



Διπλωματική Εργασία

*Αποτελεσματικότητα Εσωτερικού Ελέγχου
Δεδομένα από οντότητες εισηγμένες στο Χ.Α.Α.*

Του

Παναγιώτη Νικολόπουλου του Γεωργίου

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη
Φορολογική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2023

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου προς τους γονείς μου, οι οποίοι μου έδωσαν την δυνατότητα φοίτησης στο συγκεκριμένο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών, θέτοντας πάντα σαν προτεραιότητα τις επιθυμίες μου και την δική μου εξέλιξη.

Για τον καθηγητή μου, Δρογαλά Γεώργιο, Επίκουρο Καθηγητή του Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας δεν έχω παρά να εκφέρω τον αμέριστο σεβασμό μου τόσο ως άνθρωπο όσο και ως επαγγελματία. Ο τρόπος που προσέφερε τις γνώσεις του στο σύνολο των μαθημάτων του και η κατανόηση που επέδειξε καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας κατέχουν ιδιαίτερη αξία σε εμένα.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Αλκιβιάδη Καραγιώργο, Επίκουρο καθηγητή του Διεθνούς Πανεπιστημίου Ελλάδος για την ιδιαίτερη συνδρομή του στην παροχή οδηγιών και κατευθύνσεων για την ολοκλήρωση αυτής της εργασίας.

Περίληψη

Η διοίκηση των επιχειρήσεων στην εποχή μας καλείται να αντιμετωπίσει διαρκώς αυξανόμενες προκλήσεις. Για να επιτευχθεί η λήψη ορθολογικών αποφάσεων θα πρέπει να υφίστανται αξιόπιστες οικονομικές και τεχνικές πληροφορίες. Ο συνεχής εσωτερικός έλεγχος συνεισφέρει στην αποδοτική λειτουργία των οργανισμών και στην πραγματοποίηση του σκοπού τους. Συνεπώς η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου καθίσταται αναγκαία στο πλαίσιο επιτυχούς ολοκλήρωσης του ρόλου του. Στην παρούσα εργασία παρατίθενται ορισμένοι παράγοντες που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου και εξετάζεται ο βαθμός επίδρασης τους. Συμπερασματικά, ξεχωρίζουν ως κυριότερα στοιχεία επίδρασης οι ικανότητες των εσωτερικών ελεγκτών και το μέγεθος του τμήματος εσωτερικού ελέγχου.

Λέξεις κλειδιά: Εσωτερικός έλεγχος, Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου, Παράγοντες, Πολλαπλή παλινδρόμηση, Ελλάδα

Abstract

Nowadays, business management faces increasing challenges. In order to achieve the goal of making rational decisions there needs to be reliable financial and technical information. Constant internal audit contributes to efficient function of organizations and fulfillment of their aims. Consequently, the effectiveness of internal audit becomes performance in context of successfully carrying through with its role. In this thesis there are presented factors associated with internal audit effectiveness and their level of significance. In conclusion, the competence of internal auditors and the size of internal audit departments stand out as the primary elements that influence the effectiveness of internal audit.

Key words: Internal Audit, Internal Audit effectiveness, Factors, Multiple Linear Regression, Greece

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	2
Περίληψη	3
Abstract.....	4
Πίνακας Περιεχομένων	5
Πίνακας Πινάκων.....	7
Πίνακας Διαγραμμάτων.....	9
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή.....	11
1.1 Εισαγωγή.....	11
1.2 Αναγκαιότητα Διπλωματικής Εργασίας.....	11
1.3 Σκοπός Διπλωματικής Εργασίας.....	11
1.4 Διάρθρωση Διπλωματικής Εργασίας	12
Κεφάλαιο 2: Θεωρητική Προσέγγιση	13
2.1 Θεωρητικό πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου	13
2.2 Ποιότητα εσωτερικού ελέγχου	16
2.3 Επιτροπή ελέγχου και εσωτερικός έλεγχος	17
2.4 Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου	19
Κεφάλαιο 3: Επισκόπηση Ερευνών	22
3.1 Ικανότητες εσωτερικών ελεγκτών	22
3.2 Αντικειμενικότητα & ανεξαρτησία εσωτερικού ελεγκτή.....	23
3.3 Σχέση επιτροπής ελέγχου και εσωτερικού ελέγχου	25
3.4 Μέγεθος τμήματος εσωτερικού ελέγχου.....	26
Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία Έρευνας.....	28
4.1 Ερευνητικό Δείγμα	28
4.2 Ερωτηματολόγιο	28
4.3 Μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης.....	29

Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα Έρευνας.....	30
5.1 Εισαγωγή.....	30
5.2 Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης	30
5.2.1. Γενικές ερωτήσεις.....	30
5.2.2. Παράγοντες που επηρεάζουν τον εσωτερικό έλεγχο	35
5.2.2. Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου	58
5.3 Αποτελέσματα ανάλυσης παλινδρόμησης.....	65
Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα.....	69
6.1 Εισαγωγή	69
6.2 Συμπεράσματα	69
6.3 Περιορισμοί και Προτάσεις.....	70
Βιβλιογραφία	71
Ελληνική.....	71
Ξένη.....	71
Νομοθετικό πλαίσιο	76
Παράρτημα - Ερωτηματολόγιο	77
Οδηγίες Συμπλήρωσης ερωτηματολογίου:.....	77
Ενότητα Α : Γενικές Ερωτήσεις.....	77
Ενότητα Β : Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου.....	78
B1. Εσωτερικός ελεγκτής	78
B2. Εσωτερικός έλεγχος	79
B3. Επιτροπή ελέγχου.....	80
B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου.....	81
Ενότητα Γ : Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου	82

Πίνακας Πινάκων

Πίνακας 1 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 1.....	30
Πίνακας 2 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 2.....	31
Πίνακας 3 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 3.....	32
Πίνακας 4 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 4.....	33
Πίνακας 5 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 5.....	34
Πίνακας 6 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 6.....	35
Πίνακας 7 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 7.....	36
Πίνακας 8 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 8.....	37
Πίνακας 9 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 9.....	38
Πίνακας 10 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 10.....	39
Πίνακας 11 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 11.....	40
Πίνακας 12 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 12.....	41
Πίνακας 13 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 13.....	42
Πίνακας 14 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 14.....	43
Πίνακας 15 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 15.....	44
Πίνακας 16 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 16.....	45
Πίνακας 17 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 17.....	46
Πίνακας 18 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 18.....	47
Πίνακας 19 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 19.....	48
Πίνακας 20 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 20.....	49
Πίνακας 21 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 21.....	50
Πίνακας 22 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 22.....	51
Πίνακας 23 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 23.....	52

Πίνακας 24 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 24.....	53
Πίνακας 25 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 25.....	54
Πίνακας 26 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 26.....	55
Πίνακας 27 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 27.....	56
Πίνακας 28 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 28.....	57
Πίνακας 29 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 29.....	58
Πίνακας 30 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 30.....	59
Πίνακας 31 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 31.....	60
Πίνακας 32 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 32.....	61
Πίνακας 33 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 33.....	62
Πίνακας 34 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 34.....	63
Πίνακας 35 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 35.....	64
Πίνακας 36 - Πίνακας Cronbach A.....	66
Πίνακας 37 - Πίνακας ποσοστού μεταβλητότητας (R ²)	66
Πίνακας 38 - Πίνακας ANOVA.....	67
Πίνακας 39 - Πίνακας Coefficients.....	67

Πίνακας Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 1	31
Διάγραμμα 2 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 2	32
Διάγραμμα 3 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 3	33
Διάγραμμα 4 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 4	34
Διάγραμμα 5 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 5	35
Διάγραμμα 6 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 6	36
Διάγραμμα 7 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 7	37
Διάγραμμα 8 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 8	38
Διάγραμμα 9 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 9	39
Διάγραμμα 10 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 10	40
Διάγραμμα 11 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 11	41
Διάγραμμα 12 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 12	42
Διάγραμμα 13 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 13	43
Διάγραμμα 14 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 14	44
Διάγραμμα 15 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 15	45
Διάγραμμα 16 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 16	46
Διάγραμμα 17 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 17	47
Διάγραμμα 18 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 18	48
Διάγραμμα 19 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 19	49
Διάγραμμα 20 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 20	50
Διάγραμμα 21 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 21	51
Διάγραμμα 22 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 22	52
Διάγραμμα 23 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 23	53

Διάγραμμα 24 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 24	54
Διάγραμμα 25 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 25	55
Διάγραμμα 26 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 26	56
Διάγραμμα 27 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 27	57
Διάγραμμα 28 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 28	58
Διάγραμμα 29 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 29	59
Διάγραμμα 30 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 30	60
Διάγραμμα 31 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 31	61
Διάγραμμα 32 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 32	62
Διάγραμμα 33 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 33	63
Διάγραμμα 34 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 34	64
Διάγραμμα 35 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 35	65

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

1.1 Εισαγωγή

Η απαίτηση για χρηματοοικονομικές καταστάσεις και σχετική λογιστική πληροφόρηση εξακριβωμένες από ελεγκτές είναι αναγκαία σε μια αγορά με υψηλότερη αστάθεια συγκριτικά με το παρελθόν (Sultana et al., 2015).

Η διάρκεια του ετήσιου ελέγχου έχει αναγνωριστεί από τις εταιρείες ως καθοριστικός παράγοντας των έγκαιρων οικονομικών εκθέσεων (Knechel & Sharma, 2012). Προηγούμενες μελέτες έχουν προσδιορίσει ότι καθυστερήσεις στην δημοσίευση των χρηματοοικονομικών αναφορών μπορεί να έχουν δυσμενές αντίκτυπο στην αξία της εταιρείας (Givoly & Palmon, 1982; Blankley et al., 2014).

Ένα σημαντικό εργαλείο που δύναται να αξιοποιηθεί κατά τον έλεγχο μιας επιχείρησης είναι η εργασία του τμήματος εσωτερικού ελέγχου. Η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της εργασίας του εσωτερικού ελέγχου οδηγεί σε εξοικονόμηση κόστους του πελάτη ή σε μεγαλύτερο εύρος παρεχόμενων υπηρεσιών για το ίδιο κόστος (Paul R. Brown, 1983). Ο εσωτερικός έλεγχος έχει ως σκοπό το καθετί στην επιχείρηση να λειτουργεί με τον τρόπο που προβλέφθηκε επιτυγχάνοντας την αναμενόμενη απόδοση (Τσακλάγκανος & Σπαθής, 2015).

Στο παραπάνω πλαίσιο γίνεται κατανοητή η ανάγκη διερεύνησης της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου των επιχειρήσεων και των κυριότερων στοιχείων που επιδρούν στην αποτελεσματικότητα αυτού.

1.2 Αναγκαιότητα Διπλωματικής Εργασίας

Σε παγκόσμιο επίπεδο, παρατηρείται η αναγκαιότητα για έρευνα της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου καθώς και των στοιχείων που επηρεάζει σε έναν οργανισμό. Τα τελευταία χρόνια υφίσταται υψηλό ενδιαφέρον των ελληνικών επιχειρήσεων προς τον εσωτερικό έλεγχο. Με το παραπάνω δεδομένο είναι επιθυμητή η έρευνα, τόσο θεωρητική όσο και εμπειρική, στα στοιχεία που έχουν το μεγαλύτερο αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου.

1.3 Σκοπός Διπλωματικής Εργασίας

Ο αντικειμενικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των στοιχείων και παραγόντων που αναγνωρίζονται ως περισσότερο επιδραστικοί στην εφαρμογή αποτελεσματικού εσωτερικού ελέγχου από οντότητες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο

Αθηνών. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού θα παρουσιάσουμε ορισμένους παράγοντες και θα ερευνήσουμε το βαθμό επίδρασης τους.

1.4 Διάρθρωση Διπλωματικής Εργασίας

Η διπλωματική εργασία δομήθηκε σε πέντε κεφάλαια. Στην αρχή, περιλαμβάνει εισαγωγικά σχόλια, την αναγκαιότητα, το σκοπό συγγραφής καθώς και τη διάρθρωση της.

Έπειτα ακολουθεί η θεωρητική προσέγγιση όπου παρουσιάζεται το πλαίσιο του εσωτερικού ελέγχου με αναφορά ορισμών και βασικών αρχών. Εν συνεχεία, αναφέρονται στοιχεία που σχετίζονται με την ποιότητα του ελέγχου. Τέλος, παρατίθενται δεδομένα για το ρόλο της επιτροπής ελέγχου και τη σχέση της με τον εσωτερικό έλεγχο, καθώς και για την αποτελεσματικότητα των συστημάτων του εσωτερικού ελέγχου.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στις μεταβλητές που θα εξετασθούν στο πλαίσιο έρευνας της διπλωματικής εργασίας. Ειδικότερα, παρουσιάζονται υπάρχουσες αναφορές για τις παρακάτω μεταβλητές:

- i. Ικανότητες εσωτερικών ελεγκτών
- ii. Αντικειμενικότητα & ανεξαρτησία εσωτερικού ελεγκτή
- iii. Σχέση επιτροπής ελέγχου και εσωτερικού ελέγχου
- iv. Μέγεθος τμήματος εσωτερικού ελέγχου

ενώ ορίζονται και οι ερευνητικές υποθέσεις της εμπειρικής έρευνας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναγράφεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την έρευνα. Πιο συγκεκριμένα, περιλαμβάνει το ερευνητικό δείγμα και το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου μετά των επιμέρους ερωτήσεων για τις εξεταζόμενες μεταβλητές, ενώ καταλήγει στην μεθοδολογία της στατιστικής ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκε.

Το επόμενο κεφάλαιο εμπεριέχει τα αποτελέσματα της έρευνας με πρώτα τα ευρήματα της περιγραφικής στατιστικής. Αναλυτικότερα, παρατίθενται σε πίνακες και διαγράμματα τα αποτελέσματα κάθε ερώτησης. Εν συνεχεία, αναφέρεται η ανάλυση της πολλαπλής παλινδρόμησης, όπου εξετάζεται η σχέση ανεξάρτητων και εξαρτημένης μεταβλητής.

Εν κατακλείδι, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας και αναφέρονται οι υφιστάμενοι περιορισμοί αλλά και προτάσεις για νέες έρευνες.

Κεφάλαιο 2: Θεωρητική Προσέγγιση

2.1 Θεωρητικό πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια ανεξάρτητη, διασφαλισμένη, αμερόληπτη και συμβουλευτική δραστηριότητα σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις διαδικασίες του οργανισμού. Έχει ικανότητα να συμβάλει στην επίτευξη των στόχων ενός οργανισμού φέρνοντας μία συστηματική πειθαρχημένη προσέγγιση για την αξιολόγηση και ενίσχυση της αποτελεσματικότητας διαχείρισης κινδύνων, ελέγχου και μεθόδων διακυβέρνησης (Institute of Internal Auditors, IIA).

Η λήψη μέτρων που αποβλέπουν:

- i. Στην προστασία των περιουσιακών στοιχείων από υπεξαίρεσεις, σπατάλη, φθορά και μη αποτελεσματική χρήση
- ii. Στην προώθηση της ακρίβειας και αξιοπιστίας των λογιστικών καταχωρήσεων
- iii. Στην ενθάρρυνση της μέτρησης της παραγωγής και της σύγκρισης με τους στόχους και την πολιτική της επιχείρησης
- iv. Στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εργασιών της επιχείρησης

συμβάλουν στον βασικό σκοπό του εσωτερικού ελέγχου, δηλαδή τη προώθηση της αποτελεσματικής λειτουργίας της επιχείρησης. (Τσακλάγκανος & Σπαθής, 2015).

Ο εσωτερικός έλεγχος σύμφωνα με την COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 1994) περιλαμβάνει κάποιες βασικές αντιλήψεις, όπως:

- i. Αποτελεί μια διαδικασία· σκοπεύει σε ένα τέλος αλλά όχι αυτό καθαυτό. Δεν αφορά ένα γεγονός ή περίσταση αλλά μια σειρά ενεργειών που εισχωρεί στις δραστηριότητες της οντότητας.
- ii. Επηρεάζεται από τους ανθρώπους. Δεν αφορά απλώς πολιτικές και φόρμες αλλά όλους όσους ανήκουν στην οργάνωση. Αυτοί θέτουν τους στόχους της οντότητας, καθώς και τους μηχανισμούς ελέγχου.
- iii. Μπορεί να προσφέρει μόνο εύλογες και όχι απόλυτες διαβεβαιώσεις στην διοίκηση μιας οντότητας. Η πιθανότητα της επιτυχίας έχει άμεση σχέση με τους περιορισμούς που συνοδεύουν όλα τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου.

- iv. Προσανατολίζεται στην επίτευξη των στόχων σε μία ή περισσότερες χωριστές επικαλυπτόμενες κατηγορίες. Ένας διαχωρισμός στόχων θα μπορούσε να είναι σε επιχειρησιακούς, όπου σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα που αξιοποιούνται οι πόροι της οργάνωσης, οικονομικής πληροφόρησης ως προς την αξιοπιστία των δημοσίων χρηματοοικονομικών καταστάσεων και συμμόρφωσης σε ότι αφορά την τήρηση των νόμων και κανονισμών εκ μέρους της οντότητας.

Το Ινστιτούτο των Διευθυντών της Νότιας Αφρικής (Institute of Directors, 2009), σε ότι αφορά τον ρόλο του εσωτερικού ελέγχου, καθόρισε ότι κατέχει καίρια ευθύνη προς την διοίκηση και τις επιτροπές για την εκτέλεση των υποχρεώσεων διακυβέρνησης και κατ' ελάχιστο την εκτέλεση των παρακάτω λειτουργιών:

- i. Αξιολόγηση των διαδικασιών εταιρικής διακυβέρνησης συμπεριλαμβανομένων του κώδικα ηθικής.
- ii. Εκτέλεση αμερόληπτης αποτίμησης της αποτελεσματικότητας της διαχείρισης κινδύνου και του πλαισίου του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.
- iii. Συστηματική ανάλυση και αξιολόγηση των επιχειρησιακών μεθόδων και συσχετιζόμενων συστημάτων ελέγχου.
- iv. Παροχή πηγής ενημέρωσης κατάλληλη σχετικά με κρούσματα απάτης, διαφθοράς, ανήθικων συμπεριφορών και παρατυπιών.

Σύμφωνα με τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (2021) ως σύστημα εσωτερικού ελέγχου νοείται το σύνολο των εσωτερικών ελεγκτικών μηχανισμών και διαδικασιών, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης κινδύνων, του εσωτερικού ελέγχου και της κανονιστικής συμμόρφωσης, που καλύπτει σε συνεχή βάση κάθε δραστηριότητα της εταιρείας και συντελεί στην ασφαλή και αποτελεσματική λειτουργία της. Επιπλέον, η εταιρεία διαθέτει μονάδα εσωτερικού ελέγχου, που συνιστά ανεξάρτητη οργανωτική μονάδα εντός της εταιρείας, με σκοπό την παρακολούθηση και βελτίωση των λειτουργιών και των πολιτικών της Εταιρείας αναφορικά με το σύστημα εσωτερικού ελέγχου της.

Επιπρόσθετα, τα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου ορίζουν ως εσωτερικές δικλίδες του εσωτερικού ελέγχου μία σειρά ενεργειών που σχεδιάζεται, υλοποιείται και συντηρείται από εκείνους που είναι επιφορτισμένοι με τη διακυβέρνηση, τη διοίκηση και από άλλα μέλη του προσωπικού, με σκοπό την παροχή εύλογης

διασφάλισης σχετικά με την επίτευξη των στόχων της οντότητας σε σχέση με την αξιοπιστία της χρηματοοικονομικής αναφοράς, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των λειτουργιών και τη συμμόρφωση με εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς.

Ένα από τους κανονισμούς που είχαν επίδραση στον εσωτερικό έλεγχο ήταν ο Sarbanes-Oxley Act (SOX) (2002). Το παραπάνω θέσπισμα επέβαλλε σαρωτικές μεταρρυθμίσεις σχεδιασμένες να αυξήσουν την διαφάνεια των χρηματοοικονομικών αναφορών υπό τους ομοσπονδιακούς νόμους ασφαλείας. Απόρροια αυτού ήταν η αφιέρωση αξιόλογου χρόνου και προσπάθειας εκ μέρους των εταιρειών για το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων εσωτερικού ελέγχου (Agrawal, et al., 2006).

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι μία από τις σπουδαιότερες λειτουργίες ενός οργανισμού καθώς θεωρείται πολύτιμο εργαλείο για την ενίσχυση της ποιότητας των χρηματοοικονομικών πληροφοριών και την διασφάλιση της ευστάθειας της οικονομικών αναφορών (Drogalas et al., 2016).

Το παραπάνω είναι σημαντικό εύρημα και παλαιότερων ερευνών. Για παράδειγμα, οι Ashbaugh-Skaife et al. (2008) επισήμαναν ότι ο αποτελεσματικός εσωτερικός έλεγχος παρέχει αξία στους επενδυτές μειώνοντας τα ηθελημένα και μη σφάλματα στην μέτρηση, καταγραφή και επεξεργασία των χρηματοοικονομικών στοιχείων και ως εκ τούτου προσφέρει πιο αξιόπιστες χρηματοοικονομικές καταστάσεις. Όπως αναφέρουν και οι Ali & Handayani, (2018) βασικός σκοπός του εσωτερικού ελέγχου αποτελεί η προστασία των δικαιωμάτων και συμφερόντων των μετόχων.

Ο εσωτερικός έλεγχος τείνει να συμμορφώνεται με τις εταιρικές στρατηγικές και στόχους και όχι μόνο να ασχολείται με τις συναλλαγές και την τήρηση των κανονισμών (Lindow and Race, 2002). Οι δραστηριότητες του εσωτερικού ελέγχου ευρωπαϊκών εταιριών εστιάζονται όλο και περισσότερο στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, διακυβέρνηση, τεχνολογία πληροφοριών και διοικητικούς ελέγχους ενώ παράλληλα περιορίζουν τους πόρους που απευθύνονται στην συμμόρφωση και τους χρηματοοικονομικούς ελέγχους (Allegrini et al., 2008). Γίνεται ξεκάθαρο ότι ο εσωτερικός έλεγχος δεν είναι απλά ένα μονόπλευρο εργαλείο για τον έλεγχο της σειράς και κανονικότητας ορισμένων καταστάσεων αλλά αποτελεί

μία μέθοδο εντοπισμού της προστιθέμενης αξίας σε μία εταιρία επιτυγχάνοντας τους δείκτες αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας αυτής. (Karagiorgos et. al, 2010).

Νεότερες έρευνες στρέφονται στην κατανόηση της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου, η οποία μεταφράζεται και ως ικανότητα τη λειτουργίας αυτού να προσθέτει αξία (Lenz & Hahn, 2015). Η υλοποίηση των νέων κανονισμών που αφορούν τον εσωτερικό έλεγχο, η εξέλιξη των νέων τεχνολογιών, η οικονομική κρίση και η ανάγκη για πιο εντατικό και συνεχή έλεγχο από τις επιχειρήσεις, έχει προκαλέσει πολλές αλλαγές, όχι μόνο στις διαδικασίες του εσωτερικού ελέγχου αλλά και στον ρόλο των εσωτερικών ελεγκτών και το γενικότερο πλαίσιο του εσωτερικού ελέγχου (Bekiaris, et al., 2013).

2.2 Ποιότητα εσωτερικού ελέγχου

Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (Securities and Exchange Commission, S.E.C.) υιοθέτησε έναν κανονισμό στο πλαίσιο του Section 404 [4] όπου ορίζεται ο εσωτερικός έλεγχος στις χρηματοοικονομικές αναφορές ως μια διαδικασία σχεδιασμένη να παρέχει ικανοποιητικές διαβεβαιώσεις σχετικά με την αξιοπιστία των οικονομικών αναφορών και την προετοιμασία των χρηματοοικονομικών καταστάσεων σε συμφωνία με τις ευρύτερες αποδεκτές αρχές. Εξαιτίας της άυλης φύσης της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου, είναι δύσκολο για έναν οργανισμό να αξιολογήσει την ποιότητα αυτού και να μετρήσει την συνεισφορά των ελεγκτικών υπηρεσιών στην επιχείρηση (Regoliosi and d'Eri, 2012) (Drogalas et al., 2016).

Ο DeAngelo (1981) αναφέρει πως η ποιότητα των ελεγκτικών υπηρεσιών χαρακτηρίζεται ως η εκτιμώμενη από την αγορά πιθανότητα ενός ελεγκτή:

- i. Να ανακαλύψει μια παραβίαση ή ρωγμή στο λογιστικό σύστημα του πελάτη
- ii. Να αναφέρει τη διαπιστευμένη παραβίαση.

Η αναζήτηση για την ποιότητα εσωτερικού ελέγχου είναι άμεσα συνδεδεμένη με τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν οι επιχειρήσεις. Ο εσωτερικός έλεγχος δεν ενσωματώνει απλά προγράμματα ποιότητας αλλά είναι κρίσιμος για την επιτυχία της εφαρμογής αυτών (COSO, 1994). Ο Ελληνικός Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (2021) αναφέρει ορισμένα χαρακτηριστικά που πρέπει να περιλαμβάνονται σε ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Ενδεικτικά παρατίθενται τα παρακάτω:

- i. Κώδικας δεοντολογίας και διαδικασίες παρακολούθησης της εφαρμογής του.

- ii. Εγκεκριμένο οργανόγραμμα σε πλήρη ανάπτυξη, για όλα τα επίπεδα ιεραρχίας, και με διάκριση των λειτουργιών σε κύριες και δευτερεύουσες, στο οποίο με σαφήνεια προσδιορίζεται η περιοχή ευθύνης ανά τομέα/τμήμα.
- iii. Περιγραφή καθηκόντων των διευθύνσεων, τμημάτων και περιγραμμάτων θέσεων εργασίας.
- iv. Διαδικασίες συμμόρφωσης με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο (Κανονιστική Συμμόρφωση).
- v. Καταγραφή πολιτικών και διαδικασιών σημαντικών λειτουργιών της εταιρείας και εντοπισμός δικλίδων ασφαλείας ή σημαντικών παραλείψεων.
- vi. Διαδικασίες για την πληρότητα και αξιοπιστία της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης.

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να αναπτύσσει και να διατηρεί ένα πρόγραμμα διαβεβαίωσης και βελτίωσης ποιότητας. Το πρόγραμμα είναι σχεδιασμένο κατά τρόπο που δίνει τη δυνατότητα να γίνεται μία εκτίμηση για τον βαθμό συμμόρφωσης της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου με τα Πρότυπα, καθώς και μια εκτίμηση για τον βαθμό τήρησης του Κώδικα Ηθικής από τους εσωτερικούς ελεγκτές. Επίσης, το πρόγραμμα αξιολογεί την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου και εντοπίζει πεδία που χρήζουν βελτίωσης (Διεθνή Πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου, 2017)

Οι Davidson and Neu (1993) στον δικό τους ορισμό για την ποιότητα του ελέγχου συσχετίζουν την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου με τις αρμοδιότητες και την εξειδίκευση του ελεγκτή. Η ποιότητα του ελέγχου είναι μια συνάρτηση του επιπέδου γνώσεων του προσωπικού, του αντικειμένου των παρεχόμενων υπηρεσιών και του βαθμού στον οποίο οι έλεγχοι με κατάλληλο τρόπο προγραμματίζονται, εκτελούνται και γνωστοποιούνται. Επιπρόσθετα, η ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου, η οποία επιδεικνύεται με την ικανότητα του τμήματος να παρέχει χρήσιμα ελεγκτικά ευρήματα και προτάσεις, είναι ένας από τους εξέχοντες παράγοντες πάνω στον οποίο εδραιώνεται η αποτελεσματικότητα του ελέγχου (Mihret, D. G., & Yismaw, A. W., 2007).

2.3 Επιτροπή ελέγχου και εσωτερικός έλεγχος

Η νομοθετική πράξη Sarbanes-Oxley του 2002 καθορίζει ως επιτροπές ελέγχου μία επιτροπή (ή έναν αντίστοιχο φορέα) που καθιερώνεται από και μεταξύ των μελών του

διοικητικού συμβουλίου μιας οντότητας ως μια αρχή με σκοπό να επιβλέπει τις διαδικασίες στις λογιστικές και χρηματοοικονομικές αναφορές, αλλά και τον έλεγχο των παραπάνω καταστάσεων. Επιπρόσθετα, ορίζει προδιαγραφές που πρέπει να τηρεί η επιτροπή ελέγχου. Για παράδειγμα, η δυνατότητα να διορθώνει ελαττώματα που ανακαλύπτονται ανήκει στους κανόνες της επιτροπής. Κατέχει επίσης της ευθύνη του ορισμού και επίβλεψης εξωτερικών ελεγκτικών εργασιών στη εταιρεία. Πρέπει να δημιουργήσει τις διαδικασίες για να λαμβάνει τα παράπονα και τις καταγγελίες που μπορεί να σχετίζονται με τις λογιστικές μεθόδους αλλά και τις ανώνυμες πληροφορίες που αφορούν αμφισβητήσιμα λογιστικά ή ελεγκτικά ζητήματα. Επιπλέον έχει την αρμοδιότητα να έρχεται σε επαφή με ανεξάρτητους συμβούλους, εφόσον θεωρεί ότι είναι απαραίτητο για να φέρει εις πέρας τα καθήκοντα της. Οι εταιρείες οφείλουν να παρέχουν τους απαραίτητους οικονομικούς πόρους για να ολοκληρώσει τους στόχους της.

Οι DeZoort et al. (2002) θεωρούν ότι οι παράγοντες που έχουν επιρροή στην αποτελεσματικότητα της επιτροπής ελέγχου μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τέσσερις ομάδες:

- i. Σύνθεση και διάταξη (ήτοι μέγεθος, διττότητα και ανεξαρτησία επιτροπής ελέγχου)
- ii. Πόροι (ήτοι χρηματοοικονομική γνώση και εμπειρία της επιτροπής)
- iii. Εξουσία (ήτοι δύναμη κατοχυρωμένη στην επιτροπή)
- iv. Επιμέλεια (ήτοι συχνότητα των συναντήσεων της επιτροπής)

Η διάρθρωση της επιτροπής ελέγχου κρίνεται υψηλής σημασίας. Ειδικότερα, οι (Collier & Gregory, 1999; Hillman & Dalziel, 2003) υποστηρίζουν ότι όσο το μέγεθος της επιτροπής αυξάνεται τόσο ο έλεγχος και η εποπτεία επιβαρύνονται. Σύμφωνα με την τωρινή νομοθεσία στην Ελλάδα (Ν.4449/2017, Άρθρο 44) η επιτροπή ελέγχου αποτελείται από μέλη στην πλειονότητα τους ανεξάρτητα από την ελεγχόμενη οντότητα, ενώ ένα μέλος της επιτροπής είναι ορκωτός ελεγκτής σε αναστολή ή συνταξιούχος ή διαθέτει επαρκή γνώση στην ελεγκτική και λογιστική. Οι G Drogalas et al. (2021) σε έρευνα των οντοτήτων του Χρηματιστηρίου Αθηνών διατύπωσαν την θετική συσχέτιση μεταξύ της αποτελεσματικότητας της επιτροπής ελέγχου και του ποσοστού των ανεξάρτητων μελών. Η ανεξαρτησία των μελών και οι συναντήσεις των μελών της έχουν συσχετιστεί με την μειωμένη πιθανότητα

εμφάνισης προβλημάτων στις χρηματοοικονομικές αναφορές (Turley S. and Zaman M, 2004).

Η επιτροπή ελέγχου υπηρετεί ως ένας ενδιάμεσος διάυλος επικοινωνίας μεταξύ των κυριότερων συμβαλλόμενων στην διαδικασία των χρηματοοικονομικών αναφορών (π.χ. διοικητικό συμβούλιο, εταιρικό μάντζμεντ, εσωτερικούς και εξωτερικούς ελεγκτές) και είναι φορτισμένη με την παρακολούθηση και εποπτεία του τμήματος εσωτερικού ελέγχου (Goodwin, 2003). Μία κύρια απόφαση αφορά τον ρόλο του εσωτερικού ελέγχου στην οργάνωση σε συνάρτηση με την σχέση αυτού με την επιτροπή ελέγχου (Arena, M., & Azzone, G., 2009). Η παρακολούθηση του εσωτερικού ελέγχου από την επιτροπή συνεισφέρει στην αναγνώριση των προβλημάτων αυτού και προσφέρει ευκαιρίες για βελτίωση.

2.4 Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου

Η έρευνα για την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου δεν είναι κάτι νέο αλλά απασχολεί χρόνια τους ερευνητές. Ειδικότερα ο Barrett (1986) ανέφερε ότι η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου μπορεί να περιγραφεί αλλά είναι δύσκολο να ποσοτικοποιηθεί και εν τέλη καθορίζεται από την οπτική των ελεγκτών.

Το να προσδιορίσει κανείς τι καθορίζει ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου έχει αποδειχθεί μια πρόκληση. Κάποιοι υποστηρίζουν ότι και μόνο η ύπαρξη ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου είναι ικανό να αποτρέψει ή να εντοπίσει δόλιες δραστηριότητες (Coram, Ferguson, & Moroney, 2008; Kaplan & Schultz, 2007).

Για να δοθεί απάντηση στο παραπάνω ερώτημα θα πρέπει να αναζητήσουμε τους παράγοντες που επιδρούν στο σπουδαιότερο βαθμό. Η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζεται τόσο από εσωτερικούς (κυρίως στα πλαίσια του οργανισμού) όσο και από εξωτερικούς (κυρίως εκτός του οργανισμού) συντελεστές. Οι Lenz and Hahn (2015) υποδεικνύουν ότι οι εσωτερικοί παράγοντες αφορούν τα συστήματα και διαδικασίες του οργανισμού αλλά επίσης και τους πόρους των συστημάτων εσωτερικών ελέγχου, μεθόδους που εφαρμόζονται και υφιστάμενες σχέσεις. Οι εξωτερικοί συντελεστές περιλαμβάνουν:

- i. Προϋπόθεση γνώσης και επάρκειας σε σχέση με τους νόμους και άλλους δεσμευτικούς κανονισμούς
- ii. Συμμόρφωση με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου (International Professional Practices Framework, IPPF)

- iii. Μέτρηση των οργανισμών με άλλους εφάμιλλης επιτυχίας οργανισμών γνωστό και ως συγκριτική αξιολόγηση (benchmarking).

Οι Mihret, D. G., & Yismaw, A. W. (2007) υποστήριξαν ότι στο επίκεντρο του αποτελεσματικού ελέγχου είναι η ποιότητα εσωτερικού ελέγχου, που καθορίζεται από την ικανότητα παροχής ωφέλιμων ευρημάτων και συστάσεων ταυτοχρόνως με την υποστήριξη του μάνατζμεντ που δεν παρέχει όμως επαρκείς προσοχή στις προτάσεις του εσωτερικού ελέγχου.

Ο Albrecht et al. (1988) αναγνώρισε την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου αναφορικά με τα παρακάτω:

- i. το κατάλληλο εταιρικό περιβάλλον
- ii. υποστήριξη της διοίκησης
- iii. ποιότητα προσωπικού εσωτερικού ελέγχου
- iv. ποιότητα της εργασίας εσωτερικού ελέγχου

Στο πλαίσιο μη ύπαρξης ενός ευρέως γνωστού ή λειτουργικού αποδεκτού τρόπου μέτρησης της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου υφίστανται τρεις προσεγγίσεις στην προσπάθεια αυτή και διακρίνονται σε μετρήσεις που αφορούν τις διαδικασίες, την απόδοση και τα αποτελέσματα ελέγχου (Arena, M., & Azzone, G., 2009). Στην πρώτη περίπτωση οι μετρήσεις βασίζονται στην αξιολόγηση της ποιότητας των διαδικασιών του εσωτερικού ελέγχου παρόλο που συχνά περιλαμβάνουν ως τροχοπέδη την βάση ότι η δραστηριότητα του εσωτερικού ελέγχου είναι αποτελεσματική εφόσον οι διαδικασίες εκτελούνται κατά τα προβλεπόμενα, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη οι ανάγκες των βασικών μετόχων σε εκάστοτε έλεγχο (Lampe & Sutton, 1994). Η δεύτερη προσέγγιση στα μέτρα παραγωγής ή απόδοσης παρουσιάζεται πιο συνεπής με την ανάγκη να λαμβάνονται υπόψη οι μεταβαλλόμενες προσδοκίες των πελατών του εσωτερικού ελέγχου, παράλληλα με την σύνδεση των δραστηριοτήτων που προσθέτουν αξία στην διαμόρφωση των δεικτών αποτελεσματικότητας (Frigo, 2002). Τέλος, υπάρχουν οι μετρήσεις με εστίαση στα αποτελέσματα που υπολογίζουν το αντίκτυπο συγκεκριμένων αποτελεσμάτων της ελεγκτικής διαδικασίας και έχουν μεγαλύτερο εύρος προσανατολισμού, ήτοι κάθε στοιχείο που επηρεάζεται από ελεγκτικές δραστηριότητες (Arena, M., & Azzone, G., 2009).

Σήμερα, βασιζόμενοι στα Διεθνή Πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου (International Professional Practices Framework, 2017) ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να διοικεί αποτελεσματικά τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου έτσι ώστε να εξασφαλίζει ότι η λειτουργία προσθέτει αξία στον οργανισμό. Πιο συγκεκριμένα, η διοίκηση της λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου θεωρείται αποτελεσματική όταν:

- i. Επιτυγχάνει τον σκοπό και την ευθύνη που αναφέρονται στον κανονισμό λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου.
- ii. Συμμορφώνεται με τα Πρότυπα.
- iii. Κάθε μέλος της συμμορφώνεται με τον Κώδικα Ηθικής και τα Πρότυπα.
- iv. Λαμβάνει υπόψη τάσεις και αναδυόμενα ζητήματα που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τον οργανισμό.

Σε κάθε περίπτωση, φαίνεται ότι η μέτρηση της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου εξετάζεται πολλές φορές κυρίως από την σκοπιά του επικεφαλούς του τμήματος εσωτερικού ελέγχου (D'Onza, Selim, Melville, & Allegrini, 2015; Lenz & Hahn, 2015), που μπορεί να χαρακτηριστεί και ως μονόπλευρη οπτική λαμβάνοντας υπόψη πιθανή προκατάληψη στον τρόπο αξιολόγησης και ερμηνείας της αποδοτικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

Κεφάλαιο 3: Επισκόπηση Ερευνών

3.1 Ικανότητες εσωτερικών ελεγκτών

Οι εσωτερικοί ελεγκτές χρειάζεται να εδραιωθούν ως κρίσιμα γρανάζια στους οργανισμούς τους, παρά σαν περιφερειακοί παρατηρητές όπου αναμένουν τα γεγονότα να τους επηρεάσουν (Sawyer and Vinten, 1996). Επιπλέον, συχνά χαρακτηρίζονται ταυτόχρονα ως επιχειρηματικοί συνεργάτες αλλά και αστυνόμοι. Το παραπάνω οφείλεται από την μία πλευρά στη φύση της εργασίας τους ως συνεργάτης του μάνατζμεντ και στον αντίποδα στην ανεξαρτησία για την κριτική αυτού (Fadzil, Haron & Jantan, 2005).

Το Ινστιτούτο των Διευθυντών της Νότιας Αφρικής (Institute of Directors, 2009) διατύπωσε ως αρχή για τη θέση του εσωτερικού ελέγχου στην εταιρία, ότι πρέπει να τοποθετείτε στρατηγικά με σκοπό να μπορέσει να επιτύχει τους στόχους του. Ειδικότερα, αναφέρεται πως οι ίδιοι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να έχουν τις απαραίτητες τεχνικά και επαγγελματικά δεξιότητες για να βεβαιωθούν ότι είναι συνδεδεμένοι με την πραγματικότητα της εταιρείας, τις δυναμικές εντός της οργάνωσης και πως μπορούν με αποδοτικό τρόπο να παρέμβουν σε πάση φύσης ζήτημα στις πτυχές της εταιρείας. Ταυτόχρονα για τη εύρυθμη λειτουργία του τμήματος εσωτερικού ελέγχου πρέπει να έχει τους πόρους ώστε τα εργαλεία του και οι τεχνικές του να συμβαδίζουν με την περιπλοκότητα και το ύψος του ρίσκου και διαβεβαίωσης που απαιτείται.

Σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου (International Professional Practices Framework, 2017) Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις λοιπές ικανότητες που απαιτούνται για την εκπλήρωση των ατομικών καθηκόντων τους. Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου πρέπει συλλογικά να κατέχει ή να αποκτήσει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις λοιπές ικανότητες που απαιτούνται για την εκπλήρωση των υποχρεώσεών της. Συνιστάται στους εσωτερικούς ελεγκτές να επικυρώνουν την επάρκεια των γνώσεων τους αποκτώντας τις κατάλληλες επαγγελματικές πιστοποιήσεις όπως, μεταξύ άλλων, είναι ο τίτλος του Πιστοποιημένου Εσωτερικού Ελεγκτή (Certified Internal Auditor, CIA) που προσφέρονται από το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (IIA) και άλλες σχετικές επαγγελματικές οργανώσεις.

Σε μια πρόσφατη έρευνα οι Nurdiono και Gamayuni (2018) διατύπωσαν την θετική σχέση ανάμεσα στην ικανότητα του εσωτερικού ελεγκτή και της ποιότητας του εσωτερικού ελέγχου, όπου η αύξηση του πρώτου θα έχει ως αποτέλεσμα περισσότερα ελεγκτικά ευρήματα. Η θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, η εμπειρία και τα επαγγελματικά προσόντα των εσωτερικών ελεγκτών έχουν επιρροή στην αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου όπως διατύπωσε και ο Asairy (1993) όπου αναζήτησε να εκτιμήσει την αποτελεσματικότητα των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου σε εταιρείες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο της Σαουδικής Αραβίας. Επιπλέον, ο Bethea (1992) υποδηλώνει την σημαντικότητα για επιδεξιότητα στις καλές διαπροσωπικές σχέσεις καθώς η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου δημιουργεί αρνητικές αντιλήψεις και συμπεριφορές.

Επιδέξιοι ελεγκτές είναι πιθανότερο να συνεισφέρουν με συμβουλές και προτάσεις για την βελτίωση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, να ολοκληρώσουν ελέγχους, να ανακαλύψουν σταθερές λύσεις βασιζόμενοι σε προηγούμενες εμπειρίες καθώς και να αντιμετωπίσουν πολύπλοκες και αντικρουόμενες καταστάσεις (Mat Zain et al., 2006).

Αρμοστά προγράμματα εκπαίδευσης για το επιχειρησιακό προσωπικό και μάνατζερ, όπως επίσης και για οποιονδήποτε έρχεται σε επαφή με τον εσωτερικό έλεγχο ή έχει επιρροή σε αυτόν, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για να αυξηθεί η επίγνωση για την προσφορά ενός μοντέρνου εσωτερικού ελέγχου στο μέλλον ενός οργανισμού (Van Gansberghe, C. N., 2005). Όλα τα παραπάνω θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη με το δεδομένο ότι οι άμεσοι προϊστάμενοι συχνά πιστεύουν ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές δεν έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις για παρέχουν χρήσιμη βοήθεια και σε συνέχεια αυτού δεν υπολογίζουν τις εισηγήσεις τους, αναπόφευκτα μειώνοντας την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου (Van Peursem, 2004, 2005).

Ως απόρροια των παραπάνω προκύπτει η ερευνητική υπόθεση:

H1: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της ικανότητας των εσωτερικών ελεγκτών και της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου.

3.2 Αντικειμενικότητα & ανεξαρτησία εσωτερικού ελεγκτή

Η επιχείρηση θα πρέπει να έχει εμπιστοσύνη στον εσωτερικό έλεγχο για να βεβαιωθεί ότι ολοκληρωμένες, χρονικά έγκαιρες και αξιόπιστες πληροφορίες διατίθενται στην διοίκηση και τα κύρια στελέχη του μάνατζμεντ (Leung et al., 2004). Οι εσωτερικοί

ελεγκτές είναι υπεύθυνοι να παρέχουν αναλύσεις, εκτιμήσεις, διαβεβαιώσεις, προτάσεις και άλλες πληροφορίες στο μάνατζμεντ της οντότητας και σε όσους είναι επιφορτισμένοι με την διακυβέρνηση. Για να επιτευχθεί αυτή η υποχρέωση, οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να διατηρούν αντικειμενικότητα με σεβασμό στην δραστηριότητα που ελέγχουν (American Institute of Certified Public Accountants, 2007). Οι Clark et al. (1981) διατύπωσαν ότι η ανεξαρτησία του τμήματος εσωτερικού ελέγχου και το επίπεδο εξουσίας στο οποίο αναφέρει το προσωπικό αυτού είναι δύο από τα κυριότερα κριτήρια που επηρεάζουν την αντικειμενικότητα της εργασίας του.

Η ανεξαρτησία ή αντικειμενικότητα της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου, έχει εντοπιστεί από το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (Institute of Internal Auditors, AICPA) και άλλους ως κρίσιμο στοιχείο της βιωσιμότητας αυτού (Paul R. Brown, 1983). Ωστόσο η έρευνα έχει διαπιστώσει ότι υφίσταται δυσκολία στην απομόνωση της επάρκειας, αντικειμενικότητας και ποιότητας των πτυχών της εργασίας στις λειτουργίες του εσωτερικού ελέγχου.

Ο Plumlee (1985) εστίασε στις πιθανές απειλές που αντιμετωπίζει η αντικειμενικότητα του εσωτερικού ελέγχου, ειδικότερα όταν συνεισφορές στον σχεδιασμό του συστήματος εσωτερικού ελέγχου επηρεάζουν κρίσεις στην ποιότητα και αποτελεσματικότητα του συστήματος. Αναλυτικότερα, διατύπωσε ότι εμπλοκές στο σχεδιασμό παράγουν τάσεις που είναι ικανές να απειλήσουν την αντικειμενικότητα. Οι Harrell et al. (1989) υποστηρίζουν ότι οι οπτικές και επιθυμίες του μάνατζμεντ μπορούν να έχουν αντίκτυπο στις δραστηριότητες και κρίση των εσωτερικών ελεγκτών. Οι Brierley, et al. (2001) τόνισαν την παρουσία αναφορών επέμβασης των μάνατζερ στην εργασία των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου.

Επιπλέον, ο Ronemon (1991) εξέτασε την πιθανότητα οι εσωτερικοί ελεγκτές να αναφέρουν ή όχι αποκαλύψεις σε ευαίσθητα ζητήματα που ανακαλύπτονται κατά την πορεία της εργασίας τους. Κατέληξε στην ύπαρξη τριών παραγόντων που επιδρούν στην αντικειμενικότητα των εσωτερικών ελεγκτών. Πιο συγκεκριμένα αφορά την κοινωνική θέση τους στον οργανισμό, την διαπροσωπική σχέση με το μάνατζμεντ και την ύπαρξη διαύλου επικοινωνίας για την αναφορά παρατυπιών.

Σε συνέχεια του τελευταίου παράγοντα και ο Van Gansberghe, C. N., (2005) επισήμανε ότι πρέπει να ληφθούν μέτρα ώστε να βεβαιωθεί ότι ο επικεφαλής του

εσωτερικού ελέγχου θα μείνει ανυποχώρητος, εφόσον χρειαστεί από τα αποτελέσματα της εργασίας του και να τα αναφέρει στην διοίκηση. Αναλυτικότερα, ο επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου δεν πρέπει να διορίζεται από το μάνατζμεντ και συνακόλουθα να μην απολύεται από αυτό, ενώ ο προϋπολογισμός του τμήματος εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να αποφασίζεται σε συνεργασία του μάνατζμεντ και της επιτροπής ελέγχου ή εκτελεστικού συμβουλίου κατά περίπτωση.

Η παραπάνω αναφερόμενη ανεξαρτησία που πρέπει να κατέχει ο εσωτερικός ελεγκτής έχει διατυπωθεί και από άλλες έρευνες. Για παράδειγμα, οι Regoliosi and d'Eri (2012), αναγνώρισαν ορισμένους σημαντικούς δείκτες για την αποτελεσματικότητα των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου. Ειδικότερα τονίζεται η ιεραρχική θέση του εσωτερικού ελεγκτή εντός της οντότητας σε συνδυασμό με το επίπεδο ανεξαρτησίας αυτού, που συνδυαστικά εξασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου. Επακόλουθα αν οι εσωτερικοί ελεγκτές δεν είναι ανεξάρτητοι και αντικειμενικοί, δεν έχουν ιδιαίτερη αξία σε αυτούς που αναζητούν τις υπηρεσίες τους (Clark et al., 1980). Συνεπώς στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να παραχωρηθεί η άδεια να διεκπεραιώνει τις υποχρεώσεις του με ελευθερία και αμεροληψία ώστε οι απόψεις που διαμορφώνει να είναι αντικειμενικές (Fadzil, Haron & Jantan, 2005). Οι Dellai et al. (2016) διατύπωσαν συμφωνία ως προς την θετική συσχέτιση της αντικειμενικότητας των εσωτερικών ελεγκτών και της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου αλλά και της ανεξαρτησίας του εσωτερικού ελέγχου με αυτή.

Σε σύνοψη των παραπάνω καταγράφουμε τις κάτωθι ερευνητικές υποθέσεις:

H2: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της αντικειμενικότητας και ανεξαρτησίας των εσωτερικών ελεγκτών και της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου.

3.3 Σχέση επιτροπής ελέγχου και εσωτερικού ελέγχου

Μέλη της επιτροπής ελέγχου με χρηματοοικονομική ειδίκευση, προηγούμενη εμπειρία σε επιτροπή και ανεξάρτητα από το μάνατζμεντ είναι πιθανότερο να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα της επιτροπής, και ως εκ τούτου ίσως μπορέσουν να μειώσουν αισθητά το χρόνο που απαιτείται για τον ελεγκτή να υποβάλει την αναφορά του (Sultana et al., 2015). Επίσης, οι Turley S. and Zaman M. (2004) τόνισαν ότι ορισμένα στοιχεία υποδεικνύουν ότι όσο περισσότερο ανεξάρτητη είναι η

επιτροπή ελέγχου από το εκτελεστικό μάνατζμεντ τόσο πιο ενεργή είναι στην προσέγγιση της με τον εσωτερικό έλεγχο.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές γενικότερα χαίρουν μία τακτική πρόσβαση προς το διευθύνων σύμβουλο και την επιτροπή ελέγχου, ωστόσο μερικοί είναι προβληματισμένοι με το βαθμό υποστήριξης που λαμβάνουν από το μάνατζμεντ. Ασφαλώς θεωρούν ότι η αποτελεσματικότητά τους εξαρτάται από το επίπεδο και τις προσωπικότητες των μελών της διοίκησης και του μάνατζμεντ (Leung et al., 2004). Η πραγματική επικοινωνία μεταξύ του εσωτερικού ελέγχου και της επιτροπής ελέγχου λογίζεται ως ιδιαίτερα σημαντική (Goodwin, 2003). Επιπλέον, οι Mat Zain et al., (2006) επισήμαναν ότι η αλληλεπίδραση του εσωτερικού ελέγχου με την επιτροπή μετατρέπει την ανταλλαγή πληροφοριών και την διαθεσιμότητα των δεδομένων μεταξύ των δύο ευκολότερη. Μία αποτελεσματική επιτροπή ελέγχου ενισχύει τον ρόλο του εσωτερικού ελέγχου παρέχοντας ένα υποστηρικτικό περιβάλλον. (Karagiorgos et al, 2010). Η στενή σχέση μεταξύ της επιτροπής ελέγχου και του εσωτερικού ελέγχου επιδρά θετικά στην αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με την έρευνα των Arena et al. (2009). Συνεχίζοντας στο παραπάνω, ορίσαμε την παρακάτω ερευνητική μας υπόθεση:

H3: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου και της σχέσης επιτροπής ελέγχου και τμήματος εσωτερικού ελέγχου.

3.4 Μέγεθος τμήματος εσωτερικού ελέγχου

Οι Sherer and Kent (1983) εξέλαβαν τον εσωτερικό έλεγχο ως ένα κόστος δεσμευτικό που γεννάτε από το μάνατζμεντ για την ικανοποίηση των απαιτήσεων για λογοδοσία, η οποία είναι επιθυμητή από εξωτερικούς συμμετέχοντες, ειδικά τους μετόχους. Οι διευθυντές θα πρέπει να ενθαρρύνονται στην προώθηση των λειτουργιών του εσωτερικού ελέγχου διαβεβαιώνοντας ότι το σύστημα εσωτερικού ελέγχου έχει καλώς καθορίσει της υποχρεώσεις παροχής αναφορών και κατέχει επαρκείς πόρους (Leung et al., 2004).

Ο εσωτερικός έλεγχος εκτελείται σε διαφορετικά νομικά και πολιτισμικά περιβάλλοντα εντός οντοτήτων που διαφέρουν σε μέγεθος, στόχο και δομή καθώς και από άτομα εντός και εκτός αυτών (Fadzil, Haron & Jantan, 2005). Η έλλειψη πιστοποιημένων στελεχών όσο και το μικρό μέγεθος των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου είναι πιθανό να περιορίσει το εύρος των πτυχών υπηρεσιών που εκτελούνται

στα τμήματα αυτά (Al-Twaijry et al. 2003). Το μέγεθος της ομάδας του εσωτερικού ελέγχου, είναι ένα καίριο κριτήριο που χρησιμοποιείται από εξωτερικούς ελεγκτές για την αξιολόγηση της ποιότητας της (Mat Zain et al., 2006), αφού καθορίζει τον διαθέσιμο χρόνο που μπορούν οι εσωτερικοί ελεγκτές να αφιερώσουν σε ελεγκτικές δραστηριότητες. Επιπρόσθετα, μία μεγαλύτερη ομάδα, όπου θα μπορεί να υπάρχει υψηλότερη εναλλαγή των ελεγκτών πιθανώς να οδηγήσει και σε περισσότερη αντικειμενικότητα.

Τα ανώτερα διοικητικά στελέχη επιζητούν αμεροληψία, διαβεβαίωση και συμβουλή για τους υφιστάμενους κίνδυνους και έλεγχο. Ένα άρτια εξοπλισμένο τμήμα εσωτερικού ελέγχου μπορεί να προσφέρει τέτοιες εγγυήσεις και προτάσεις. Προϋπόθεση για την ολοκλήρωση των καθηκόντων όμως αποτελεί η διαθεσιμότητα αρκούντως αριθμού ικανών επαγγελματιών (Turnbull, 1999). Ο αριθμός των εσωτερικών ελεγκτών της μονάδας εσωτερικού ελέγχου πρέπει να είναι ανάλογος με το μέγεθος της εταιρείας, τον αριθμό των υπαλλήλων της, τα γεωγραφικά σημεία όπου δραστηριοποιείται, τον αριθμό των λειτουργικών και των επιτελικών μονάδων και των ελεγκτέων οντοτήτων εν γένει (Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, 2021). Οι Brierley, et al. (2001) τόνισαν την υποστελέχωση των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου σε σχέση με τα καθήκοντα που έπρεπε να περατωθούν και οι Halimah et al. (2012) σε αποτέλεσμα της έρευνας των κυριότερων προβλημάτων της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου στο δημόσιο τομέα κατέληξαν επίσης στην έλλειψη προσωπικού των τμημάτων. Οι Chang et al. (2019) αναφέρουν ότι εταιρείες με ισχυρότερα τμήματα εσωτερικού ελέγχου (μεγαλύτερη ομάδα λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου, με περισσότερες πιστοποιήσεις, εμπειρία και υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης) είναι πιθανότερο να έχουν καλύτερα συστήματα εσωτερικού ελέγχου. Επιπρόσθετα, οι Ashbaugh-Skaife et al. (2007) υποστηρίζουν ότι εταιρείες με λιγότερους διαθέσιμους πόρους στην λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου είναι πιο επιρρεπής στην εμφάνιση ανεπάρκειας στα αντίστοιχα συστήματα (Doyle et al., 2007).

Από τα παραπάνω, ορίζουμε την τελευταία μας ερευνητική υπόθεση ως ακολούθως:

H4: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους του τμήματος εσωτερικού ελέγχου και της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου.

Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία Έρευνας

4.1 Ερευνητικό Δείγμα

Ξεκινώντας την παρουσίαση του σκέλους της έρευνας ερωτηματολογίου, δείγμα μας αποτέλεσαν τα στελέχη των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου από οντότητες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών. Τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν μέσω ηλεκτρονική αλληλογραφίας. Επιπλέον, προτιμήθηκε η χρησιμοποίηση ερωτηματολογίων καθώς παρέχουν ένα σχετικά χαμηλού κόστος, γρήγορο και αποτελεσματικό τρόπο συλλογής μεγάλου αριθμού δεδομένων από μία ευρύ δεξαμενή ανθρώπων (McLeod, 2018).

4.2 Ερωτηματολόγιο

Ο Likert (1932) ανέπτυξε τον τρόπο να μετράει τις στάσεις ανθρώπων που καλούνται να απαντήσουν σε ένα σύνολο δηλώσεων πάνω σε ένα θέμα, βρίσκοντας τον βαθμό με τον οποίο συμφωνούν με αυτές. Στην τελευταία μορφή του η σκάλα Likert αποτελείται από πέντε (ή επτά) σκάλες που επιτρέπουν να εκφράσουμε μοναδικά την συμφωνία μας ή όχι με μία συγκεκριμένη τοποθέτηση (McLeod, 2019). Η παραπάνω κλίμακα χρησιμοποιήθηκε στην πλειονότητα των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου εξαιρουμένων των αρχικών. Ειδικότερα, ως προς την δομή του ερωτηματολογίου υφίστανται τρεις ενότητες. Η πρώτη αφορά γενικές ερωτήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά των οντοτήτων και του στελέχους που συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο. Αναλυτικότερα, εξετάζεται η βασική δραστηριότητα της οντότητας, και το μέγεθος της ενώ για τον ερωτηθέντα ζητείται το επίπεδο εκπαίδευσης του, η εργασιακή του εμπειρία και ο βαθμός στον οποίος έχει ευθύνη για της αποφάσεις του εσωτερικού ελέγχου. Η δεύτερη ενότητα αφορά τους παράγοντες της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου με τις ερωτήσεις να κατηγοριοποιούνται σε τέσσερις υποενότητες. Αρχίζοντας από τον εσωτερικό ελεγκτή εξετάζεται η επάρκεια ως προς την εκπαίδευση και την εμπειρική γνώση, η απαίτηση για πιστοποίηση των ικανοτήτων ενώ ζητείται και ο βαθμός στον οποίο επιδιώκεται η περαιτέρω βελτίωση και εκπαίδευση τόσο από την πλευρά των εσωτερικών ελεγκτών όσο και εκ μέρους των εταιρειών. Ως προς την λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου παρατίθενται ερωτήσεις που αφορούν τόσο την αντικειμενικότητα του ελεγκτή και των διαδικασιών όσο και την ανεξαρτησία του. Επιπλέον, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν την αξία του εσωτερικού ελέγχου. Στην τρίτη υποενότητα η έρευνα επικεντρώνεται στην επιτροπή

ελέγχου. Πιο συγκεκριμένα, ερευνάται ο βαθμός και η ικανότητα ορθής επιτήρησης του εσωτερικού ελέγχου, η συχνότητα των συναντήσεων με τον επικεφαλής του και η αξιοποίηση των ευρημάτων που της παρουσιάζονται για την επίλυση παρατυπιών, αντιμετώπιση περιπτώσεων διαφθοράς αλλά και εξέλιξη της εταιρείας. Στο τέλος της δεύτερης ενότητας εξετάζεται η επάρκεια ως προς τους διαθέσιμους πόρους και την στελέχωση των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου συγκριτικά με τα μεγέθη των οντοτήτων. Εκτός των παραπάνω, μελετάται η μεταβολή των ελεγκτών κατά τον έλεγχο των τμημάτων της εταιρείας, η κυκλικότητα του προσωπικού συνολικά, ο βαθμός εφαρμογής των διεθνών προτύπων ελέγχου καθώς και η λήψη ή μη συμβουλών εμπειρογνομόνων από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου. Στην τρίτη και τελική ενότητα ερευνάται ο βαθμός που η εταιρεία ακούει της γνώμες των εργαζομένων, η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου και η ύπαρξη αδυναμιών σε συνδυασμό με την ικανότητα βελτίωσης του συστήματος και εντοπισμού των αδυναμιών αντίστοιχα. Εν κατακλείδι, ζητείται ο βαθμός συνεισφοράς του εσωτερικού ελέγχου στην ευρύτερη αποτελεσματικότητα της εταιρείας και αύξηση της αξίας της.

4.3 Μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης

Ως στατιστική ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό SPSS Statistics. Το πρώτο σκέλος αφορά την περιγραφική στατιστική που αναφέρει το μέσο όρο και την συχνότητα για κάθε ερώτηση παρουσιασμένη με την μορφή πινάκων και διαγραμμάτων. Στη συνέχεια της στατιστικής ανάλυσης χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση παλινδρόμησης και παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα των σχετικών πινάκων που προκύπτουν. Προκειμένου να προχωρήσουμε στην ανάλυση παλινδρόμησης, πραγματοποιήσαμε έλεγχο της αξιοπιστίας των δεδομένων μας μέσω της εύρεσης του δείκτη Cronbach A για το σύνολο των μεταβλητών που θα περιλάμβανε το μοντέλο.

Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα Έρευνας

5.1 Εισαγωγή

Από το σύνολο των 166 εισηγμένων εταιρειών στις οποίες απεστάλησαν ερωτηματολόγια ανταποκρίθηκαν οι 40, ήτοι ποσοστό της τάξης του 24,1%. Οι ερωτήσεις χωρίζονται σε τρεις ενότητες. Ειδικότερα, οι πρώτες τέσσερις αφορούν σε γενικότερα στοιχεία του ερωτώμενου και της εταιρείας στην οποία εργάζεται. Η δεύτερη ενότητα αποσκοπεί σε απαντήσεις που αφορούν τους παράγοντες που επηρεάζουν τον εσωτερικό έλεγχο ενώ η τελευταία ενότητα στην αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου.

5.2 Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης

5.2.1. Γενικές ερωτήσεις

Στην πρώτη ερώτηση λαμβάνουμε τα στοιχεία που αφορούν την κατηγορία στην οποία ανήκουν οι συμμετέχουσες στην έρευνα εταιρείες, όπως παρατίθεται στον παρακάτω πίνακα.

Ερώτηση 1:

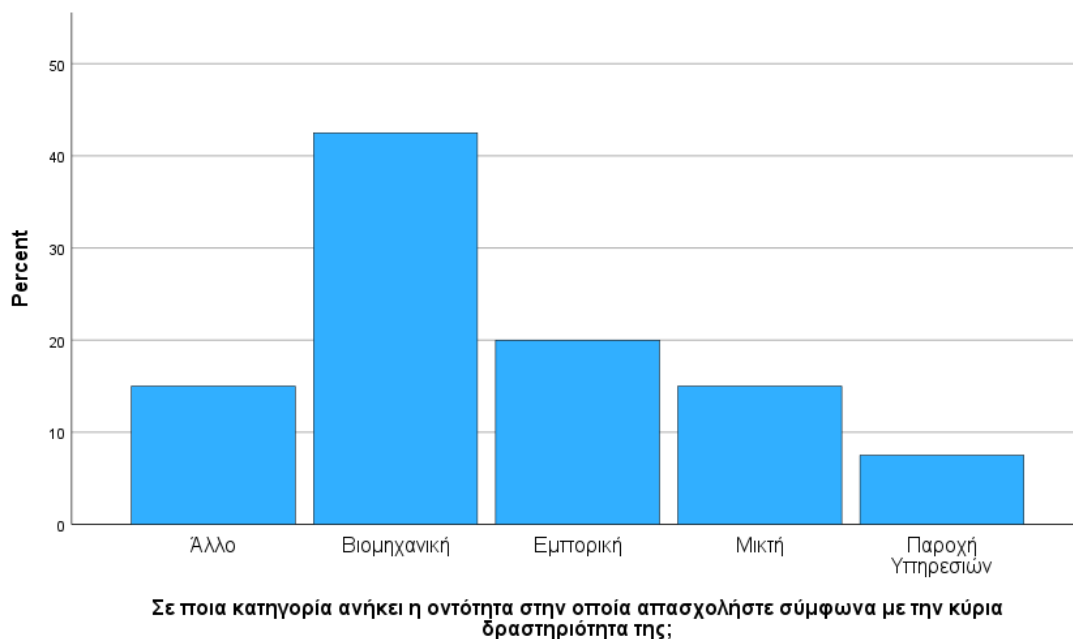
Σε ποια κατηγορία ανήκει η οντότητα στην οποία απασχολήστε σύμφωνα με την κύρια δραστηριότητα της;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άλλο	6	15.0	15.0	15.0
	Βιομηχανική	17	42.5	42.5	57.5
	Εμπορική	8	20.0	20.0	77.5
	Μικτή	6	15.0	15.0	92.5
	Παροχή Υπηρεσιών	3	7.5	7.5	100.0
	Total		40	100.0	100.0

Πίνακας 1 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 1

Από το σύνολο των σαράντα (40) εταιρειών το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών αφορά βιομηχανικές οντότητες με 42,5% ενώ το μικρότερο οντότητες παροχής υπηρεσιών

σε ποσοστό 7,5%. Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζεται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 1 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 1

Σε συνέχεια της πρώτης ενότητας γενικών ερωτήσεων παρατίθεται πίνακας με τα μεγέθη των εταιρειών της έρευνας.

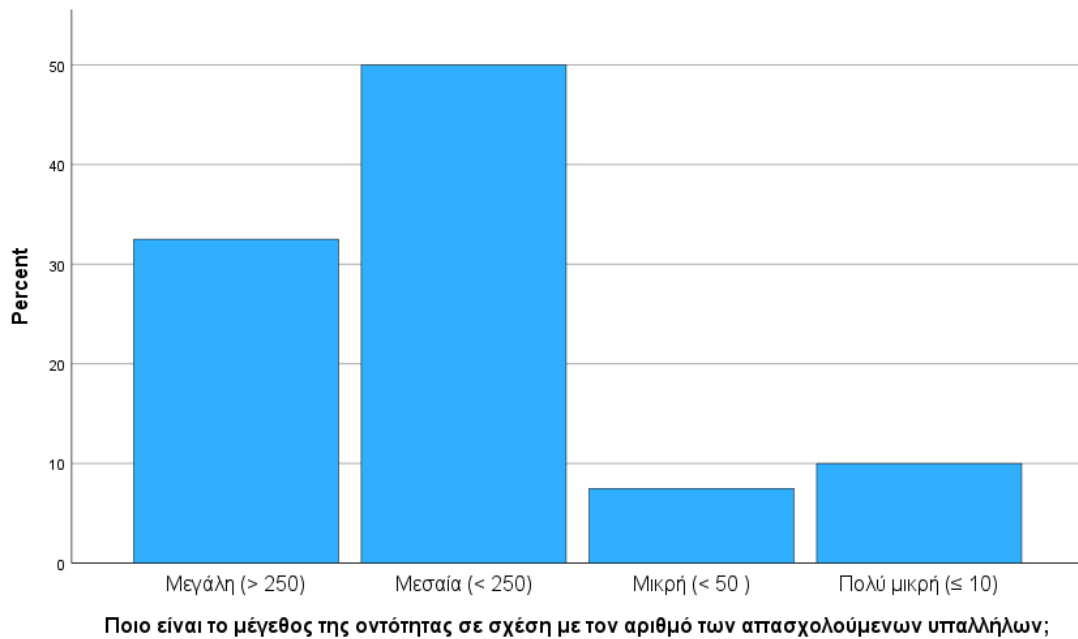
Ερώτηση 2:

Ποιο είναι το μέγεθος της οντότητας σε σχέση με τον αριθμό των απασχολούμενων υπαλλήλων;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μεγάλη (> 250)	13	32.5	32.5	32.5
	Μεσαία (< 250)	20	50.0	50.0	82.5
	Μικρή (< 50)	3	7.5	7.5	90.0
	Πολύ μικρή (≤ 10)	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 2 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 2

Οι μισές εταιρείες που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα είναι μεσαίου μεγέθους (<250 εργαζόμενους) και αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό ενώ μόλις το 7,5% του συνόλου αφορά μικρού μεγέθους οντότητες (<50). Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζεται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 2 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 2

Στην ερώτηση που αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων πάνω από τους μισούς απάντησαν πως κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σε ποσοστό 55% ενώ το μικρότερο ποσοστό είναι οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σε ποσοστό 12,5%, όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα.

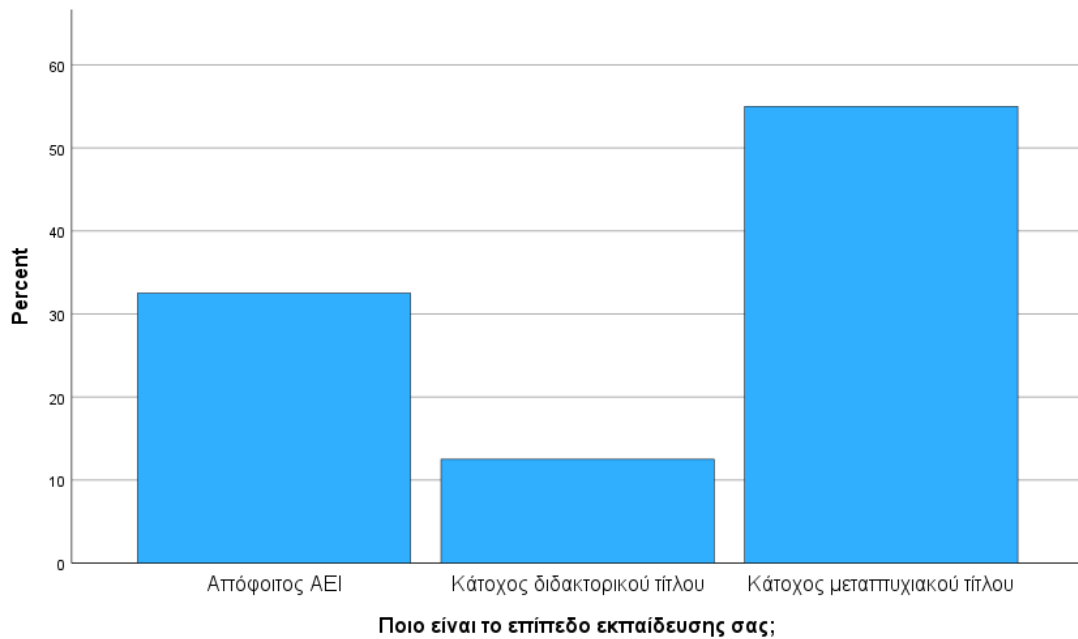
Ερώτηση 3:

Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος ΑΕΙ	13	32.5	32.5	32.5
	Κάτοχος διδακτορικού τίτλου	5	12.5	12.5	45.0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 3 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 3

Παρακάτω παρατίθεται και το αντίστοιχο διάγραμμα.



Διάγραμμα 3 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 3

Στην επόμενη ερώτηση οι εσωτερικοί ελεγκτές αναφέρουν τα χρόνια εμπειρίας που κατέχουν συμφώνως πίνακα υπ' αριθμόν 4.

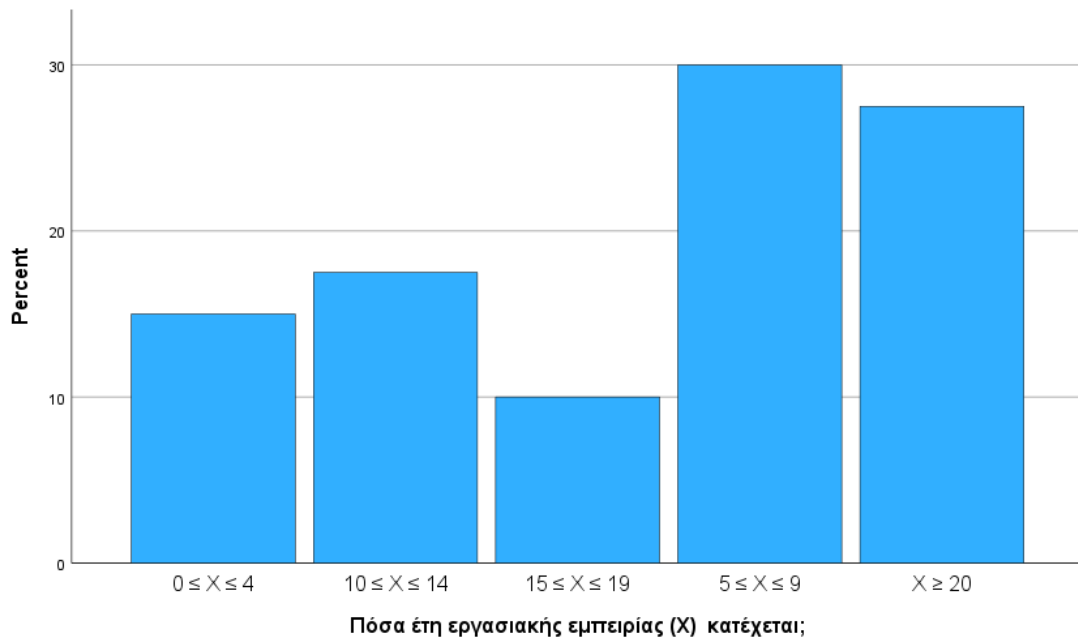
Ερώτηση 4:

Πόσα έτη εργασιακής εμπειρίας (X) κατέχεται;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	$0 \leq X \leq 4$	6	15.0	15.0	15.0
	$10 \leq X \leq 14$	7	17.5	17.5	32.5
	$15 \leq X \leq 19$	4	10.0	10.0	42.5
	$5 \leq X \leq 9$	12	30.0	30.0	72.5
	$X \geq 20$	11	27.5	27.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 4 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 4

Το μεγαλύτερο ποσοστό με 30% αφορά στελέχη με εμπειρία από πέντε έως εννέα έτη ενώ το μικρότερο με 10% αφορά εργασιακή εμπειρία δεκαπέντε έως δεκαεννέα έτη. Τα παραπάνω δεδομένα υποτυπώνονται και στο κάτωθι διάγραμμα.



Διάγραμμα 4 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 4

Στο τέλος της πρώτης ενότητας αναφέρεται ο βαθμός ευθύνης που κατέχουν οι ερωτηθέντες στις αποφάσεις της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου.

Ερώτηση 5:

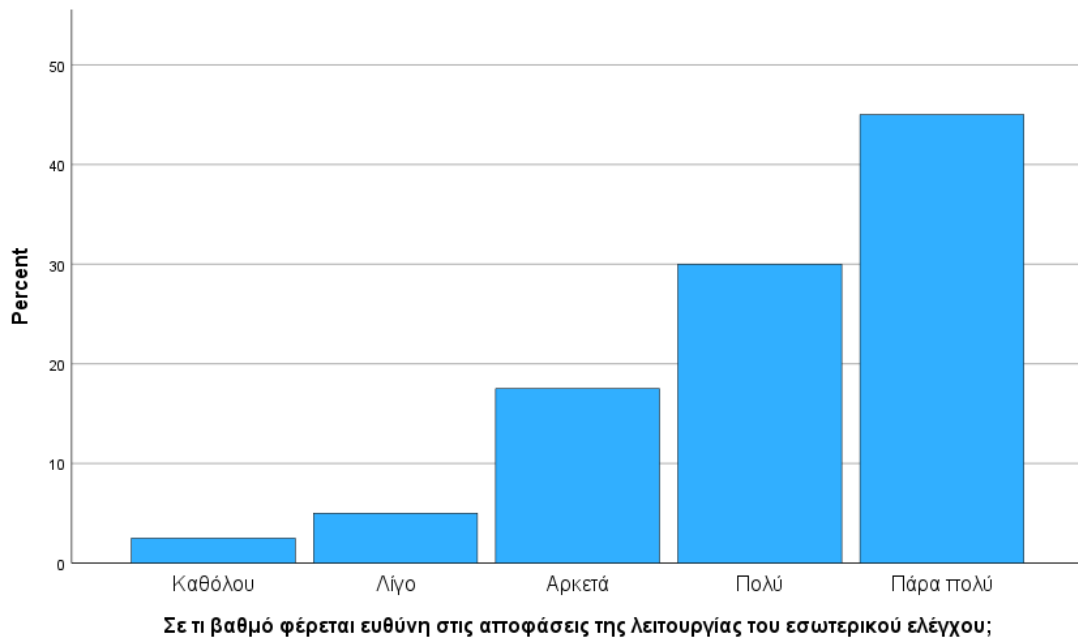
Σε τι βαθμό φέρεται ευθύνη στις αποφάσεις της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	2.5	2.5	2.5
	Λίγο	2	5.0	5.0	7.5
	Αρκετά	7	17.5	17.5	25.0
	Πολύ	12	30.0	30.0	55.0
	Πάρα πολύ	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 5 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 5

Σε ποσοστό 45% τα στελέχη του εσωτερικού ελέγχου έχουν πολύ υψηλή ευθύνη για τις αποφάσεις που λαμβάνονται ενώ αντίστοιχα μόλις 7,5% έχει λίγη ή καθόλου ευθύνη.

Τα παραπάνω δεδομένα παρουσιάζονται και διαγραμματικά ως ακολούθως.



Διάγραμμα 5 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 5

5.2.2. Παράγοντες που επηρεάζουν τον εσωτερικό έλεγχο

Η δεύτερη ενότητα ερωτήσεων χωρίζεται σε τέσσερις κατηγορίες όπου η πρώτη αφορά τον παράγοντα εσωτερικό ελεγκτή.

Πιο συγκεκριμένα, στην ερώτηση έξι υποτυπώνεται ο βαθμός στον οποίο θεωρούν οι ερωτηθέντες ότι οι εσωτερικού ελεγκτές έχουν λάβει την απαραίτητη εκπαίδευση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

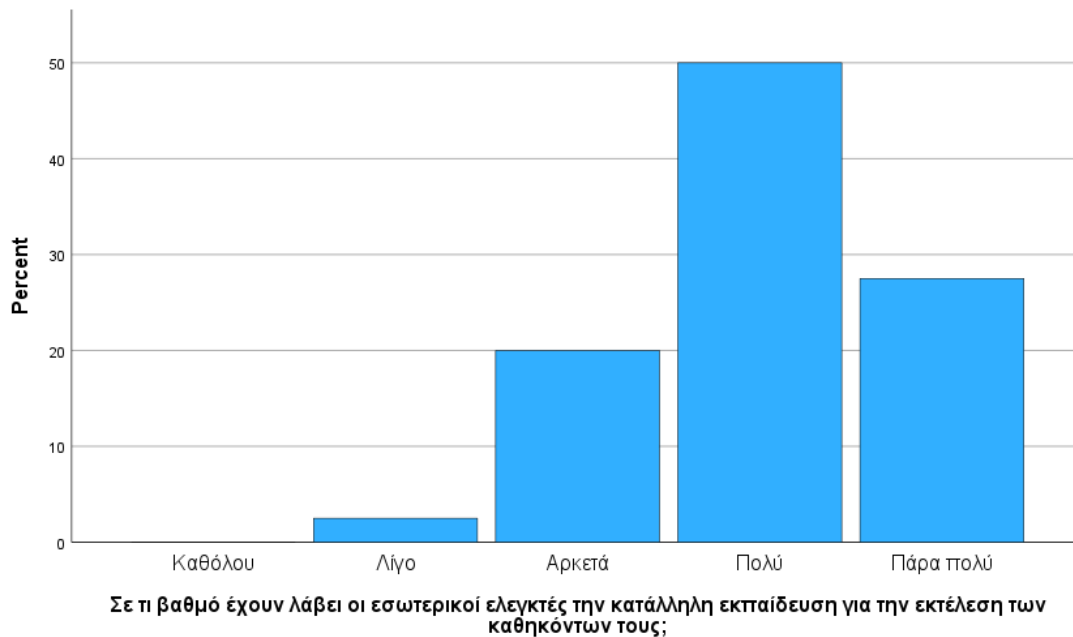
Ερώτηση 6:

Σε τι βαθμό έχουν λάβει οι εσωτερικοί ελεγκτές την κατάλληλη εκπαίδευση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	1	2.5	2.5	2.5
	Αρκετά	8	20.0	20.0	22.5
	Πολύ	20	50.0	50.0	72.5
	Πάρα πολύ	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 6 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 6

Βάση ανωτέρω πίνακα παρατηρείται ότι οι μισές απαντήσεις θεωρούν σε μεγάλη κλίμακα ότι υφίσταται η απαραίτητη εκπαίδευση ενώ μόλις το 2,5% ισοδυναμεί με μη επαρκή εκπαίδευση. Τα στοιχεία αυτά παρουσιάζονται διαγραμματικά ως κάτωθι.



Διάγραμμα 6 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 6

Η επόμενη ερώτηση διερωτάται σε τι βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές διαθέτουν την απαραίτητη εμπειρική γνώση. Τα αποτελέσματα της ερώτησης επτά παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

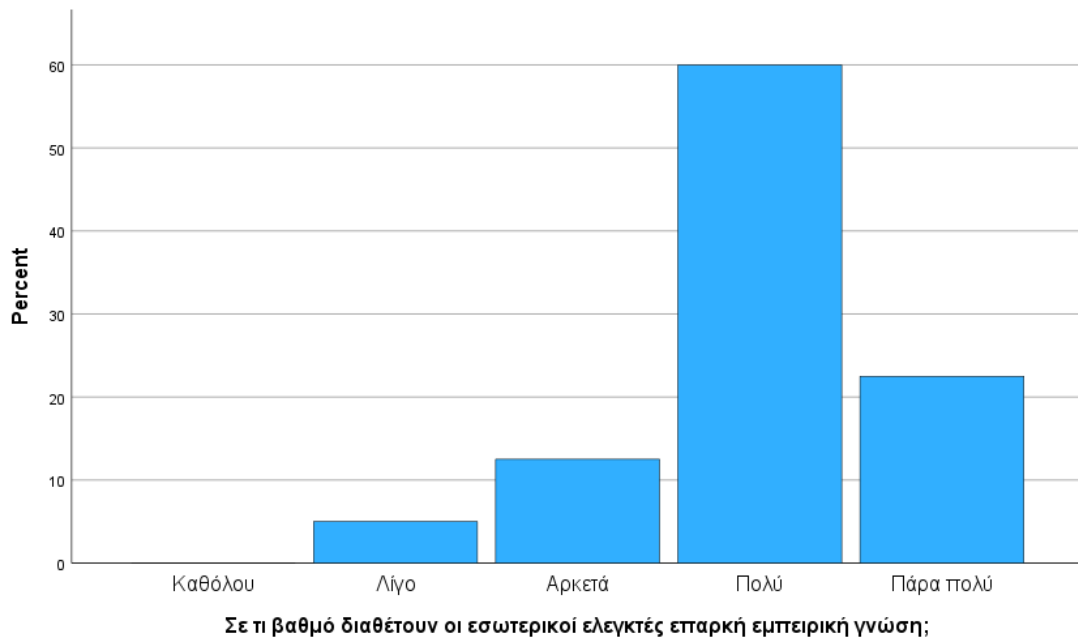
Ερώτηση 7:

Σε τι βαθμό διαθέτουν οι εσωτερικοί ελεγκτές επαρκή εμπειρική γνώση;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	5.0	5.0	5.0
	Αρκετά	5	12.5	12.5	17.5
	Πολύ	24	60.0	60.0	77.5
	Πάρα πολύ	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 7 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 7

Στην παραπάνω υπόθεση οι ερωτηθέντες συμφωνούν σε υψηλό βαθμό ποσοστού 60% ενώ μόλις το 5% θεωρεί λίγη την εμπειρική γνώση των εσωτερικών ελεγκτών. Τα δεδομένα εμφανίζονται και διαγραμματικά παρακάτω.



Διάγραμμα 7 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 7

Στη συνέχεια της πρώτης υποενότητας του Β μέρους του ερωτηματολογίου διερωτάται ο βαθμός στον οποίο οι εσωτερικοί ελεγκτές παρακολουθούν με δική τους πρωτοβουλία σεμινάρια επαγγελματικής ανάπτυξης.

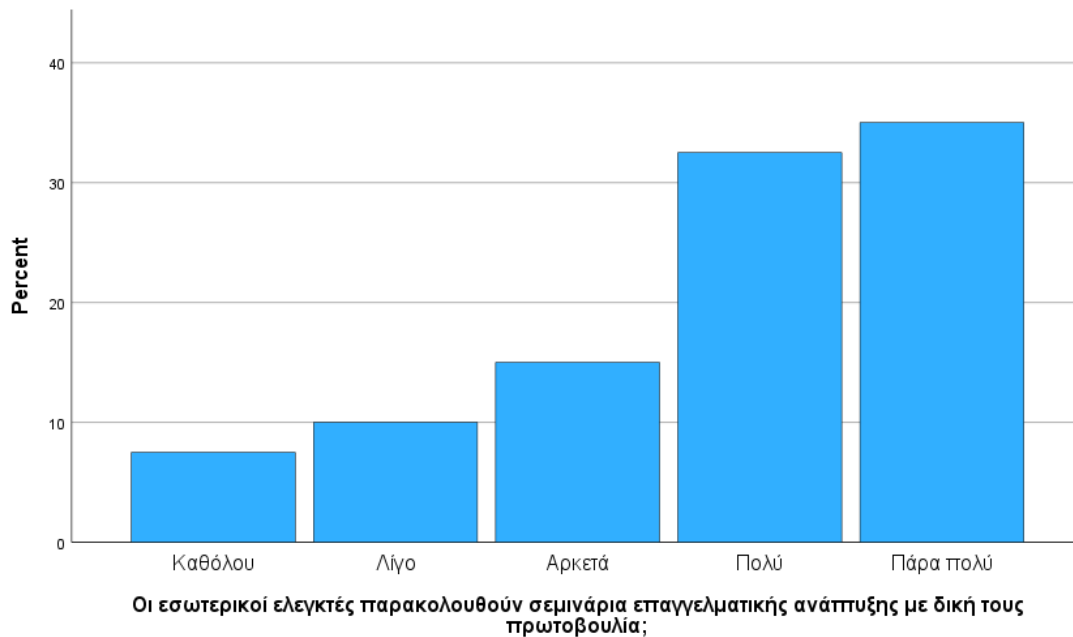
Ερώτηση 8:

Οι εσωτερικοί ελεγκτές παρακολουθούν σεμινάρια επαγγελματικής ανάπτυξης με δική τους πρωτοβουλία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	3	7.5	7.5	7.5
	Λίγο	4	10.0	10.0	17.5
	Αρκετά	6	15.0	15.0	32.5
	Πολύ	13	32.5	32.5	65.0
	Πάρα πολύ	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 8 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 8

Το μεγαλύτερο ποσοστό που παρατηρείται στον ανωτέρω πίνακα αφορά την συμφωνία σε μέγιστο βαθμό με την υπόθεση σε ποσοστό 35% ενώ το μικρότερο ποσοστό ήτοι 7,5% θεωρεί ότι δεν υφίσταται η παρακολούθηση σεμιναρίων με πρωτοβουλία των εσωτερικών ελεγκτών. Τα στοιχεία αυτά παριστάνονται και διαγραμματικά παρακάτω.



Διάγραμμα 8 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 8

Σε συνέχεια της προηγούμενης ερώτησης παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο θεωρούν οι ερωτηθέντες ότι οι εταιρείες στηρίζουν την δια βίου γνώση και εκπαίδευση των εσωτερικών ελεγκτών.

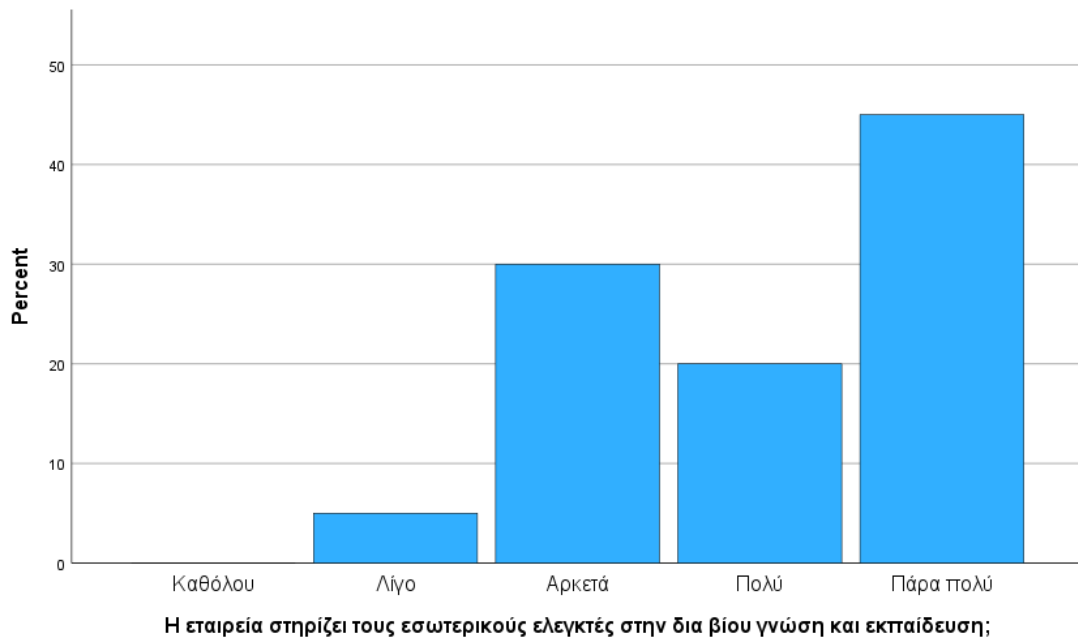
Ερώτηση 9:

Η εταιρεία στηρίζει τους εσωτερικούς ελεγκτές στην δια βίου γνώση και εκπαίδευση;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	5.0	5.0	5.0
	Αρκετά	12	30.0	30.0	35.0
	Πολύ	8	20.0	20.0	55.0
	Πάρα πολύ	18	45.0	45.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 9 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 9

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι υπάρχει πλήρη συμφωνία με την υπόθεση σε ποσοστό 45%. Παράλληλα μόνο το 5% θεωρεί πολύ μικρή την στήριξη των εταιρειών στην δια βίου γνώση και εκπαίδευση των εσωτερικών ελεγκτών. Τα ανωτέρω στοιχεία παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 9 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 9

Στην τελευταία ερώτηση της πρώτης υποενότητας του Β μέρους του ερωτηματολογίου υποτυπώνεται η απαίτηση πιστοποίησης των ικανοτήτων των εσωτερικών ελεγκτών από τις οντότητες.

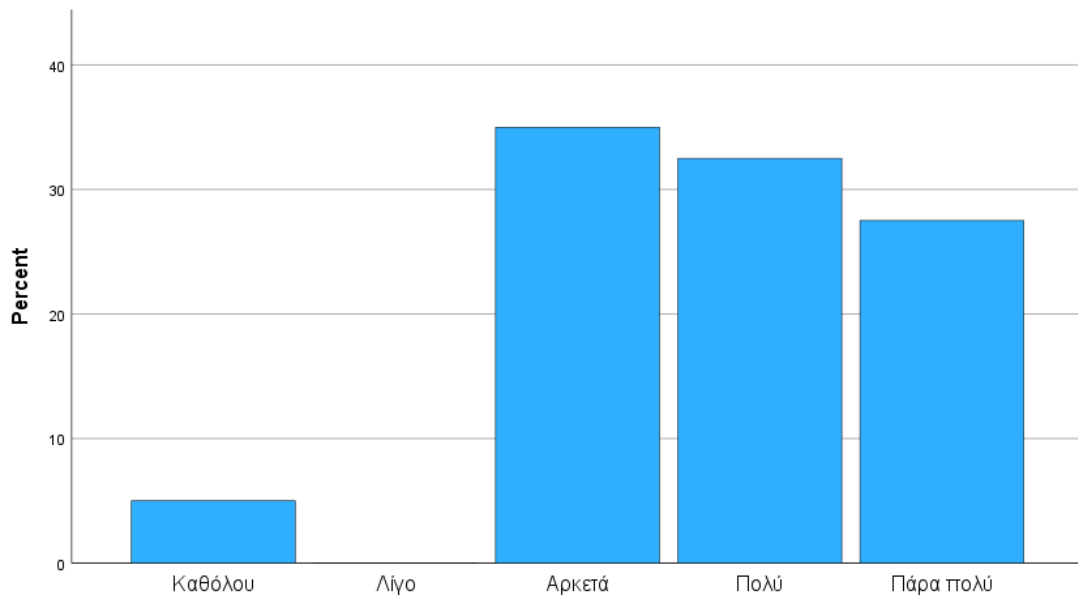
Ερώτηση 10:

Η εταιρεία απαιτεί από τους εσωτερικούς ελεγκτές την πιστοποίηση των ικανοτήτων τους;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	5.0	5.0	5.0
	Αρκετά	14	35.0	35.0	40.0
	Πολύ	13	32.5	32.5	72.5
	Πάρα πολύ	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 10 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 10

Από τα ανωτέρω δεδομένα προκύπτουν ως υψηλότερο ποσοστά με 35% και 32,5% η συμφωνία σε μέτρια και υψηλή κλίμακα με την υπόθεση της ερώτησης δέκα. Τα δεδομένα παρατίθενται και διαγραμματικά.



Η εταιρεία απαιτεί από τους εσωτερικούς ελεγκτές την πιστοποίηση των ικανοτήτων τους;

Διάγραμμα 10 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 10

Η δεύτερη υποενότητα που αφορά την λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου έχει ως αρχική ερώτηση τον βαθμό στον οποίο οι εσωτερικοί ελεγκτές λειτουργούν με αντικειμενικά κριτήρια.

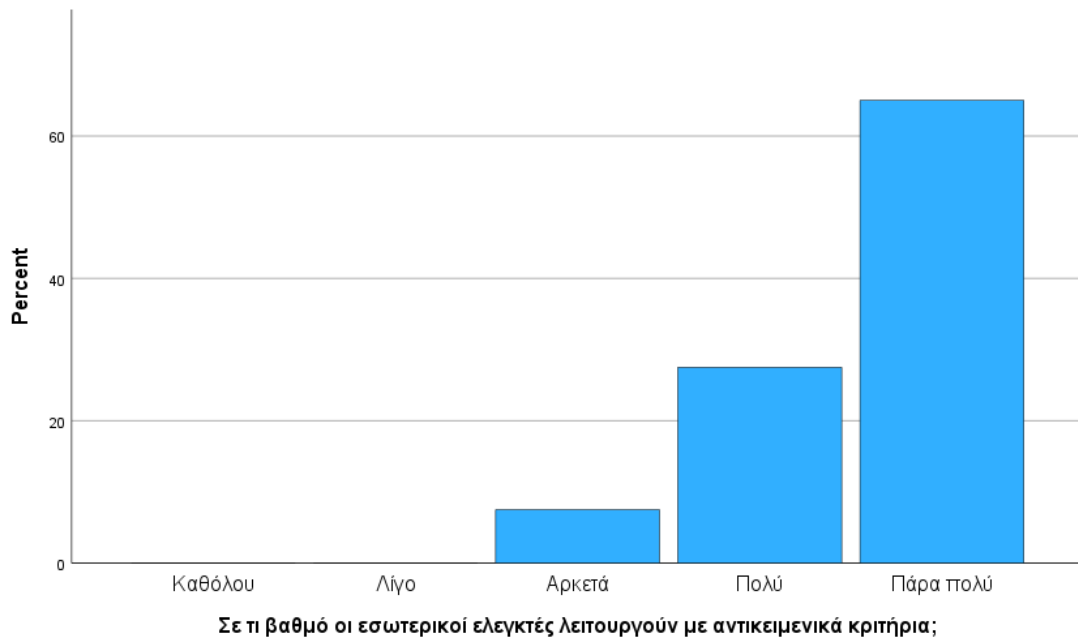
Ερώτηση 11:

Σε τι βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές λειτουργούν με αντικειμενικά κριτήρια;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	3	7.5	7.5	7.5
	Πολύ	11	27.5	27.5	35.0
	Πάρα πολύ	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 11 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 11

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι οι ερωτηθέντες συμφωνούν με την υπόθεση σε ποσοστό 92,5% ενώ ο απόλυτος βαθμός συμφωνίας ανέρχεται σε ποσοστό 65%. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 11 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 11

Ο επόμενος πίνακας παραθέτει τα ποσοστά ανάθεσης εσωτερικών ελέγχων σε υπαλλήλους με την ταυτόχρονη διασφάλιση τήρησης των κανόνων δεοντολογίας.

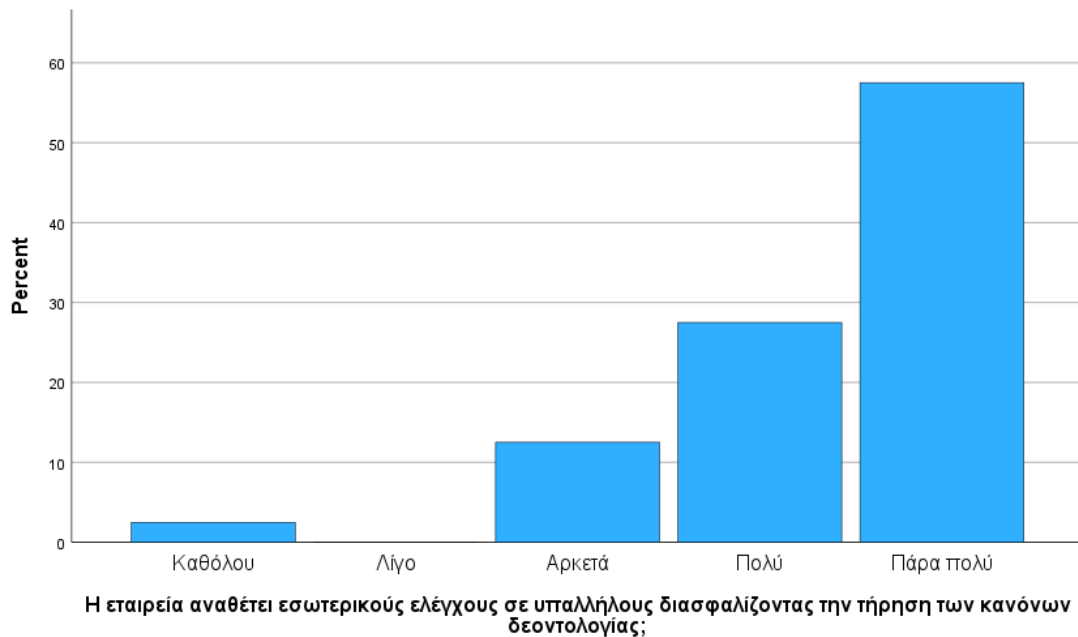
Ερώτηση 12:

Η εταιρεία αναθέτει εσωτερικούς ελέγχους σε υπαλλήλους διασφαλίζοντας την τήρηση των κανόνων δεοντολογίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	2.5	2.5	2.5
	Αρκετά	5	12.5	12.5	15.0
	Πολύ	11	27.5	27.5	42.5
	Πάρα πολύ	23	57.5	57.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 12 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 12

Από τα αποτελέσματα παρατηρούμε την πλήρη τήρηση των κανόνων δεοντολογίας σε ποσοστό 57,5% ενώ σε μέτρια κλίμακα ή λιγότερο αντιστοιχεί το 15%. Η ορθή ανάθεση των εσωτερικών ελέγχων παρουσιάζεται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 12 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 12

Σε συνέχεια της προηγούμενης ερώτησης ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι εταιρείες δεν θα αναθέσουν εσωτερικό έλεγχο σε ελεγκτή ή υπάλληλό όταν υπάρχει ευαίσθητη σχέση (συγγενικά και οικεία πρόσωπα).

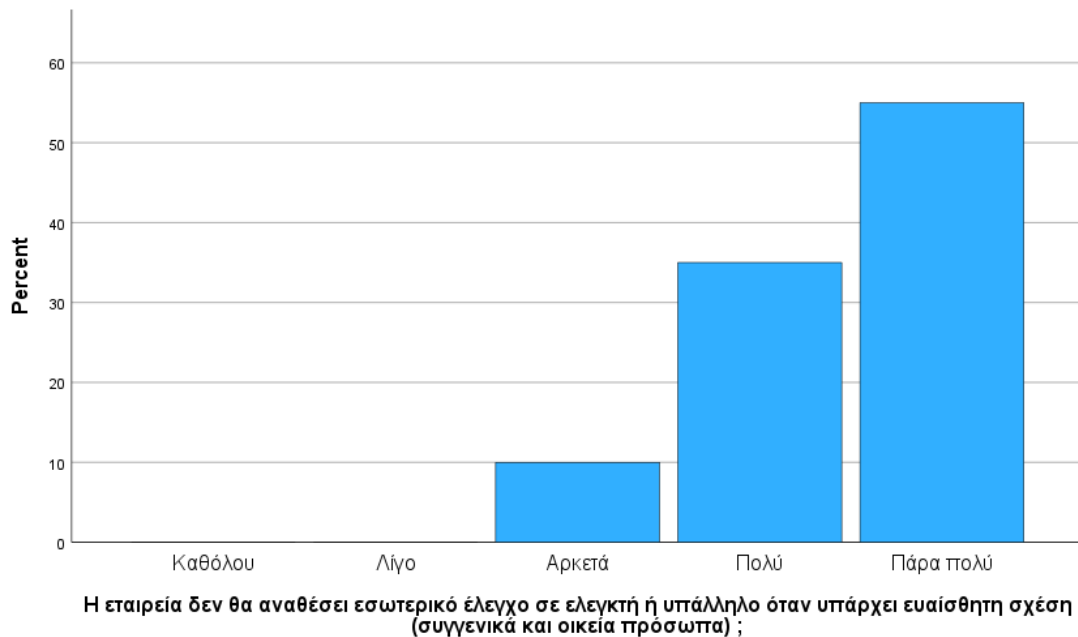
Ερώτηση 13:

Η εταιρεία δεν θα αναθέσει εσωτερικό έλεγχο σε ελεγκτή ή υπάλληλο όταν υπάρχει ευαίσθητη σχέση (συγγενικά και οικεία πρόσωπα) ;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	4	10.0	10.0	10.0
	Πολύ	14	35.0	35.0	45.0
	Πάρα πολύ	22	55.0	55.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 13 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 13

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω δεδομένα η υπόθεση της ερώτησης δεκατρία τηρείται σε μέγιστο βαθμό με ποσοστό 55% ενώ η καθόλου ή σε μικρό βαθμό τήρηση αυτής δεν υφίσταται από καμία εταιρεία της έρευνας. Τα παραπάνω παρατίθενται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 13 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 13

Μέσω της ερώτησης δεκατέσσερα λαμβάνουμε αποτελέσματα για το αν οι εσωτερικοί ελεγκτές κατέχουν υψηλό βαθμό ανεξαρτησίας.

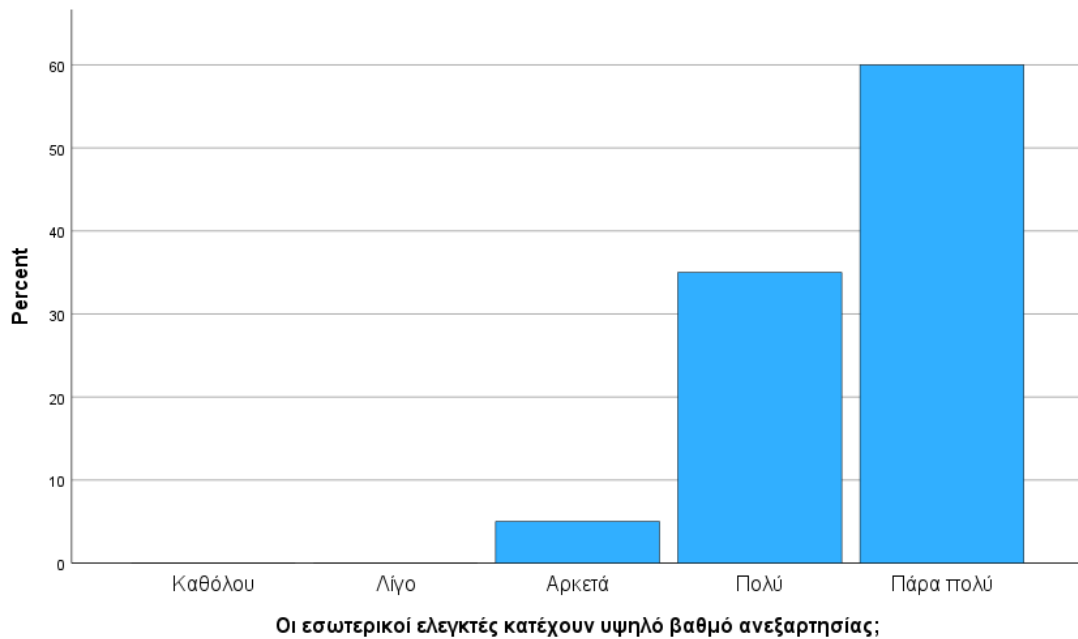
Ερώτηση 14:

ΟΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΥΨΗΛΟ ΒΑΘΜΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	2	5.0	5.0	5.0
	Πολύ	14	35.0	35.0	40.0
	Πάρα πολύ	24	60.0	60.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 14 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 14

Σύμφωνα με τα ευρήματα που παρατίθενται στον παραπάνω πίνακα παρατηρείται 95% ταύτιση με την υπόθεση, όπου το 60% σε απόλυτο βαθμό. Ο υψηλός βαθμός ανεξαρτησίας των εσωτερικών ελεγκτών παρουσιάζεται και διαγραμματικά παρακάτω.



Διάγραμμα 14 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 14

Εν συνεχεία, παρατίθεται πίνακας που περιγράφει τον βαθμό στον οποίο ο εσωτερικός έλεγχος έχει πρόσβαση στις πληροφορίες της οντότητας.

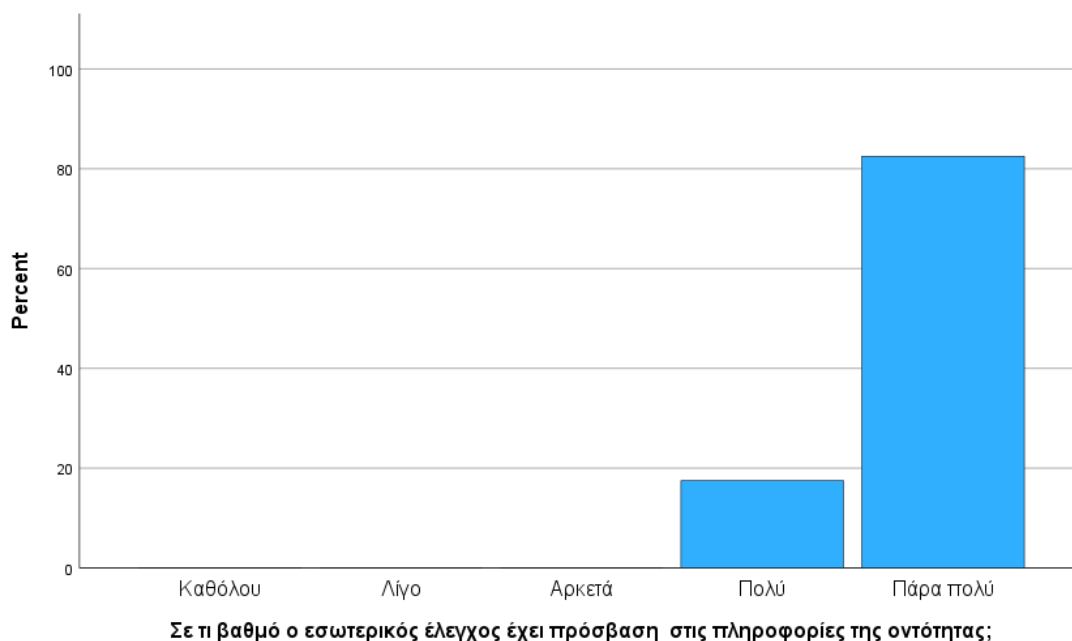
Ερώτηση 15:

Σε τι βαθμό ο εσωτερικός έλεγχος έχει πρόσβαση στις πληροφορίες της οντότητας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	7	17.5	17.5	17.5
	Πάρα πολύ	33	82.5	82.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 15 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 15

Το αποτέλεσμα που προκύπτει υποδεικνύει ότι σε ποσοστό 82,5% υπάρχει πλήρης συμφωνία με την υπόθεση ενώ δεν υφίσταται κάποια απάντηση που να παραπέμπει σε μέτρια ή μικρότερης κλίμακας πρόσβασης του εσωτερικού ελέγχου στις πληροφορίες των εταιρειών. Τα ευρήματα υποτυπώνονται και διαγραμματικά παρακάτω.



Διάγραμμα 15 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 15

Η τελευταία ερώτηση της δεύτερης υποενότητας αφορά την γνώση που κατέχουν οι εργαζόμενοι σχετικά με την αξία του εσωτερικού ελέγχου.

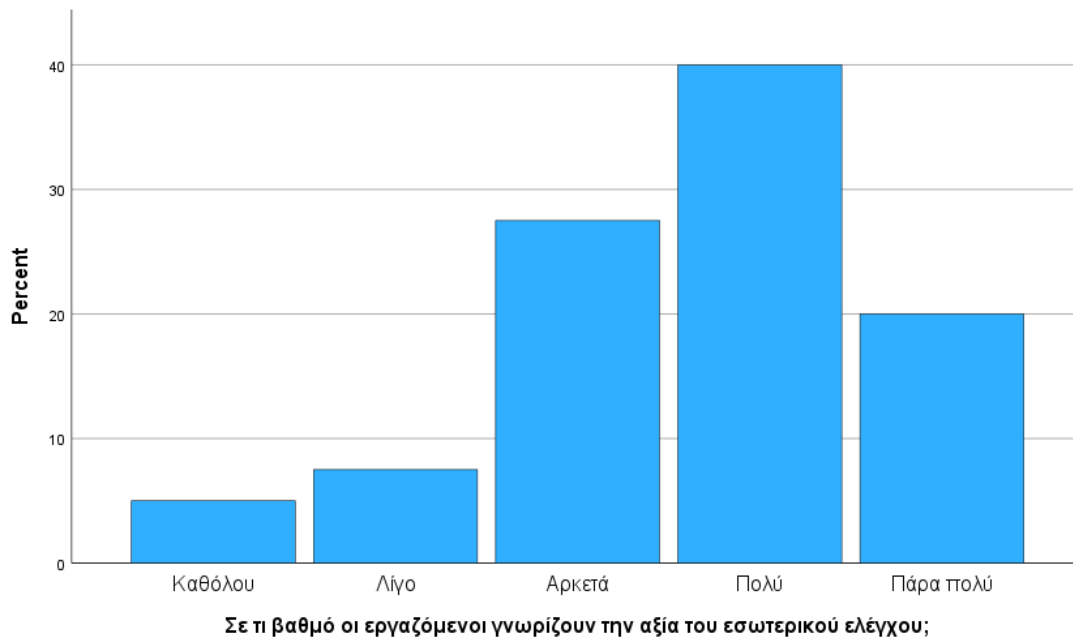
Ερώτηση 16:

Σε τι βαθμό οι εργαζόμενοι γνωρίζουν την αξία του εσωτερικού ελέγχου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	5.0	5.0	5.0
	Λίγο	3	7.5	7.5	12.5
	Αρκετά	11	27.5	27.5	40.0
	Πολύ	16	40.0	40.0	80.0
	Πάρα πολύ	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 16 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 16

Σύμφωνα με τα δεδομένα που εξάγονται από τον ανωτέρω πίνακα σε ποσοστό 40% υπάρχει υψηλή γνώση της αξίας του εσωτερικού ελέγχου από την πλευρά των εργαζομένων των οντοτήτων ενώ μόλις το 5% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι δεν υφίσταται σε οποιοδήποτε βαθμό. Τα στοιχεία παρουσιάζονται και διαγραμματικά παρακάτω.



Διάγραμμα 16 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 16

Η επόμενη υποενοότητα αφορά τον ρόλο της επιτροπής ελέγχου ως παράγοντα που σχετίζεται άμεσα με τον εσωτερικό έλεγχο. Ειδικότερα, στην ερώτηση δεκαεπτά διερευνάτε ο βαθμός στον οποίο η επιτροπή ελέγχου επιτηρεί τα έργα του εσωτερικού ελέγχου.

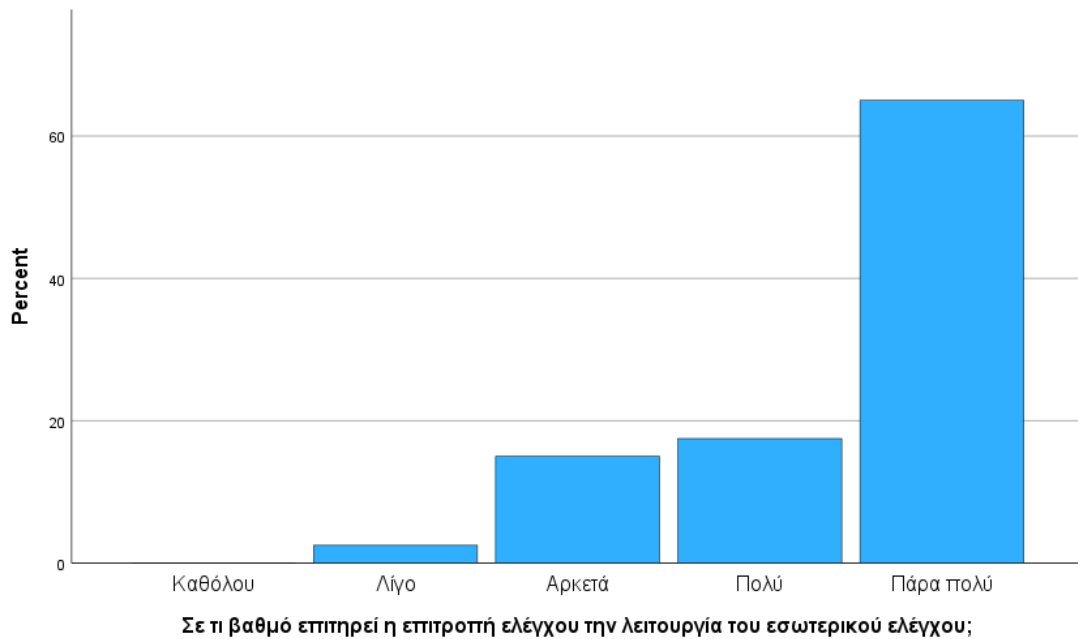
Ερώτηση 17:

Σε τι βαθμό επιτηρεί η επιτροπή ελέγχου την λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	1	2.5	2.5	2.5
	Αρκετά	6	15.0	15.0	17.5
	Πολύ	7	17.5	17.5	35.0
	Πάρα πολύ	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 17 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 17

Από τα αποτελέσματα που υποτυπώνονται στον ανωτέρω πίνακα ξεχωρίζει το 65% που επιδεικνύει την πλήρη εποπτεία της επιτροπής ελέγχου και το μόλις 2,5% που περιγράφει την μικρή ή καθόλου ενασχόληση της επιτροπής. Τα παραπάνω παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 17 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 17

Σε συνέχεια παρουσίασης των αποτελεσμάτων της περιγραφικής στατιστικής παρατίθεται ο πίνακας στον οποίο υποτυπώνεται ο βαθμός στον οποίο θεωρείται ότι η επιτροπή ελέγχου διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις για να ασκήσει τα καθήκοντα της.

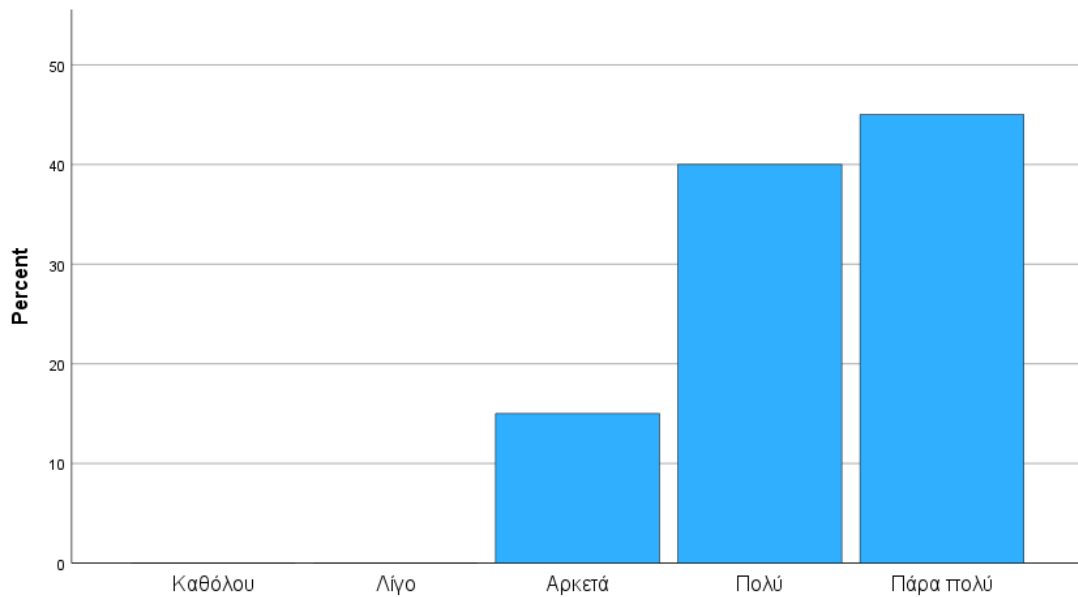
Ερώτηση 18:

Η επιτροπή ελέγχου διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις για την εκτέλεση των καθηκόντων της;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	6	15.0	15.0	15.0
	Πολύ	16	40.0	40.0	55.0
	Πάρα πολύ	18	45.0	45.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 18 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 18

Σύμφωνα με τα παραπάνω οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι η επιτροπή ελέγχου διαθέτει σε υψηλό και πολύ υψηλό βαθμό τις απαραίτητες γνώσεις με ποσοστά αντίστοιχα 40% και 45%. Τα παραπάνω αποτελέσματα παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Η επιτροπή ελέγχου διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις για την εκτέλεση των καθηκόντων της;

Διάγραμμα 18 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 18

Στην επόμενη ερώτηση διερευνάται η συχνότητα συναντήσεως της επιτροπή ελέγχου με τον επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου.

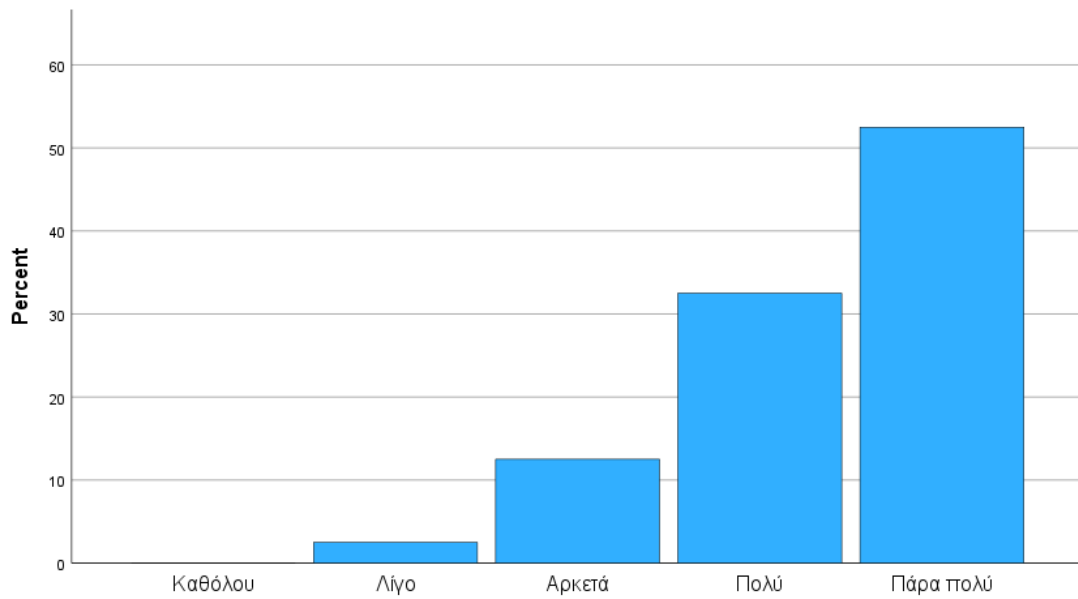
Ερώτηση 19:

Η επιτροπή ελέγχου έχει τακτικές συναντήσεις με τον επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	1	2.5	2.5	2.5
	Αρκετά	5	12.5	12.5	15.0
	Πολύ	13	32.5	32.5	47.5
	Πάρα πολύ	21	52.5	52.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 19 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 19

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι στις μισές περίπου εταιρείες σε ποσοστό 52,5% υφίστανται τακτικές συναντήσεις ενώ το 12,5% θεωρεί ότι υφίστανται σε μέτρια κλίμακα. Τα παραπάνω αποτελέσματα παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Η επιτροπή ελέγχου έχει τακτικές συναντήσεις με τον επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου;

Διάγραμμα 19 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 19

Μέσω της επόμενης ερώτησης διερευνάται ο βαθμός αξιοποίησης των αναφορών του εσωτερικού ελέγχου από την επιτροπή ελέγχου ως προς την επίλυση παρατυπιών.

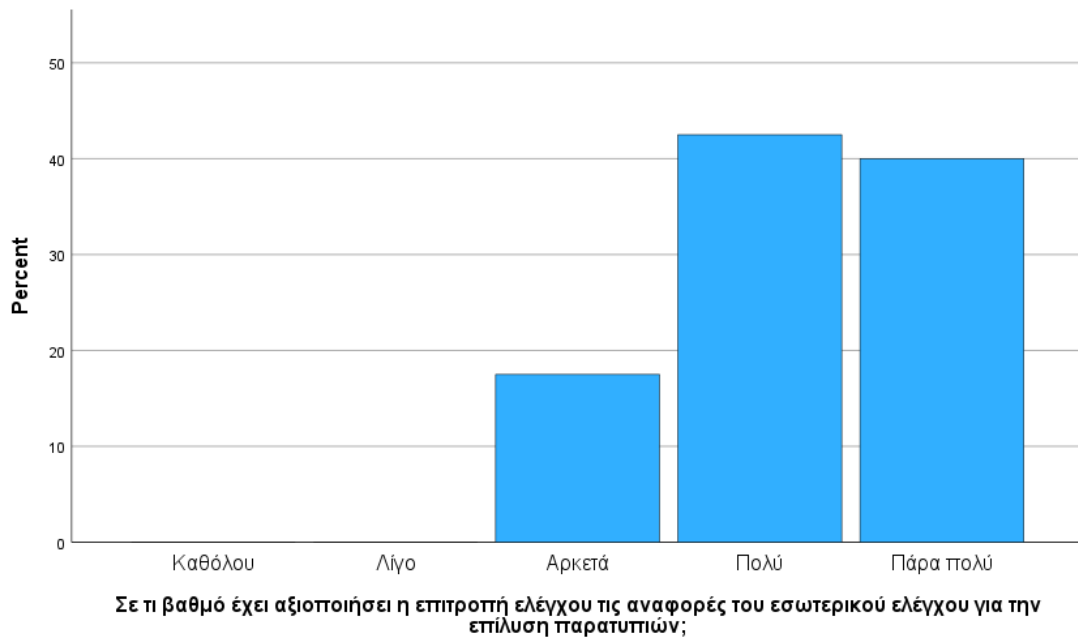
Ερώτηση 20:

Σε τι βαθμό έχει αξιοποιήσει η επιτροπή ελέγχου τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για την επίλυση παρατυπιών;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	7	17.5	17.5	17.5
	Πολύ	17	42.5	42.5	60.0
	Πάρα πολύ	16	40.0	40.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 20 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 20

Το μεγαλύτερο ποσοστό του παραπάνω πίνακα ύψους 42,5% υποδεικνύει υψηλό βαθμό αξιοποίησης των αναφορών του εσωτερικού ελέγχου ενώ δεν υφίστανται παρατηρήσεις για καθόλου ή λίγη χρησιμότητα αυτών. Τα δεδομένα παρουσιάζονται και διαγραμματικά ως ακολούθως.



Διάγραμμα 20 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 20

Σε συνέχεια της επίλυσης παρατυπιών μέσω των αναφορών του εσωτερικού ελέγχου προς την επιτροπή, στην ερώτηση εικοσιένα διερευνάται ο βαθμός συνεισφοράς αυτών στην εξέλιξη των εταιρειών.

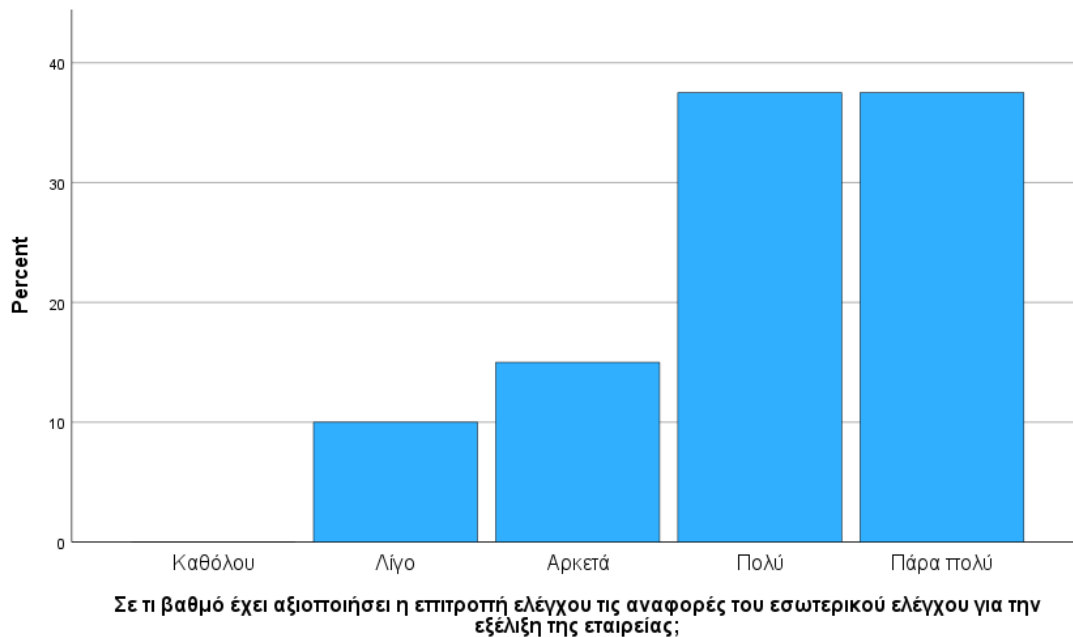
Ερώτηση 21:

Σε τι βαθμό έχει αξιοποιήσει η επιτροπή ελέγχου τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για την εξέλιξη της εταιρείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	4	10.0	10.0	10.0
	Αρκετά	6	15.0	15.0	25.0
	Πολύ	15	37.5	37.5	62.5
	Πάρα πολύ	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 21 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 21

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ως υψηλότερο ποσοστό το 37,5% που αφορά τόσο τη μεγάλη όσο και την πολύ μεγάλη αξιοποίηση των αναφορών για την εξέλιξη των εταιρειών ενώ μόλις το 10% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η υπόθεση αυτή υφίσταται σε μικρό βαθμό. Τα στοιχεία αυτά παρατίθενται και διαγραμματικά παρακάτω.



Διάγραμμα 21 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 21

Επιπλέον των ερωτήσεων είκοσι και εικοσιένα στο τέλος της τρίτης υποενότητας διερευνάται η αξιοποίηση των αναφορών του εσωτερικού ελέγχου από την επιτροπή ελέγχου ως προς την αντιμετώπιση περιπτώσεων διαφθοράς.

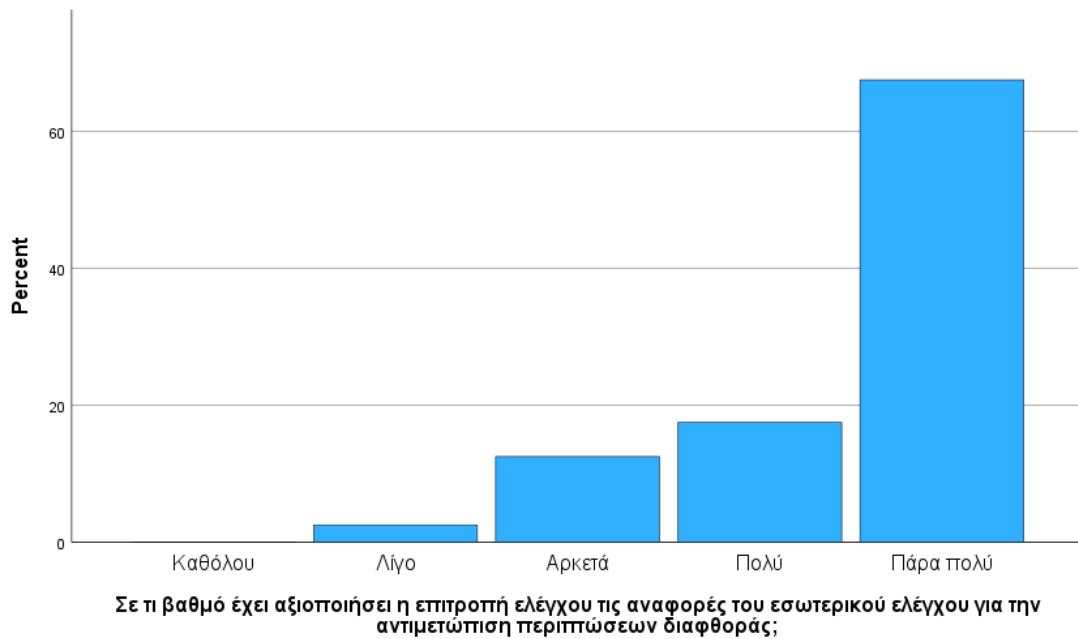
Ερώτηση 22:

Σε τι βαθμό έχει αξιοποιήσει η επιτροπή ελέγχου τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για την αντιμετώπιση περιπτώσεων διαφθοράς;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	1	2.5	2.5	2.5
	Αρκετά	5	12.5	12.5	15.0
	Πολύ	7	17.5	17.5	32.5
	Πάρα πολύ	27	67.5	67.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 22 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 22

Παρατηρείται ότι το 67,5% των ερωτηθέντων συμφωνεί σε πολύ υψηλό βαθμό με την υπόθεση της ερώτησης ενώ μόλις το 2,5% θεωρεί μικρή τη συνεισφορά των αναφορών ως προς την αντιμετώπιση περιπτώσεων διαφθοράς. Τα παραπάνω παρατίθενται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 22 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 22

Στην τελευταία υποενότητα του Β μέρους του ερωτηματολογίου παρατίθενται ερωτήσεις σχετικές με το τμήμα εσωτερικού ελέγχου. Ειδικότερα, στην ερώτηση είκοσι τρία διερευνάται η στελέχωση του τμήματος εσωτερικού ελέγχου σε σχέση με το μέγεθος της οντότητας.

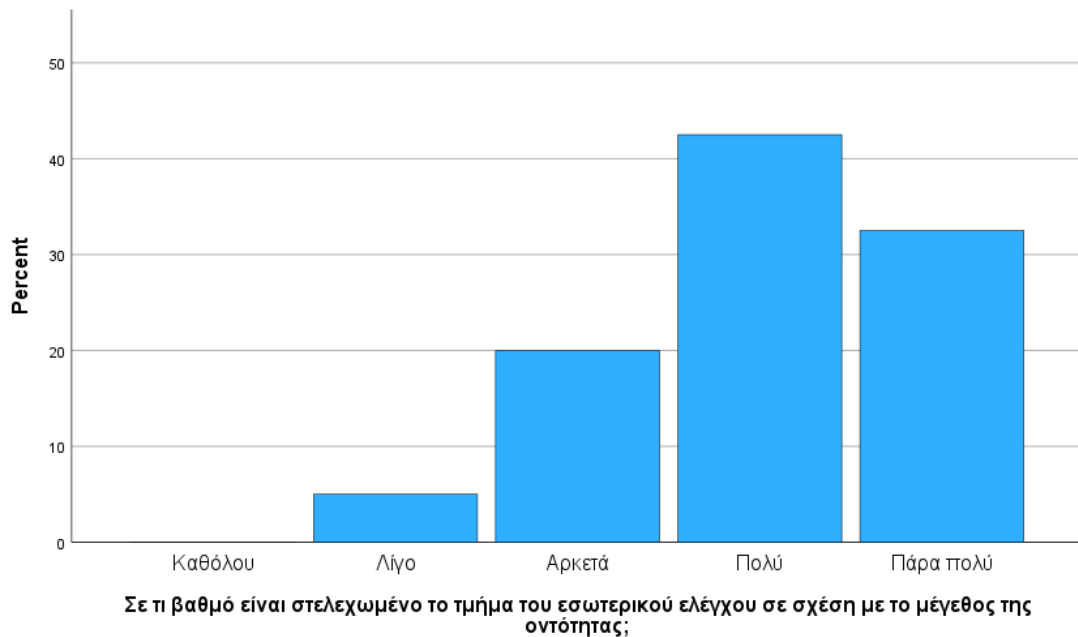
Ερώτηση 23:

Σε τι βαθμό είναι στελεχωμένο το τμήμα του εσωτερικού ελέγχου σε σχέση με το μέγεθος της οντότητας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	5.0	5.0	5.0
	Αρκετά	8	20.0	20.0	25.0
	Πολύ	17	42.5	42.5	67.5
	Πάρα πολύ	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 23 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 23

Σε ποσοστό 75% οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι τα τμήματα εσωτερικού ελέγχου είναι πολύ ή πάρα πολύ στελεχωμένα σε σχέση με το αντίστοιχο μέγεθος της οντότητας τους ενώ το 20% θεωρεί ότι το παραπάνω ισχύει σε μέτριο βαθμό. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 23 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 23

Στην επόμενη ερώτηση αναζητείται ο βαθμός στον οποίο οι διαθέσιμοι πόροι είναι επαρκείς για την εκτέλεση του έργου του εσωτερικού ελέγχου.

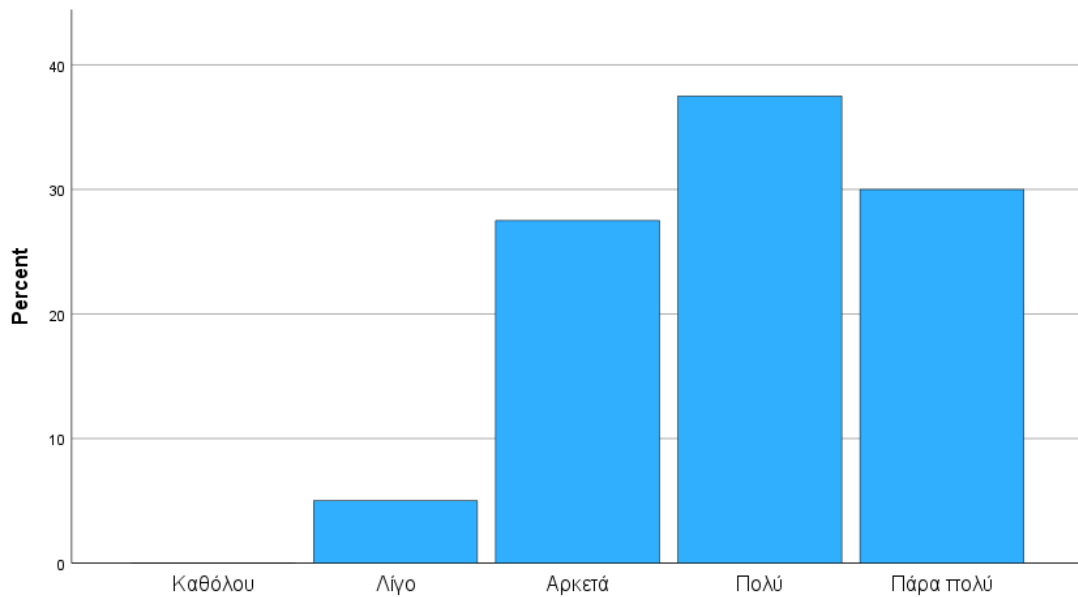
Ερώτηση 24:

Διατίθενται πόροι ικανοί για την πραγματοποίηση του σκοπού του τμήματος εσωτερικού ελέγχου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	5.0	5.0	5.0
	Αρκετά	11	27.5	27.5	32.5
	Πολύ	15	37.5	37.5	70.0
	Πάρα πολύ	12	30.0	30.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 24 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 24

Από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον παραπάνω πίνακα οι ερωτηθέντες απάντησαν σε ποσοστό 27,5% ότι διατίθενται πόροι σε μέτρια κλίμακα ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξης του 37,5% θεωρεί ότι σε υψηλό βαθμό διατίθενται ικανοί πόροι για την εκτέλεση του έργου του εσωτερικού ελέγχου. Τα δεδομένα παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Διατίθενται πόροι ικανοί για την πραγματοποίηση του σκοπού του τμήματος εσωτερικού ελέγχου;

Διάγραμμα 24 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 24

Εφόσον εξετάστηκαν το μέγεθος και οι πόροι του τμήματος εσωτερικού ελέγχου στην επόμενη ερώτηση μελετάτε η πραγματοποίηση των εσωτερικών ελέγχων στα διάφορα τμήματα των εταιρειών από διαφορετικό κάθε φορά ελεγκτή.

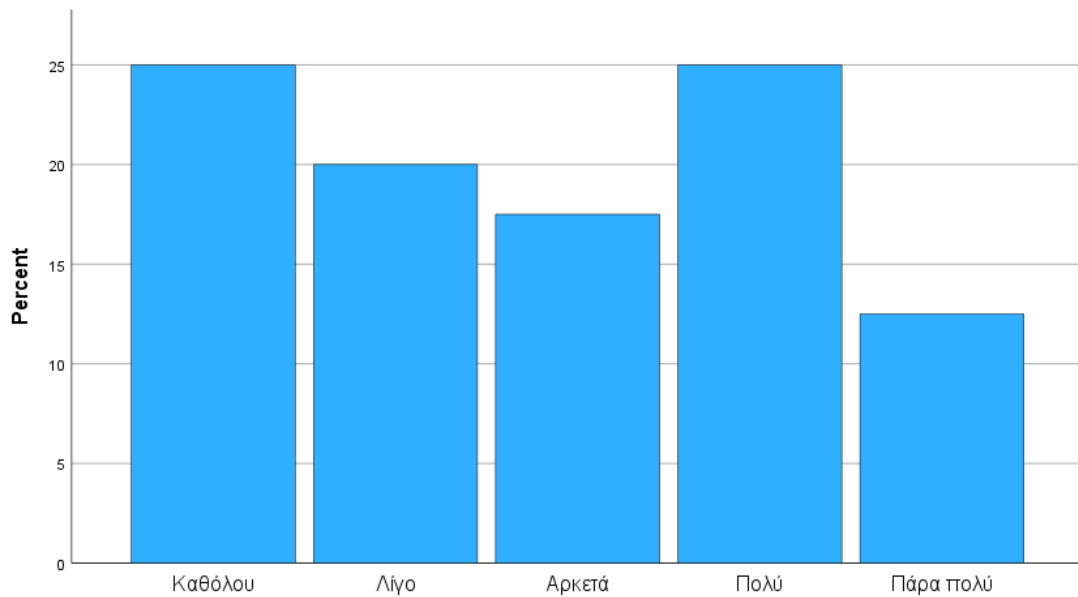
Ερώτηση 25:

Σε τι βαθμό τμήματα της εταιρείας ελέγχονται από διαφορετικό κάθε φορά εσωτερικό ελεγκτή;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	10	25.0	25.0	25.0
	Λίγο	8	20.0	20.0	45.0
	Αρκετά	7	17.5	17.5	62.5
	Πολύ	10	25.0	25.0	87.5
	Πάρα πολύ	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 25 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 25

Απόρροια του παραπάνω πίνακα είναι διαφορετικότητα που παρατηρείται μεταξύ των συμμετεχόντων στην έρευνα όπου το 45% θεωρεί ότι υφίσταται λίγη ή καθόλου εναλλαγή των εσωτερικών ελεγκτών ενώ το 37,5% στον αντίποδα υποστηρίζει ότι εκτελείται η εναλλαγή των ελέγχων σε υψηλό ή και πολύ υψηλό βαθμό. Τα παραπάνω αποτελέσματα παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Σε τι βαθμό τμήματα της εταιρείας ελέγχονται από διαφορετικό κάθε φορά εσωτερικό ελεγκτή;

Διάγραμμα 25 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 25

Επιπρόσθετα, διερευνάται στην ερώτηση είκοσι έξι ο βαθμός στον οποίο υπάρχει κυκλικότητα στο προσωπικό του εσωτερικού ελέγχου.

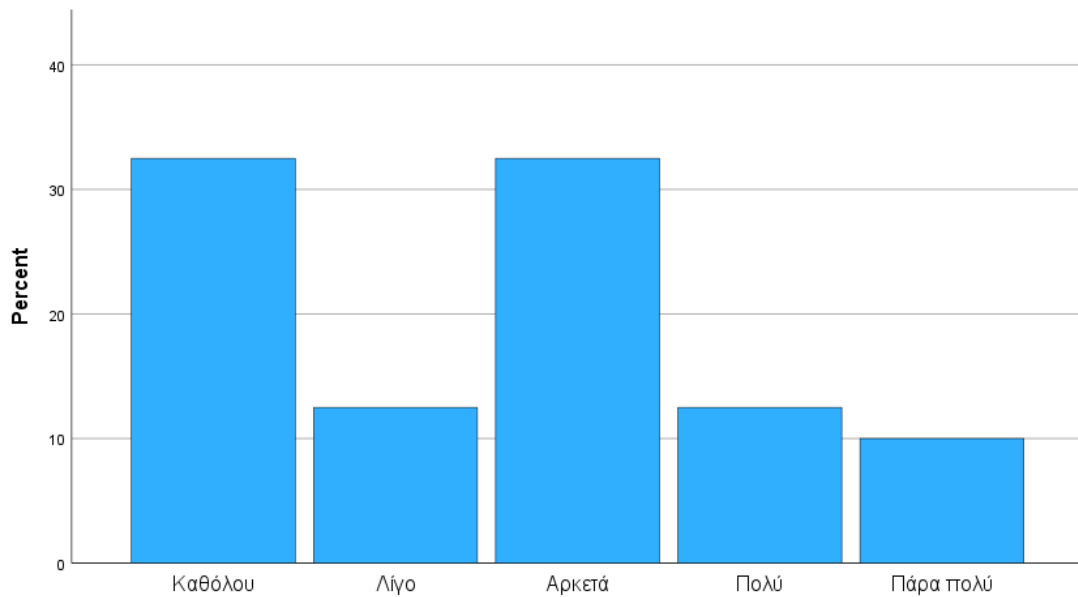
Ερώτηση 26:

Σε τι βαθμό υπάρχει εναλλαγή του προσωπικού του τμήματος εσωτερικού ελέγχου (κυκλικότητα);

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	13	32.5	32.5	32.5
	Λίγο	5	12.5	12.5	45.0
	Αρκετά	13	32.5	32.5	77.5
	Πολύ	5	12.5	12.5	90.0
	Πάρα πολύ	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 26 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 26

Από τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα τα μεγαλύτερα ποσοστά ύψους 32,5% παρατηρούνται τόσο στην έλλειψη εναλλαγής του προσωπικού όσο και σε περιπτώσεις μέτριας κλίμακας κυκλικότητας του προσωπικού των εταιρειών. Τα δεδομένα παρατίθενται και διαγραμματικά.



Σε τι βαθμό υπάρχει εναλλαγή του προσωπικού του τμήματος εσωτερικού ελέγχου (κυκλικότητα);

Διάγραμμα 26 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 26

Στη συνέχεια, στην ερώτηση είκοσι επτά εξετάζεται ο βαθμός εφαρμογής εκ μέρους των εταιρειών των διεθνών προτύπων εσωτερικού ελέγχου.

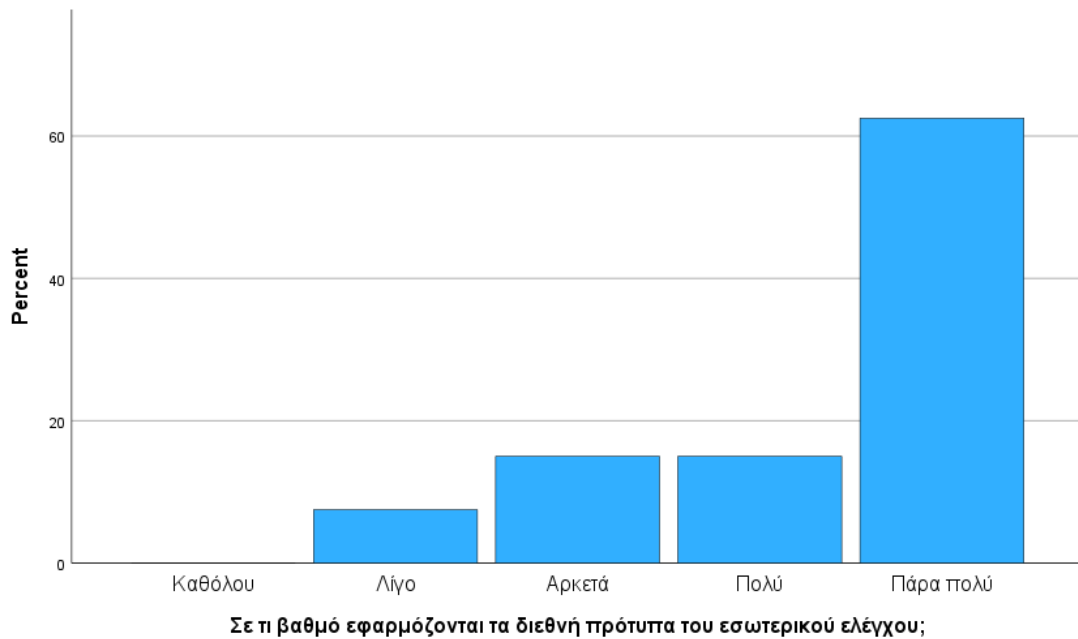
Ερώτηση 27:

Σε τι βαθμό εφαρμόζονται τα διεθνή πρότυπα του εσωτερικού ελέγχου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	7.5	7.5	7.5
	Αρκετά	6	15.0	15.0	22.5
	Πολύ	6	15.0	15.0	37.5
	Πάρα πολύ	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 27 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 27

Από τον παραπάνω πίνακα ξεχωρίζει ως μεγαλύτερο ποσοστό το 62,5% που υποδεικνύει έναν πολύ υψηλό βαθμό εφαρμογής των διεθνών προτύπων εσωτερικού ελέγχου ενώ μόλις το 7,5% παρουσιάζει μικρό βαθμό εφαρμογής τους. Τα αποτελέσματα παρατίθενται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 27 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 27

Η τελευταία ερώτηση της ενότητας αφορά το βαθμό στον οποίο οι οντότητες λαμβάνουν συμβουλές εμπειρογνομόνων ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων του τμήματος εσωτερικού ελέγχου.

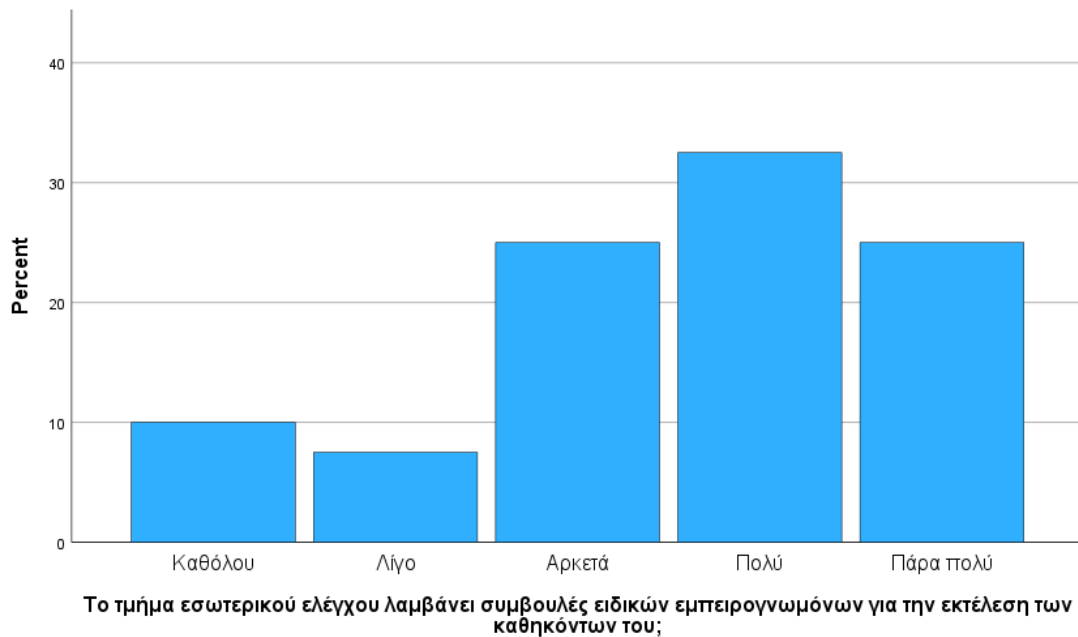
Ερώτηση 28:

Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου λαμβάνει συμβουλές ειδικών εμπειρογνομόνων για την εκτέλεση των καθηκόντων του;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	10.0	10.0	10.0
	Λίγο	3	7.5	7.5	17.5
	Αρκετά	10	25.0	25.0	42.5
	Πολύ	13	32.5	32.5	75.0
	Πάρα πολύ	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 28 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 28

Από τα δεδομένα του παραπάνω πίνακα προκύπτει ως μεγαλύτερο ποσοστό το 32,5% που υποδεικνύει ότι οι εταιρείες λαμβάνουν σε υψηλό βαθμό την συμβουλή εμπειρογνομόνων ενώ το 10% δεν επιζητεί καθόλου τις συμβουλές των ειδικών. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 28 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 28

5.2.2. Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου

Στο Γ μέρος του ερωτηματολογίου παρατίθενται ερωτήσεις που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου.

Πιο συγκεκριμένα, στην ερώτηση είκοσι εννέα διερευνάται ο βαθμός στον οποίο θεωρούν οι ερωτηθέντες ότι υφίστανται αδυναμίες στην λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου.

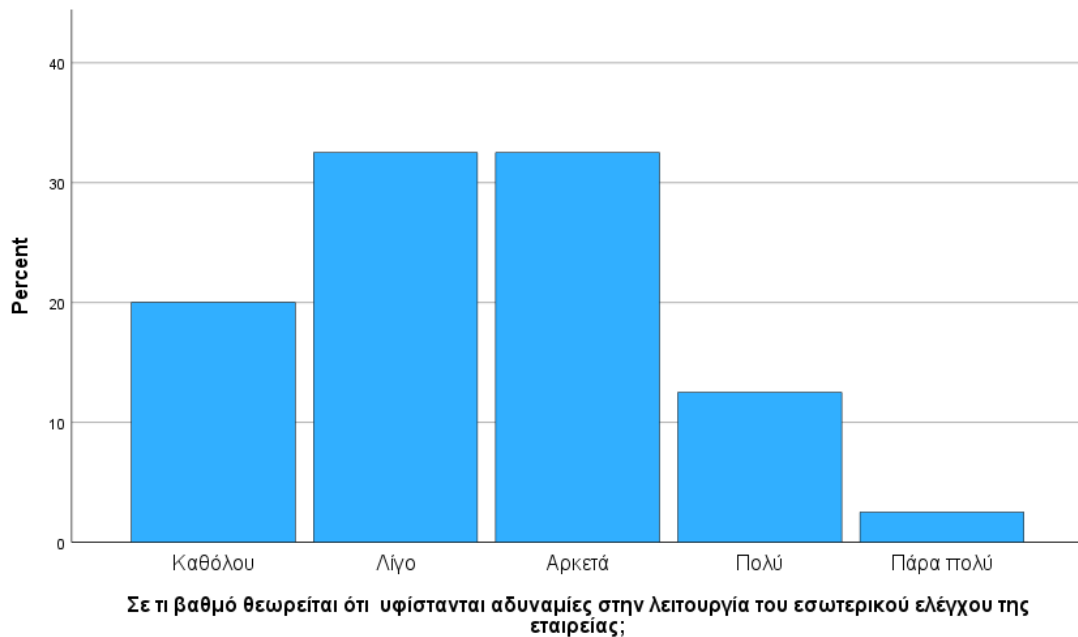
Ερώτηση 29:

Σε τι βαθμό θεωρείται ότι υφίστανται αδυναμίες στην λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου της εταιρείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	8	20.0	20.0	20.0
	Λίγο	13	32.5	32.5	52.5
	Αρκετά	13	32.5	32.5	85.0
	Πολύ	5	12.5	12.5	97.5
	Πάρα πολύ	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 29 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 29

Σε ποσοστό 32,5% προκύπτει ότι υφίστανται αδυναμίες σε μικρό ή μέτριο βαθμό στις εταιρείες της έρευνας. Αντίθετα, πάρα πολλές αδυναμίες θεωρείται ότι υπάρχουν μόνο από το 2,5% του συνόλου. Τα αποτελέσματα παρατίθενται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 29 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 29

Μετά τα αποτελέσματα για τις αδυναμίες του εσωτερικού ελέγχου στην ερώτηση τριάντα διερευνάται η αποτελεσματικότητα του τμήματος εσωτερικού ελέγχου.

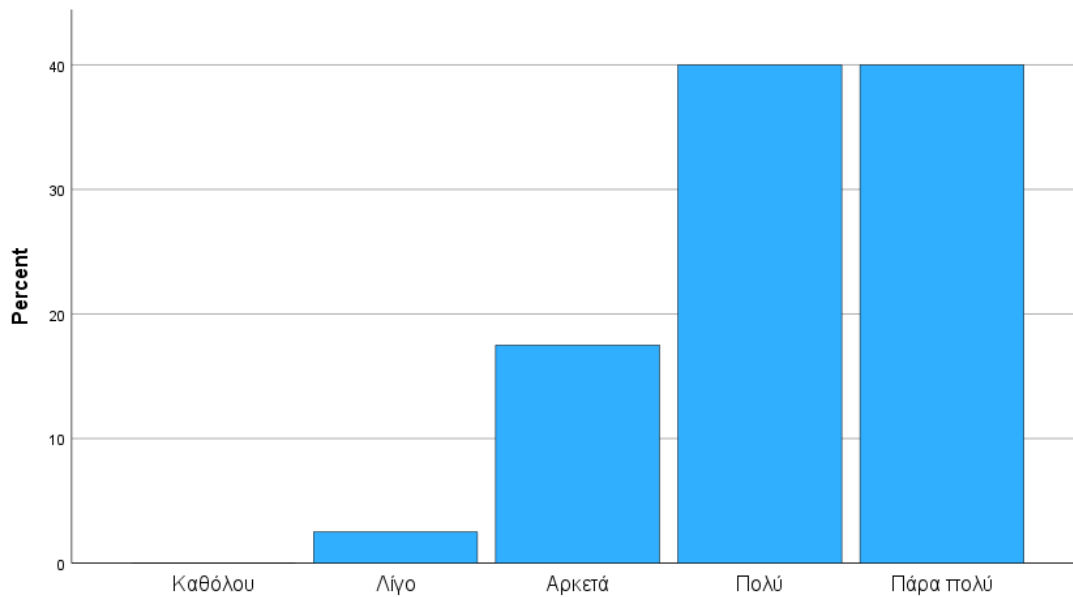
Ερώτηση 30:

Σε τι βαθμό θεωρείται ότι τμήμα εσωτερικού ελέγχου λειτουργεί αποτελεσματικά;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	1	2.5	2.5	2.5
	Αρκετά	7	17.5	17.5	20.0
	Πολύ	16	40.0	40.0	60.0
	Πάρα πολύ	16	40.0	40.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 30 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 30

Από τον παραπάνω πίνακα είναι εμφανής η άποψη των ερωτηθέντων για την πολύ και πάρα πολύ αποτελεσματική λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου αντίστοιχα με ποσοστά 40%. Αντίθετα μόνο το 2,5% θεωρεί μικρό το βαθμό αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου. Τα παραπάνω δεδομένα παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Σε τι βαθμό θεωρείται ότι τμήμα εσωτερικού ελέγχου λειτουργεί αποτελεσματικά;

Διάγραμμα 30 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 30

Στην ερώτηση τριάντα ένα εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο η ομάδα του εσωτερικού ελέγχου είναι ικανή να εντοπίσει τις υπάρχουσες αδυναμίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

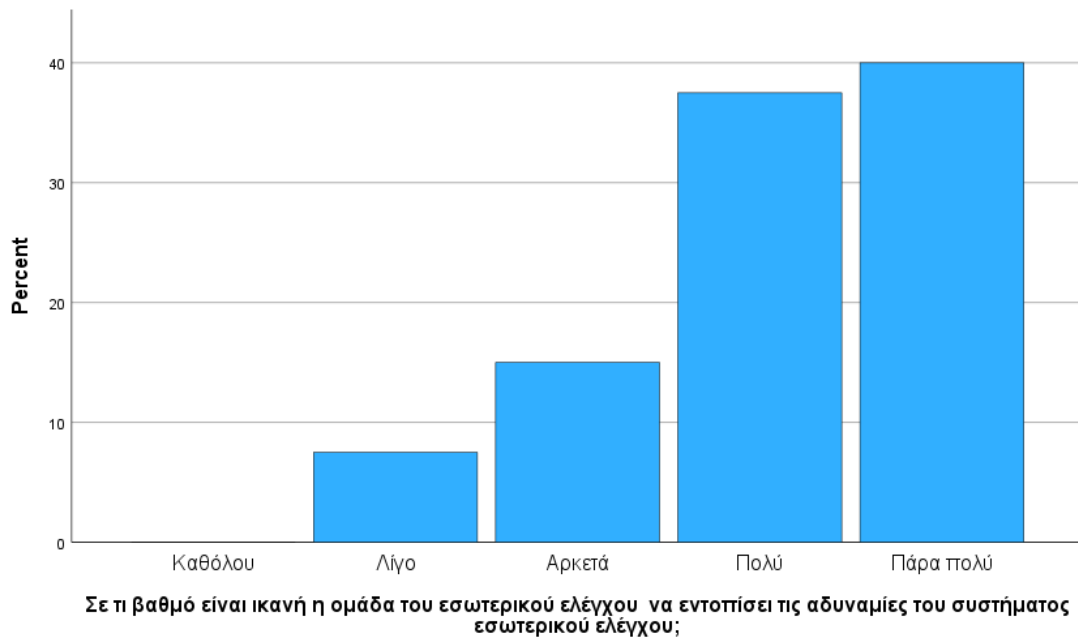
Ερώτηση 31:

Σε τι βαθμό είναι ικανή η ομάδα του εσωτερικού ελέγχου να εντοπίσει τις αδυναμίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	7.5	7.5	7.5
	Αρκετά	6	15.0	15.0	22.5
	Πολύ	15	37.5	37.5	60.0
	Πάρα πολύ	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 31 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 31

Σε ποσοστό 77,5% θεωρούνται ικανές σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό οι ομάδες του εσωτερικού ελέγχου στην ανίχνευση των αδυναμιών του συστήματος. Μόλις το 7,5% υποστηρίζει την αντίθετη άποψη. Τα αποτελέσματα παρατίθενται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 31 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 31

Επιπρόσθετα του εντοπισμού των αδυναμιών, διερευνάται στην ερώτηση τριάντα δύο ο βαθμός στον οποίο η ομάδα του εσωτερικού ελέγχου είναι ικανή να βελτιώσει το σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

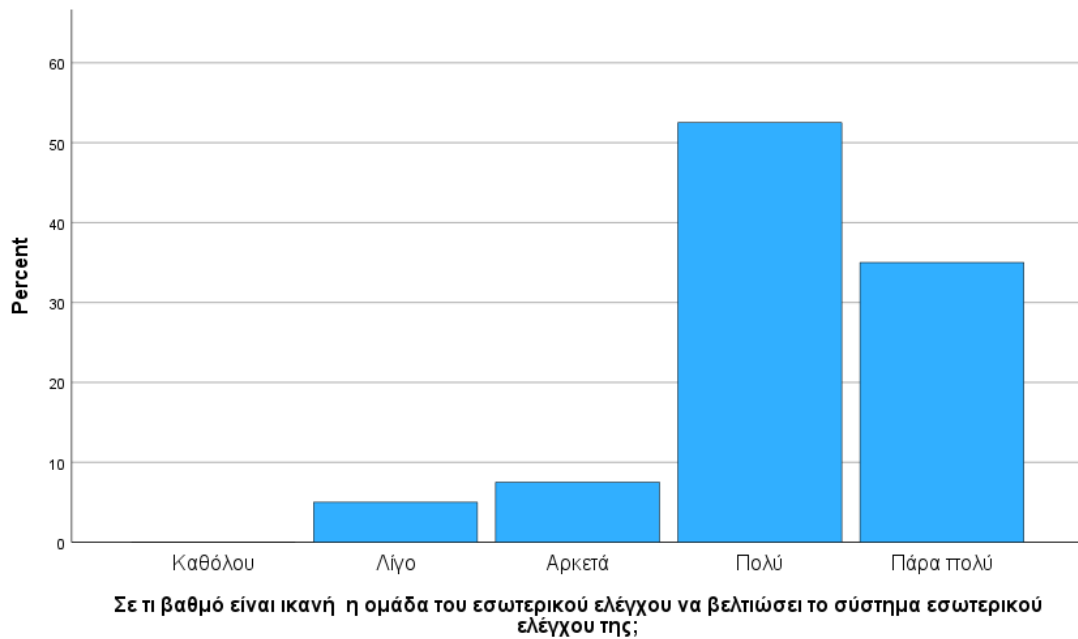
Ερώτηση 32:

Σε τι βαθμό είναι ικανή η ομάδα του εσωτερικού ελέγχου να βελτιώσει το σύστημα εσωτερικού ελέγχου της;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	5.0	5.0	5.0
	Αρκετά	3	7.5	7.5	12.5
	Πολύ	21	52.5	52.5	65.0
	Πάρα πολύ	14	35.0	35.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Πίνακας 32 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 32

Από τον ανωτέρω πίνακα συμπεραίνουμε ότι το 52,5%, ήτοι περί τις μισές εταιρείες θεωρούνται από τους ερωτηθέντες ότι κατέχουν σε υψηλό βαθμό ικανές ομάδες εσωτερικού ελέγχου για την βελτίωση των αντίστοιχων συστημάτων τους. Σε ποσοστό 12,5% ανέρχονται συνολικά όσοι θεωρούν ότι υπάρχει μέτριος ή λιγότερος βαθμός ικανότητας στο ζητούμενο της ερώτησης. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 32 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 32

Στην ερώτηση τριάντα τρία, οι ερωτηθέντες απάντησαν σχετικά με το βαθμό στον οποίο η εταιρεία ακούει τις γνώμες των εργαζομένων.

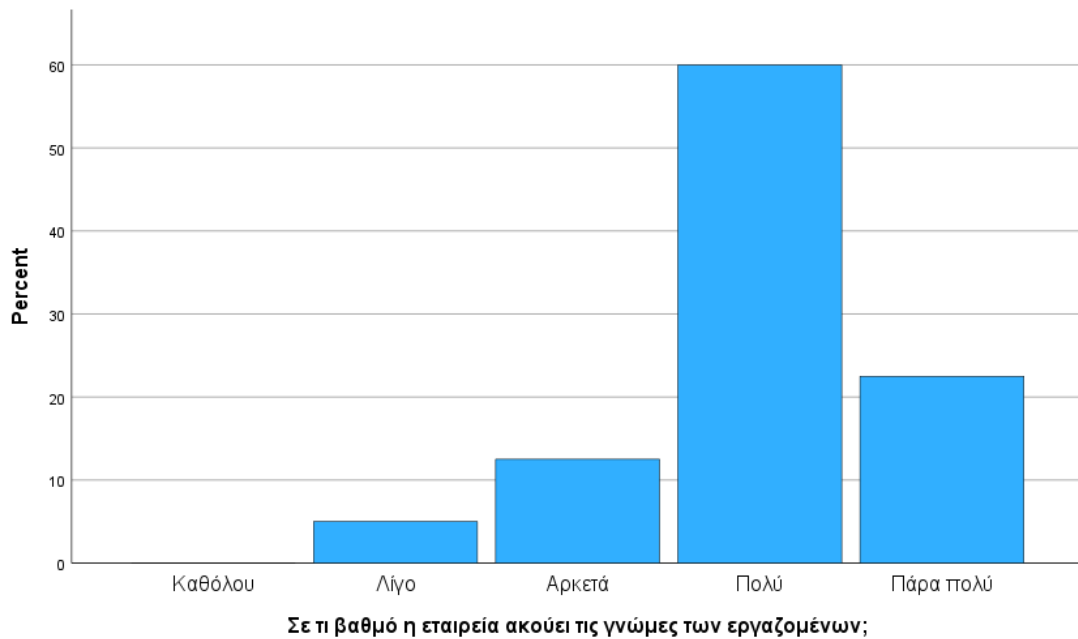
Ερώτηση 33:

Σε τι βαθμό η εταιρεία ακούει τις γνώμες των εργαζομένων;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	5.0	5.0	5.0
	Αρκετά	5	12.5	12.5	17.5
	Πολύ	24	60.0	60.0	77.5
	Πάρα πολύ	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 33 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 33

Σε ποσοστό 60% θεωρείται ότι λαμβάνεται σε υψηλό βαθμό υπόψη οι γνώμες των εργαζομένων από τις εταιρείες, ενώ μόνο το 5% αντιστοιχεί στην αντίθετη πλευρά. Τα στοιχεία αυτά παρατίθενται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 33 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 33

Στην επόμενη ερώτηση, διερευνάται ο βαθμός συνεισφοράς του εσωτερικού ελέγχου στην αποτελεσματικότητα της εταιρείας.

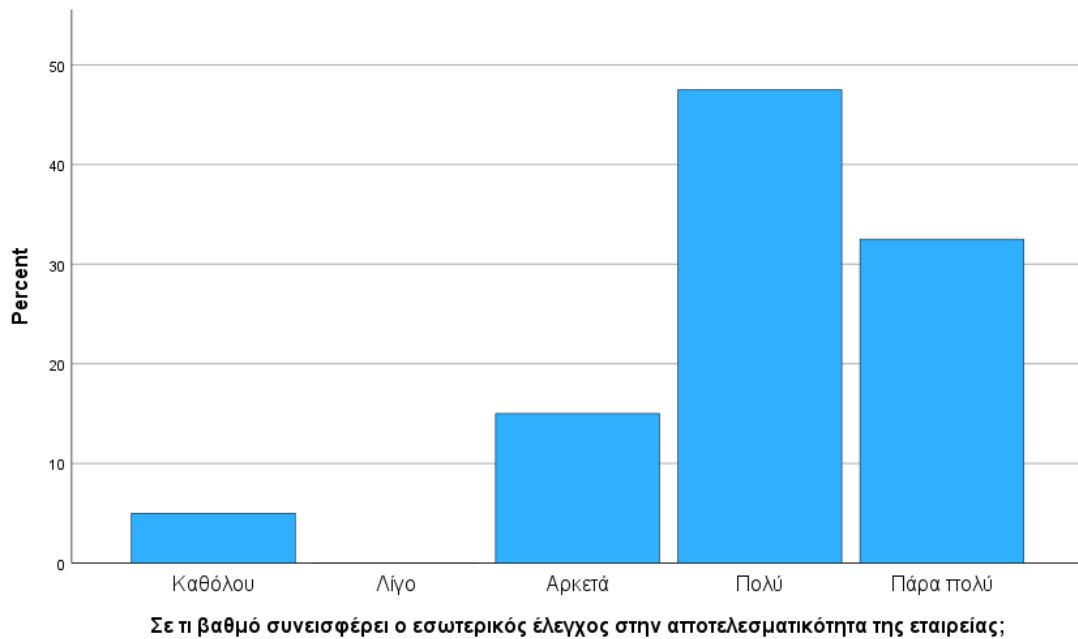
Ερώτηση 34:

Σε τι βαθμό συνεισφέρει ο εσωτερικός έλεγχος στην αποτελεσματικότητα της εταιρείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	5.0	5.0	5.0
	Αρκετά	6	15.0	15.0	20.0
	Πολύ	19	47.5	47.5	67.5
	Πάρα πολύ	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 34 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 34

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα θεωρεί ότι ο εσωτερικός έλεγχος συνεισφέρει σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της εταιρείας σε ποσοστό αθροιστικά 80%. Στον αντίποδα, μόλις το 5% υποστηρίζει ότι δεν προσδίδει καθόλου στον σκοπό αυτό. Τα παραπάνω δεδομένα παρουσιάζονται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 34 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 34

Στην τέλος του ερωτηματολογίου ζητείται ο βαθμός στον οποίο η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συνεισφέρει στην επίτευξη της αύξησης της αξίας της εταιρείας.

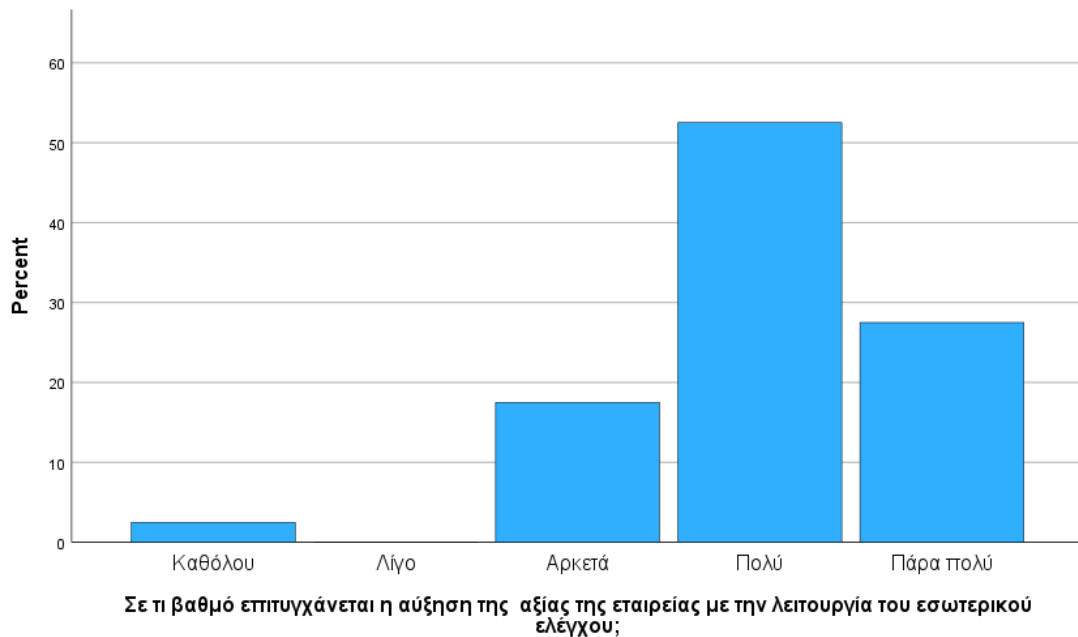
Ερώτηση 35:

Σε τι βαθμό επιτυγχάνεται η αύξηση της αξίας της εταιρείας με την λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	2.5	2.5	2.5
	Αρκετά	7	17.5	17.5	20.0
	Πολύ	21	52.5	52.5	72.5
	Πάρα πολύ	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Πίνακας 35 - Περιγραφικά στατιστικά ερώτησης 35

Όπως και στα αποτελέσματα της προηγούμενης ερώτησης το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συνεισφέρει σε υψηλό και πολύ υψηλό ποσοστό αθροιστικά 80%. Τα αποτελέσματα παρατίθενται και διαγραμματικά.



Διάγραμμα 35 - Διάγραμμα ράβδων ερώτησης 35

5.3 Αποτελέσματα ανάλυσης παλινδρόμησης

Σε αυτό το σημείο της έρευνας θα ορίσουμε ως εξαρτημένη μεταβλητή την «Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου» (V – ερωτήσεις 29-35) και θα εξετάσουμε το βαθμό στον οποίο επηρεάζεται από τις ανεξάρτητες μας μεταβλητές. Αυτές ορίζονται ως ακολούθως:

- i. «Ικανότητες εσωτερικού ελεγκτή» (V1 – ερωτήσεις 6-10)
- ii. «Αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία εσωτερικού ελεγκτή» (V2 – ερωτήσεις 11,14)
- iii. «Σχέση επιτροπής ελέγχου και εσωτερικού ελέγχου» (V3 – ερωτήσεις 17-22)
- iv. «Μέγεθος τμήματος εσωτερικού ελέγχου» (V4 – ερωτήσεις 23-28)

Σε πρώτο επίπεδο θα εκτελεστεί έλεγχος της αξιοπιστίας για τις επιμέρους κατηγορίες ερωτήσεων με την χρήση του Δείκτη Cronbach A. Ο συγκεκριμένος δείκτης αφορά τον βαθμό συνέπειας μιας μέτρησης (Παπαϊωάννου και συν., 2016) . Εφόσον τα αποτελέσματα του δείκτη για κάθε μεταβλητή είναι μεγαλύτερα του 0,7 τότε η κλίμακα των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου θεωρείται αποδεκτή και ικανοποιητικά αξιόπιστη.

Ειδικότερα, μέσω της χρήσης του λογισμικού SPSS Statistics προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα:

Μεταβλητές	V1	V2	V3	V4	V
Cronbach A	0,868	0,773	0,907	0,787	0,754

Πίνακας 36 - Πίνακας Cronbach A

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακας το σύνολο των μεταβλητών που θα χρησιμοποιηθούν κατέχουν τιμή δείκτη Cronbach A μεγαλύτερη του 0,7. Συνεπώς οι κλίμακες των ερωτήσεων για κάθε μεταβλητή γίνονται αποδεκτές και κρίνονται αξιόπιστες.

Εν συνεχεία, θα εκτελέσουμε την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση. Το δεδομένο που εξάγουμε αρχικά αφορά το ποσοστό της μεταβλητότητας (R Square) που αντιστοιχεί στο μοντέλο μας. Για να μετρήσουμε πόσο καλά προσαρμόζονται τα δεδομένα μας χρησιμοποιούμε τον πολυδιάστατο συντελεστή παλινδρόμησης που τον συμβολίζουμε με R^2 (Δ. Ιωαννίδης, 2011) Πιο συγκεκριμένα, το 59,9% υποδεικνύει ότι η μεταβλητότητα της εξαρτημένης μεταβλητής ερμηνεύεται μέσω του συνόλου των ανεξάρτητων μεταβλητών του μοντέλου.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.553	.37315

a. Predictors: (Constant), V4, V2, V1, V3

Πίνακας 37 - Πίνακας ποσοστού μεταβλητότητας (R^2)

Μέσω του πίνακα ANOVA (Analysis of Variance) θα εξετασθεί η σημαντικότητα του μοντέλου παλινδρόμησης. Η στήλη Sig. (Significance) του κάτωθι πίνακα θα καθορίσει την αποδοχή ή απόρριψη αυτής της σημαντικότητας, όπου οι υποθέσεις ορίζονται ως εξής:

H_0 : Το μοντέλο παλινδρόμησης δεν είναι στατιστικά σημαντικό

H_1 : Το μοντέλο παλινδρόμησης είναι στατιστικά σημαντικό

Αν Sig > 0,05 αποδεχόμαστε την υπόθεση H_0

Αν Sig < 0,05 απορρίπτουμε την υπόθεση H_0 και αποδεχόμαστε την υπόθεση H_1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.288	4	1.822	13.085	<.001 ^b
	Residual	4.873	35	.139		
	Total	12.161	39			

a. Dependent Variable: V

b. Predictors: (Constant), V4, V2, V1, V3

Πίνακας 38 - Πίνακας ANOVA

Συμφώνως ανωτέρω πίνακα ανάλυσης παλινδρόμησης ANOVA, παρατηρείται ότι η τιμή Sig. (Significance) είναι <.001 και συνεπώς μικρότερη του 0,05 οπότε και εξάγεται ως συμπέρασμα ότι το μοντέλο παλινδρόμησης είναι στατιστικά σημαντικό.

Έχοντας όλα τα παραπάνω ως δεδομένα θα μελετήσουμε τον πίνακα Coefficients.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.104	.521		2.119	.041
	V1	.274	.120	.386	2.274	.029
	V2	.199	.124	.198	1.601	.118
	V3	-.104	.147	-.127	-.709	.483
	V4	.344	.092	.489	3.748	<.001

a. Dependent Variable: V

Πίνακας 39 - Πίνακας Coefficients

Με την συνδρομή του ανωτέρω πίνακα θα διαμορφώσουμε την εξίσωση παλινδρόμησης, η οποία θα είναι της μορφής $Y=b+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4$. Ειδικότερα, εστιάζουμε στις τιμές του του συντελεστή B που μας παρουσιάζει την μεταβολή της τιμής της εξαρτημένης μεταβλητής για αύξηση κατά μία μονάδα κάθε ανεξάρτητης μεταβλητής με την προϋπόθεση ότι οι υπόλοιπες παραμένουν σταθερές. Ως αποτέλεσμα εξάγεται η παρακάτω εξίσωση: $Y=1,104+0,274*V1+0,199*V2-0,104*V3+0,344*V4$.

Με βάση αυτά που αντιπροσωπεύουν οι μεταβλητές μας, η εξίσωση μπορεί να παρουσιαστεί επίσης ως ακολούθως:

Αποτελεσματικότητα Εσωτερικού Ελέγχου= $1,104+0,274*(\text{Ικανότητες εσωτερικών ελεγκτών})+0,199*(\text{Αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία εσωτερικών ελεγκτών})-0,104*(\text{Σχέση επιτροπής ελέγχου με εσωτερικό έλεγχο})+0,344*(\text{Μέγεθος τμήματος εσωτερικού ελέγχου})$).

Αξιοποιώντας την τελευταία στήλη του πίνακα Coefficients θα προβούμε σε έλεγχο της σημαντικότητας των ανεξάρτητων μεταβλητών και την αποδοχή ή απόρριψη των ερευνητικών υποθέσεων (H_0-H_4) που υποτυπώθηκαν στο κεφάλαιο τρία.

Πιο συγκεκριμένα, στην ανεξάρτητη μεταβλητή V1 (Ικανότητες εσωτερικών ελεγκτών) αντιστοιχεί ο δείκτης $p=0,029 < 0,05$. Ως εκ τούτου, καθίσταται αποδεκτή η πρώτη ερευνητική υπόθεση H_1 και εξάγεται σαν συμπέρασμα ότι η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου συσχετίζεται στατιστικά σε σημαντικό βαθμό με τις ικανότητες των εσωτερικών ελεγκτών.

Στον αντίποδα, στη δεύτερη ανεξάρτητη μεταβλητή παρατηρείται ότι ο δείκτης $p=0,118 > 0,05$ οπότε και απορρίπτεται η δεύτερη ερευνητική υπόθεση. Συνεπώς η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου δεν επηρεάζεται στατιστικά σε σημαντικό βαθμό από την αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία του εσωτερικού ελεγκτή.

Ομοίως, η τρίτη ανεξάρτητη μεταβλητή έχει τιμή $p=0,483 > 0,05$ που έχει ως αποτέλεσμα την απόρριψη και της τρίτης ερευνητικής υπόθεσης. Συμπεραίνεται δηλαδή ότι η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου δεν συσχετίζεται στατιστικά σε σημαντικό βαθμό από την σχέση της επιτροπής ελέγχου με τον εσωτερικό έλεγχο.

Σε αντίθεση με τις V2,V3 η τέταρτη ανεξάρτητη μεταβλητή παρουσιάζει δείκτη $p=0,001 < 0,05$ που σημαίνει την αποδοχή της τέταρτης ερευνητικής υπόθεσης. Ήτοι, η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζεται στατιστικά σε σημαντικό βαθμό από το μέγεθος του τμήματος εσωτερικού ελέγχου.

Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα

6.1 Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναφερθούν συνοπτικά τα αποτελέσματα της έρευνας της εργασίας. Επιπλέον, θα τονιστούν οι βασικοί περιορισμοί αλλά και προτάσεις για περαιτέρω μελλοντική έρευνα.

6.2 Συμπεράσματα

Όπως αναφέρεται στα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου (Internal Audit Function) αποτελεί μια αξιολογική δραστηριότητα που έχει δημιουργηθεί εντός μιας οντότητας ή προσφέρεται ως υπηρεσία προς την οντότητα. Οι λειτουργίες της περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την εξέταση, αξιολόγηση και παρακολούθηση της επάρκειας και αποτελεσματικότητας των εσωτερικών δικλίδων. Η σημαντικότητα των παραπάνω και η αξία που έχει να λαμβάνει η οντότητα από την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου αποτελούν την αιτία πραγματοποίησης της έρευνας και σύνταξης της παρούσης εργασίας.

Συνοψίζοντας τα ευρήματα της περιγραφικής στατιστικής, παρατηρείται ότι τα στελέχη που δραστηριοποιούνται στον εσωτερικό έλεγχο είναι στην πλειοψηφία τους κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών αλλά και επαρκούς εμπειρικής γνώσης για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ως προς την συμπεριφορά των εσωτερικών ελεγκτών θεωρείται σε υψηλό ποσοστό ότι λειτουργούν ανεξάρτητα και με αντικειμενικά κριτήρια. Τα στοιχεία που εξήχθησαν για το ρόλο της επιτροπής ελέγχου υποδεικνύουν μεγάλο βαθμό επιτήρησης του εσωτερικού ελέγχου παράλληλα με τακτικές συναντήσεις με τον επικεφαλής αυτού. Παρόλο που προκύπτει συμφωνία ως προς την επαρκή στελέχωση των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου σε σχέση με τα μεγέθη των εταιρειών, δεν εξασκούνται απαραίτητα έλεγχοι στα διάφορα τμήματα των εταιρειών από διαφορετικά κάθε φορά στελέχη ενώ δεν υφίσταται ευρέως κυκλικότητα στο προσωπικό των τμημάτων εσωτερικού ελέγχου. Τέλος από την περιγραφική στατιστική προκύπτει ότι τα τμήματα εσωτερικού ελέγχου λειτουργούν αποτελεσματικά σε υψηλό βαθμό ενώ παράλληλα υπάρχει ικανότητα για τον εντοπισμό των αδυναμιών του συστήματος.

Στο επόμενο στάδιο της έρευνας εκτελέστηκε ανάλυση παλινδρόμησης για την εξαγωγή συμπερασμάτων που αφορούν την ύπαρξη συσχετίσεων μεταξύ της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου και διαφόρων παραγόντων που μπορεί να επιδράσουν σε αυτή. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν, φανερώνουν σημαντική στατιστική συσχέτιση μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής και της πρώτης και τέταρτης ανεξάρτητης μεταβλητής. Αναλυτικότερα, υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου και των ικανοτήτων των εσωτερικών ελεγκτών και το μέγεθος του τμήματος εσωτερικού ελέγχου αντίστοιχα. Από την άλλη πλευρά, δεν παρατηρείται όμοια συσχέτιση με τους άλλους δύο παράγοντες που μελετήθηκαν, ήτοι την αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία του εσωτερικού ελεγκτή και την σχέση της επιτροπής ελέγχου με τον εσωτερικό έλεγχο.

6.3 Περιορισμοί και Προτάσεις

Τα συμπεράσματα που παρουσιάστηκαν παραπάνω, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη συναρτήσει των υφιστάμενων περιορισμών. Αρχικά, βασικός περιορισμός αποτελεί το μέγεθος του δείγματος που μελετήσαμε το οποίο αντιπροσωπεύει ένα μικρό ποσοστό ανταπόκρισης των εταιριών στην έρευνα. Επιπρόσθετα, η έρευνα συνέλεξε δεδομένα που αφορούν τις πεποιθήσεις των εσωτερικών ελεγκτών, γεγονός το οποίο δεν εξασφαλίζει σε όλες τις περιπτώσεις την αντικειμενικότητα στο συνολικό εύρος του ερωτηματολογίου. Από το σύνολο των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν δεν κατέστη εφικτή η εξαγωγή στατιστικά σημαντικών ευρημάτων που να υποδεικνύουν τις αδυναμίες του εσωτερικού ελέγχου και ποιοι παράγοντες δυσχεραίνουν την εύρυθμη λειτουργία αυτού. Το παραπάνω θα μπορούσε να αποτελέσει σημείο μελλοντικής έρευνας ώστε να μπορέσουν οι οντότητες να γνωρίσουν αρχικά και να αντιμετωπίσουν σε επόμενο στάδιο τους παράγοντες αυτούς που επιδρούν αρνητικά στην λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

1. Τσακλάγκανος & Σπαθής, (2015) *Ελεγκτική* 'γ έκδοση, Θεσσαλονίκη
2. Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (2021)
3. Παπαϊωάννου, Α., Ζουρμπάνος, Ν., & Μίνος, Γ. (2016). *Εφαρμογές της Στατιστικής στις Επιστήμες του Αθλητισμού και της Υγείας με την χρήση του SPSS*, Θεσσαλονίκη
4. Δ. Ιωαννίδης (2011) *Στατιστική Μεθοδολογία*, Εκδόσεις Ζήτη, Θεσσαλονίκη

Ξένη

1. Agrawal R., Johnson C., Kiernan J. and Leymann F. (2006). “Taming Compliance with Sarbanes-Oxley Internal Controls Using Database Technology”. 22nd International Conference on Data Engineering. Atlanta, 03-08 April 2006.
2. Al-Twaijry, A. M., Brierley, J. A., & Gwilliam, D. R. (2003). The development of internal audit in Saudi Arabia: An institutional theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 14, 507–531
3. Albrecht, W. S., Howe, K. R., Schueler, D. R. & Stocks, K. D., *Evaluating the Effectiveness of Internal Audit Departments* (Altamonte Spring, FL: Institute of Internal Auditors, 1988).
4. Allegrini, M., D’Onza, G., Melville, R., Paape, L. & Sarens, G. (2008), ‘CBOK Europe: A State of the Art of the Internal Audit Profession in Europe’. Paper presented at the First Global Academic Conference on Internal Auditing and Corporate Governance, 20–22 April, Rotterdam.
5. Ali, M.O., Handayani, W. (2018). Audit committee characteristics and investment in internal audit function: Evidence from Malaysia listed companies. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 3 (2), 618 – 629.
6. American Institute of Certified Public Accountants SAS, No.65 Section 322, April 2007.
7. Arena, M., & Azzone, G. (2009). Identifying organizational drivers for internal audit effectiveness. *International Journal of Auditing*, 13, 43–60.

8. Asairy, S. M., Evaluating the Extent of Effectiveness of Internal Auditing: An Applied Study on the Saudi Joint-Stock Companies, Unpublished MSc dissertation, King Abdul-Aziz University, 1993
9. Ashbaugh-Skaife, H., Collins, D.W., Kinney, W.R., (2007). The discovery and reporting of internal control deficiencies prior to SOX-mandated audits, *J. Account. Econ.* 44 (1–2), 166–192.
10. Ashbaugh-Skaife, H., Collins, D.W., Kinney, W.R. Jr and LaFond, R. (2008) “The effect of SOX internal control deficiencies and their remediation on accrual quality”, *The Accounting Review*, 83(1), p.p. 217-250
11. Barrett, M.J. (1986), “Measuring internal auditing performance”, *Internal Auditing*, Vol. 2, pp. 30-5.
12. Bekiaris, M., Efthymiou, T. and Koutoupis, A.G., (2013). Economic crisis impact on corporate governance and internal audit: the case of Greece. *Corporate Ownership and Control*, 11(1), pp.55-64.
13. Bethea, P. J., A Descriptive Exploratory Examination of the Role and Responsibilities of Internal Auditing in Higher Education, Unpublished PhD dissertation, North Carolina State University, 1992.
14. Blankley, A. I., Hurtt, D. N. & MacGregor, J. E. (2014), ‘The relationship between audit report lags and future restatements’, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 33, No. 2, pp. 27–57
15. Chang, Y.T., Chen, H., Cheng, R.K. and Chi, W. (2019) “The impact of internal audit attributes on the effectiveness of internal control over operations and compliance”, *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 15(1), p.p. 1-19
16. Clark, M., Gibbs, T.E. and Schroeder, R.B. (1980), “Evaluating internal audit departments under SAS No. 9”, *The Women CPA*, 8-11 and 22.
17. Clark, M., Gibbs, T. & Shroeder, R., “CPAs Judge Internal Audit Department Objectivity”, *Management Accounting*, February 1981, pp. 40–43.
18. Collier, P. & Gregory, A. (1999), ‘Audit committee activity and agency costs’, *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol. 18, No. 4/5, pp. 311–32.
19. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) (1994), *Internal Control – Integrated Framework*, Jersey City: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.

20. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) (2013), Internal Control – Integrated Framework Executive Summary
21. Coram, P., Ferguson, C., & Moroney, R. (2008). Internal audit: Alternative audit structures and the level of misappropriation of assets fraud. *Accounting and Finance*, 48(4), 545–559.
22. Davidson R.A. and Neu D. (1993). “A note on the association between audit firm size and audit quality”. *Contemporary Accounting Research*. Vol. 9, No. 2, pp. 479–488.
23. DeZoort, F. T., Hermanson, D. R., Archambeault, D. S. & Reed, S. A. (2002), ‘Audit committee effectiveness: A synthesis of the empirical audit committee literature’, *Journal of Accounting Literature*, Vol. 21, pp. 38–75.
24. DeAngelo L.E. (1981). “Auditor size and audit quality”. *Journal of Accounting and Economics*. Vol. 3, No. 3, pp. 183–199.
25. Dellai, H., Ali, M. and Omri, B. (2016) “Factors affecting the internal audit effectiveness in Tunisian organizations”, *Research Journal of Finance and Accounting*, 7(16), p.p. 2222-2847
26. Doyle, J., Ge, W., McVay, S., 2007. Determinants of weaknesses in internal control over financial reporting. *J. Account. Econ.* 44 (1–2), 193–223.
27. D’Onza, G., Selim, G. M., Melville, R., & Allegrini, M. (2015). A study on internal auditor perceptions of the function ability to add value. *International Journal of Auditing*, 19(3), 182–194.
28. Drogalas, G., Arampatzis, K. and Anagnostopoulou, E. (2016) “The relationship between Corporate Governance, Internal Audit and Audit Committee: Empirical Evidence from Greece”, *Corporate Ownership & Control*, 14(1), p.p. 569-577
29. Fadzil, F., Haron, H., & Jantan, M. (2005). Internal auditing practices and internal control system. *Managerial Auditing Journal*, 20(8), 844-866
30. G Drogalas, M Nerantzidis, M Samaras, M Pazarskis (2021). Audit committee and factors that affect its characteristics: the case of Greece. *International Journal of Disclosure and Governance* 17 (4), 181-194
31. Goodwin, J. (2003), ‘The relationship between the audit committee and the internal audit function: Evidence from Australia and New Zealand’, *International Journal of Auditing*, Vol. 7, No. 3, pp. 263–78.

32. Halimah, N.A., Othman, R., Othman, R. and Jusoff, K. (2012) “The effectiveness of internal audit in Malaysian public sector”, *Journal of Modern Accounting and Auditing*, Vol. 5
33. Harrell, A., Taylor, M. & Chewing, E., “An Examination of Management’s Ability to Bias the Professional Objectivity of Internal Auditors”, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 14, 1989, pp. 259–269.
34. Hillman, A. J. & Dalziel, T. (2003), ‘Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives’, *Academy of Management Review*, Vol. 28, No. 3, pp. 383–96.
35. Institute of Directors (IoD) (2009). King report on governance for South Africa. Johannesburg: King Committee on Corporate Governance.
36. Kaplan, S. E., & Schultz, J. J. (2007). Intentions to report questionable acts: An examination of the influence of anonymous reporting channels, internal audit quality, and settings. *Journal of Business Ethics*, 71(2), 109–124.
37. Karagiorgos, Th., Drogalas, G., Gotzamanis, E., & Tampakoudis, I. (2010). “Internal auditing as an effective tool for corporate governance”, *Journal of Business Management*, 2(1), 15-24.
38. Knechel, W. R. & Sharma, D. S. (2012), ‘Auditor-provided non audit services and audit effectiveness and efficiency: Evidence from pre- and post-SOX audit report lags’, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 31, No. 4, pp. 85–114.
39. Lampe, J. C. & Sutton, S. G. (1994), ‘Evaluating the work of internal audit: a comparison of standards and empirical evidence’, *Accounting and Business Research*, Vol. 24, Autumn, pp. 335–48
40. Leung, P., Cooper, B.J. and Robertson, P. (2004) *The Role of Internal Audit in Corporate Governance and Management*, RMIT Publishing, Melbourne
41. Lenz, R., & Hahn, U. (2015). A synthesis of empirical internal audit effectiveness literature pointing to new research opportunities. *Managerial Auditing Journal*, 30(1), 5–33.
42. Lindow E.P. and Race D.J. (2002). “Beyond Traditional Audit Techniques”. *Journal of Accountancy*. Vol. 194, No. 1, pp. 28-33.
43. McLeod, S. A. (2019, August 03). Likert scale. *Simply Psychology*.
44. McLeod, S. A. (2018). *Questionnaire: definition, examples, design and types*.

45. Mihret, D. G., & Yismaw, A. W. (2007). Internal audit effectiveness: An Ethiopian public sector case study. *Managerial Auditing Journal*, 22(5), 470–484.
46. Moeller R., Brink’s Modern Internal Auditing Eighth Edition A (New York: Wiley, 2016).
47. Nurdiono Gamayuni, R.R. (2018) “The effect of internal auditor competency on internal audit quality and its implication on the accountability of local government”, *European Research Studies Journal*, 21(4), p.p. 426-434
48. Paul R. Brown, “Independent Auditor Judgment in the Evaluation of Internal Audit Functions”, *Journal of Accounting Research* , Autumn, 1983, Vol. 21, No. 2 (Autumn, 1983) pp. 444-455
49. Plumlee, D., “The Standard of Objectivity for Internal Auditors: Memory and Bias Effects”, *Journal of Accounting Research*, Vol. 23, 1985, pp. 683–699.
50. Ponemon, L., “Internal Auditor Objectivity and the Disclosure of Sensitive Issues”, *Internal Auditing*, Summer 1991, pp. 36–43.
51. Regoliosi C. and d’Eri A. (2012) “Good” corporate governance and the quality of internal auditing departments in Italian listed firms. An exploratory investigation in Italian listed firms”. *Journal of Management & Governance*. [Online] Available from: <http://link.springer.com/article/10.1007/s10997-012-9254-1/fulltext.html#Sec1>
52. Sawyer, L.B. and Vinten, G. (1996), *The Manager and the Internal Auditor*, Wiley, New York, NY.
53. Sherer, M. and Kent, D. (1983), *Auditing and Accountability*, Pitman, London.
54. SOX 2002. Sarbanes-Oxley Act of (2002). One Hundred Seventh Congress of the United States of America. Washington.
55. Sultana, N., Singh, H., Van der Zahn, J.-L.W.M. (2015) Audit committee characteristics and audit report lag. *International Journal of Auditing*, 19 (2), 72-87
56. Turley S. and Zaman M. (2004). “The Corporate Governance Effects of Audit Committees”. *Journal of Management and Governance*. Vol. 8, No. 3, pp. 305-332.

57. Turnbull (1999), *Internal Control: Guidance for Directors of Listed Companies Incorporated in the United Kingdom*, London: Institute of Chartered Accountants in England and Wales.
58. Van Gansberghe, C. N. (2005). *Internal audit: Finding its place in public finance management*. Washington, DC: World Bank.
59. Van Peurse, K. (2004), 'Internal auditors' role and authority: New Zealand evidence', *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19, No. 3, pp. 378–93.
60. Van Peurse, K. (2005), 'Conversations with internal auditors: The power of ambiguity', *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20, No. 5, pp. 489–512.

Νομοθετικό πλαίσιο

1. Νόμος Υπ. 4449/2017, ΦΕΚ 7/Α/24-1-2017 ,«Υποχρεωτικός έλεγχος των ετήσιων και των ενοποιημένων χρηματοοικονομικών καταστάσεων, δημόσια εποπτεία επί του ελεγκτικού έργου και λοιπές διατάξεις».

Παράρτημα - Ερωτηματολόγιο



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
Φορολογική & Χρηματοοικονομική Διοίκηση
Στρατηγικών Αποφάσεων



Θέμα Διπλωματικής εργασίας: «Αποτελεσματικότητα Εσωτερικού Ελέγχου, Δεδομένα από οντότητες εισηγμένες στο Χ.Α.Α.»

Οδηγίες Συμπλήρωσης ερωτηματολογίου:

- i. Σε κάθε ερώτηση αντιστοιχεί μία απάντηση. Παρακαλούμε όπως απαντηθούν όλες οι ερωτήσεις.
- ii. Οι απαντήσεις είναι ανώνυμες.
- iii. Χρόνος συμπλήρωσης ερωτηματολογίου: έξι λεπτά (6').
- iv. Επίλυση αποριών και παροχή διευκρινήσεων στην διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: mtf19061@uom.edu.gr (Νικολόπουλος Παναγιώτης)

Ενότητα Α : Γενικές Ερωτήσεις

1. Η κατηγορία στην οποία ανήκει η οντότητα σύμφωνα με την κύρια δραστηριότητα της:
 - Εμπορική
 - Βιομηχανική
 - Παροχή Υπηρεσιών
 - Μικτή
 - Άλλο

2. Ποιο είναι το μέγεθος της οντότητας ως προς τον αριθμό των απασχολούμενων υπαλλήλων:
 - Πολύ μικρή (≤ 10)
 - Μικρή (< 50)
 - Μεσαία (< 250)
 - Μεγάλη (> 250)

3. Επίπεδο εκπαίδευσης:

- Απόφοιτος ΑΕΙ
- Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου
- Κάτοχος διδακτορικού τίτλου

4. Εργασιακή εμπειρία ανά έτη (X):

- $0 \leq X \leq 4$
- $5 \leq X \leq 9$
- $10 \leq X \leq 14$
- $15 \leq X \leq 19$
- $X \geq 20$

5. Σε τι βαθμό φέρεται ευθύνη στις αποφάσεις της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Ενότητα Β : Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου

B1. Εσωτερικός ελεγκτής

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
6	Σε τι βαθμό έχουν λάβει οι εσωτερικοί ελεγκτές την κατάλληλη εκπαίδευση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους;					
7	Σε τι βαθμό διαθέτουν οι εσωτερικοί ελεγκτές					

	επαρκή εμπειρική γνώση;					
8	Οι εσωτερικοί ελεγκτές παρακολουθούν σεμινάρια επαγγελματικής ανάπτυξης με δική τους πρωτοβουλία;					
9	Η εταιρεία στηρίζει τους εσωτερικούς ελεγκτές στην δια βίου γνώση και εκπαίδευση;					
10	Η εταιρεία απαιτεί από τους εσωτερικούς ελεγκτές την πιστοποίηση των ικανοτήτων τους;					

B2. Εσωτερικός έλεγχος

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
11	Σε τι βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές λειτουργούν με αντικειμενικά κριτήρια;					
12	Η εταιρεία αναθέτει εσωτερικούς ελέγχους σε υπαλλήλους διασφαλίζοντας την τήρηση των κανόνων δεοντολογίας;					
13	Η εταιρεία δεν θα αναθέσει εσωτερικό έλεγχο σε ελεγκτή ή υπάλληλο όταν υπάρχει ευαίσθητη σχέση (συγγενικά και οικεία πρόσωπα) ;					

14	Οι εσωτερικοί ελεγκτές κατέχουν υψηλό βαθμό ανεξαρτησίας;					
15	Σε τι βαθμό ο εσωτερικός έλεγχος έχει πρόσβαση στις πληροφορίες της οντότητας;					
16	Σε τι βαθμό οι εργαζόμενοι γνωρίζουν την αξία του εσωτερικού ελέγχου;					

B3. Επιτροπή ελέγχου

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
17	Σε τι βαθμό επιτηρεί η επιτροπή ελέγχου την λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;					
18	Η επιτροπή ελέγχου διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις για την εκτέλεση των καθηκόντων της;					
19	Η επιτροπή ελέγχου έχει τακτικές συναντήσεις με τον επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου;					
20	Σε τι βαθμό έχει αξιοποιήσει η επιτροπή ελέγχου τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για την επίλυση παρατυπιών;					
21	Σε τι βαθμό έχει αξιοποιήσει η επιτροπή					

	ελέγχου τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για την εξέλιξη της εταιρείας;					
22	Σε τι βαθμό έχει αξιοποιήσει η επιτροπή ελέγχου τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για την αντιμετώπιση περιπτώσεων διαφθοράς;					

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
23	Σε τι βαθμό είναι στελεχωμένο το τμήμα του εσωτερικού ελέγχου σε σχέση με το μέγεθος της οντότητας;					
24	Διατίθενται πόροι ικανοί για την πραγματοποίηση του σκοπού του τμήματος εσωτερικού ελέγχου;					
25	Σε τι βαθμό τμήματα της εταιρείας ελέγχονται από διαφορετικό κάθε φορά εσωτερικό ελεγκτή;					
26	Σε τι βαθμό υπάρχει εναλλαγή του προσωπικού του τμήματος εσωτερικού ελέγχου (κυκλικότητα);					
27	Σε τι βαθμό εφαρμόζονται τα διεθνή πρότυπα του εσωτερικού ελέγχου;					
28	Το τμήμα εσωτερικού					

	ελέγχου λαμβάνει συμβουλές ειδικών εμπειρογνομόνων για την εκτέλεση των καθηκόντων του;					
--	---	--	--	--	--	--

Ενότητα Γ : Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
29	Σε τι βαθμό θεωρείται ότι υφίστανται αδυναμίες στην λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου της εταιρείας;					
30	Σε τι βαθμό θεωρείται ότι τμήμα εσωτερικού ελέγχου λειτουργεί αποτελεσματικά;					
31	Σε τι βαθμό είναι ικανή η ομάδα του εσωτερικού ελέγχου να εντοπίσει τις αδυναμίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου;					
32	Σε τι βαθμό είναι ικανή η ομάδα του εσωτερικού ελέγχου να βελτιώσει το σύστημα εσωτερικού ελέγχου της;					
33	Σε τι βαθμό η εταιρεία ακούει τις γνώμες των εργαζομένων;					
34	Σε τι βαθμό συνεισφέρει ο εσωτερικός έλεγχος στην αποτελεσματικότητα της εταιρείας;					

35	Σε τι βαθμό επιτυγχάνεται η αύξηση της αξίας της εταιρείας με την λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;					
----	--	--	--	--	--	--