγηση κινδύνου και τις δραστηριότητες ελέγχου αντίστοιχα.

Ο Olumbe (2012) πραγματοποίησε μια μελέτη για να καθορίσει τις μεταβλητές που περιλαμβάνονται η μετοχική δομή, η κενή θέση εσωτερικής και εξωτερικής εποπτείας της επιχείρησης, το διοικητικό συμβούλιο και το συμβούλιο εποπτών. Η μελέτη υιοθέτησε ένα περιγραφικό ερευνητικό σχέδιο και ελήφθησαν υπόψη και οι 43 εμπορικές τράπεζες στην Ευρώπη. Τα πρωτογενή δεδομένα συλλέχθηκαν με τη χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου και ενός οδηγού αδόμητης συνέντευξης. Τα δεδομένα αναλύθηκαν μέσω ανάλυσης γραμμικής παλινδρόμησης με βάση περιγραφικά στατιστικά στοιχεία και σύγκριση επιδόσεων που έγιναν διαχρονικά μεταξύ των ετών 2009-2011. Η μελέτη διαπίστωσε ότι οι περισσότερες τράπεζες είχαν ενσωματώσει τις διάφορες παραμέτρους που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των εσωτερικών ελέγχων και της εταιρικής διακυβέρνησης, όπως υποδεικνύεται από τα μέσα που προέκυψαν από την ίδια έρευνα και αυτό έδειξε ότι οι ερωτηθέντες συμφώνησαν ότι οι τράπεζές τους είχαν θεσπίσει καλή εταιρική διακυβέρνηση με ισχυρό σύστημα εσωτερικών ελέγχων και υπάρχει σχέση μεταξύ εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης.

Οι Ewa και Udoayang (2012) πραγματοποίησαν μια μελέτη για να καθορίσουν τον αντίκτυπο του σχεδιασμού εσωτερικού ελέγχου στην ικανότητα της τράπεζας να διερευνά την απάτη του προσωπικού και τον τρόπο ζωής του προσωπικού και τον εντοπισμό απάτης στη Νιγηρία. Η μελέτη διαπίστωσε ότι ο σχεδιασμός εσωτερικού ελέγχου επηρεάζει τη στάση του προσωπικού απέναντι στην απάτη. Ο ισχυρός μηχανισμός εσωτερικού ελέγχου είναι η αποτροπή της απάτης στο προσωπικό, καθώς υπάρχουν όλοι οι απαραίτητοι έλεγχοι και επομένως περιορίζει το προσωπικό από την επιτυχία σε οποιαδήποτε προγραμματισμένη δόλια δραστηριότητα. Ο αδύναμος μηχανισμός εκθέτει το σύστημα σε απάτη και δημιουργεί ευκαιρίες στο προσωπικό να διαπράξει απάτη λόγω των υπάρχοντων κενών. Επομένως, η μελέτη τόνισε την ανάγκη ύπαρξης ισχυρού μηχανισμού εσωτερικού ελέγχου για τον περιορισμό της απάτης.

Ο Wainaina (2011) ερευνήσε τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου του Πολυτεχνικού Πανεπιστημίου της Ουρουγουάης. Οι μεταβλητές για τη μελέτη περιλάμβαναν την Πληροφορία & Επικοινωνία, την Παρακολούθηση και Πληροφορική. Το πόρισμα της μελέτης έδειξε ότι ως υποκατάστατο της παρουσίας της στο χώρο των επιχειρήσεων, η διοίκηση πρέπει να βασίζεται σε τεχνικές εσωτερικού ελέγχου για την εφαρμογή των αποφάσεών της και τη ρύθμιση των δραστηριοτήτων για τις οποίες θα ήταν τελικά υπεύθυνη. Υπό αυτό το πρίσμα, η χρήση αποτελεσματικών Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου (ICS) θεωρείται κρίσιμη για τη διαχείριση των επιχειρηματικών πόρων. Ως αποτέλεσμα, η διοίκηση οποιουδήποτε οργανισμού σχεδιάζει διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου για την κατανομή και τον έλεγχο, προκειμένου να επιτευχθούν οι συνολικοί εταιρικοί στόχοι. Διαπιστώθηκε ότι τα Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου (ICS) διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προστασία των πόρων του οργανισμού, τόσο φυσικούς όσο και άυλους. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω κατάλληλων ελέγχων εξουσιοδότησης και τεκμηρίωσης.

Τα δεδομένα αυτής της μελέτης συλλέχθηκαν με ερωτηματολόγια και εστιασμένη ομαδική συζήτηση. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αναλύθηκαν με τη χρήση περιγραφικών και συμπερασματικών στατιστικών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο ιδιωτικός τομέας έχει ισχυρό σύστημα εσωτερικού ελέγχου από τον δημόσιο τομέα σε όλα τα στοιχεία του εσωτερικού ελέγχου. Ωστόσο, τόσο ο δημόσιος όσο και ο ιδιωτικός τομέας δεν έχουν σημαντική διαφορά στις δραστηριότητες παρακολούθησης και ελέγχου και ο δημόσιος τομέας έχει ακόμη ισχυρότερα στοιχεία προληπτικών ελέγχων.

Ο Barra (2010) ερεύνησε την επίδραση των κυρώσεων και άλλων εσωτερικών ελέγχων στην τάση των εργαζομένων για απάτη. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι ο διαχωρισμός καθηκόντων είναι ένας αποτρεπτικός παράγοντας «χαμηλού κόστους» απάτης για τους μη προϊσταμένους και διευθυντές, αλλά για τους διευθυντικούς υπαλλήλους, οι μέγιστες κυρώσεις είναι τα αντικίνητρα απάτης με το «λιγότερο κόστος». Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι η αποτελεσματικότητα των δραστηριοτήτων ελέγχου προληπτικών ελέγχων, όπως ο διαχωρισμός καθηκόντων, εξαρτάται από τους εσωτερικούς ελέγχους.

Ο Kakucha (2009) αξιολόγησε το επίπεδο αποτελεσματικότητας των εσωτερικών ελέγχων που λειτουργούν στο Ναϊρόμπι. Η μελέτη βασίστηκε σε μια σειρά από μεταβλητές όπως: η ηλικία μιας επιχείρησης και η αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου της, το ποσό των πόρων που κατέχει μια επιχείρηση και η αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου της· τη φύση της σχέσης μεταξύ εσωτερικού ελέγχου και χρηματοοικονομικής απόδοσης. Η μελέτη ήταν ποσοτική και χρησιμοποίησε ένα δείγμα 30 μικρών επιχειρήσεων όπως καταγράφονται στο Μητρώο του Εθνικού Ταμείου Κοινωνικής Ασφάλισης (NSSF), το 2008. Επιπλέον, η μελέτη διαπίστωσε ότι ο πληθυσμός του δείγματος δεν είχε επίγνωση του τι αποτελούσε ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Η μελέτη διαπίστωσε επίσης ότι υπάρχουν σημαντικά στατιστικά στοιχεία που υποστηρίζουν την αρνητική σχέση μεταξύ της ηλικίας μιας επιχείρησης και της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου της. Επιπλέον, η μελέτη διαπίστωσε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των πόρων που κατέχει μια επιχείρηση και των αδυναμιών εσωτερικού ελέγχου της. Τέλος, η μελέτη διαπίστωσε ότι υπάρχει μια ασθενής αρνητική σχέση μεταξύ των αδυναμιών του εσωτερικού ελέγχου και της οικονομικής απόδοσης. Ωστόσο, αυτή η μελέτη δεν έλαβε υπόψη τις επιπτώσεις των ειδικών πτυχών του εσωτερικού ελέγχου, όπως η παρακολούθηση και αξιολόγηση και ο έλεγχος και η διαχείριση κινδύνων στις μικρές επιχειρήσεις.

Οι Amudo και Inanga (2009) πραγματοποίησαν μια αξιολόγηση των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου στις Περιφερειακές Χώρες Μέλη (RMCs) του Ομίλου Αφρικανικής Τράπεζας Ανάπτυξης (AfDB) με επίκεντρο την Ουγκάντα στην Ανατολική Αφρική. Οι μεταβλητές που περιλαμβάνονται? παρακολούθηση, δραστηριότητες ελέγχου, εκτίμηση κινδύνου, πληροφόρηση και επικοινωνία και περιβάλλον ελέγχου. Η μελέτη συνέστησε τη βελτίωση των υφιστάμενων συστημάτων εσωτερικού ελέγχου στα έργα.

Ο Wee Goh (2009) μέτρησε την αποτελεσματικότητα της ελεγκτικής επιτροπής με την ανεξαρτησία, την οικονομική τεχνογνωσία, το μέγεθος και τη συχνότητα των συνεδριάσεων, και την αποτελεσματικότητα του διοικητικού συμβουλίου με την ανεξαρτησία, το μέγεθος και τη συχνότητα των συνεδριάσεων, και από τη δυαδικότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) και θέσεις προέδρων (διευθύνων CEO).

Ο Olatunji (2009) προσπάθησε να ανακαλύψει τον αντίκτυπο του συστήματος εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα. Η μελέτη κατηγοριοποίησε τους ελέγχους σε τρεις κύριες ταξινομήσεις: Προληπτικούς ελέγχους, ελέγχους ανίχνευσης και διορθωτικούς ελέγχους. Τα δεδομένα, από τα οποία οι πληροφορίες αποτελούν τα ευρήματα, συλλέχθηκαν από πενήντα υποκαταστήματα της Wema Bank Plc. Αυτά τα δεδομένα περιλάμβαναν το ταξίδι σε όλες τις προαναφερθείσες πολιτείες και την ερώτηση στους υπεύθυνους αξιωματικούς, κάποιες προετοιμασμένες ερωτήσεις στις οποίες δόθηκαν οι απαντήσεις ανάλογα.

Τα δεδομένα ελήφθησαν τόσο από τις πρωτογενείς όσο και από δευτερογενείς πηγές, οι οποίες περιλαμβάνουν συνέντευξη, δομημένο ερωτηματολόγιο, δημοσιεύσεις σε περιοδικά, σχολικά βιβλία, εφημερίδες, διαδικτυακές εγκαταστάσεις. Τα δευτερεύοντα δεδομένα χρησιμοποιούνται για τη συμπλήρωση των πρωτογενών δεδομένων καθώς τα πρωτογενή δεδομένα είναι η αρχική εργασία. Τα δεδομένα που συλλέγονται για αυτήν τη μελέτη αναλύθηκαν μέσω περιγραφικών και συμπερασματικών στατιστικών μεθόδων. Η περιγραφική ανάλυση περιλαμβάνει τη χρήση ποσοστών, τον πίνακα και τη γραφική παρουσίαση. Ενώ, η επαγωγική στατιστική μέθοδος περιλάμβανε τη χρήση του χι-τετράγωνου.

Ο Jones (2008) ερεύνησε τους εσωτερικούς ελέγχους, όπου οι μεταβλητές περιλάμβαναν το περιβάλλον ελέγχου, την εκτίμηση κινδύνου, τις δραστηριότητες ενημέρωσης και επικοινωνίας, παρακολούθησης και ελέγχου. Χρησιμοποίησε ένα σύγχρονο αναφορικό πλαίσιο ως φακό για τη διερεύνηση των μεσαιωνικών εσωτερικών ελέγχων που χρησιμοποιήθηκαν στο βασιλικό ταμείο του 12ου αιώνα και σε άλλους μεσαιωνικούς θεσμούς. Απέδειξε ότι οι περισσότεροι από τους εσωτερικούς ελέγχους που βρέθηκαν σήμερα ήταν παρόντες στη μεσαιωνική Αγγλία. Η διαχείριση και η προσωπική ευθύνη βρέθηκαν να είναι τα βασικά στοιχεία του μεσαιωνικού εσωτερικού ελέγχου. Η πρόσφατη αναγνώριση της ανάγκης για ενισχυμένη προσωπική ευθύνη των ατόμων θυμίζει τη μεσαιωνική σκέψη.

Η έρευνα συνιστά τη δημιουργία προφίλ ικανότητας στο τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου, η οποία θα πρέπει να βασίζεται στο τι αναμένει το Πανεπιστήμιο να κάνει ο εσωτερικός έλεγχος και σε ποιον κατάλληλο αριθμό προσωπικού θα απαιτείται για να κάνει αυτή τη δουλειά. Ως εκ τούτου, η μελέτη αναγνώρισε το ρόλο του τμήματος εσωτερικού ελέγχου για τη θέσπιση εσωτερικών ελέγχων που έχουν επίδραση στην οικονομική απόδοση των οργανισμών.

Ειδικό Μέρος

Κεφάλαιο 2^ο – Μεθοδολογία Έρευνας

2.1 Σκοπός της Έρευνας

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας, είναι η διεξαγωγή μιας εις βάθος έρευνας για την διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις στο νησί της Κέρκυρας. Δεύτερον, μέσω αυτής της μελέτης, γίνεται προσπάθεια να ερμηνευτούν τα αποτελέσματα της έρευνας, να παρουσιαστούν οι συνθήκες που τα διαμορφώνουν και να προκύψουν προτάσεις που θα βελτιώσουν αυτές τις συνθήκες.

2.2 Έρευνα Μεθοδολογίας

Αυτή η συγκεκριμένη έρευνα λαμβάνει τη θέση ότι «ο κοινωνικός κόσμος μπορεί να γίνει κατανοητός μόνο από τη σκοπιά των ατόμων που αποτελούν μέρος της εν εξελίξει δράσης που ερευνάται» (Cohen et al., 2000). Αυτό το γεγονός ακολουθεί την πεποίθηση ότι η πραγματικότητα είναι το αποτέλεσμα της ατομικής γνώσης. Προκειμένου να αναλυθεί η διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις στο νησί της Κέρκυρας, είναι απαραίτητο να «εκφράζουν» τις απόψεις τους ως προς τη φύση της διενέργειας του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις τους.

Η παρούσα διπλωματική εργασία λοιπόν, πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της επαγγελματικής εξέλιξης του ερευνητή, με την επιθυμία του να αναπτύξει τις ποσοτικές του ερευνητικές δεξιότητες. Η επιλογή του θέματος, όπως υποστηρίχθηκε στην εισαγωγή, είχε ως κίνητρο την επιθυμία να ενισχυθεί η κατανόηση της διενέργειας του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις στο νησί της Κέρκυρας. Αναγνωρίζοντας την επιρροή της θέσης του, είναι δυνατό να αναγνωρίσουμε πώς εξισορροπούνται οι πιθανές θετικές και αρνητικές επιπτώσεις στην έρευνα.

2.3 Εργαλείο Έρευνας

Θα πρέπει να σημειωθεί πως το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε ως προς τις ερωτήσεις του, βάσει της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, όπου ελήφθησαν υπόψη ως ενότητες και αναλύθηκαν, η Ιστορική Αναδρομή στην Έννοια του Εσωτερικού Ελέγχου, ο Ορισμός και Χαρακτηριστικά του Εσωτερικού Λογιστικού Ελέγχου, ο Εσωτερικός Έλεγχος - Κώδικας Δεοντολογίας, οι Μηχανισμοί Εφαρμογής του Εσωτερικού Ελέγχου, οι Βασικές Αρχές των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου, η Αποτελεσματικότητα του Εσωτερικού Ελέγχου, η Ελεγκτική Επιτροπή στον Εσωτερικό Έλεγχο στις Επιχειρήσεις, οι Θεωρίες που Αναφέρονται στην Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις, η Θεωρία των Αντιπροσωπείας - The Agency Theory, η Θεωρία της Απόδοσης, η Θεωρία της Αξιοπιστίας, τα είδη Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις, τα Εξωτερικά Συστήματα του Εσωτερικού Ελέγχου, τα Εσωτερικά Συστήματα του Εσωτερικού Ελέγχου, οι Μηχανισμοί του Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις, η ανάλυση Συνόλου Αρχών που Διέπουν τον Εσωτερικό Έλεγχο, η Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου στην Ελλάδα, οι Μηχανισμοί Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις, η Εταιρική Διακυβέρνηση και Εσωτερικοί Ελεγκτές στην Ελλάδα και οι Βιβλιογραφικές Έρευνες στο Πλαίσιο της Διενέργειας του Εσωτερικού Ελέγχου στις Επιχειρήσεις.

Το ερωτηματολόγιο ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί πως έχει δομηθεί βάσει της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και των όσων αναλύονται σχετικά με το θέμα, αφού ο εσωτερικός έλεγχος λοιπόν, μπορεί να οριστεί ως το σύνολο του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, χρηματοοικονομικού ή άλλως που έχει δημιουργηθεί από τη διοίκηση προκειμένου να διεξάγει τις εργασίες της επιχείρησης με εύρυθμο και αποτελεσματικό τρόπο, να διασφαλίζει την τήρηση των πολιτικών διαχείρισης, να διασφαλίζει τα περιουσιακά στοιχεία και να διασφαλίζει στο βαθμό που είναι δυνατή η πληρότητα και η ακρίβεια των αρχείων (Aveh, 2010). Τα επιμέρους στοιχεία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου είναι γνωστά ως έλεγχοι ή εσωτερικοί έλεγχοι.

Ο εσωτερικός έλεγχος έχει μεγάλη σημασία για κάθε οργανισμό λόγω των επιπτώσεών του στη διαχείριση των πόρων του, ιδιαίτερα στα οικονομικά. Είναι προφανές ότι εκεί που δεν υπάρχουν κανόνες που να ελέγχουν πώς πρέπει να γίνει ένα πράγμα, αυτό ακριβώς το πράγμα γίνεται ούτως ή άλλως και το καλύτερο από αυτά δεν επιτυγχάνεται, αυτό ακριβώς είναι το αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου

Για τους σκοπούς των διαφόρων μελετών, η οικονομική διαχείριση σημαίνει την εφαρμογή του οικονομικού πόρου ενός οργανισμού (χρήματα) σε δραστηριότητες που προορίζονται για τη χρήση του. Είναι η σωστή χρήση, η αποτελεσματική και αποδοτική χρήση των οικονομικών πόρων ή απλά η σκοπιμότητα χρήσης των οικονομικών πόρων. Αντικείμενο του εσωτερικού ελέγχου είναι να βοηθήσει όλα τα μέλη της διοίκησης στην αποτελεσματική εκπλήρωση των αρμοδιοτήτων τους, παρέχοντάς τους ανάλυση, αξιολόγηση, συστάσεις και κατάλληλα σχόλια στις δραστηριότητες που εξετάζονται. Για την επίτευξη του γενικού του στόχου, ο εσωτερικός έλεγχος περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως:

- ✓ Επανεξέταση της ορθότητας, επάρκειας και εφαρμογής των λογιστικών, χρηματοοικονομικών και άλλων λειτουργικών ελέγχων και σύσταση αποτελεσματικού ελέγχου λογικού κόστους.
- ✓ Εκτίμηση της ποιοτικής απόδοσης στην εκτέλεση των ανατεθέντων αρμοδιοτήτων.
- ✓ Ως τη δημιουργία της αποτελεσματικότητας των καθιερωμένων πολιτικών και σχεδίων και τη σύσταση λειτουργικών βελτιώσεων.

Όταν λειτουργεί τμήμα εσωτερικού ελέγχου, ο νόμιμος ελεγκτής δίνει ιδιαίτερη προσοχή στις δραστηριότητές του, καθώς αυτές θα έχουν άμεση ακρόαση για το εύρος και το βάθος που ανακτούν οι εξωτερικοί ελεγκτές. Αυτό το σύστημα εσωτερικού ελέγχου

αποσκοπεί στην πρόληψη και επίσης να εξασφαλίσει ένα κατάλληλο λογιστικό σύστημα θα παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για την κατάρτιση αληθών και δίκαιων οικονομικών καταστάσεων. Δεδομένου ότι είναι αποκλειστικό καθήκον της διοίκησης ενός οργανισμού να εντοπίζει σφάλματα απάτης και άλλες παρατυπίες και να τα διορθώνει πριν πέσουν στην αντίληψη των εξωτερικών ελεγκτών, οι διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου που υιοθετεί ένας οργανισμός έχουν συνέπεια. Ως αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας που θα υιοθετηθεί από ένα τμήμα εσωτερικού ελέγχου, πρέπει να τα διαθέτει και επίσης να έχει συσταθεί από εμπειρογνώμονες στη θεωρία και την πράξη

2.4 Συμμετέχοντες ως Δείγμα στην Έρευνα

Το δείγμα της έρευνας, αναφέρεται στο 61,5% των ερωτηθέντων που συμμετείχαν στην έρευνα μας ήταν άνδρες και το υπόλοιπο 38,5% ήταν γυναίκες. Το 32,7% των ερωτηθέντων ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα από 18-30 ετών, άλλο ένα ίδιο ποσοστό στην ηλικιακή ομάδα από 31-40 ετών, το 26,9% στην ηλικιακή ομάδα από 41-50 ετών και το υπόλοιπο 7,7% ήταν άνω των 50 ετών. Το 51,9% των ερωτηθέντων ήταν ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων και το υπόλοιπο 48,1% ήταν διοικητικά στελέχη. Το 44,2% των ερωτηθέντων ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 38,5% ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου, το 11,5% ήταν απόφοιτοι ΙΕΚ, το 3,8% απόφοιτοι Λυκείου και το υπόλοιπο 1,9% ήταν κάτοχοι Διδακτορικού. Το 32,7% των ερωτηθέντων εργάζονται στην επιχείρηση για πάνω από 15 χρόνια, το 30,8% από 5- χρόνια, το 21,2% από 10-15 χρόνια και το υπόλοιπο 15,4% λιγότερα από 5 χρόνια. Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στην παροχή υπηρεσιών, το 15,4% ασχολούνται με το εμπόριο, το 9,6% στον οικονομικό/τραπεζικό κλάδο και το υπόλοιπο 1,9% στον βιομηχανικό κλάδο.

Κεφάλαιο 3^ο – Αποτελέσματα Έρευνας

3.1 Ανάλυση Ερωτηματολόγιου με Θέμα τον Εσωτερικό Έλεγχο των Επιχειρήσεων στο Νησί της Κέρκυρας

3.1.1 Περιγραφική Ανάλυση

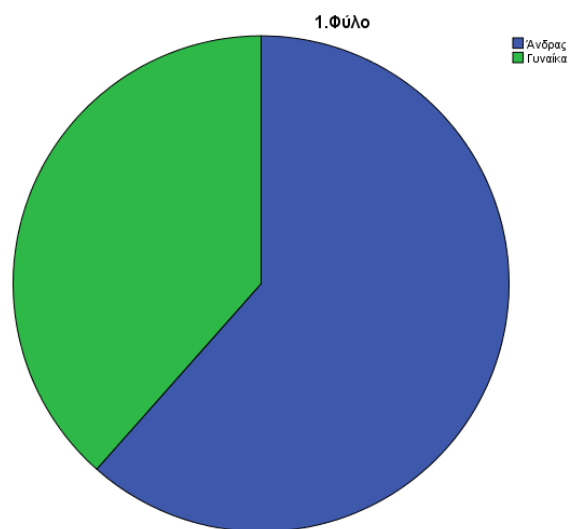
Ερώτηση 1

Το 61,5% των ερωτηθέντων που συμμετείχαν στην έρευνα μας ήταν άνδρες και το υπόλοιπο 38,5% ήταν γυναίκες.

Πίνακας Νο.1.Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	32	61,5	61,5	61,5
	Γυναίκα	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.1 Φύλο



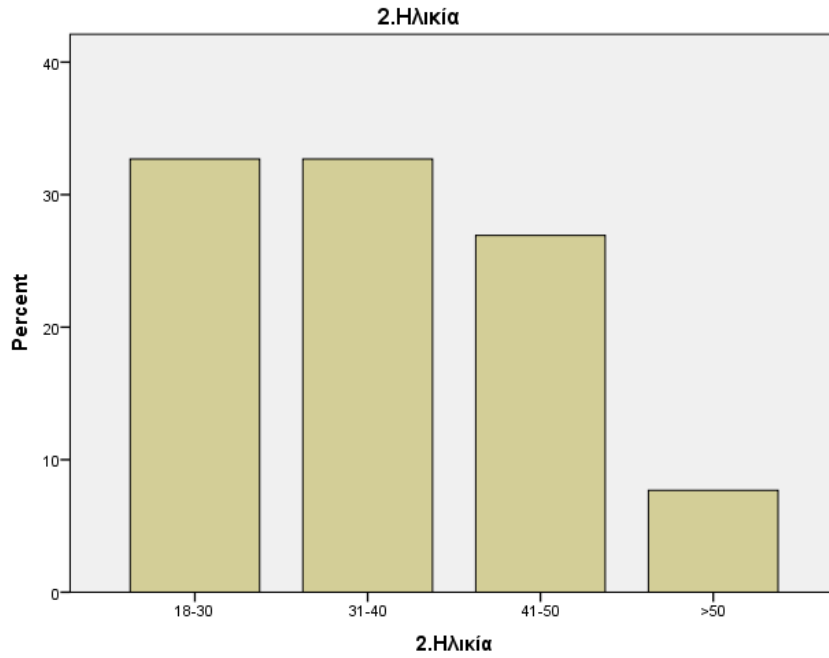
Ερώτηση 2

Το 32,7% των ερωτηθέντων ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα από 18-30 ετών, άλλο ένα ίδιο ποσοστό στην ηλικιακή ομάδα από 31-40 ετών, το 26,9% στην ηλικιακή ομάδα από 41-50 ετών και το υπόλοιπο 7,7% ήταν άνω των 50 ετών.

Πίνακας Νο.2.Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30	17	32,7	32,7	32,7
	31-40	17	32,7	32,7	65,4
	41-50	14	26,9	26,9	92,3
	>50	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.2 Ηλικία



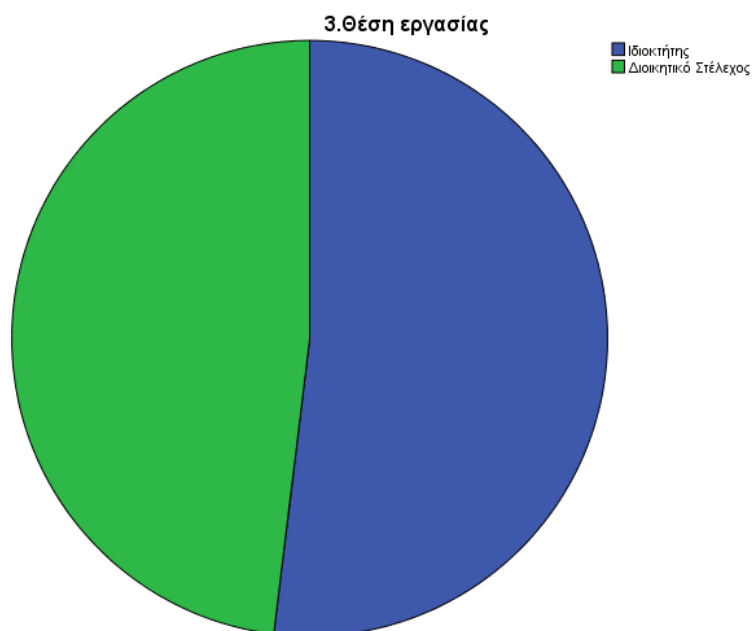
Ερώτηση 3

Το 51,9% των ερωτηθέντων ήταν ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων και το υπόλοιπο 48,1% ήταν διοικητικά στελέχη.

Πίνακας Νο.3.Θέση εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ιδιοκτήτης	27	51,9	51,9	51,9
Διοικητικό Στέλεχος	25	48,1	48,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.3 Θέσεις Εργασίας



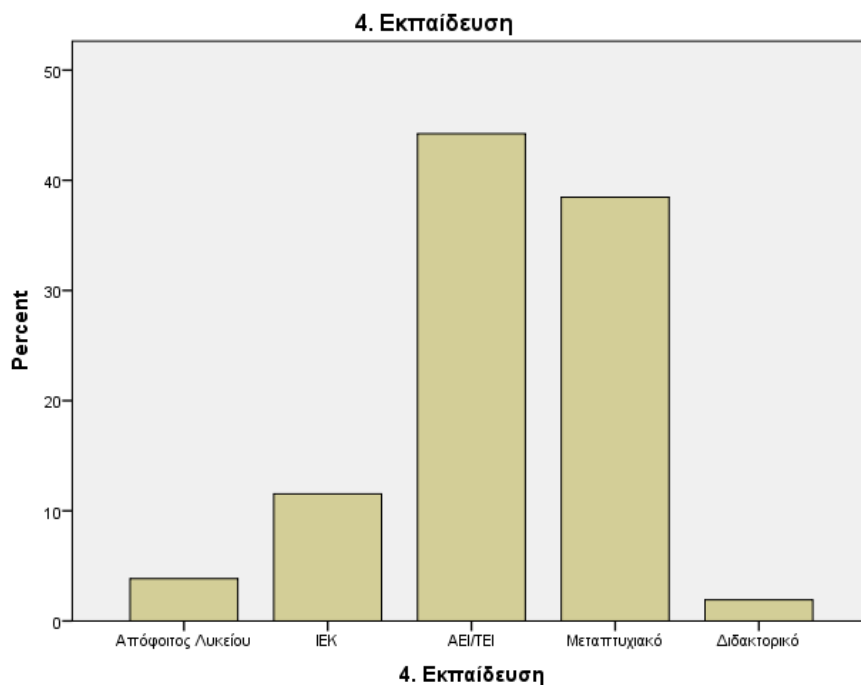
Ερώτηση 4

Το 44,2% των ερωτηθέντων ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 38,5% ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου, το 11,5% ήταν απόφοιτοι ΙΕΚ, το 3,8% απόφοιτοι Λυκείου και το υπόλοιπο 1,9% ήταν κάτοχοι Διδακτορικού.

Πίνακας Νο.4. Εκπαίδευση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Απόφοιτος Λυκείου	2	3,8	3,8	3,8
ΙΕΚ	6	11,5	11,5	15,4
ΑΕΙ/ΤΕΙ	23	44,2	44,2	59,6
Μεταπτυχιακό	20	38,5	38,5	98,1
Διδακτορικό	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.4 Εκπαίδευση



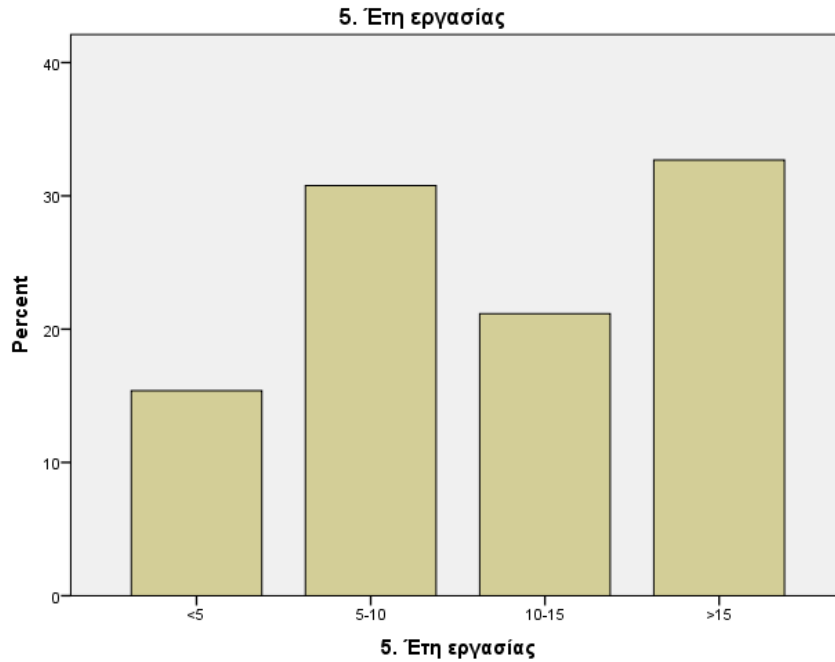
Ερώτηση 5

Το 32,7% των ερωτηθέντων εργάζονται στην επιχείρηση για πάνω από 15 χρόνια, το 30,8% από 5- χρόνια, το 21,2% από 10-15 χρόνια και το υπόλοιπο 15,4% λιγότερα από 5 χρόνια.

Πίνακας Νο.5. Έτη εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5	8	15,4	15,4	15,4
5-10	16	30,8	30,8	46,2
10-15	11	21,2	21,2	67,3
>15	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.5 Έτη Εργασίας



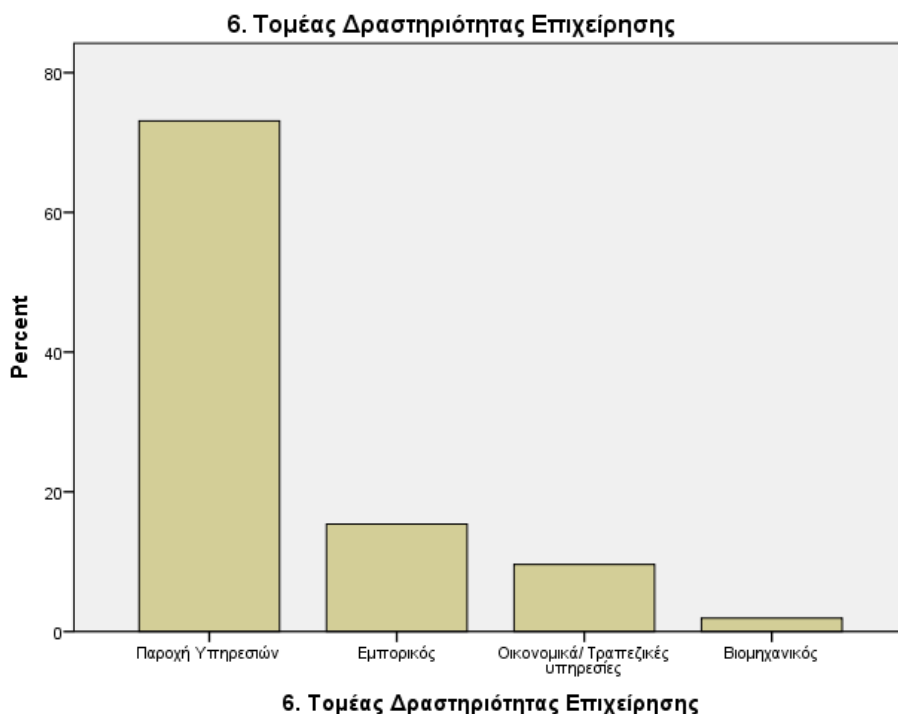
Ερώτηση 6

Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στην παροχή υπηρεσιών, το 15,4% ασχολούνται με το εμπόριο, το 9,6% στον οικονομικό/τραπεζικό κλάδο και το υπόλοιπο 1,9% στον βιομηχανικό κλάδο.

Πίνακας Νο.6. Τομέας Δραστηριότητας Επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Παροχή Υπηρεσιών	38	73,1	73,1	73,1
	Εμπορικός	8	15,4	15,4	88,5
	Οικονομικά/ Τραπεζικές υπηρεσίες	5	9,6	9,6	98,1
	Βιομηχανικός	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.6 – Τομέας Δραστηριότητας Επιχειρήσεων



Ερώτηση 7

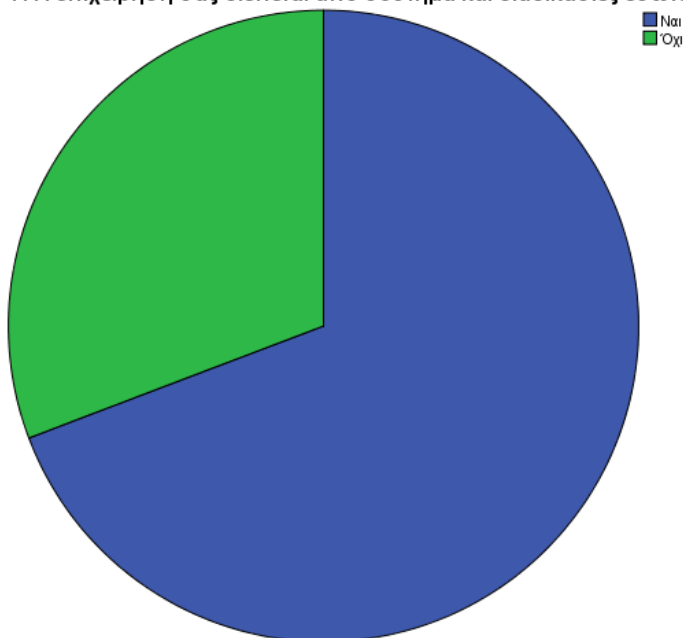
Το 69,2% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η επιχείρησή τους διέπεται από σύστημα και διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου ενώ το υπόλοιπο 30,8% δεν διέπεται.

Πίνακας Νο.7. Η επιχείρησή σας διέπεται από σύστημα και διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	36	69,2	69,2	69,2
Όχι	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.7 Η επιχείρησή σας διέπεται από σύστημα και διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου;

7. Η επιχείρησή σας διέπεται από σύστημα και διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου;



Ερώτηση 8

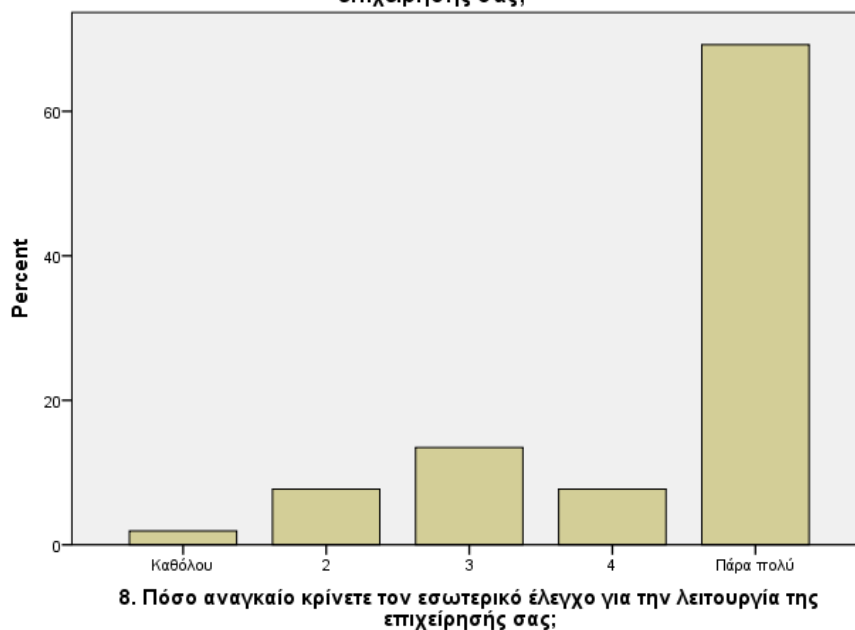
Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (69,2%) δήλωσαν πως είναι αναγκαίος ο εσωτερικός έλεγχος για την λειτουργία της επιχείρησής τους σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό και το 13,5% σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας Νο.8. Πόσο αναγκαίο κρίνετε τον εσωτερικό έλεγχο για την λειτουργία της επιχείρησής σας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	1	1,9	1,9	1,9
2	4	7,7	7,7	9,6
3	7	13,5	13,5	23,1
4	4	7,7	7,7	30,8
Πάρα πολύ	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.8 Πόσο αναγκαίο κρίνετε τον εσωτερικό έλεγχο για την λειτουργία της επιχείρησής σας;

8. Πόσο αναγκαίο κρίνετε τον εσωτερικό έλεγχο για την λειτουργία της επιχείρησής σας;



9. Πως αξιολογείτε τις παρακάτω αρμοδιότητες ενός εσωτερικού ελεγκτή ως προς την σημασία τους για την εύρυθμη και υγιή λειτουργία της επιχείρησής σας;

Ερώτηση 9.1

Το 50% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος χρηματοοικονομικών καταστάσεων ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική ενώ το 19,2% θεωρούν ότι είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.9.1 Έλεγχος χρηματοοικονομικών καταστάσεων

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ελάχιστης σημασίας	2	3,8	3,8	3,8
2	6	11,5	11,5	15,4
3	10	19,2	19,2	34,6
4	8	15,4	15,4	50,0
πάρα πολύ σημαντικό	26	50,0	50,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 9.2

Το 53,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος ταμείου ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική, το 15,4% πάρα πολύ σημαντική ενώ το ίδιο ποσοστό θεωρούν ότι είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.9.2 Έλεγχος ταμείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ελάχιστης σημασίας	2	3,8	3,8	3,8
	2	6	11,5	11,5	15,4
	3	8	15,4	15,4	30,8
	4	8	15,4	15,4	46,2
	πάρα πολύ σημαντικό	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 9.3

Το 57,7% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος αποθήκης ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική, το 11,5% πάρα πολύ σημαντική ενώ το ίδιο ποσοστό θεωρούν ότι είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.9.3 Έλεγχος αποθήκης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ελάχιστης σημασίας	5	9,6	9,6	9,6
	2	5	9,6	9,6	19,2
	3	6	11,5	11,5	30,8
	4	6	11,5	11,5	42,3
	πάρα πολύ σημαντικό	30	57,7	57,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 9.4

Το 46,2% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος προγράμματος εμπορικής διαχείρισης ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική ενώ το 25% είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.9.4 Έλεγχος προγράμματος εμπορικής διαχείρισης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ελάχιστης σημασίας	4	7,7	7,7	7,7

2	6	11,5	11,5	19,2
3	13	25,0	25,0	44,2
4	5	9,6	9,6	53,8
πάρα πολύ σημαντικό	24	46,2	46,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 9.5

Το 53,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος συμμόρφωσης με την νομοθεσία ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική ενώ το 23,1% είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.9.5 Έλεγχος συμμόρφωσης με την νομοθεσία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ελάχιστης σημασίας	3	5,8	5,8	5,8
2	3	5,8	5,8	11,5
3	12	23,1	23,1	34,6
4	6	11,5	11,5	46,2
πάρα πολύ σημαντικό	28	53,8	53,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 9.6

Το 55,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος κινδύνου και απάτης ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική ενώ το 25% είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.9.6 Έλεγχος κινδύνου και απάτης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ελάχιστης σημασίας	3	5,8	5,8	5,8
2	3	5,8	5,8	11,5
3	13	25,0	25,0	36,5

4	4	7,7	7,7	44,2
πάρα πολύ σημαντικό	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

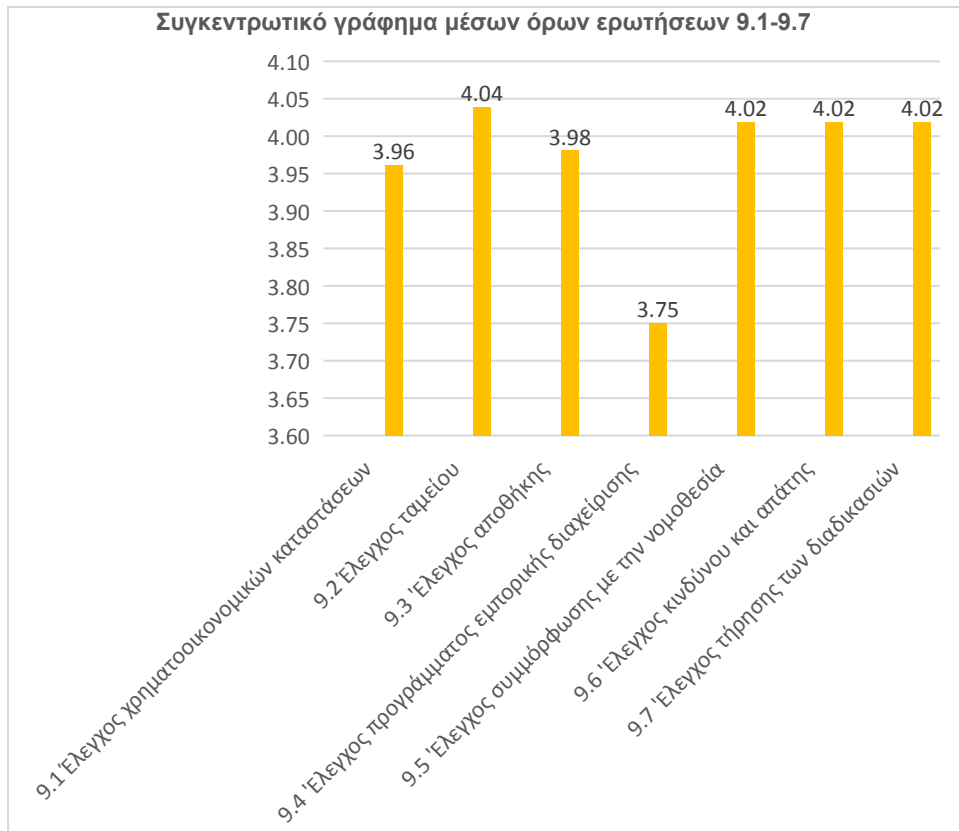
Ερώτηση 9.7

Το 55,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος τήρησης των διαδικασιών ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική ενώ το 21,2% είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.9.7 Έλεγχος τήρησης των διαδικασιών

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ελάχιστης σημασίας	3	5,8	5,8	5,8
2	4	7,7	7,7	13,5
3	11	21,2	21,2	34,6
4	5	9,6	9,6	44,2
πάρα πολύ σημαντικό	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.9 Συγκεντρωτικό Γράφημα Μέσων Όρων



Από το παραπάνω συγκεντρωτικό γράφημα βλέπουμε ότι οι σημαντικότερες αρμοδιότητες είναι ο έλεγχος ταμείου (Μ.Ο.4,04), ο Έλεγχος συμμόρφωσης με την νομοθεσία (Μ.Ο.4.02), ο Έλεγχος κινδύνου και απάτης (Μ.Ο. 4.02), Έλεγχος τήρησης των διαδικασιών (4.02), 9.3 ο Έλεγχος αποθήκης (Μ.Ο.3.98), ο Έλεγχος χρηματοοικονομικών καταστάσεων (Μ.Ο.3,96) και τέλος, ο Έλεγχος προγράμματος εμπορικής διαχείρισης (Μ.Ο.3.74).

10. Πόσο σημαντικά θεωρείτε τα παρακάτω κριτήρια αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας ενός εσωτερικού ελεγκτή;

Ερώτηση 10.1

Το 59,6% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Έγκαιρη ενημέρωση της διοίκησης και έγκαιρη επίλυση των προβλημάτων είναι υψίστης σημασίας και το 25% έχει μεγάλη σημασία.

Πίνακας Νο.10.1 Έγκαιρη ενημέρωση της διοίκησης και έγκαιρη επίλυση των προβλημάτων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,8	5,8	5,8
	3	5	9,6	9,6	15,4
	4	13	25,0	25,0	40,4
	Υψίστης σημασίας	31	59,6	59,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 10.2

Το 42,3% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Σχέση με την διοίκηση της εταιρείας είναι υψίστης σημασίας, το 23,1% έχει μεγάλη σημασία και το ίδιο ποσοστό είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.10.2 Σχέση με την διοίκηση της εταιρείας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	1,9	1,9	1,9
	2	5	9,6	9,6	11,5
	3	12	23,1	23,1	34,6
	4	12	23,1	23,1	57,7
	Υψίστης σημασίας	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 10.3

Το 42,3% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Συνεργασία με εξωτερικούς ελεγκτές είναι μέτριας σημασίας, το 25% είναι υψίστης σημασίας και το 23,1% μεγάλης σημασίας.

Πίνακας Νο.10.3 Συνεργασία με εξωτερικούς ελεγκτές

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	3,8	3,8	3,8
	2	3	5,8	5,8	9,6
	3	22	42,3	42,3	51,9
	4	12	23,1	23,1	75,0
	Υψίστης σημασίας	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 10.4

Το 42,3% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Διαχείριση κρίσεων είναι υψίστης σημασίας, το 36,5% είναι μεγάλης σημασίας ενώ το υπόλοιπο 13,5% είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.10.4 Διαχείριση κρίσεων

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	1	1,9	1,9	1,9
2	3	5,8	5,8	7,7
3	7	13,5	13,5	21,2
4	19	36,5	36,5	57,7
Υψίστης σημασίας	22	42,3	42,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 10.5

Το 48,1% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Διαφάνεια και ακρίβεια του σχεδίου ελέγχου είναι υψίστης σημασίας, το 32,7% είναι μεγάλης σημασίας ενώ το 15,4% είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.10.5 Διαφάνεια και ακρίβεια του σχεδίου ελέγχου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,8	3,8	3,8
3	8	15,4	15,4	19,2
4	17	32,7	32,7	51,9
Υψίστης σημασίας	25	48,1	48,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 10.6

Το 55,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Ανεξαρτησία, αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή είναι υψίστης σημασίας, το 21,2% είναι μεγάλης σημασίας ενώ το 21,2% είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας Νο.10.6 Ανεξαρτησία, αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,9	1,9	1,9
3	11	21,2	21,2	23,1

4	11	21,2	21,2	44,2
Υψίστης σημασίας	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 10.7

Το 55,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου είναι υψίστης σημασίας, το 25% είναι μεγάλης σημασίας ενώ το 17,3% είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας No.10.7 Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,9	1,9	1,9
3	9	17,3	17,3	19,2
4	13	25,0	25,0	44,2
Υψίστης σημασίας	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

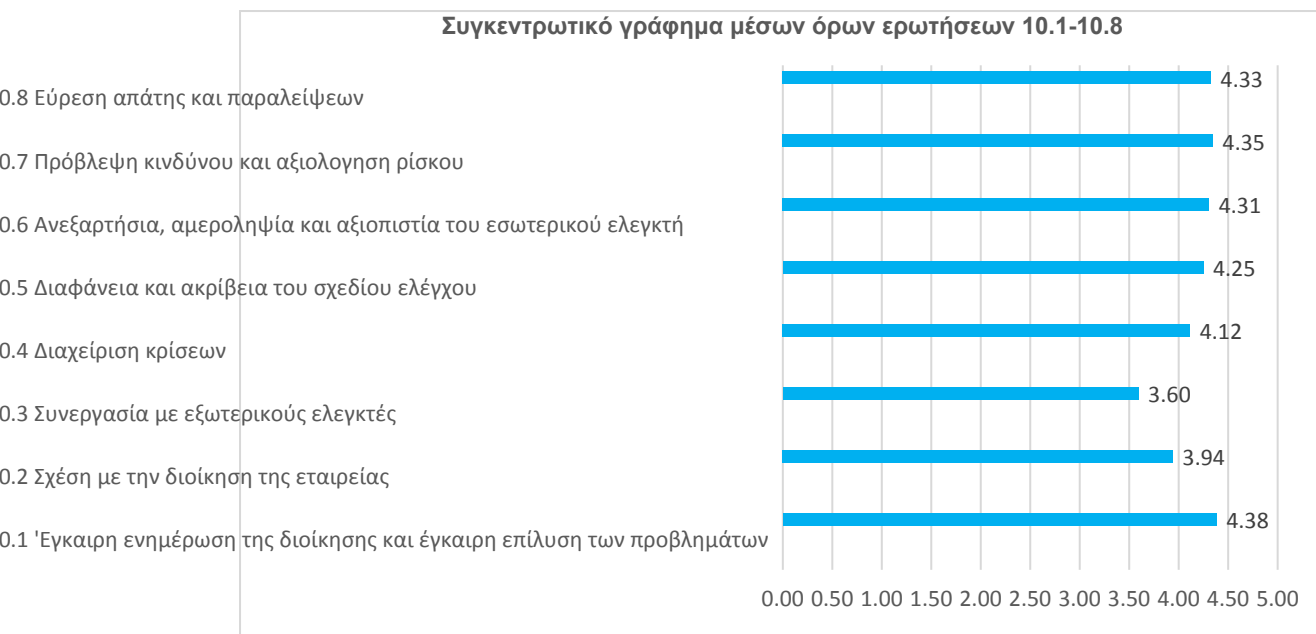
Ερώτηση 10.8

Το 51,9% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Εύρεση απάτης και παραλείψεων είναι υψίστης σημασίας, το 30,8% είναι μεγάλης σημασίας ενώ το 15,4% είναι μέτριας σημασίας.

Πίνακας No.10.8 Εύρεση απάτης και παραλείψεων

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,9	1,9	1,9
3	8	15,4	15,4	17,3
4	16	30,8	30,8	48,1
Υψίστης σημασίας	27	51,9	51,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα No.10 Συγκεντρωτικό Γράφημα Μέσων Όρων



Από το παραπάνω γράφημα βλέπουμε ότι η Έγκαιρη ενημέρωση της διοίκησης και η έγκαιρη επίλυση των προβλημάτων είναι το πιο σημαντικό κριτήριο αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας ενός εσωτερικού ελεγκτή σύμφωνα με την άποψη των ερωτηθέντων (Μ.Ο.4,38), ακολούθησε η Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου (Μ.Ο. 4,35), η Εύρεση απάτης και παραλείψεων (Μ.Ο.4,33), η Ανεξαρτησία, αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή (Μ.Ο. 4,31), η Διαχείριση κρίσεων (Μ.Ο. 4,12), Η Σχέση με την διοίκηση της εταιρείας (Μ.Ο.3,94) και η Σχέση με την διοίκηση της εταιρείας (Μ.Ο.3,60).

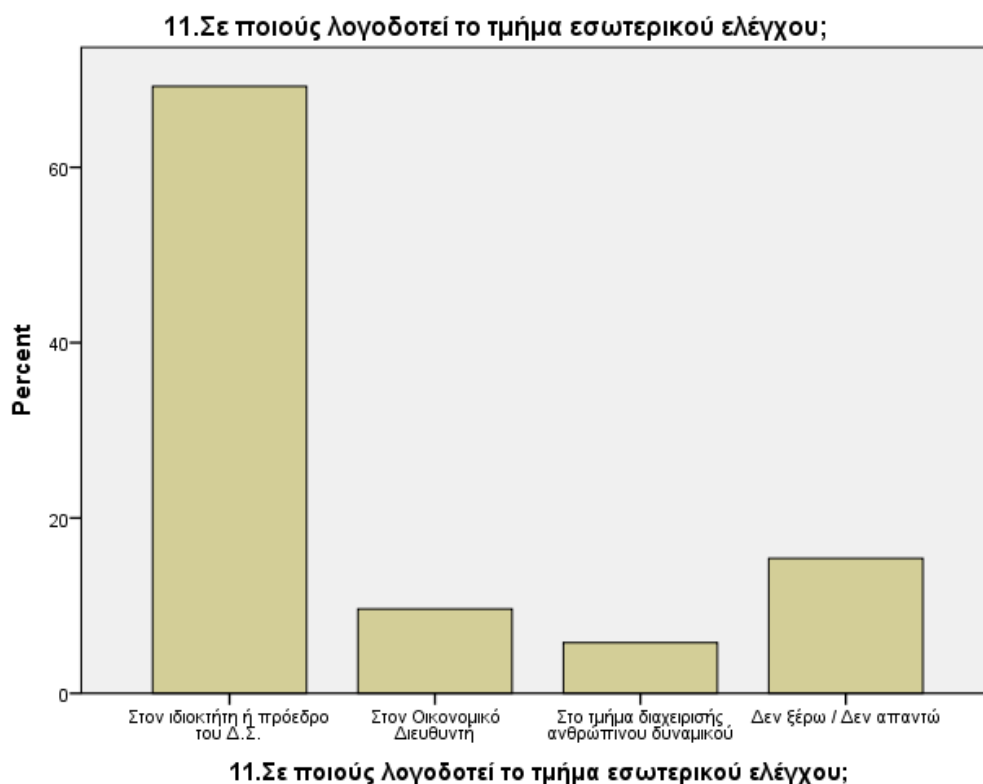
Ερώτηση 11

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσαν πως λογοδοτούν στον ιδιοκτήτη ή στο πρόεδρο του Δ.Σ., το 15,4% ΔΞ/ΔΑ, το 9,6% λογοδοτούν στον Οικονομικό Διευθυντή και το υπόλοιπο 5,8% στο τμήμα διαχείρισής ανθρώπινου δυναμικού.

Πίνακας Νο.11.Σε ποιούς λογοδοτεί το τμήμα εσωτερικού ελέγχου;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Στον ιδιοκτήτη ή πρόεδρο του Δ.Σ.	36	69,2	69,2	69,2
Στον Οικονομικό Διευθυντή	5	9,6	9,6	78,8
Στο τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	3	5,8	5,8	84,6
Δεν ξέρω / Δεν απαντώ	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.11 Σε ποιους λογοδοτεί το τμήμα εσωτερικού ελέγχου;



Ερώτηση 12

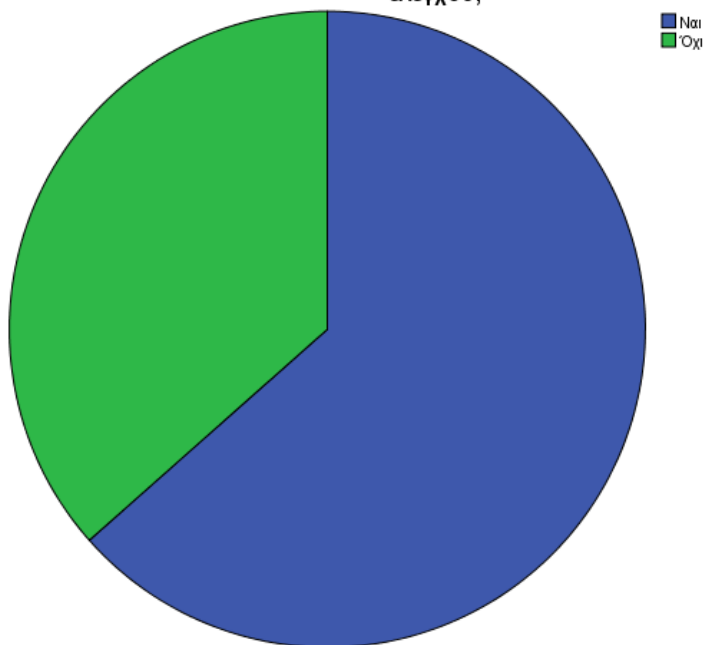
Το 63,5% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως θα προσλάμβαναν προσωπικό ώστε να στελεχώσει το τμήμα εσωτερικού ελέγχου ενώ το υπόλοιπο 36,5% δεν θα προσλάμβαναν.

Πίνακας Νο.12. Θα προσλαμβάνατε προσωπικό ώστε να στελεχώσει το τμήμα εσωτερικού ελέγχου;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	33	63,5	63,5	63,5
Όχι	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.12 Θα προσλαμβάνατε προσωπικό ώστε να στελεχώσει το τμήμα εσωτερικού ελέγχου;

12. Θα προσλαμβάνατε προσωπικό ώστε να στελεχώσει το τμήμα εσωτερικού ελέγχου;



Ερώτηση 13

Το 40,4% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η επιχείρηση διαθέτει ηλεκτρονικό πρόγραμμα τόσο Απλής τιμολόγησης, Εμπορικής διαχείρισης, όσο και Διαχείρισης πελατειακών σχέσεων ενώ το 38,5% δήλωσαν πως η επιχείρηση διαθέτει ηλεκτρονικό πρόγραμμα μόνο Απλής τιμολόγησης.

13. Η επιχείρηση διαθέτει ηλεκτρονικό πρόγραμμα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απλής τιμολόγησης	20	38,5	38,5	38,5
	Εμπορικής διαχείρισης (ERP)	3	5,8	5,8	44,2
	Διαχείρισης πελατειακών σχέσεων (CRM)	3	5,8	5,8	50,0
	όλα τα παραπάνω	21	40,4	40,4	90,4
	τίποτα από τα παραπάνω	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.13 Η επιχείρηση διαθέτει ηλεκτρονικό πρόγραμμα;



13. Η επιχείρηση διαθέτει ηλεκτρονικό πρόγραμμα;

Ερώτηση 14

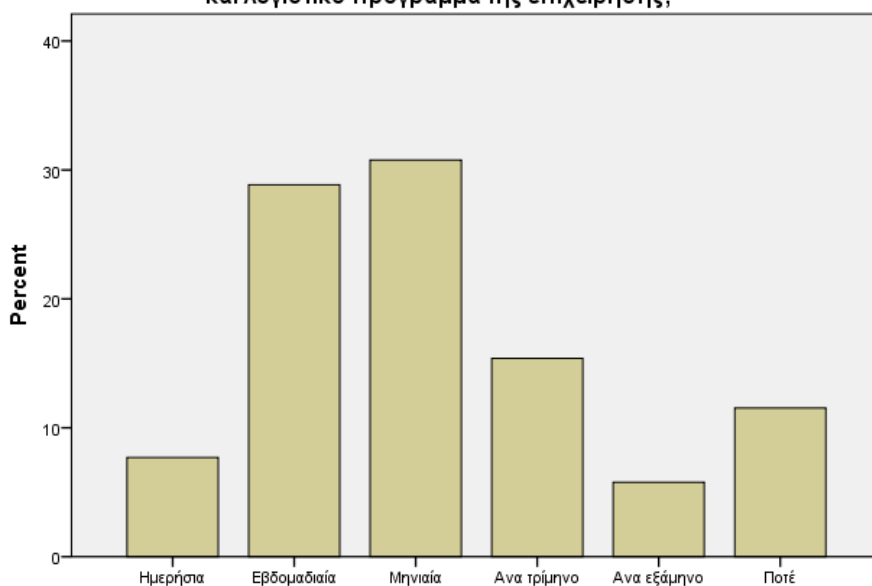
Το 30,8% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η συχνότητα με την οποία διενεργείται έλεγχος των καταχωρήσεων στο εμπορικό και λογιστικό πρόγραμμα της επιχείρησης είναι μηνιαία, το 28,8% εβδομαδιαία, το 15,4% ανά τρίμηνο ενώ το 11,5% ποτέ.

Πίνακας Νο.14. Με ποιά συχνότητα διενεργείται έλεγχος των καταχωρήσεων στο εμπορικό και λογιστικό πρόγραμμα της επιχείρησης;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ημερήσια	4	7,7	7,7	7,7
Εβδομαδιαία	15	28,8	28,8	36,5
Μηνιαία	16	30,8	30,8	67,3
Ανά τρίμηνο	8	15,4	15,4	82,7
Ανά εξάμηνο	3	5,8	5,8	88,5
Ποτέ	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.14 Με ποια συχνότητα διενεργείται έλεγχος των καταχωρήσεων στο εμπορικό και λογιστικό πρόγραμμα της επιχείρησης;

14. Με ποιά συχνότητα διενεργείται έλεγχος των καταχωρήσεων στο εμπορικό και λογιστικό πρόγραμμα της επιχείρησης;



14. Με ποιά συχνότητα διενεργείται έλεγχος των καταχωρήσεων στο εμπορικό και λογιστικό πρόγραμμα της επιχείρησης;

Ερώτηση 15

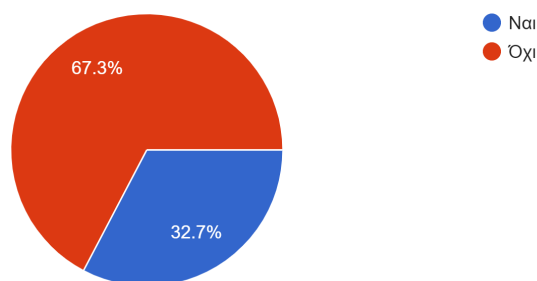
Το 67,3% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως δεν έχει πραγματοποιηθεί εξωτερικός έλεγχος στον οργανισμό τους, κατά το παρελθόν ενώ το υπόλοιπο 32,7% έχει πραγματοποιηθεί.

Πίνακας Νο.15. Έχει πραγματοποιηθεί εξωτερικός έλεγχος στον οργανισμό σας, κατά το παρελθόν;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	17	32,7	32,7	32,7
Όχι	35	67,3	67,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.15 Έχει πραγματοποιηθεί εξωτερικός έλεγχος στον οργανισμό σας, κατά το παρελθόν;

15. Έχει πραγματοποιηθεί εξωτερικός έλεγχος στον οργανισμό σας, κατα το παρελθόν;
52 responses



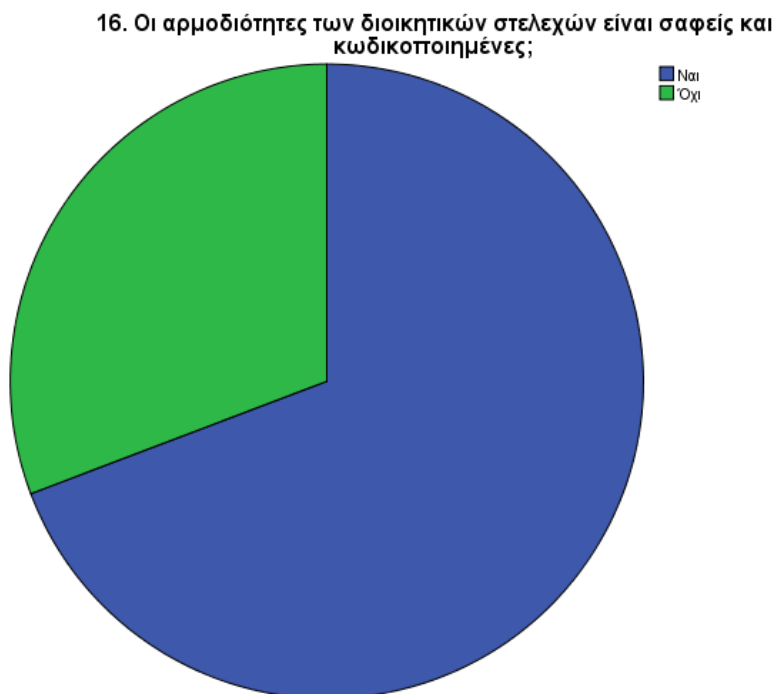
Ερώτηση 16

Το 69,2% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως οι αρμοδιότητες των διοικητικών στελεχών είναι σαφείς και κωδικοποιημένες ενώ το υπόλοιπο 30,8% δεν είναι σαφείς και κωδικοποιημένες.

Πίνακας Νο.16. Οι αρμοδιότητες των διοικητικών στελεχών είναι σαφείς και κωδικοποιημένες;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	36	69,2	69,2	69,2
	Όχι	16	30,8	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.16 Οι αρμοδιότητες των διοικητικών στελεχών είναι σαφείς και κωδικοποιημένες;



Ερώτηση 17

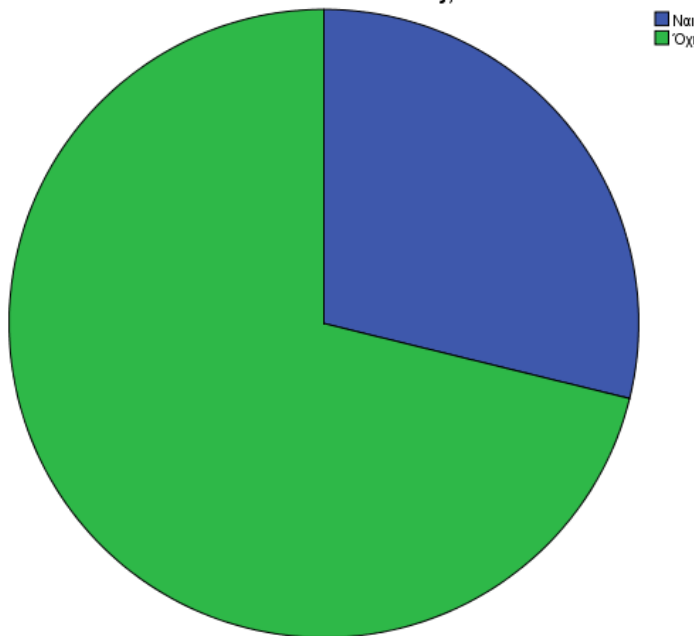
Το 71,2% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η ιεραρχία και η διοικητική δομή δεν διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρηση και το υπόλοιπο 28,8% διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρηση.

Πίνακας Νο.17. Η ιεραρχία και η διοικητική δομή διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρηση σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	15	28,8	28,8	28,8
	Όχι	37	71,2	71,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα No.17 Η ιεραρχία και η διοικητική δομή διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρησή σας;

17. Η ιεραρχία και η διοικητική δομή διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρησή σας;



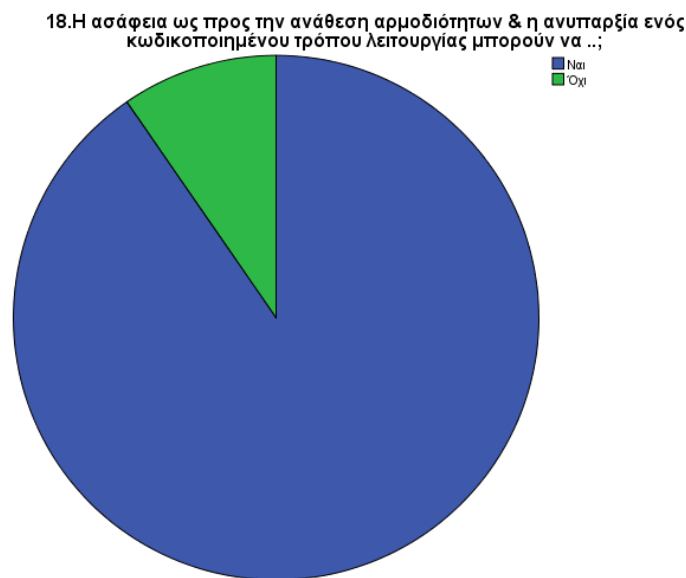
Ερώτηση 18

Το 90,4% των ερωτηθέντων συμφωνούν με την άποψη πως η ασάφεια ως προς την ανάθεση αρμοδιοτήτων και η ανυπαρξία ενός κωδικοποιημένου τρόπου λειτουργίας μπορούν να επηρεάσουν τον εσωτερικό έλεγχο ενώ το υπόλοιπο 9,6% δεν συμφωνούν.

Πίνακας No.18. Κατά την άποψή σας, η ασάφεια ως προς την ανάθεση αρμοδιοτήτων και η ανυπαρξία ενός κωδικοποιημένου τρόπου λειτουργίας μπορούν να επηρεάσουν τον εσωτερικό έλεγχο;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	47	90,4	90,4	90,4
	Όχι	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.18 Κατά την άποψή σας, η ασάφεια ως προς την ανάθεση αρμοδιοτήτων και η ανυπαρξία ενός κωδικοποιημένου τρόπου λειτουργίας μπορούν να επηρεάσουν τον εσωτερικό έλεγχο;



19. Κατά πόσο οι παρακάτω παράγοντες θα επηρέαζαν την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρησή σας;

Ερώτηση 19.1

Το 51,9% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η έλλειψη πόρων είναι ένας παράγοντας που θα επηρέαζε την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρησή τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 28,8% σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας Νο.19.1 Έλλειψη πόρων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	1,9	1,9	1,9

2	9	17,3	17,3	19,2
3	15	28,8	28,8	48,1
4	13	25,0	25,0	73,1
Πάρα πολύ	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 19.2

Το 78,9% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η απουσία διαδικασιών είναι ένας παράγοντας που θα επηρέαζε την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρησή τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό.

Πίνακας Νο.19.2 Απουσία Διαδικασιών

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	2	3,8	3,8	3,8
2	5	9,6	9,6	13,5
3	4	7,7	7,7	21,2
4	17	32,7	32,7	53,8
Πάρα πολύ	24	46,2	46,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 19.3

Το 65,4% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η Πολυπλοκότητα Διαδικασιών είναι ένας παράγοντας που θα επηρέαζε την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρησή τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 25% σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας Νο.19.3 Πολυπλοκότητα Διαδικασιών

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	1	1,9	1,9	1,9
2	4	7,7	7,7	9,6

3	13	25,0	25,0	34,6
4	14	26,9	26,9	61,5
Πάρα πολύ	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 19.4

Το 38,5% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως οι Αλλαγές στην ιεραρχία και την διοικητική δομή είναι ένας παράγοντας που θα επηρέαζε την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρηση τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 36,5% σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας No.19.4 Αλλαγές στην ιεραρχία και την διοικητική δομή

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	4	7,7	7,7	7,7
2	9	17,3	17,3	25,0
3	19	36,5	36,5	61,5
4	9	17,3	17,3	78,8
Πάρα πολύ	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 19.5

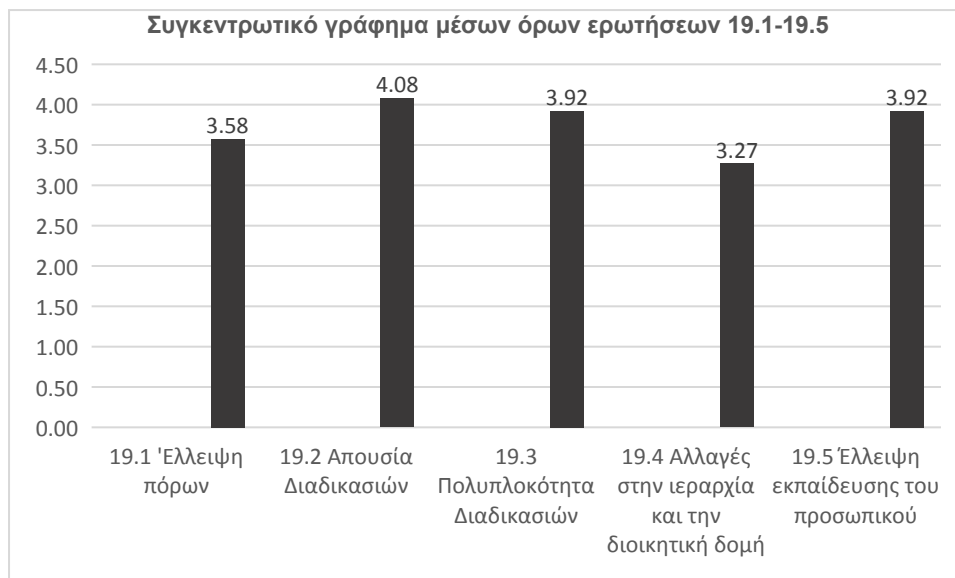
Το 67,3% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η Έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού είναι ένας παράγοντας που θα επηρέαζε την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρηση τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 19,2% σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας No.19.5 Έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	2	3,8	3,8	3,8
2	5	9,6	9,6	13,5
3	10	19,2	19,2	32,7
4	13	25,0	25,0	57,7

Πάρα πολύ	22	42,3	42,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.19



Από το παραπάνω γράφημα βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην απουσία διαδικασιών (Μ.Ο.4,08), στην πολυπλοκότητα διαδικασιών (Μ.Ο.3,92), στην έλλειψη εκπαίδευσης προσωπικού (Μ.Ο.3,92), στην έλλειψη πόρων (Μ.Ο.3,58), στις αλλαγές στην ιεραρχία και στην διοικητική δομή (Μ.Ο.3,27).

20. Ποιοι παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου;

Ερώτηση 20.1

Το 69,2% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η Απουσία συντονισμού στην γενική διοίκησή μπορεί να επηρεάσει την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 17,3% σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας No.20.1 Απουσία συντονισμού στην γενική διοίκηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	3,8	3,8	3,8
	2	5	9,6	9,6	13,5
	3	9	17,3	17,3	30,8
	4	14	26,9	26,9	57,7
	Πάρα πολύ	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 20.2

Το 67,3% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η Απουσία μηχανοργάνωσης και εμπορικού προγράμματος μπορεί να επηρεάσει την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 19,2% σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας No.20.2 Απουσία μηχανοργάνωσης και εμπορικού προγράμματος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	3,8	3,8	3,8
	2	5	9,6	9,6	13,5
	3	10	19,2	19,2	32,7
	4	16	30,8	30,8	63,5
	Πάρα πολύ	19	36,5	36,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 20.3

Το 46,1% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως οι Αλλαγές στην ιεραρχία και την οργανωτική δομή μπορεί να επηρεάσουν την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 34,6% σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας No.20.3 Αλλαγές στην ιεραρχία και την οργανωτική δομή.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	3,8	3,8	3,8

2	8	15,4	15,4	19,2
3	18	34,6	34,6	53,8
4	10	19,2	19,2	73,1
Πάρα πολύ	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ερώτηση 20.4

Το 57,7% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η Απουσία εγχειριδίου διαδικασιών μπορεί να επηρεάσει την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 28,8% σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας No.20.4 Απουσία εγχειριδίου διαδικασιών (κώδικα διαδικασιών)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	2	3,8	3,8	3,8
2	5	9,6	9,6	13,5
3	15	28,8	28,8	42,3
4	13	25,0	25,0	67,3
Πάρα πολύ	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

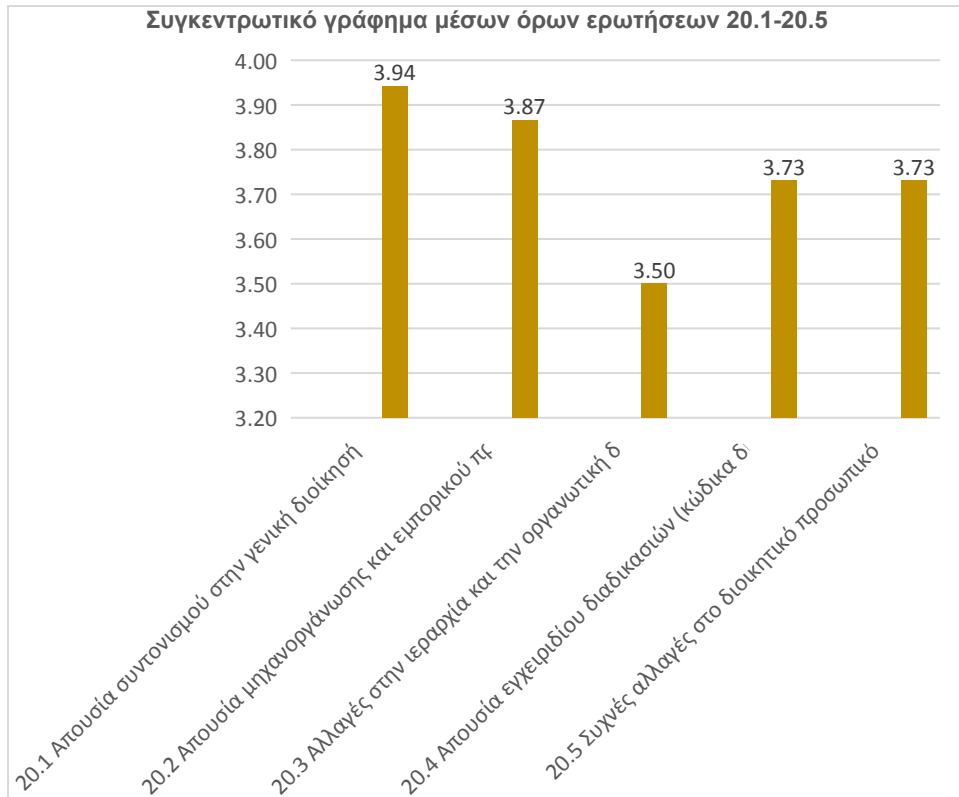
Ερώτηση 20.5

Το 63,4% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως οι Συχνές αλλαγές στο διοικητικό προσωπικό μπορεί να επηρεάσουν την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 21,2% σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας No.20.5 Συχνές αλλαγές στο διοικητικό προσωπικό

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	2	3,8	3,8	3,8
2	6	11,5	11,5	15,4
3	11	21,2	21,2	36,5
4	18	34,6	34,6	71,2
Πάρα πολύ	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Σχεδιάγραμμα Νο.20



Από το παραπάνω γράφημα βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην απουσία συντονισμού στην γενική διοίκηση (Μ.Ο.3.94), στην Απουσία μηχανοργάνωσης και εμπορικού προγράμματος (Μ.Ο.3,87), στην Απουσία εγχειριδίου διαδικασιών (κώδικα διαδικασιών) (Μ.Ο.3,73), στην Συχνές αλλαγές στο διοικητικό προσωπικό (Μ.Ο.3,73) και στις Αλλαγές στην ιεραρχία και την οργανωτική δομή. (Μ.Ο.3,50).

3.2 Επαγωγική Ανάλυση

Διενεργήσαμε στατιστικούς ελέγχους με t-test και χ^2 , με τις δημογραφικές ερωτήσεις και τις ερωτήσεις από το κεντρικό ερωτηματολόγιο. Στη συνέχεια παραθέτουμε μόνο εκείνες που έχουν στατιστικό ενδιαφέρον.

t-test

Σύγκριση Εργασιακής θέσης με ερωτήσεις 9.4, 10.4, 10.6, 10.7 και 10.8

Group Statistics

		3.Θέση εργασίας	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
9.4 Έλεγχος προγράμματος εμπορικής διαχείρισης	Ιδιοκτήτης		27	3,30	1,463	,282
	Διοικητικό Στέλεχος		25	4,24	1,052	,210
10.4 Διαχείριση κρίσεων	Ιδιοκτήτης		27	3,78	1,086	,209
	Διοικητικό Στέλεχος		25	4,48	,714	,143
10.6 Ανεξαρτησία, αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή	Ιδιοκτήτης		27	4,04	,898	,173
	Διοικητικό Στέλεχος		25	4,60	,764	,153
10.7 Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου	Ιδιοκτήτης		27	4,07	,874	,168
	Διοικητικό Στέλεχος		25	4,64	,700	,140
10.8 Εύρεση απάτης και παραλείψεων	Ιδιοκτήτης		27	4,04	,854	,164
	Διοικητικό Στέλεχος		25	4,64	,638	,128

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differenc e	Std. Error Differenc e	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
9.4 Έλεγχος προγράμματος εμπορικής διαχείρισης	Equal variances assumed	3,514	,067	-2,652	50	,011	-,944	,356	-1,658	-,229
	Equal variances not assumed			-2,685	47,204	,010	-,944	,351	-1,651	-,237
10.4 Διαχείριση κρίσεων	Equal variances assumed	1,921	,172	-2,731	50	,009	-,702	,257	-1,219	-,186
	Equal variances not assumed			-2,774	45,260	,008	-,702	,253	-1,212	-,192
10.6 Ανεξαρτησία, αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή	Equal variances assumed	,601	,442	-2,426	50	,019	-,563	,232	-1,029	-,097
	Equal variances not assumed			-2,441	49,660	,018	-,563	,231	-1,026	-,100
10.7 Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου	Equal variances assumed	1,092	,301	-2,564	50	,013	-,566	,221	-1,009	-,123
	Equal variances not assumed			-2,586	49,020	,013	-,566	,219	-1,006	-,126
10.8 Εύρεση απάτης και	Equal variances assumed	,911	,344	-2,866	50	,006	-,603	,210	-1,025	-,180

παραλείψεων	Equal variances not assumed			-2,898	47,918	,006	-,603	,208	-1,021	-,185
-------------	--------------------------------	--	--	--------	--------	------	-------	------	--------	-------

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι τα διοικητικά στελέχη των επιχειρήσεων συγκέντρωσαν υψηλότερο μέσο όρο από τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι τα διοικητικά στελέχη θεωρούν πως ο Έλεγχος προγράμματος εμπορικής διαχείρισης ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι πιο σημαντικός σε σύγκριση με την άποψη των ιδιοκτητών.

Ίδια εικόνα βλέπουμε και στις υπόλοιπες ερωτήσεις. Συγκεκριμένα, τα διοικητικά στελέχη θεωρούν πως η Διαχείριση κρίσεων, η Ανεξαρτησία, αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή, η Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου και η Εύρεση απάτης και παραλείψεων είναι πιο σημαντικά κριτήρια αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας ενός εσωτερικού ελεγκτή σε σύγκριση με την άποψη των ιδιοκτητών.

Από τον παραπάνω πίνακα των αποτελεσμάτων του t-test, βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστική σημαντικότητα σε όλα μας τα ζεύγη μεταβλητών καθώς $p < 0,05$ [$t(50) = -2,652$, $p = ,011$], [$t(50) = -2,731$, $p = ,009$], [$t(50) = -2,426$, $p = ,019$], [$t(50) = -2,564$, $p = ,013$] & [$t(50) = -2,866$, $p = ,006$]. Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η θέση εργασίας των εργαζομένων επηρεάζει τις απόψεις τους στα παραπάνω ζητήματα σε ότι αφορά τις αρμοδιότητες και τα κριτήρια αξιολόγησης του εσωτερικού ελεγκτή.

t-test

Σύγκριση Εργασιακής θέσης με ερωτήσεις 19.3, 19.4 και 19.5

	3.Θέση εργασίας	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
19.3 Πολυπλοκότητα Διαδικασιών	Ιδιοκτήτης	27	3,56	1,013	,195
	Διοικητικό Στέλεχος	25	4,32	,988	,198
19.4 Αλλαγές στην ιεραρχία και την διοικητική δομή	Ιδιοκτήτης	27	2,85	1,027	,198
	Διοικητικό Στέλεχος	25	3,72	1,242	,248

19.5 Έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού	Ιδιοκτήτης	27	3,59	1,217	,234
	Διοικητικό Στέλεχος	25	4,28	1,021	,204

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι τα διοικητικά στελέχη των επιχειρήσεων συγκέντρωσαν υψηλότερο μέσο όρο από τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων και στα τρία υπό εξέταση ζεύγη μεταβλητών. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι τα διοικητικά στελέχη θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό πως η Πολυπλοκότητα Διαδικασιών, οι Αλλαγές στην ιεραρχία και την διοικητική δομή και η Έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού είναι οι παράγοντες με μεγαλύτερη πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρησή τους σε σύγκριση με την άποψη των ιδιοκτητών.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
19.3 Πολυπλοκότητα Διαδικασιών	Equal variances assumed	,010	,920	-2,751	50	,008	-,764	,278	-1,323	-,206
	Equal variances not assumed			-2,754	49,854	,008	-,764	,278	-1,322	-,207
19.4 Αλλαγές στην ιεραρχία και την διοικητική δομή	Equal variances assumed	3,150	,082	-2,755	50	,008	-,868	,315	-1,501	-,235
	Equal variances not assumed			-2,735	46,710	,009	-,868	,317	-1,507	-,229
19.5 Έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού	Equal variances assumed	2,080	,155	-2,197	50	,033	-,687	,313	-1,316	-,059
	Equal variances not assumed			-2,212	49,543	,032	-,687	,311	-1,312	-,063

Από τον παραπάνω πίνακα των αποτελεσμάτων του t-test, βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστική σημαντικότητα σε όλα μας τα ζεύγη μεταβλητών καθώς $p < 0,05$ [$t(50) = -2,751$, $p = ,008$], [$t(50) = -2,755$, $p = ,008$] & [$t(50) = -2,197$, $p = ,033$].

Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι απόψεις τους στα παραπάνω ζητήματα σε ότι αφορά τους παράγοντες που κατά τη γνώμη τους θα επηρέαζαν περισσότερο την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην

επιχείρησή τους, διαφέρουν ανάλογα τη θέση εργασίας που κατέχουν οι συμμετέχοντες στην επιχείρηση που εργάζονται.

X2

Σχέση Φύλου με ερώτηση 17. Η ιεραρχία και η διοικητική δομή διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρησή σας;

Crosstab

Count

		17. Η ιεραρχία και η διοικητική δομή διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρησή σας;		Total
		Ναι	Όχι	
1.Φύλο	Άνδρας	4	28	32
	Γυναίκα	11	9	20
Total		15	37	52

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι άνδρες εργαζόμενοι δήλωσαν πως η ιεραρχία και η διοικητική δομή δεν διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρησή τους ενώ οι περισσότερες γυναίκες δήλωσαν πως ιεραρχία και η διοικητική δομή διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρησή τους.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,831 ^a	1	,001		
Continuity Correction ^b	8,859	1	,003		
Likelihood Ratio	10,841	1	,001		
Fisher's Exact Test				,002	,001

Linear-by-Linear Association	10,623	1	,001	
N of Valid Cases	52			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,77.

b. Computed only for a 2x2 table

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε την ύπαρξη συνάφειας και στατιστικής σημαντικότητας καθώς $p < 0,05$.

Κεφάλαιο 4^ο – Συζήτηση Αποτελεσμάτων Έρευνας

Αναλογικά με τα παραπάνω αποτελέσματα, απορρέει πως το 69,2% των συμμετεχόντων δήλωσαν πως η επιχείρησή τους διέπεται από σύστημα και διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου ενώ το υπόλοιπο 30,8% δεν διέπεται, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (69,2%) δήλωσαν πως είναι αναγκαίος ο εσωτερικός έλεγχος για την λειτουργία της επιχείρησής τους σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό και το 13,5% σε μέτριο βαθμό και το 50% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος χρηματοοικονομικών καταστάσεων ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική ενώ το 19,2% θεωρούν ότι είναι μέτριας σημασίας.

Επίσης, το 53,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος ταμείου ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική, το 15,4% πάρα πολύ σημαντική ενώ το ίδιο ποσοστό θεωρούν ότι είναι μέτριας σημασίας, το 57,7% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος αποθήκης ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική, το 11,5% πάρα πολύ σημαντική ενώ το ίδιο ποσοστό θεωρούν ότι είναι μέτριας σημασίας, το 46,2% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος προγράμματος εμπορικής διαχείρισης ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική ενώ το 25% είναι μέτριας σημασίας και το 53,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος συμμόρφωσης με την νομοθεσία ως

αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική ενώ το 23,1% είναι μέτριας σημασίας.

Επίσης το 55,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος κινδύνου και απάτης ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική ενώ το 25% είναι μέτριας σημασίας, το 55,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως ο Έλεγχος τήρησης των διαδικασιών ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι παρά πολύ σημαντική ενώ το 21,2% είναι μέτριας σημασίας και το 59,6% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Έγκαιρη ενημέρωση της διοίκησης και έγκαιρη επίλυση των προβλημάτων είναι υψίστης σημασίας και το 25% έχει μεγάλη σημασία. Το 42,3% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Σχέση με την διοίκηση της εταιρείας είναι υψίστης σημασίας, το 23,1% έχει μεγάλη σημασία και το ίδιο ποσοστό είναι μέτριας σημασίας.

Επίσης, το 42,3% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Συνεργασία με εξωτερικούς ελεγκτές είναι μέτριας σημασίας, το 25% είναι υψίστης σημασίας και το 23,1% μεγάλης σημασίας, το 42,3% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Διαχείριση κρίσεων είναι υψίστης σημασίας, το 36,5% είναι μεγάλης σημασίας ενώ το υπόλοιπο 13,5% είναι μέτριας σημασίας, το 48,1% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Διαφάνεια και ακρίβεια του σχεδίου ελέγχου είναι υψίστης σημασίας, το 32,7% είναι μεγάλης σημασίας ενώ το 15,4% είναι μέτριας σημασίας, το 55,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Ανεξαρτησία, αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή είναι υψίστης σημασίας, το 21,2% είναι μεγάλης σημασίας ενώ το 21,2% είναι μέτριας σημασίας και το 55,8% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου είναι υψίστης σημασίας, το 25% είναι μεγάλης σημασίας ενώ το 17,3% είναι μέτριας σημασίας.

Αντίστοιχα, το 51,9% των ερωτηθέντων θεωρούν πως η Εύρεση απάτης και παραλείψεων είναι υψίστης σημασίας, το 30,8% είναι μεγάλης σημασίας ενώ το 15,4% είναι μέτριας σημασίας, όπως επίσης βλέπουμε ότι η Έγκαιρη ενημέρωση της διοίκησης και η έγκαιρη επίλυση των προβλημάτων είναι το πιο σημαντικό κριτήριο αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας ενός εσωτερικού ελεγκτή σύμφωνα με την άποψη των ερωτηθέντων (Μ.Ο.4,38), ακολούθησε η Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου (Μ.Ο. 4,35), η Εύρεση απάτης και παραλείψεων (Μ.Ο.4,33), η Ανεξαρτησία,

αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή (Μ.Ο. 4,31), η Διαχείριση κρίσεων (Μ.Ο. 4,12), Η Σχέση με την διοίκηση της εταιρείας (Μ.Ο.3,94) και η Σχέση με την διοίκηση της εταιρείας (Μ.Ο.3,60).

Επίσης, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσαν πως λογοδοτούν στον ιδιοκτήτη ή στο πρόεδρο του Δ.Σ., το 15,4% ΔΞ/ΔΑ, το 9,6% λογοδοτούν στον Οικονομικό Διευθυντή και το υπόλοιπο 5,8% στο τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, το 63,5% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως θα προσλάμβαναν προσωπικό ώστε να στελεχώσει το τμήμα εσωτερικού ελέγχου ενώ το υπόλοιπο 36,5% δεν θα προσλάμβαναν και το 40,4% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η επιχείρηση διαθέτει ηλεκτρονικό πρόγραμμα τόσο Απλής τιμολόγησης, Εμπορικής διαχείρισης, όσο και Διαχείρισης πελατειακών σχέσεων ενώ το 38,5% δήλωσαν πως η επιχείρηση διαθέτει ηλεκτρονικό πρόγραμμα μόνο Απλής τιμολόγησης.

Το 30,8% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η συχνότητα με την οποία διενεργείται έλεγχος των καταχωρήσεων στο εμπορικό και λογιστικό πρόγραμμα της επιχείρησης είναι μηνιαία, το 28,8% εβδομαδιαία, το 15,4% ανά τρίμηνο ενώ το 11,5% ποτέ, το 67,3% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως δεν έχει πραγματοποιηθεί εξωτερικός έλεγχος στον οργανισμό τους, κατά το παρελθόν ενώ το υπόλοιπο 32,7% έχει πραγματοποιηθεί και το 69,2% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως οι αρμοδιότητες των διοικητικών στελεχών είναι σαφείς και κωδικοποιημένες ενώ το υπόλοιπο 30,8% δεν είναι σαφείς και κωδικοποιημένες.

Αντίστοιχα, το 71,2% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η ιεραρχία και η διοικητική δομή δεν διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρηση και το υπόλοιπο 28,8% διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρηση, το 90,4% των ερωτηθέντων συμφωνούν με την άποψη πως η ασάφεια ως προς την ανάθεση αρμοδιοτήτων και η ανυπαρξία ενός κωδικοποιημένου τρόπου λειτουργίας μπορούν να επηρεάσουν τον εσωτερικό έλεγχο ενώ το υπόλοιπο 9,6% δεν συμφωνούν και το 51,9% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η έλλειψη πόρων είναι ένας παράγοντας που θα επηρέαζε την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρηση τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 28,8% σε μέτριο βαθμό.

Επίσης, το 78,9% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η απουσία διαδικασιών είναι ένας παράγοντας που θα επηρέαζε την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρηση τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, το 38,5% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως οι Αλλαγές στην ιεραρχία και την διοικητική δομή είναι ένας παράγοντας που θα επηρέαζε την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρηση τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 36,5% σε μέτριο βαθμό.

Επιπρόσθετα, το 67,3% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η Έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού είναι ένας παράγοντας που θα επηρέαζε την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρηση τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 19,2% σε μέτριο βαθμό, όπως επίσης βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην απουσία διαδικασιών (Μ.Ο.4,08), στην πολυπλοκότητα διαδικασιών (Μ.Ο.3,92), στην έλλειψη εκπαίδευσης προσωπικού (Μ.Ο.3,92), στην έλλειψη πόρων (Μ.Ο.3,58), στις αλλαγές στην ιεραρχία και στην διοικητική δομή (Μ.Ο.3,27).

Το 69,2% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η Απουσία συντονισμού στην γενική διοίκησή μπορεί να επηρεάσει την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 17,3% σε μέτριο βαθμό, το 67,3% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η Απουσία μηχανοργάνωσης και εμπορικού προγράμματος μπορεί να επηρεάσει την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 19,2% σε μέτριο βαθμό, το 46,1% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως οι Αλλαγές στην ιεραρχία και την οργανωτική δομή μπορεί να επηρεάσουν την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 34,6% σε μέτριο βαθμό και το 57,7% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως η Απουσία εγχειριδίου διαδικασιών μπορεί να επηρεάσει την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 28,8% σε μέτριο βαθμό.

Αντίστοιχα, το 63,4% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων δήλωσαν πως οι Συχνές αλλαγές στο διοικητικό προσωπικό μπορεί να επηρεάσουν την απουσία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 21,2% σε μέτριο βαθμό, όπως επίσης βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην απουσία συντονισμού στην γενική διοίκησή (Μ.Ο.3.94), στην Απουσία

μηχανοργάνωσης και εμπορικού προγράμματος (Μ.Ο.3,87), στην Απουσία εγχειριδίου διαδικασιών (κώδικα διαδικασιών) (Μ.Ο.3,73), στην Συχνές αλλαγές στο διοικητικό προσωπικό (Μ.Ο.3,73) και στις Αλλαγές στην ιεραρχία και την οργανωτική δομή. (Μ.Ο.3,50) όπως και ότι τα διοικητικά στελέχη των επιχειρήσεων συγκέντρωσαν υψηλότερο μέσο όρο από τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι τα διοικητικά στελέχη θεωρούν πως ο Έλεγχος προγράμματος εμπορικής διαχείρισης ως αρμοδιότητα του εσωτερικού ελεγκτή είναι πιο σημαντικός σε σύγκριση με την άποψη των ιδιοκτητών.

Επίσης παρατηρείται ότι τα διοικητικά στελέχη θεωρούν πως η Διαχείριση κρίσεων, η Ανεξαρτησία, αμεροληψία και αξιοπιστία του εσωτερικού ελεγκτή, η Πρόβλεψη κινδύνου και αξιολόγηση ρίσκου και η Εύρεση απάτης και παραλείψεων είναι πιο σημαντικά κριτήρια αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας ενός εσωτερικού ελεγκτή σε σύγκριση με την άποψη των ιδιοκτητών. Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η θέση εργασίας των εργαζομένων επηρεάζει τις απόψεις τους στα παραπάνω ζητήματα σε ότι αφορά τις αρμοδιότητες και τα κριτήρια αξιολόγησης του εσωτερικού ελεγκτή.

Τέλος, βλέπουμε ότι τα διοικητικά στελέχη των επιχειρήσεων συγκέντρωσαν υψηλότερο μέσο όρο από τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων και στα τρία υπό εξέταση ζεύγη μεταβλητών. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι τα διοικητικά στελέχη θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό πως η Πολυπλοκότητα Διαδικασιών, οι Αλλαγές στην ιεραρχία και την διοικητική δομή και η Έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού είναι οι παράγοντες με μεγαλύτερη πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρησή τους σε σύγκριση με την άποψη των ιδιοκτητών.

Καταλήγουμε δε στο συμπέρασμα ότι οι απόψεις τους στα παραπάνω ζητήματα σε ότι αφορά τους παράγοντες που κατά τη γνώμη τους θα επηρέαζαν περισσότερο την πιθανότητα αύξησης των λαθών και κατ' επέκταση του κινδύνου μέσα στην επιχείρησή τους, διαφέρουν ανάλογα τη θέση εργασίας που κατέχουν οι συμμετέχοντες στην επιχείρηση που εργάζονται όπως και παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι άνδρες εργαζόμενοι δήλωσαν πως η ιεραρχία και η διοικητική δομή δεν διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρησή τους ενώ οι περισσότερες γυναίκες δήλωσαν πως ιεραρχία και η διοικητική δομή διέρχονται συχνές αλλαγές στην επιχείρησή τους.

Σε θεωρητικό βαθμό και σύμφωνα με τα παραπάνω, σημειώνεται πως η αρχή της διοίκησης, προβλέπει τη διενέργεια και το χειρισμό όμοιων συναλλαγών με τον ίδιο τρόπο, ώστε να υπάρχει τυποποίηση των ενεργειών που θα διευκολύνει τον έλεγχο τους. Ως σχετικό παράδειγμα αναφέρεται η οδηγία που αφορά στην πληρωμή τιμολογίων προμηθευτών, η οποία προϋποθέτει την καταχώρηση της σχετικής υποχρέωσης στα βιβλία της επιχείρησης και η οποία προβλέπει η σχετική υποχρέωση να θεωρείται πληρωτέα μόνο εάν υπάρχει έγκριση από το τμήμα προμηθειών που ελέγχει τις τιμές και τη σωστή εκτέλεση της παραγγελίας αγοράς, αν το τιμολόγιο συνοδεύεται από δελτίο εισαγωγής των ειδών που αγοράστηκαν στην αποθήκη, κατάλληλα υπογραμμμένο από το αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή, αν έχει προηγηθεί έλεγχος των όρων πληρωμής με βάση τη σύμβαση που συνυπέγραψε με τον προμηθευτή κατάλληλα εξουσιοδοτημένο πρόσωπο (Bauer, Guenster, Otten, 2004).

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι ευθύνη όλων όσων εργάζονται στον οργανισμό. Οι εσωτερικοί έλεγχοι βοηθούν στην αποφυγή εκπλήξεων όπως επίσης και βοηθούν έναν οργανισμό να κινηθεί προς την επίτευξη των στόχων και της αποστολής του. Ο εσωτερικός έλεγχος παρέχει εύλογη βεβαιότητα σχετικά με την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των λειτουργιών, την αξιοπιστία της χρηματοοικονομικής αναφοράς και τη συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς (Bhagat, Bolton, 2008).

Ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου αποτελείται από λειτουργικούς, οικονομικούς και ελέγχους συμμόρφωσης. Ο σκοπός ενός τέτοιου συστήματος είναι η επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου διασφαλίζει ότι οι επιχειρηματικές δραστηριότητες εκτελούνται αποτελεσματικά και ότι οι πληροφορίες που λαμβάνονται και παράγονται είναι αξιόπιστες. Όλοι οι ισχύοντες νόμοι και κανονισμοί τηρούνται από τη διοίκηση και τους υπαλλήλους του οργανισμού (Bauer, Guenster, Otten, 2004).

Ένα ισχυρό σύστημα εσωτερικού ελέγχου υποστηρίζει το διοικητικό συμβούλιο και τα ανώτερα στελέχη ενός οργανισμού στον εντοπισμό, την αξιολόγηση και τον μετριασμό διαφόρων τύπων κινδύνων και απειλών που μπορεί να συναντηθούν κατά την εκπλήρωση των επιχειρηματικών στόχων. Οι κίνδυνοι στους οποίους μπορεί να εκτεθεί ένας οργανισμός περιλαμβάνουν λειτουργικούς κινδύνους, κινδύνους συμμόρφωσης και

οικονομικούς κινδύνους. Τέτοιοι κίνδυνοι μπορεί να σχετίζονται με διαφορετικά τμήματα, λειτουργίες ή μονάδες σε έναν οργανισμό (Alexakis et al., 2006).

Ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου περιλαμβάνει την ιεραρχία, τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις διαδικασίες λειτουργίας ενός οργανισμού που, στο σύνολό τους, ελαχιστοποιούν τις πιθανότητες εμφάνισης κινδύνων και διασφαλίζουν την αποτελεσματική λειτουργία των επιχειρηματικών λειτουργιών. Ένα ισχυρό σύστημα εσωτερικού ελέγχου στοχεύει να προστατεύσει τα φυσικά περιουσιακά στοιχεία και τις πληροφορίες από την πρόσβαση και τη χρήση τους από μη εξουσιοδοτημένο προσωπικό. Τα περιουσιακά στοιχεία μπορεί να είναι φυσικά περιουσιακά στοιχεία όπως ενσώματα πάγια στοιχεία και άυλα περιουσιακά στοιχεία όπως λογισμικό ή διπλώματα ευρεσιτεχνίας (Bhagat, Bolton, 2008).

Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου απαιτεί την ανάπτυξη και τη διατήρηση διαδικασιών και αρχείων που παράγουν έγκαιρες, σχετικές και αξιόπιστες πληροφορίες και διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους, κανονισμούς και εσωτερικές πολιτικές. Ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου μειώνει την πιθανότητα σημαντικών σφαλμάτων ή αστοχιών από τη διοίκηση και τους εργαζόμενους και τους βοηθά στον έγκαιρο εντοπισμό τους για τον κατάλληλο μετριασμό. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου διαφέρει από οργανισμό σε οργανισμό και χτίζεται ανάλογα με το μέγεθος και τις επιχειρηματικές απαιτήσεις του οργανισμού. Οι οργανισμοί μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις τύπους για να κατανοηθεί η ανάγκη τους για εσωτερικούς ελέγχους (Alexakis et al., 2006).

Κεφάλαιο 5^ο – Επίλογος - Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, θα λέγαμε πως η παρούσα μελέτη αφορούσε την μελέτη του βαθμού εσωτερικού ελέγχου σε 50 επιχειρήσεις της Κέρκυρας. Η αφορμή για την διεξαγωγή της έρευνας δίδεται από την SWOT Analysis στην μεταπτυχιακή διατριβή του Κου. Μαχειμάρη Γεώργιου (ΠΜΣ στην Διοίκηση Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Πειραιά) καθώς και σε στοιχεία διαφόρων φορέων, forum και συνεδρίων, στα οποία γίνεται λόγος για χαμηλό επίπεδο προσφοράς, έλλειψη διαφοροποίησης και εν γένει χαμηλό επίπεδο οργάνωσης επιχειρήσεων στο νησί.

Δράττοντας την ευκαιρία αυτήν, συνδέοντας τις ως άνω διαπιστώσεις με ζητήματα εσωτερικής οργάνωσης και ελέγχου και με βάση την μέχρι τώρα ερευνητική δραστηριότητα, η έρευνα μου αποσκοπεί στην μελέτη του βαθμού του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις της Κέρκυρας, την μελέτη του βαθμού ωριμότητας των στελεχών/ ιδιοκτητών ως προς τον εσωτερικό έλεγχο. Μέσα από την ανάλυση των δεδομένων διερευνήθηκαν και εξακριβώθηκαν τυχόν ανάγκες για διεξαγωγή σεμιναρίων/συνεδρίων στον εσωτερικό έλεγχο, για δημιουργία ειδικών θέσεων εργασίας καθώς επίσης θα τεθεί μια βάση για μελλοντικές έρευνες στο νησί της Κέρκυρας.

Ωστόσο υπάρχουν και προβλήματα αλλά και λύσεις που εντοπίζονται σχετικά στην εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις. Τα πληροφοριακά συστήματα βοηθούν την επιχείρηση στον προσανατολισμό της όσον αφορά στην έννοια του κέντρου κόστους και των οικονομικών πόρων της παραγωγής. Αυτό βέβαια επιτυγχάνεται με εναλλακτικό κόστος την εργασία με μεγαλύτερο αριθμό δεδομένων.

5.1 Περιορισμοί Έρευνας

Οι περιορισμοί της έρευνας, αναφέρονται κυρίως σε δύο (2) παράγοντες που δυσκόλεψαν την διενέργεια της έρευνας και της συλλογής των αποτελεσμάτων, όπως το γεγονός ότι δεν υπήρχε μια μεγάλη σχετικά προθυμία από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν την έρευνα και επομένως κρίθηκε ως δύσκολη η επικοινωνία με τους συμμετέχοντες αλλά και η συλλογή των αποτελεσμάτων έρευνας.

5.2 Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Σχετικά με τις προτάσεις της μελλοντικής έρευνας, αυτή θα μπορούσε να αναφέρεται σχετικά στη συλλογή, επεξεργασία και συζήτηση βιβλιογραφικών (ποιοτικών) αλλά και ποσοτικών δεδομένων μέσα από τη χρήση ερωτηματολογίου έρευνας, για την διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις στο νησί της Κέρκυρας, σε ένα δείγμα περί των 500 ατόμων και με σκοπό να αποτυπώνονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στις σημερινές απαιτήσεις της δημόσιας διοίκησης και να συγκριθεί με εκείνες της ιδιωτικής πρωτοβουλίας της εφαρμογής του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις.

Βιβλιογραφία

Αγγλική Βιβλιογραφία

Al-Matari, E.M., Al-Swidi, A.K. and Bt Fadzil, F.H. (2014) Audit Committee Characteristics and Executive Committee Characteristics and Firm Performance in Oman: Empirical Study. Asian Social Science 10(12), pp.98-113.

Alexakis C., Balios D., Papagelis G., Xanthakis M. (2006). An empirical investigation of the visible effects of corporate governance: the case of Greece, Managerial Finance, 2006, Vol. 32, No 8, pp 673-684

Aman, H., Nguyen, P. (2007) Do stock prices reflect the Corporate Governance Quality of Japanese firms? Journal of the Japanese and International Economies,

Bauer, R., Guenster, N., Otten, R. (2004) Empirical evidence on Corporate Governance in Europe: the effect on stock returns, firm value and performance. Journal of Asset Management, 5, pp. 91- 104

Bhagat, S., Bolton, B. (2008) Corporate Governance and Firm Performance. *Journal of Corporate Finance*, 14, pp. 257- 273

Bayyoud, M. and Sayyad, A.N. (2015) The Impact of Internal Control and Risk Management on Banks in Palestine. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences* 3(3), pp.156-161.

Bett, J.C. and Memba F.S. (2017) Effects of Internal Control on the Financial Performance of Processing Firms in Kenya: A Case of Menengai Company. *International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCEM)* 4 (1), pp. 105-115.

Cremers, J., Nair, V.B. (2005) Governance Mechanisms and Equity Prices. *Journal of Finance*, 60, pp. 2859- 2894

Chen, J.V., Lu, I., Yen, D. and Widjaja, A. (2017) Factors affecting the performance of internal control task team in high-tech firms. *Information Systems Frontiers* 19, pp.787–802.

Chou, T.K. and Buchdadi, A.D. (2017) Independent Board, Audit Committee, Risk Committee, the Meeting Attendance level and Its Impact on the Performance: A Study of Listed Banks in Indonesia. *International Journal of Business Administration* 8(3), pp. 24-36.

Cibulskiene, D. and Rumbaускаite, R. (2012) Credit Risk Management Models of Commercial Banks: their Importance for Banking Activities. *Social Research* 2 (27), pp. 71–77

COSO (May 2013) Internal Control — Integrated Framework: Executive Summary, Durham: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission Available: https://na.theiia.org/standards- guidance/topics/documents/executive_summary.pdf

Hermalin, B., Weisbach, M. (2007) Transparency and Corporate Governance, University of California and University of Illinois working paper

Doyle, J., Ge, W. and McVay, S. (2007) Determinants of weaknesses in internal control over financial reporting. *Journal of Accounting and Economics* 44, pp.193–223.

ElBannan, M. (2017) The Financial Crisis, Basel Accords and Bank Regulations: An Overview. *International Journal of Accounting and Financial Reporting* 7(2), pp.225-275.

Enofe, A.O., Mgbame, C., Akhor, S.O. and Okungbowa, F.A. (2013) Internal Control System and Quality Audit Work. *Research Journal of Finance and Accounting* 4(13), pp.100-105.

Ge, W. and McVay, S. (2005) The Disclosure of Material Weaknesses in Internal Control after the Sarbanes-Oxley Act. *Accounting Horizons* 19(3), pp. 137-158.

Gulec, O.F. (2017) Timeliness of corporate reporting in developing economies: Evidence from Turkey. *Accounting and Management Information Systems* 16(3), pp. 219-239.

Hanim Fadzil, F., Haron, H. and Jantan, M. (2005) Internal auditing practices and internal control system. *Managerial Auditing Journal* 20(8), pp.844-866.

Ibrahim, S., Diibuzie, G. and Abubakari, M. (2017) The Impact of Internal Control Systems on Financial Performance: The Case of Health Institutions in Upper West Region of Ghana. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7(4), pp.684-696.

Karagiorgos T., Drogalas G. and Giovanis N. (2011) Evaluation of the effectiveness of internal audit in Greek hotel business. *International Journal of Economic Sciences and Applied Research* 4(1), pp.19-34. Karagiorgos, T., Drogalas, G. and Dimou, A. (2010) Effectiveness of internal control system in the Greek bank sector. *The South European Review of Business Finance and Accounting* 6(2), pp.1-11.

Koutoupis, A. and Tsamis, A. (2009) Risk based internal auditing within Greek banks: a case study approach. *Journal of Management and Governance* 13, pp.101–130.

Krejcie, R. and Morgan, D. (1970) Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 30, pp. 607-610.

Kristo, E. (2013) Survey on Bank Internal Audit Function. *European Scientific Journal* 9(13), pp.70-77.

Li, H. (2015) Managerial Ability and Internal Control Quality: Evidence from China. *International Journal of Financial Research* 6(2), pp.54-66.

Niyonsenga, E. and Abuya, J. O. (2017) Internal control system and financial performance in financial institutions in Rwanda: a case of I & M Bank Ltd Rwanda. *African Journal of Business and Industry* 2(3), pp. 46-58.

Ojo, M. (2009) *The role of external auditors in corporate governance: agency problems and the management of risk*, Oxford Brookes University

Onumah, J.M., Kuipo, R. and Obeng, V.A. (2015) Effectiveness of Internal Control Systems of Listed Firms in Ghana. *Accounting in Africa* 12A, pp. 31-49.

Sultana, R. and Haque, M. E. (2011) Evaluation of Internal Control Structure: Evidence from Six Listed Banks in Bangladesh. *ASA University Review* (5)1, pp. 70-81

Vu, H. (2016) The Research of Factors Affecting the Effectiveness of Internal Control Systems in Commercial Banks-empirical Evidence in Viet Nam. *International Business Research* 9(7), pp.144-153.

Xu, X. and Gao, L. (2015) An Empirical Study on The Factors Affecting The Effectiveness Of Internal Control Of Listed Corporation -Based On The Perspective Of Corporate Governance. *The Fourteen Wuhan International Conference on E-Business*, pp. 442-448

Zhang, Y., Zhou, J. and Zhou, N. (2007) Audit committee quality, auditor independence, and internal control weaknesses. *Journal of Accounting and Public Policy* 26, pp. 300–327.

Λιαδικτυακή Βιβλιογραφία

Abdel-Khalik, A. R. (1993). Why do Private Companies Demand Auditing? A Case for Organizational Loss of Control. *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 8 (1), 31- 52.

Abu-Musa, & A., A. (2010). Investigating adequacy of security controls in Saudi Banking sector, An empirical study. *Journal of Accounting – Business & Management*, , Vol. 17, No. 1, Pp.1-41.

Aburime, U. (2005). *Determinants of Bank Profitability: Company-Level Evidence from Nigeria*. Nigeria: . University of Nigeria, Enugu Campus.

Adams., W. (2006). A Theoretical Comparison of the Models of Prevention of Research Misconduct, *Accountability in Research. Policies and Quality Assurance*, 51 – 66.

Adhiambo, A. A., & Memba, M. S. (2012). Credit Cards and Performance of Commercial Banks Portfolio in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, , 1(6): 167 – 173. .

Aikins, S. (2011). An Examination of Role of Government Internal Audits Improving Financial Performance. *Public Finance and Management*,, 11(4), 306-337.

Albrecht, W. S. (2003). *Fraud Examination*l,. Mason:: Thomson South-Western Publishing.

Aldridge, R., & Colbert, J. (1994). Management's Report on Internal Control, and the Accountant's Response. *Managerial Auditing Journal*,, 9(7), 21-28.

Al-Tamimi, H., & Hassan, A. (2010). Factors Influencing Performance of the UAE Islamic and Conventional National Banks, Department of Accounting, Finance and Economics, College of Business Administration, University of Sharjah.

Altamuro, J., & Beatty, A. (2010). How does internal control regulation affect financial reporting? . *Journal of Accounting and Economics*,, 49(1), 58-74.

Amudo, A., & Inanga, E. L. (2009). Evaluation of Internal Control Systems: A Case Study from Commercial Banks in Uganda. *International Research Journal of Finance an Economics*, , 3, 124 –144.

Ashbaugh-Skaife, H., Collins, D., Kinney, W., & Lafond, R. (2008). The Effect of SOX Internal Control Deficiencies and their Remediation and Accrual Quality. *The Accounting Review*, 4 (2), 217-250.

Babbie, E. (2002). *Survey Research Methods*,. Woodsworth: Belmont.

Baker, D., & Glanville, W. (2012). *Textbook of Criminal Law*',. London: Sweet and Maxwell..

Baker, T. (1999). *Doing Social Research*, (3rd Edition),. Boston: : McGraw Hill.

- Barra, R. A. (2010). The impact of internal controls and penalties on fraud. *Journal of information Systems*, 24(1), 1-21.
- Beasley, M. (1996). An Empirical Analysis of the Relation between the Board of Director Composition and Financial Statement Fraud”, *The Accounting Review*, , 71 (4) 943-465. .
- Beasley, M. S., Carcello, J. V., Hermanson, D., & Capides, R. P. (2000). Fraudulent Financial Reporting: An Analysis of Technology, Health Care and Financial Services Fraud Cases. *Accounting Horizons*, 441-454.
- Bonner, S., Palmrose, Z., & Young, S. (1998). Fraud Type and Auditor Litigation: An Analysis of SEC Accounting and Auditing Enforcement Releases. *The Accounting Review*, 73(4),
- Bowrin, A. K. (2004). Internal Control in Trinidad and Tobago Religious Organizations”, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*,, 17 (1), 121-152.
- Breusch, T. S., & Pagan, A. R. (1979). Simple Test for Heteroscedasticity and Random Coefficient Variation. *Econometrica*, 47 (5): 1287–1294.
- Bronson, S. J., Carcello, P., & Raghunandan, K. (2006). Auditing: Firm Characteristics and Voluntary Management Reports on Internal Control. *Journal of Practice and Theory*, 25 (4), 25-39.
- Carmichael, D. R., Willingham, J., & C.A., S. (1996). *Auditing Concepts and Methods: A Guide to Current Theory and Practice*. McGraw-Hill.
- Cieslewicz, J. K. (2012). The Fraud Model in International Contexts: A Call to Include the Societal-level Influences in the Model. *Journal of Forensic and Investigative Accounting*, , 4 (1), 214-254.
- Cooper, D., & Schindler, P. (2004). *Business Research Methods*, New Delhi: Tata McGraw Hill.

COSO. (1992). *Internal Control—Integrated Framework*. New York. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.

Cressey, D. R. (1973). *—Other People's Money*,. Montclair:: Patterson Smith.

Creswell, J. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Approaches*. 3rd ed. Thousand Oaks: Sage.

Crutchley, E. C., Jenson, R. M., & Marshall, B. B. (2007). *Climate for Scandal; Corporate Environments that Contribute to Accounting Fraud*". *The Financial Review*, 42:53-73. .

Doyle, J. G., & McVay, S. (2007). *Determinants of weakness in internal control over financial reporting*. *Journal of Accounting & Economics*, , 44(1/2), 193.

Doyle, J. G., & McVay, S. (2007b). *Accruals Quality and Internal Control Over Financial Reporting*. *Accounting Review Journal*, 6 (3), 357-386.

Doyle, J. W., & McVay, S. (2005). *Determinants of Weaknesses in Internal Control over Financial Reporting and the Implications for Earnings Quality*. *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 8 (1), 31-52.

Etuk, I. C. (2011). *Evaluation of Internal Control System of Banks in Nigeria*. A PhD. Dissertation, St. Clements university.

Ewa, E. U., & Udoayang, J. O. (2012). *The Impact of Internal Control Design on Banks' Ability to Investigate Staff Fraud, and Life Style and Fraud Detection in Nigeria*, *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*, 2 (2), 32-43.

Fadzilah, W., Mohamed, Z., Mat Zain, M., Subramaniam, N., & Yusoff, W. (2005). *Internal audit attributes and external audit's reliance on internal audit: implications for audit fees*. *International Journal of Auditing*, , 16(3), 268-285.

Farris, P. W., Bendle, N. T., Pfeifer, P. E., & Performance., D. J. (2010). *Marketing Metrics: The Definitive Guide to Measuring Marketing*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

Flamini, C., Valentina C., McDonald, G., & Liliana, S. (2009). The Determinants of Commercial Bank Profitability in Sub-Saharan Africa, IMF Working Paper.

FLSTAP. (2011). A Report on the Emerging Trends in Commercial and Financial Law Banking Law, Capital Markets Law and Corporate Governance. Nairobi: Financial and Legal Sector Technical Assistance Project - Ministry of Finance.

Gavrilov, L. A., & Gavrilova, N. S. (2001). The Reliability Theory of Aging and Longevity. *Accounting, Auditing and Finance*, 213 (4): 527–45.

Gold, A. K., & Wallage, P. (2012). The Effect of the Strictness of Consultation Requirements on Fraud Consultation. *The Accounting Review*, 87 (3), 925-949.

Goldberger, A. S. (1964). *Econometric Theory*. New York: John Wiley & Sons. pp. 238–243.
Hayes, R. e. (2005). *Principles of Auditing*. California: Pearson Education Limited.

Jarque, C. M., & Bera, A. K. (1980). Efficient tests for normality, homoscedasticity and serial independence of regression residuals. *Economics Letters*, 6 (3): 255–259.

Jaya, K. S., Mohd, H. H., & Azwadi, A. (2012). An Exploratory Study of Internal Control and Fraud Prevention Measures in SMEs. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 3(2), 90-99.

Jensen. (2003). The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *The Journal of Finance*, 48(3), 831-880

Jensen, K. L. (2003). A Basic Study of Agency-Cost Source and Municipal Use of Internal Versus External Control. *Accounting and Business Research*, 35(4), 33-48.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). *Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency*. Jones, M. J. (2008). Internal control, accountability and corporate governance: Medieval and modern Britain compared. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 7: 1052 – 1077

Jubb., C. (2008). *Assurance and Auditing Concepts for a Changing Environment*. Thomson South-Western

Jussi, N., & Petri, S. (2004). Does Agency Theory Provide a General Framework for Audit Pricing? *International Journal of Auditing*, 8 (2), 253-262.

Kakucha, W. (2009). An Evaluation of Internal Controls: The Case of Nairobi Small Businesses. Unpublished MA Thesis, Strathmore University: Kenya.

Kantarelis, D. (2007). Theories of the Firm, . Kenya Financial Sector Stability Report,

Kantzos, C., & Chondraki, A. (2006). Auditing Theory and Practise III. , Stamouli, Athens.

Karagiorgos, T., Drogalas, G., Gotzamanis, E., & Tampakoudis, I. (2009). The Contribution of Internal Auditing to Management”. *International Journal of Management Research and Technology*, 3 (2), 417-427.

Keitany, J. L. (2000). The Internal Audit Control Function and its Implication for Risk Assessment by the External Auditor: A Case of Quoted Companies. Unpublished MBA Project Report, School of Business, University of Nairobi.

Kenyon, W., & Tilton, P. D. (2006). Potential Red Flags and Fraud Detection Techniques: A Guide to Forensic Accounting Investigation, (First Edition) ¶, New Jersey: John Wiley

Kinney, W. R. (2000). Research Opportunities in Internal Control, Quality and Quality Assurance. *A Journal of Practice and Theory*, 19(4), 83-90.

Kumar, R., & Sharma, V. (2005). Auditing Principles and Practicell,. India: Prentice-Hall.

Kuo, L. (2015, October 15). Kenya’s central bank is trying to stop a mid-size bank failure from triggering panic. Retrieved from Quartz Africa: <http://qz.com/524890/kenyas-central-bank-is-trying-to-stop-a-mid-size-bank-failure- from-triggering-panic/>

Leung, P., Coram, P., & Copper, B. J. (2007). Modern Auditing and Assurance Services. Ney York:: John Wiley & Sons, Inc. .

Magara, C. N. (2013). Effect of Internal Controls on Financial Performance Of Deposit Taking Savings And Credit Cooperative Societies In Kenya. Unpublished MBA thesis, University of Nairobi.

Mawanda, S. P. (2008). Effects of internal control systems on financial performance in an institution of higher learning in Uganda: A case of Uganda Martyrs University, Unpublished thesis, Uganda Matyrs University.

Messier L.A., & Austen. (2000). "Inherent Risk and Control risk Assessments", *Journal of Accountancy*, 190(3), 104-107.

Messier, W. F., & M., B. (2002). *Auditing and Assurance in Malaysia*. New York: McGraw-Hill. .

Michino, W. B. (2011). A Survey of the Impact of Internal Controls on Operational Efficiency among NGOs in Nairobi. Unpublished MBA thesis, University of Nairobi, Kenya.

Njenga, N. M., & Osiemo. (2013). Effect of fraud risk detection through internal control systems on organization performance: A case of deposit-taking microfinance institutions in Kenya. *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship*, 1 (7),.

Njui, R. W. (2012). The Effectiveness of Internal Audit in Promoting Good Governance in the Public Sector in Kenya",. Unpublished MBA thesis, University of Nairobi.

Olatunji, O. (2009). Impact of Internal Control System in Banking Sector in Nigeria, Pakistan *Journal of Social Sciences*, 6(4), 181-189. a.

Oloo, O. (2010). Banking Survey Report, The Best Banks this Decade 2000-2009,. Think Business Limited, Kenya, .

Olumbe, C. O. (2012). The Relationship between Internal Controls and Corporate Governance in Commercial Banks in Kenya",. UnpubElished thesis, University of Nairobi.

Ozten, S., & Kargin. (2012). Internal Control Activities in the Context of Credit Control Banking. *Afyon Kocatepe University Publishing*, 14 (2) , 119-136 .

Pandey, I. M. (1996). *Financial Managementll*, (7th Edition), Vikas Publishing House Pvt Ltd: New Delhi, India.

Pearson, K. (1895). Notes on regression and inheritance in the case of two parents. *Royal Society of London*, 58: 240–242.

Peterson, B. K., & Zikmund, P. (2004). Ten Truths You Need to Know About Fraud. *Strategic Finance*, 3 (3), 29-34.

Wanyoike, C. (n.d.). Survey of Internal Control Practices in Banking Industry in Kenya. 2007.

Wee, Goh, B. (2009). Audit committees, board of directors, and remediation of material weaknesses in internal control. *Contemporary Accounting Research*, 26 (2), 549-579

Wells, T. J. (1997). *Occupational Fraud Abuse*, London: Obsidian Publishing Co.

Welton, R. E., & R., D. J. (1997). Understanding Ethics Development and Employee Behavior. *Internal Auditing Journal*, 8 (3), 243-251.

Wilks, T. J., & Zimbelman, M. F. (2004). Decomposition of Fraud-risk Assessments and Auditors' Sensitivity to Fraud Cues. *Contemporary Accounting Research*, 21(3), 719- 723.

Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud", *The CPA Journal*, 74 (12): 38-42.

Yang, D. C., & Guan, L. (2004). The Evolution of IT Auditing and Internal Control Standards in Financial Statement Audits: The Case of the United States'. *Managerial Auditing Journal*, 19 (4), 544-555.