



Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
Φορολογική Λογιστική και Χρηματοοικονομική
Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Διπλωματική Εργασία

Εσωτερικός Έλεγχος και Εταιρική Ηθική. Η Συμβολή τους στην Εταιρική Διακυβέρνηση. Θεωρητική και εμπειρική διερεύνηση

Μεταπτυχιακός Φοιτητής:
ΝΤΙΝΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ του ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ
Αριθμός μητρώου: mtf23018

Επιβλέπων Καθηγητής: **Δρ. Δρογάλης Γεώργιος**

Θεσσαλονίκη
Μάρτιος 2024

Αφιερώσεις

*Στην οικογένεια μου Χρύσα, Κωνσταντίνο, Δήμητρα
και Ευαγγελία.*

Ευχαριστίες

Με την περάτωση της διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Δρογαλά Γεώργιο για την στήριξη του σε όλη την διάρκεια της εκπόνησης, την καθοδήγηση του, και τις χρήσιμες συμβουλές του που προσέφερε καθ' όλη την διάρκεια της εκπόνησης.

Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος, για τις πολύτιμες γνώσεις που μου προσέφεραν σε όλη την διάρκεια του προγράμματος, καθώς και το διοικητικό προσωπικό της γραμματείας που στάθηκε δίπλα μου όποτε ήταν απαραίτητη.

Θα ήθελα να αναφερθώ επίσης στην συμβολή όλων των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα με τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, καθώς συνέβαλαν στην επιτυχή ολοκλήρωση της έρευνας.

Φυσικά δεν θα μπορούσα να παραλείψω την στήριξη των συμφοιτητών μου για την συνεχή ενθάρρυνση τους και υποστήριξη κατά την διάρκεια της εργασίας, καθώς οι συμβουλές τους με βοήθησαν ιδιαίτερα στην δομή της εργασίας.

Τέλος ένα τεράστιο ευχαριστώ στην οικογένεια μου, στις φίλες στους φίλους μου και δικούς μου ανθρώπους, για την αμέριστη συμπαράσταση και δύναμη που μου προσέφεραν, που στάθηκαν δίπλα μου κάθε στιγμή, συνέβαλαν με οποιοδήποτε τρόπο και βοήθησαν για την περάτωση της διπλωματικής μου εργασίας.

Περιεχόμενα

Λίστα Διαγραμμάτων	7
Λίστα πινάκων	8
Περίληψη	9
Abstract	10
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγικά.....	11
1.1 Εισαγωγή.....	11
1.2 Αναγκαιότητα/ Σκοπός.....	11
1.3 Διάρθρωση εργασίας.....	12
Κεφάλαιο 2: Θεωρητική προσέγγιση.....	13
2.1 Εισαγωγή.....	13
2.2 Εσωτερικός Έλεγχος	13
2.2.1 Εισαγωγή/Ιστορική αναδρομή	13
2.2.2 Ορισμός εσωτερικού ελέγχου	14
2.2.3 Σκοπός εσωτερικού ελέγχου	15
2.2.4 Κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου.....	16
2.2.5 Διεθνή πρότυπα εσωτερικού ελέγχου	17
2.3 Εταιρική διακυβέρνηση (Corporate Governance).....	18
2.3.1 Ορισμός εταιρικής διακυβέρνησης	18
2.3.2 Ιστορική εξέλιξη.....	20
2.3.3 Συστήματα Εταιρικής διακυβέρνησης	21
2.3.4 Αρχές εταιρικής διακυβέρνησης	22
2.3.5 Εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα.....	25
2.4 Εταιρική Ηθική (Business Ethics).....	26
2.4.1 Εισαγωγή.....	26
2.4.2 Ορισμός εταιρικής ηθικής	27
2.4.3 Στόχοι εταιρικής ηθικής	30
2.4.4 Αναγκαιότητα.....	30
2.5 Σύνδεση εταιρικής ηθικής, εσωτερικού ελέγχου, εταιρικής διακυβέρνησης.....	32
Κεφάλαιο 3: Βιβλιογραφική ανασκόπηση	33
3.1 Εταιρική διακυβέρνηση και εταιρική ηθική.....	33
3.2 Συνεισφορά εσωτερικού ελέγχου στην εταιρική διακυβέρνηση.....	34

3.3 Εταιρική ηθική και απόδοση.....	35
3.4 Επιτροπές ελέγχου, ύπαρξη κανονισμών, προσόντα CEO.....	36
3.5 Εταιρική απόδοση, κανονισμοί, δαπάνες.....	37
3.6 Ανεξαρτησία μελών Δ.Σ.	38
Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία της έρευνας.....	41
4.1 Δείγμα	41
4.2 Ερωτηματολόγιο	41
4.3 Μεταβλητές.....	43
4.4 Ερευνητική Μέθοδος	44
Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα έρευνας.....	45
5.1 Περιγραφική στατιστική	45
<i>Ερώτηση 1</i>	45
<i>Ερώτηση 2</i>	46
<i>Ερώτηση 3</i>	47
<i>Ερώτηση 4</i>	48
<i>Ερώτηση 5</i>	50
<i>Ερώτηση 6</i>	51
<i>Ερώτηση 7</i>	52
<i>Ερώτηση 8</i>	53
<i>Ερώτηση 9</i>	54
<i>Ερώτηση 10 (Εμπειρία)</i>	55
<i>Ερώτηση 10 (Σπουδές)</i>	56
<i>Ερώτηση 10 (Επιμορφωτικά σεμινάρια)</i>	57
<i>Ερώτηση 10 (Ηθος)</i>	58
<i>Ερώτηση 11</i>	59
<i>Ερώτηση 12</i>	60
<i>Ερώτηση 13</i>	61
<i>Ερώτηση 14 (Οικονομική κατάσταση χώρας)</i>	62
<i>Ερώτηση 14 (Γεωγραφική θέση)</i>	63
<i>Ερώτηση 14 (Νομοθεσία)</i>	64
<i>Ερώτηση 15</i>	65
<i>Ερώτηση 16 (λήψη αποφάσεων)</i>	66
<i>Ερώτηση 16 (σχεδιασμός οργάνωσης εταιρείας)</i>	67
<i>Ερώτηση 16 (κουλτούρα)</i>	68

<i>Ερώτηση 17</i>	69
<i>Ερώτηση 18</i>	70
<i>Ερώτηση 19</i>	71
<i>Ερώτηση 20</i>	72
<i>Ερώτηση 21</i>	73
<i>Ερώτηση 22</i>	74
<i>Ερώτηση 23</i>	75
<i>Ερώτηση 24 (πλήρης διαφάνεια)</i>	76
<i>Ερώτηση 24 (πρότυπα εταιρικής ηθικής)</i>	77
<i>Ερώτηση 25</i>	78
<i>Ερώτηση 26</i>	79
5.2 Ανάλυση Αξιοπιστίας.....	80
5.3 Ανάλυση συσχετίσεων	82
5.4 Γραμμική παλινδρόμηση.....	84
Συμπεράσματα	88
Βιβλιογραφία.....	91
Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο Έρευνας	97

Λίστα Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 ερώτησης 1	45
Διάγραμμα 2 ερώτησης 2	46
Διάγραμμα 3 ερώτησης 3	47
Διάγραμμα 4 ερώτησης 4	48
Διάγραμμα 5 ερώτησης 5	50
Διάγραμμα 6 ερώτησης 6	51
Διάγραμμα 7 ερώτησης 7	52
Διάγραμμα 8 ερώτησης 8	53
Διάγραμμα 9 ερώτησης 9	54
Διάγραμμα 10 ερώτησης 10α	55
Διάγραμμα 11 ερώτησης 10β	56
Διάγραμμα 12 ερώτησης 10γ	57
Διάγραμμα 13 ερώτησης 10δ	58
Διάγραμμα 14 ερώτησης 11	59
Διάγραμμα 15 ερώτησης 12	60
Διάγραμμα 16 ερώτησης 13	61
Διάγραμμα 17 ερώτησης 14α	62
Διάγραμμα 18 ερώτησης 14β	63
Διάγραμμα 19 ερώτησης 14γ	64
Διάγραμμα 20 ερώτησης 15	65
Διάγραμμα 21 ερώτησης 16α	66
Διάγραμμα 22 ερώτησης 16β	67
Διάγραμμα 23 ερώτησης 16γ	68
Διάγραμμα 24 ερώτησης 17	69
Διάγραμμα 25 ερώτησης 18	70
Διάγραμμα 26 ερώτησης 19	71
Διάγραμμα 27 ερώτησης 20	72
Διάγραμμα 28 ερώτησης 21	73
Διάγραμμα 29 ερώτησης 22	74
Διάγραμμα 30 ερώτησης 23	75
Διάγραμμα 31 ερώτησης 24α	76
Διάγραμμα 32 ερώτησης 24β	77
Διάγραμμα 33 ερώτησης 25	78
Διάγραμμα 34 ερώτησης 26	79

Λίστα πινάκων

Πίνακας 1: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 1	45
Πίνακας 2: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 2	46
Πίνακας 3: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 3	47
Πίνακας 4: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 4	48
Πίνακας 5: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 5	50
Πίνακας 6: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 6	51
Πίνακας 7: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 7	52
Πίνακας 8: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 8	53
Πίνακας 9: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 9	54
Πίνακας 10: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 10α	55
Πίνακας 11: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 10β	56
Πίνακας 12: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 10γ	57
Πίνακας 13: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 10δ	58
Πίνακας 14: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 11	59
Πίνακας 15: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 12	60
Πίνακας 16: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 13	61
Πίνακας 17: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 14α	62
Πίνακας 18: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 14β	63
Πίνακας 19: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 14γ	64
Πίνακας 20: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 15	65
Πίνακας 21: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 16α	66
Πίνακας 22: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 16β	67
Πίνακας 23: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 16γ	68
Πίνακας 24: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 17	69
Πίνακας 25: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 18	70
Πίνακας 26: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 19	71
Πίνακας 27: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 20	72
Πίνακας 28: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 21	73
Πίνακας 29: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 22	74
Πίνακας 30: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 23	75
Πίνακας 31: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 24α	76
Πίνακας 32: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 24β	77
Πίνακας 33: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 25	78
Πίνακας 34: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 26	79
Πίνακας 35: Συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha	81
Πίνακας 36: Περιγραφικά στατιστικά μεταβλητών	82
Πίνακας 37: Πίνακας συσχετίσεων μεταβλητών	83
Πίνακας 38: 1 ^ο μοντέλο	84
Πίνακας 39: ANOVA 1 ^{ου} μοντέλου	85
Πίνακας 40: Μεταβλητές 1 ^{ου} μοντέλου	85
Πίνακας 41: 2 ^ο μοντέλο	86
Πίνακας 42: ANOVA 2 ^{ου} μοντέλου	86
Πίνακας 43: Μεταβλητές 2 ^{ου} μοντέλου	86

Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια, το επιχειρηματικό περιβάλλον συνεχώς μεταβάλλεται και εξελίσσεται με νέες προκλήσεις. Στο πλαίσιο αυτό καλούνται οι επιχειρήσεις να εφαρμόζουν πρακτικές, να λαμβάνουν αποφάσεις, και να θέτουν στόχους βασισμένες σε αρχές και πρότυπα, που καθορίζονται από το θεσμικό πλαίσιο και από τις ίδιες τις επιχειρήσεις για την αποτελεσματική λειτουργία τους. Οι μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες επηρεάζουν σε ιδιαίτερο βαθμό την οικονομία της χώρας, θα πρέπει να βασίζονται στην Εταιρική ηθική βάσει της οποίας θα λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις και θα σχεδιάζουν την οργάνωση της εταιρείας τους. Παράλληλα θα πρέπει να τηρούνται οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης, και οι εγχώριοι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης, για την δημιουργία κατάλληλων δομών διοικητικών συμβουλίων και επιλογή κατάλληλων στελεχών με σκοπό την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Στην προσπάθεια αυτή ο εσωτερικός έλεγχος έρχεται να συμβάλλει στο έργο της εταιρείας με την επίβλεψη και την συμβουλευτική παροχή υπηρεσιών προς την διοίκηση, για να διασφαλιστεί ότι τηρούνται όλοι οι κανονισμοί/διαδικασίες, αλλά και να συμβάλλει στις επιμέρους λειτουργίες της επιχείρησης με την επίβλεψη και την ανάπτυξη τους. Στην παρούσα εργασία επιχειρείται η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της εταιρικής ηθικής, του εσωτερικού ελέγχου, και την σχέση τους με την εταιρική διακυβέρνηση, με την βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικών ερευνών και την ανάπτυξη ερωτηματολογίου από άτομα του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, για την συλλογή απόψεων. Σε ένα ικανοποιητικό τυχαίο δείγμα 102 απαντήσεων, επιβεβαιώνεται η θετική συσχέτιση της εταιρικής ηθικής με την εταιρική απόδοση, αλλά και του εσωτερικού ελέγχου με την εταιρική απόδοση, όπως επίσης επιβεβαιώνεται εν μέρη η στατιστική σημαντικότητα των παραγόντων στην εταιρική διακυβέρνηση. Αποδεικνύεται ότι ο εσωτερικός έλεγχος, ο ρόλος των μελών του Δ.Σ. και η θέσπιση κανονισμών επηρεάζει την εταιρική διακυβέρνηση και έχουν θετική συσχέτιση. Η εργασία έχει σαν στόχο την περαιτέρω διερεύνηση και την εφαρμογή της εταιρικής ηθικής από τις ελληνικές επιχειρήσεις με προσδοκώμενα οφέλη για αυτές.

Λέξεις κλειδιά: Εταιρική Διακυβέρνηση, Εταιρική Ηθική, Εσωτερικός έλεγχος, Εταιρική απόδοση, Πρότυπα ηθικής, πρότυπα εσωτερικού ελέγχου.

Abstract

In recent years, the business environment is constantly changing and evolving with new challenges. In this context, businesses are called upon to apply practices, make decisions, and set goals based on principles and standards defined by the regulatory framework and the businesses themselves for effective operation. It is fact that large businesses who significantly influence the country's economy, should rely on Corporate Ethics, through which they will make appropriate decisions and design their company's organization. Simultaneously, corporate governance principles and domestic codes should be adhered to, in order to create appropriate structures of boards of directors and select suitable executives to achieve the company's goals. In this endeavor, internal audit contributes to the company's work by supervising and providing advisory services to management, to ensure compliance with all regulations/procedures and contribute to the individual functions of the business through their supervision and development. This study aims to investigate the relationship between corporate ethics, internal audit, and their relationship with corporate governance, through a literature review of relevant research and the development of a questionnaire administered to individuals in the business environment to gather opinions. In a satisfactory random sample of 102 responses, the positive correlation between corporate ethics and corporate performance, as well as between internal control and corporate performance, is confirmed. Furthermore, the partial statistical significance of factors in corporate governance is also confirmed. It is demonstrated that internal control, the role of board members, and the establishment of regulations affect corporate governance and have a positive correlation. The study aims to further explore and implement corporate ethics by Greek businesses with expected benefits for them.

Keywords: Corporate Governance, Business Ethics, Internal Audit, Business Performance, Ethics Standards, Internal Audit standards

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγικά

1.1 Εισαγωγή

Ένα από τα σημαντικά ζητήματα που ταλαντεύουν τον επιχειρηματικό κόσμο τα τελευταία χρόνια είναι η εταιρική ηθική και οι εφαρμογές του εσωτερικού ελέγχου. Καθώς οι κοινωνίες και οι οικονομίες των κρατών εξελίσσονται με ραγδαίους ρυθμούς, δεν γίνεται να λείπουν προβλήματα όπως οικονομικά σκάνδαλα που έχουν σαν αποτέλεσμα την κατάρρευση μεγάλων εταιρειών, με σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομία των κρατών. Η έλλειψη προτύπων εταιρικής συμπεριφοράς, κανονισμών, θεσμικού και ρυθμιστικού πλαισίου, αλλά και η έλλειψη ελέγχου(εσωτερικού και εξωτερικού) για την διασφάλιση τήρησης αυτών των κανονισμών, σε πολλά κράτη του κόσμου, καθώς και στην Ελλάδα, ίσως είναι μερικές από τις αιτίες που επιχειρήσεις δεν πετυχαίνουν τους στόχους τους, και αποτυγχάνουν με αποτέλεσμα πολλές φορές να χρεοκοπήσουν όπως την δεκαετία του 2000 με το πασίγνωστο σκάνδαλο της αμερικανικής Enron (Ασπρίδης, 2016). Σήμερα μετά από 20+ χρόνια οι μεγάλες εταιρείες σε όλον τον κόσμο, αλλά και στην Ελλάδα έχουν αλλάξει οπτική, με την εφαρμογή προτύπων συμπεριφοράς και ηθικής, με την αλλαγή στην δομή της εταιρικής διακυβέρνησης με αλλαγές στην δομή του Διοικητικού συμβουλίου, αλλά και με την παράλληλη συμβολή του εσωτερικού ελέγχου που παρέχει υπηρεσίες στην διοίκηση για την εύρυθμη λειτουργία της εκάστοτε επιχείρησης

1.2 Αναγκαιότητα/ Σκοπός

Με την ταχέως εξελισσόμενη ανάπτυξη εταιριών στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, θα πρέπει να διασφαλιστεί από τις μεγάλες εταιρείες ότι τηρούν συγκεκριμένα πρότυπα ηθικής, καθώς και ότι ελέγχονται αυτές από τα τμήματα εσωτερικού ελέγχου της εταιρείας με αντικειμενικό τρόπο. Καθώς έχουν γραφτεί πολλές έρευνες για ζητήματα εταιρικής ηθικής στο εξωτερικό, στην Ελλάδα η εφαρμογή της είναι ακόμα σε πολύ αρχικό στάδιο, καθώς η εταιρική ηθική αποτελεί άγνωστη έννοια σε πολλούς επιχειρηματίες, και δεν γνωρίζουν τα οφέλη από την εφαρμογή της. Επιπλέον ο εσωτερικός έλεγχος τηρείται από πολύ μεγάλες εταιρείες, θεωρείται μεγάλο κόστος για

αρκετές ελληνικές επιχειρήσεις. Ωστόσο ο εσωτερικός έλεγχος έχει αποδείξει ότι μπορεί να συνεισφέρει πάρα πολλά στις επιμέρους λειτουργίες της επιχείρησης.

Σκοπός της παρούσας εργασίας, είναι να αποδειχθεί η σχέση που έχουν οι έννοιες «Εταιρική ηθική» και «Εσωτερικός έλεγχος» με την εταιρική διακυβέρνηση, και να ευρεθούν τα οφέλη που προκύπτουν και τον αντίκτυπο τους στην εταιρική απόδοση.

1.3 Διάρθρωση εργασίας

Στο κεφάλαιο 2 της παρούσας εργασίας, παρουσιάζονται επιμέρους οι 3 έννοιες που θα απασχολήσουν την εργασία μας. Πιο συγκεκριμένα αναφέρονται οι ορισμοί της εταιρικής ηθικής του εσωτερικού ελέγχου και της εταιρικής διακυβέρνησης, και γίνεται εκτενής αναφορά στην ιστορική τους προέλευση, για τις αρχές και τα διεθνή πρότυπα καθώς και στην εφαρμογή τους στην Ελλάδα.

Στο κεφάλαιο 3 πραγματοποιείται η βιβλιογραφική ανασκόπηση, με μελέτες και έρευνες από το εξωτερικό σχετικά με το ζήτημα που θα μας απασχολήσει, περιγράφονται τα αποτελέσματα των ερευνών και δημιουργούνται οι ερευνητικές μας υποθέσεις.

Στο κεφάλαιο 4 παρουσιάζεται η μεθοδολογία έρευνας που χρησιμοποιήθηκε για την εξαγωγή συμπερασμάτων και γίνεται εκτενής αναφορά στις μεταβλητές του υποδείγματος που θα χρησιμοποιηθεί για την ανάλυση της έρευνας.

Στο κεφάλαιο 5 παρουσιάζονται επιμέρους τα αποτελέσματα της έρευνας, με την συχνότητα των απαντήσεων, το ποσοστό και επιπλέον και το διάγραμμα για κάθε μια από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Στην συνέχεια γίνεται στατιστική ανάλυση, με ανάλυση αξιοπιστίας του υποδείγματος, ανάλυση συσχετίσεων μεταβλητών και γραμμική παλινδρόμηση. Στο τέλος αναφέρονται τα συμπεράσματα της έρευνας που εξάχθηκαν βάσει των μελετώμενων ερευνών του κεφαλαίου 3 και συγκρίνονται με τα δικά μας δεδομένα.

Κεφάλαιο 2: Θεωρητική προσέγγιση

2.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν οι 3 βασικές έννοιες που αφορούν την παρούσα εργασία. Ο εσωτερικός έλεγχος, η εταιρική διακυβέρνηση και η εταιρική ηθική. Γίνεται μια εκτενής αναφορά στην εκάστοτε έννοια, για τον ορισμό την προέλευση, και την εξέλιξη αυτών στις επιχειρήσεις. Μέσα από την θεωρητική προσέγγιση θα γίνει η προσπάθεια να συνδεθούν αυτές οι 3 έννοιες μεταξύ τους.

2.2 Εσωτερικός Έλεγχος

2.2.1 Εισαγωγή/Ιστορική αναδρομή

Η πρώτη εμφάνιση του εσωτερικού ελέγχου, παρουσιάζεται στην αρχαία Αίγυπτο όταν οι Φαραώ διόρισαν επιστάτες για τον έλεγχο παραγωγής σιτηρών και φορολογούσαν αντίστοιχα, ενώ παράλληλα στην Αρχαία Αθήνα το 300 π.Χ. είχαν οριστεί έφοροι εκλεγμένοι από τον λαό για τον έλεγχο των οικονομικών της Αθήνας (Λίγας, 2023).

Περίπου το 1900 ο εσωτερικός έλεγχος αποτελούσε επανάληψη ορισμένων διαδικασιών λογιστικής, ως μια υπηρεσία προς την διοίκηση (Collins, 1904). Το 1940 μετατράπηκε σε παροχή διασφάλισης σχετικά με τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου, καθώς η διασφάλιση ελέγχου με την επανάληψη δεν ήταν πλέον εφικτή και οι διαδικασίες ήταν πιο πολύπλοκες λόγω αύξησης του όγκου συναλλαγών (Smith, 1953; Bigg and Davies, 1953). Την δεκαετία του 1980 αναπτύχθηκε μια προσέγγιση βασισμένη στον κίνδυνο καθώς οι διαδικασίες ήταν όλο και πιο πολύπλοκες και επικίνδυνες, και δόθηκε έμφαση στην παροχή αξιόπιστης διασφάλισης σχετικά με τις επιχειρηματικές διαδικασίες που επηρεάζουν τους κινδύνους της επιχείρησης (McNamee and Selim, 1998)

Τα πρώτα πρότυπα εμφανίστηκαν από το ινστιτούτο εσωτερικών ελεγκτών το 1978(IIA), όμως ήταν δύσκολη η εφαρμογή τους (Champers and Odar, 2015). Το 2002 εφαρμόστηκαν τα πρότυπα εσωτερικού ελέγχου (με τροποποιήσεις) τα οποία απαιτούσαν από τους εσωτερικούς ελεγκτές να συμβάλλουν στις διαδικασίες διακυβέρνησης του οργανισμού αξιολογώντας και βελτιώνοντας την διαδικασία μέσω τις οποίας επιτυγχάνονται οι στόχοι. Από τότε και μέχρι σήμερα ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου έχει προοδεύσει και διευρυνθεί (IIA, 2012).

Η πρώτη εφαρμογή της έννοιας του εσωτερικού ελέγχου στην Ελλάδα ήρθε το 1985 όταν ιδρύθηκε το Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών και αποτελεί μέχρι σήμερα το επαγγελματικό συλλογικό όργανο των Ελεγκτών. Το 1998 καθιερώνεται στις ελληνικές τράπεζες ενώ το 2000 εισάγεται κανόνας από την επιτροπή κεφαλαιαγοράς, ότι κάθε εισηγμένη εταιρεία στο Χρηματιστήριο Αθηνών θα πρέπει να έχει το αντίστοιχο τμήμα εσωτερικού ελέγχου. Παράλληλα όπως θα δούμε και στην επόμενη ενότητα (εταιρικής διακυβέρνησης) με την καθιέρωση του νόμου 3016/2002 περί εταιρικής διακυβέρνησης προβλέπει την ανεξαρτησία των εσωτερικών ελεγκτών και την πλήρη πρόσβαση τους στις λειτουργίες της εκάστοτε επιχείρησης με σκοπό τον αντικειμενικό έλεγχο (Πομπόρτσας, 2016).

Οι αρμοδιότητες του εσωτερικού ελεγκτή περιλαμβάνουν την εφαρμογή τήρησης εσωτερικού κανονισμού, την σύνταξη αναφορών προς το διοικητικό συμβούλιο, και την παροχή οποιασδήποτε πληροφορίας απαιτηθεί από το Δ.Σ. σχετικά με τον έλεγχο (παροχή υπηρεσιών προς την διοίκηση). Τα επόμενα χρόνια καθιερώνονται από την ελληνική νομοθεσία προϋποθέσεις άσκησης του εσωτερικού ελέγχου (προσόντα και άλλα), ενώ παράλληλα ο εσωτερικός έλεγχος εφαρμόζεται και στο δημόσιο τομέα με την ύπαρξη τμημάτων εσωτερικού ελέγχου σε κάθε υπηρεσία για την διαπίστωση της εύρυθμης λειτουργίας του κράτους (Πομπόρτσας, 2016).

2.2.2 Ορισμός εσωτερικού ελέγχου

Σύμφωνα με την Pizzini et al., (2015) η διαδικασία του εσωτερικού ελέγχου σε μια επιχείρηση διενεργείται για την αύξηση της απόδοσης διαχείρισης κινδύνων και την επιτήρηση της εταιρείας ότι τηρεί την ισχύουσα νομοθεσία. Η διαδικασία αυτή θα πρέπει να είναι ανεξάρτητη και ο εσωτερικός ελεγκτής πρέπει να είναι αντικειμενικός ώστε να μπορεί να συμβουλευσει και να προσθέσει αξία στις λειτουργίες της επιχείρησης (Pizzini et al., 2015).

Το Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (ΕΙΕΕ) θέτει τον εσωτερικό έλεγχο ως μια ανεξάρτητη, αντικειμενική, εγγυητική και συμβουλευτική δραστηριότητα, με σκοπό την δημιουργία αξίας και την βελτίωση λειτουργιών μιας οντότητας. Ο εσωτερικός έλεγχος θα πρέπει να βοηθάει τον οργανισμό να πετύχει τους στρατηγικούς στόχους, αξιολογώντας παράλληλα την βελτίωση αποτελεσματικότητας, την διαχείριση και εξάλειψη κινδύνων, καθώς και τον έλεγχο όλων των συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης (Πομπόρτσας, 2016).

Ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί μια υπηρεσία που λειτουργεί ως προστιθέμενη αξία για την επιχείρηση καθώς αναδεικνύει τους δείκτες αποτελεσματικότητας και απόδοσης της επιχείρησης (Goodwin, 2004)

Το Διεθνές Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (2017) ορίζει τον εσωτερικό έλεγχο ως μια αυτόνομη δραστηριότητα αξιολόγησης για την παρακολούθηση των λειτουργιών της οικονομικής και λογιστικής διαχείρισης μιας οντότητας, προκειμένου να παρέχει προληπτικά και συμβουλευτικά μέτρα στην διοίκηση, εκπληρώνοντας τις υποχρεώσεις που ανατίθενται με υψηλό βαθμό ακεραιότητας, παρέχοντας ανάλυση, αξιολόγηση, συμβουλές και συστάσεις για την ελεγχόμενες δραστηριότητες (Fatah et al., 2021).

Τέλος, η Αμερικανική επιτροπή COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) ορίζει τον εσωτερικό έλεγχο ως την διαδικασία που επηρεάζεται από το διοικητικό συμβούλιο, την διοίκηση και τους εργαζομένους του οργανισμού, σχεδιασμένη να παρέχει εύλογη διασφάλιση για την επίτευξη των στόχων στις ακόλουθες κατηγορίες: Αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των λειτουργιών, αξιοπιστία των οικονομικών αναφορών και συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς (Drogalas et al., 2005).

2.2.3 Σκοπός εσωτερικού ελέγχου

Ο σκοπός του εσωτερικού ελέγχου σε μια εταιρεία είναι η ορθή και αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών (υψηλού επιπέδου) προς την διοίκηση, παρέχοντας εκτιμήσεις, αναλύσεις, εκτιμήσεις και συστάσεις για τις όλες τις λειτουργίες της επιχείρησης. Ο εσωτερικός έλεγχος σε μία εταιρεία θα πρέπει να συμβάλλει στην κατασκευή και ενίσχυση συστήματος της επιχείρησης, με σκοπό την πλήρη και λειτουργική οργάνωση της επιχείρησης στην οικονομική και λογιστική οργάνωση, και στις λοιπές λειτουργίες της επιχείρησης, όπως στην κατανομή αρμοδιοτήτων στο προσωπικό, την διασφάλιση αξιοπιστίας λογιστικών εγγράφων και λογιστικής διαχείρισης της εταιρείας (Μπαξεβάνου, 2017). Τέλος στόχος του εσωτερικού ελέγχου αποτελεί η διασφάλιση ότι όλα τα μέρη της εταιρείας (διοίκηση, εργαζόμενοι, εξωτερικοί συνεργάτες) συμπεριφέρονται σύμφωνα με τις αρχές και τους ισχύοντες κανόνες της εταιρείας (Νεγκάκης, Ταχυνάκης, 2013).

Παράλληλα το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (2013) θέτει ως στόχο του εσωτερικού ελέγχου, την βοήθεια προς τα μέλη του οργανισμού, για την αποτελεσματική

άσκηση των καθηκόντων τους, με την παροχή αναλύσεων, αξιολογήσεων, και σχετικών πληροφοριών που αφορούν τις συγκεκριμένες ελεγχόμενες δραστηριότητες.

Επιπλέον ως στόχοι του εσωτερικού ελέγχου, αποτελεί η συμμόρφωση προσωπικού και διοίκησης με τους κανόνες(είτε της εταιρείας, είτε το νομοθετικό πλαίσιο), η επίτευξη των καθιερωμένων στόχων από την διοίκηση, η προστασία του ενεργητικού της εταιρείας(πάγια, απαιτήσεις), ο έλεγχος και αξιολόγηση των πληροφοριών, καθώς και η βέλτιστή αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων της εταιρείας προς την επίτευξη στόχων (Whitley J, 2005).

Συμπεραίνοντας από τα παραπάνω θα πρέπει να τονίσουμε ότι το η υπηρεσία του εσωτερικού ελέγχου που παρέχεται σε μια οντότητα θα πρέπει να εστιάσει στον αποτελεσματικό και αντικειμενικό έλεγχο επιμέρους λειτουργιών της επιχείρησης, και αναλόγως να δοθούν βελτιωτικές προτάσεις για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της οντότητας. Ο στόχος του εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να είναι καθαρά συμβουλευτικός προς την επιχείρηση και να μην λειτουργεί ως εργαλείο επίβλεψης εργαζομένων.

2.2.4 Κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου

Σύμφωνα με τον Παπαστάθη (2003) οι κατηγορίες του εσωτερικού ελέγχου είναι οι εξής:

- Έλεγχος παραγωγής
 - Περιλαμβάνει τον έλεγχο της διαδικασίας παραγωγής (χρόνος, απόθεμα, συσκευασία, ποιότητα)
- Οικονομικός έλεγχος
 - Περιλαμβάνει τον έλεγχο οικονομικής και λογιστικής διαχείρισης, καθώς και διαχείρισης του ενεργητικού της εταιρείας (περιουσία, διαθέσιμα)
- Διοικητικός έλεγχος
 - Αφορά την εξακρίβωση της καλής λειτουργίας της διοικητικής διαχείρισης της εταιρείας, και την συμμόρφωση της διοίκησης με τους κανόνες και τις αρχές
- Λειτουργικός έλεγχος
 - Αξιολογείται η δομή του υπάρχοντος συστήματος και ο βαθμός συμμόρφωσης της εταιρείας σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διαδικασίες λειτουργίας.

(Παπακυριακού, 2013)

2.2.5 Διεθνή πρότυπα εσωτερικού ελέγχου

Το Ινστιτούτο εσωτερικών ελεγκτών (ΠΑ) έχει εκδώσει έναν κώδικα με τα διεθνή πρότυπα εσωτερικού ελέγχου που συστήνεται να εφαρμόζουν οι εσωτερικοί ελεγκτές. Τα πρότυπα είναι σχεδιασμένα για να καθοδηγούν τους ελεγκτές στην τήρηση του διεθνούς πλαισίου, να θέτουν βάση για την αξιολόγηση απόδοσης του ελέγχου και να υιοθετούνται βελτιωμένες διαδικασίες και λειτουργίες στους οργανισμούς. Χωρίζεται σε δύο κατηγορίες. Τα πρότυπα χαρακτηριστικών και πρότυπα διεξαγωγής.

Τα πρότυπα χαρακτηριστικών περιλαμβάνουν πρότυπα που αφορούν τον σκοπό και την δικαιοδοσία του ελεγκτή, την υποχρεωτική χρήση κανονισμού εσωτερικού ελέγχου, την ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα του ελεγκτή, την σχέση με το συμβούλιο, τον ρόλο του εσωτερικού ελεγκτή, την επαγγελματική επάρκεια, την επιμόρφωση, εσωτερικές-εξωτερικές αξιολογήσεις, και την συμμόρφωση με τα διεθνή πρότυπα

Τα πρότυπα διεξαγωγής περιλαμβάνουν πρότυπα όπως την διαχείριση λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου, τον προγραμματισμό ελέγχων, την διαχείριση πόρων, τις πολιτικές και τις διαδικασίες ελέγχου, τον συντονισμό, την υποβολή αναφορών στο συμβούλιο, την διακυβέρνηση, την διαχείριση κινδύνων, τους μηχανισμούς ελέγχου, τους παράγοντες σχεδιασμού έργου, πρόγραμμα και διεξαγωγή έργου, ανάλυση και αξιολόγηση πληροφοριών, την κοινοποίηση αποτελεσμάτων και την συνολική γνώμη του ελεγκτή επί των έργων.

Τα παραπάνω αφορούν μερικά από τα εκάστοτε διεθνή πρότυπα τα οποία οι ελεγκτές πρέπει να εφαρμόζουν με πλήρη ακεραιότητα και ακρίβεια για την ολοκληρωμένη παροχή υπηρεσιών προς την διοίκηση της εταιρείας (Ινστιτούτο εσωτερικών ελεγκτών, 2017).

2.3 Εταιρική διακυβέρνηση (Corporate Governance)

2.3.1 Ορισμός εταιρικής διακυβέρνησης

Η εταιρική διακυβέρνηση «ορίζεται ως το σύστημα σχέσεων μεταξύ της διοίκησης μίας εταιρείας, των μετόχων, των εργαζομένων, και κάθε άλλου ενδιαφερόμενου μέρους που αποσκοπεί στην δημιουργία, την βιωσιμότητα και την ανάπτυξη δυνατών και ανταγωνιστικών επιχειρήσεων.»(ΕΣΕΔ, 2021).

Παράλληλα ο ΟΟΣΑ(Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης) θέτει την εταιρική διακυβέρνηση ως ένα σύστημα καθοδήγησης και εποπτείας που πρέπει να έχει μια εταιρεία, όπου το σύστημα αυτό αποτελεί τον κύριο μηχανισμό βελτίωσης της αποδοτικότητας της.(OECD, 2015)

Η εταιρική διακυβέρνηση περιλαμβάνει όλα τα πλαίσια και τους κανόνες στους οποίους οργανώνεται μια επιχείρηση(ASX, 2010), διοικείται σωστά και αποτελεσματικά, και επιτυγχάνει όλους τους επιδιωκόμενους στόχους των μετόχων και των μελών του Δ.Σ. Πραγματεύεται τις σχέσεις μεταξύ της διοίκησης μιας εταιρείας, τους μετόχους της και όλων των ενδιαφερόμενων μερών της επιχείρησης και καθορίζεται η διάρθρωση της. Είναι πολύ σημαντική η δομή της εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς και οι διαδικασίες κατά τις οποίες ελέγχεται και κατευθύνεται μια εταιρεία(World Bank, 2016), καθώς συμβάλλει στην απόδοση της εταιρείας (θα μελετηθεί στα επόμενα κεφάλαια), και έτσι το εκάστοτε συμβούλιο των μετόχων θα πρέπει να δίνει έμφαση στην τοποθέτηση ικανών ηγετών για την λήψη σωστών αποφάσεων και την διασφάλιση συμφερόντων όλων των ενδιαφερόμενων μελών(Μπλιούμη, 2021).

Άλλωστε είναι αποδεδειγμένη η θετική σχέση μεταξύ της δομής εταιρικής διακυβέρνησης και της ρευστότητας, καθώς όσο καλύτερη είναι η ποιότητα της δομής τόσο επιτυγχάνεται μεγαλύτερη ρευστότητα στην επιχείρηση.(Biswas P., 2020)

Η εταιρική διακυβέρνηση αποτελείται από τους μετόχους, το Διοικητικό συμβούλιο(Δ.Σ.), την διοίκηση της εταιρείας(management), και τα υπόλοιπα ενδιαφερόμενα μέρη

Ο Ελληνικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης έχει γραφτεί από το Ελληνικό συμβούλιο εταιρικής διακυβέρνησης(ΕΣΕΔ) και περιλαμβάνει αρχές εταιρικής διακυβέρνησης στις οποίες οι εταιρείες μπορούν να ακολουθήσουν προαιρετικά καθώς δεν καθίστανται υποχρεωτικές από την νομοθεσία. Σύμφωνα με τον Ελληνικό κώδικα,

θα πρέπει να ελέγχεται και να παρακολουθείται η διοίκηση, να διαμορφώνονται οι σχέσεις με τους μετόχους και τα ενδιαφερόμενα μέρη (πελάτες, προμηθευτές κλπ.) ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι της εταιρείας.

Ο κώδικας έχει σαν στόχο την εφαρμογή των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης, την ενίσχυση αξιοπιστίας της ελληνικής κεφαλαιαγοράς προς τους επενδυτές, την βελτίωση διαφάνειας ώστε να δημιουργηθεί εμπιστοσύνη στο επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο συναλλάσσονται καθημερινά επιχειρήσεις και πολίτες. (ΕΣΕΔ, 2021)

Σύμφωνα με τον Βρετανικό κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης ο ορισμός που δίνει για την εταιρική διακυβέρνηση είναι ο εξής:

«Η εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί το σύστημα με το οποίο εταιρείες κατευθύνονται και διοικούνται. Το διοικητικό συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την διοίκηση των εταιριών τους. Ο ρόλος των μετόχων στην διοίκηση είναι ο καθορισμός των διευθυντών και των ελεγκτών και να βεβαιώνεται η καταλληλότητα της δομής διακυβέρνησης. Το Διοικητικό συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την διαμόρφωση των στρατηγικών στόχων, την διαμόρφωση ηγεσίας για την εφαρμογή των στόχων, τον έλεγχο/εποπτεία διοίκησης της εταιρείας, καθώς και την συνεχή αναφορά στους μετόχους. Οι ενέργειες των μελών του διοικητικού συμβουλίου(Δ.Σ.) υπόκεινται σε κανόνες.» (Council F.R. , G. Britain, 2016).

Αυτός είναι ο ορισμός που δίνει το Financial Reporting Council του Ηνωμένου Βασιλείου. Πρόκειται για έναν οδηγό 37 σελίδων που έχει δώσει ο συγκεκριμένος φορέας και περιλαμβάνει όλα τα πρότυπα και τους κανονισμούς που πρέπει να ακολουθούν οι εταιρείες. Περιλαμβάνει στοιχεία για το τι κάνει το διοικητικό συμβούλιο, για τις πρακτικές που χρησιμοποιεί και τονίζει τις βασικές αρχές καλής διακυβέρνησης οι οποίες είναι η ευθύνη, διαφάνεια, η ακεραιότητα, καθώς και ο στόχος για την βιώσιμη επιτυχία της επιχείρησης. Τονίζει επιπλέον ότι ο κώδικας μπορεί να μεταβάλλεται λόγω του οικονομικού ή κοινωνικού περιβάλλοντος. (Council F.R. , G. Britain, 2016).

Σε έναν άλλο ορισμό που δίνουν οι John, Senbet (1998), αναφέρεται ότι η εταιρική διακυβέρνηση περιλαμβάνει διαδικασίες όπου οι μέτοχοι μιας εταιρείας διοικούν και ελέγχουν την εταιρεία με απώτερο σκοπό την μεγιστοποίηση των επιχειρηματικών τους συμφερόντων. Επίσης πρέπει να σημειωθεί ότι η εταιρική

διακυβέρνηση ασχολείται με τους τρόπους όπου οι χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες των επιχειρήσεων θα τους παρέχουν διασφάλιση για την απόδοση της επένδυσης των μετόχων τους.(Shleifer and Vishny, 1997)

Η εταιρική διακυβέρνηση βασίζεται στον εσωτερικό έλεγχο, ο οποίος αξιολογεί και καταγράφει τις διαδικασίες στην πράξη, επισημαίνει τις αδυναμίες και τις αποκλίσεις του συστήματος, παρέχει συμβουλές και προτείνει προσαρμογές. Σκοπός της είναι η συμβολή στην ανάπτυξη και στην εμπέδωση της εταιρικής κουλτούρας μεταξύ των τμημάτων και των στελεχών της εταιρείας και η προσαρμογή της στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Ουσιαστικά, αναφέρεται σε έναν μηχανισμό επιτήρησης της εφαρμογής των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης, συμβάλλοντας, κατά ένα μεγάλο ποσοστό, στην προστασία της εταιρείας και στη διασφάλιση των συμφερόντων των μετόχων της (Παπαδόπουλος, 2008a).

2.3.2 Ιστορική εξέλιξη

Ο όρος “corporate governance” έχει την γνήσια προέλευση του από την ελληνική λέξη «κυβέρνηση»(στην αγγλική βιβλιογραφία αναφέρεται ως kyberman), που σημαίνει να καθοδηγείς, και να διοικείς. Από την ελληνική λέξη μεταφέρθηκε στα Λατινικά που ήταν γνωστή ως “gubernare” και την γαλλική λέξη “gouverner”. Η λέξη αυτή μπορεί να εννοηθεί ως η διαδικασία λήψης αποφάσεων και η διαδικασία με την οποία εφαρμόζονται οι αποφάσεις (Abu-Tarajeh, 2008).

Σύμφωνα με διπλωματική εργασία της Μπλιούμη (2021) αναφέρεται ότι η εταιρική διακυβέρνηση απασχόλησε το επιχειρηματικό κοινό κυρίως τα τελευταία χρόνια με την εμφάνιση οικονομικών σκανδάλων(όπως αυτό της Enron, που αναλύεται περισσότερο στην ενότητα της εταιρικής ηθικής). Παράλληλα όπως αναφέρεται, ο Adam smith τον 18^ο αιώνα έθεσε πρώτος το ζήτημα της διακυβέρνησης, και εν συνεχεία, διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο το οικονομικό κραχ του 1929 στο επιχειρηματικό κοινό.

Η επίσημη θεσμοθέτηση έγινε το 1999 όταν ο ΟΟΣΑ εξέδωσε τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης και από τότε το ανανεώνει τακτικά, ενώ παράλληλα στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής το 2002 μετά το σκάνδαλο της Enron εφαρμόστηκε η νομοθετική πράξη Sarbanes-Oxley. Στην Ελλάδα η αρχή έγινε με την εφαρμογή των αρχών εταιρικής

διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ το 1999, ιδιαίτερα μετά τα σκάνδαλα έγιναν νομοθετικές ρυθμίσεις τόσο από το κράτος όσο και από σχετικούς φορείς, όπως ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών.(Μπλιούμη, 2021)

2.3.3 Συστήματα Εταιρικής διακυβέρνησης

Ένα σημαντικό ζήτημα που απασχόλησε την ακαδημαϊκή κοινότητα ήταν το ζήτημα εντολέα-εντολοδόχου σχετικά με την σύγκρουση συμφερόντων(Κυριακίδου, 2022). Για τον λόγο αυτό αναπτύχθηκαν κάποια συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης για την επίλυση αυτού του ζητήματος. Αποδείχθηκε τελικά πολύ σημαντική η υιοθέτηση καλών πρακτικών διακυβέρνησης, καθώς σύμφωνα με έρευνα, οι επενδυτές προτιμούν να πληρώσουν μετοχές σε εταιρείες με καλή διακυβέρνηση(Newell R. and Wilson G., 2002). Έτσι λοιπόν στα ζητήματα πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης τίθεται το προαναφερθέν ζήτημα εντολέα εντολοδόχου, στο οποίο έχει να κάνει στον διαχωρισμό διοίκησης και ιδιοκτησίας. Εντολέας καθίσταται ο μέτοχος της εταιρείας και εντολοδόχος η διοίκηση της εταιρείας(Δ.Σ., Πρόεδρος). Εδώ προκύπτουν ζητήματα συμφερόντων όσον αφορά την λογοδοσία και την διαφάνεια από την διοίκηση. Ο Adam Smith ήταν ο πρώτος που ανέφερε για την σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ ιδιοκτητών κεφαλαίου(μετόχους) και διοίκησης (Machold and Vasudevan, 2004). Στο πλαίσιο αυτό τίθενται κάποια συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης για την ανάπτυξη καλύτερων πρακτικών. Τα βασικότερα μοντέλα εταιρικής διακυβέρνησης που δημιουργήθηκαν από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 διακρίνονται σε εξωτερικό και εσωτερικό μοντέλο(Κυριακίδου, 2022). Συγκρίνοντας τα δύο μοντέλα, το Άγγλο-αμερικανικό και το Γερμανικό-Ιαπωνικό υπάρχουν πάρα πολλές διαφορές στο επιχειρηματικό τους περιβάλλον, με τον διαχωρισμό ιδιοκτησίας και ελέγχου (Ooghe, De Langhe, 2002)

Το εξωτερικό σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης(Αγγλοσαξονικό μοντέλο, Anglo-American model) βασίζεται στην ανεξαρτησία των μετόχων, όπου δεν έχουν καμία άλλη σχέση με την εταιρία εκτός από τις μετοχές τους. Το μοντέλο αυτό εφαρμόζεται στις ΗΠΑ και στην Αγγλία και επικεντρώνεται στην εξυπηρέτηση συμφερόντων των μετόχων. Χαρακτηριστικό του μοντέλου αυτού είναι ότι η πλειοψηφία των μετόχων ενδιαφέρεται κυρίως για τα κέρδη ανά μετοχή παρά για την συμμετοχή τους στην διοίκηση και επιπλέον χαρακτηρίζεται για την μεγάλη διασπορά μετοχικών

κεφαλαίων. Σε αυτό το σύστημα επικρατεί ενιαίο όργανο διοίκησης με εκτελεστικά και σε μεγαλύτερη πλειοψηφία μη εκτελεστικά μέλη(Daily et al, 2003; Ταμπάκη Α., 2013).

Το εσωτερικό σύστημα(Γερμανικό-Ιαπωνικό μοντέλο) χαρακτηρίζεται από υψηλή συγκέντρωση κεφαλαίων(Rajablu, 2016) και απαιτεί υψηλό ποσοστό ιδιοκτησίας μετοχών με αποτέλεσμα την διατήρηση στενών σχέσεων με την εταιρεία και τον μεγαλύτερο έλεγχο όλων των διαδικασιών που εκτελεί η διοίκηση. Όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη συμμετέχουν στην λήψη αποφάσεων. Στο παρόν μοντέλο τα μη εκτελεστικά μέλη παρακολουθούν και ελέγχουν την διοίκηση, διατηρώντας την ανεξαρτησία τους(Κυριακίδου, 2022). Παρατηρείται επίσης χαμηλή ρευστότητα και μικρές κεφαλαιαγορές, ενώ οι μέτοχοι μπορούν να ασκήσουν έλεγχο με μικρότερο κόστος σε αντίθεση με το αγγλοσαξονικό μοντέλο. Επίσης το προαναφερθέν πρόβλημα εντολέα-εντολοδόχου στο παρόν μοντέλο μετατρέπεται σε σύγκρουση ισχυρών μετόχων με αδύναμους μετόχους μειοψηφίας(Ταμπάκη Α. , 2013). Τέλος το γερμανικό σύστημα χαρακτηρίζεται ως ένα διπλό σύστημα διοίκησης(two-tier board) λόγω συμμετοχής εργαζομένων και μετόχων στο εποπτικό συμβούλιο των μεγάλων εταιρειών (Goergen M. et al, 2008).

Επιπλέον σύμφωνα με τους Haslinda A. & Benedict V. (2009), γύρω από αυτά τα συστήματα έχουν αναπτυχθεί και κάποιες θεμελιώδεις θεωρίες που μπορούν να αποτελέσουν την βάση της εταιρικής διακυβέρνησης. Οι θεωρίες αυτές αναλύουν για τις συμπεριφορές που θα πρέπει να εκτελούνται για την λειτουργία καλών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. Οι θεωρίες αυτές είναι οι εξής:

- Θεωρία της αντιπροσώπευσης (agency theory)
- Θεωρία της επιτροπής (Stewardship theory)
- Θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών (Stakeholder theory)
- Θεωρία της εξάρτησης από πόρους (Resource dependency theory)
- Θεωρία κόστους συναλλαγής (Transaction cost theory)
- Θεωρία της πολιτικής (Political theory)
- Θεωρία της εταιρικής ηθικής (Business ethics theory)

2.3.4 Αρχές εταιρικής διακυβέρνησης

Ο Ο.Ο.Σ.Α. έχει αναπτύξει 6 αρχές εταιρικής διακυβέρνησης οι οποίες δεν είναι υποχρεωτικές, όμως παρόλα αυτά αποτελούν σημείο αναφοράς για την διαμόρφωση

πλαίσιου εταιρικής διακυβέρνησης. Είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις (που ανήκουν στα κράτη μέλη του ΟΟΣΑ) να ακολουθούν τις αρχές αυτές στις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που θα ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις και θα αξιοποιούν τις ενδεχόμενες ευκαιρίες. Οι αρχές αυτές ανανεώνονται τακτικά, ανάλογα με τις μεταβολές στο οικονομικό περιβάλλον(Σουμπενιώτης, Ταμπακούδης, 2020).

Οι 6 αρχές που καθορίζει ο ΟΟΣΑ(OECD,2015) είναι οι εξής:

1. Εξασφάλιση της βάσης για ένα αποτελεσματικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης
 - Θα πρέπει να ενισχύεται η βέλτιστη κατανομή πόρων και να υπάρχουν διαφανείς και δίκαιες αγορές. Θα πρέπει να είναι συμβατό με το κράτος δικαίου και να υποστηρίζει την αποτελεσματική επίβλεψη
2. Δικαιώματα, ισότιμη μεταχείριση μετόχων, και βασικές λειτουργίες ιδιοκτησίας
 - Το πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να προστατεύει και να διευκολύνει την άσκηση δικαιωμάτων από τους μετόχους και να τους εξασφαλίζει την δίκαιη μεταχείριση συμπεριλαμβανομένων και ξένων μετόχων. Όλοι οι μέτοχοι πρέπει να έχουν την δυνατότητα προστασίας σε περίπτωση παραβίασης δικαιωμάτων
3. Θεσμικοί επενδυτές, χρηματιστηριακές αγορές, και άλλοι διαμεσολαβητές
 - Το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να παρέχει κίνητρα στην αλυσίδα επενδύσεων και να εξασφαλίζει την λειτουργία των χρηματιστηρίων σε τέτοιο τρόπο που θα συνεισφέρει στην καλή εταιρική διακυβέρνηση
4. Ρόλος των μετόχων στην εταιρική διακυβέρνηση
 - Το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να αναγνωρίζει τα θεμελιωμένα δικαιώματα από τον νόμο ή μέσω αμοιβαίων συμφωνιών και να προωθεί την συνεργασία μεταξύ οργανισμών και μετόχων για την δημιουργία θέσεων εργασίας, πλούτου και βιωσιμότητας οικονομικά υγιών επιχειρήσεων
5. Δημοσιότητα και διαφάνεια
 - Το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να διασφαλίζει την έγκαιρη και αξιόπιστη πληροφόρηση για όλα τα ουσιώδη θέματα που αφορούν την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής

κατάστασης, της απόδοσης, της ιδιοκτησίας και της διακυβέρνησης της εταιρείας

6. Ευθύνες διοικητικού συμβουλίου(Δ.Σ.)

- Το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να διασφαλίζει την στρατηγική καθοδήγηση της εταιρείας, την αποτελεσματική παρακολούθηση της διοίκησης από το διοικητικό συμβούλιο και την λογοδοσία του διοικητικού συμβουλίου έναντι της εταιρείας και των μετόχων.

(OECD, 2015) (Σουμπενιώτης, Ταμπακούδης, 2020)

Αντίστοιχα και ο Ελληνικός κώδικας Εταιρικής διακυβέρνησης που έχει εκδώσει το ΕΣΕΔ(Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής διακυβέρνησης) καθορίζει αναλυτικά για όλες τις λειτουργίες τις εταιρικής διακυβέρνησης. Πιο αναλυτικά ο ελληνικός κώδικας αποτελείται από τα εξής μέρη:

- Διοικητικό Συμβούλιο
 - Ρόλος και αρμοδιότητες
 - Μέγεθος και σύνθεση
 - Λειτουργία
- Εταιρικό Συμφέρον
 - Υποχρέωση πίστης και επιμέλειας
 - Βιωσιμότητα
- Σύστημα εσωτερικού ελέγχου
- Μέτοχοι, ενδιαφερόμενα μέρη
 - Γενική συνέλευση
 - Συμμετοχή των μετόχων
 - Ενδιαφερόμενα μέρη

(ΕΣΕΔ, 2021)

2.3.5 Εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα η εφαρμογή πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης άρχισε περίπου στα τέλη δεκαετίας 1990, όταν η χώρα θα έπρεπε να ακολουθήσει ευρωπαϊκές οδηγίες, όμως ακόμα και τότε όλες οι διαδικασίες, οι πρακτικές και οι δομές φαίνονταν ξένες για το ελληνικό καθεστώς (Lazaridis, Drimpetas, 2011). Επιπλέον σημαντικό ρόλο στην ενσωμάτωση της εταιρικής διακυβέρνηση, ήταν το γεγονός ότι πολλές ελληνικές εταιρείες παραδοσιακά ήταν και παραμένουν οικογενειακές, με μέλη του Δ.Σ. και στελέχη των εταιρειών να είναι μέλη της οικογένειας. Επομένως δεν υπήρχε ζήτημα με την αντιπροσωπεία μεταξύ ιδιοκτητών και διοίκησης (Spanos L., 2005).

Παρατηρήθηκε πρώτη φορά στην Ελλάδα η εφαρμογή της εταιρικής διακυβέρνησης το 1998 με ένα άρθρο που εισήγαγε το χρηματιστήριο Αθηνών. Εν συνεχεία ακολούθησε ένας εθελοντικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης το 1999 που εκδόθηκε από την Ελληνική Επιτροπή κεφαλαιαγοράς(HCMC), επηρεαζόμενη από τον ΟΟΣΑ. Το 2002 τροποποιήθηκε η Ελληνική νομοθεσία (ν. 3016/2002) σχετικά με το εταιρικό δίκαιο, και ενσωματώθηκαν θεμελιώδεις υποχρεώσεις, έτσι ώστε η νομοθεσία να είναι πλήρως εναρμονισμένο με τις κατευθυντήριες οδηγίες της Ευρωπαϊκής ένωσης(Spanos L., 2005).

Έτσι, φαίνεται σύμφωνα με την έρευνα των Groose C., et al. (2014) για τις ελληνικές επιχειρήσεις, ότι δεν αποκλίνουν από τις ελάχιστες απαιτούμενες πρακτικές και έχουν κατανοήσει τους στόχους του κώδικα. Υπάρχουν μη εκτελεστικά μέλη στα Δ.Σ. των εταιρειών όπως ορίζει ο κώδικας στις περισσότερες περιπτώσεις, ενώ οι πληροφορίες για τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. δεν δημοσιεύονται. Λειτουργούν επιτροπές ελέγχου κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις σε αντίθεση με τις μικρομεσαίες, και αυτό συμβαίνει διότι οι επενδυτές τείνουν να κατευθύνουν τα κεφάλαια τους στις μεγάλες εταιρείες που τηρούν τα πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης. Όπως αποδεικνύει η έρευνα οι ελληνικές επιχειρήσεις τείνουν να εφαρμόζουν ένα υβριδικό μοντέλο που μοιάζει με το αγγλοσαξονικό (διαχωρισμός προέδρου, ΔΣ) όμως έχει χαρακτηριστικά ευρωπαϊκού μοντέλου(μέλη οικογένειας διοικούν και συμμετέχουν στο Δ.Σ.). Οι γυναίκες κατέχουν σημαντικό ποσοστό στα Δ.Σ. όπως ορίζει ο κώδικας, και έτσι φαίνεται η ενσωμάτωση βέλτιστων πρακτικών διακυβέρνησης ακολουθώντας διεθνείς και ευρωπαϊκές οδηγίες (Chris G. et al, 2014).

2.4 Εταιρική Ηθική (Business Ethics)

2.4.1 Εισαγωγή

Είναι σημαντικό πριν αναφερθούμε στην εταιρική Ηθική να επισημάνουμε ότι ο πρώτος που ανέφερε για την «Ηθική της αρετής» είναι ο μεγάλος Έλληνας φιλόσοφος Αριστοτέλης (384-322 π.Χ.). Ο Αριστοτέλης κατέθεσε ότι μια αρετή (αρετή, που μπορεί επίσης να μεταφραστεί ως "αριστεία") ήταν το "μέσον μεταξύ των ακραίων", κάτι περισσότερο από τη συνηθισμένη ελληνική έμφαση στη μετριότητα. Παραδείγματα ήταν η γενναιοδωρία (μεταξύ δειλίας και ανευθυνότητας), η εγκράτεια (ούτε υπερβολικός αυτοέλεγχος ούτε ανορθολογική συμπεριφορά) και η δικαιοσύνη (ούτε πολλή ούτε λίγη). Πολλές από αυτές τις αρετές ήταν χαρακτηριστικά που προώθησαν την ευπρέπεια, και η φιλία.(Solomon, 1991). Στα Πολιτικά του Αριστοτέλη αναφέρεται η διαχείριση των εμπορικών σχέσεων(τέχνη της απόκτησης) σχετικά με την ηθική του νοικοκυριού (De George, 2005)

Ο Καθηγητής Ασπρίδης Γ.(2016) σημειώνει ότι το ζήτημα της εταιρικής ηθικής (business ethics) απασχόλησε έντονα το επιχειρηματικό κοινό, το 2001 όταν έγινε γνωστό το οικονομικό σκάνδαλο της Enron. Η εν λόγω αμερικανική εταιρεία βρέθηκε στα πρόθυρα της χρεοκοπίας λόγω λανθασμένων λογιστικών χειρισμών που εφαρμόστηκαν. Δημιουργήθηκαν οντότητες ειδικού σκοπού με αποτέλεσμα την σύγκρουση συμφερόντων, όπως για παράδειγμα η εμπλοκή της ελεγκτικής εταιρείας Arthur Andersen. Αποδείχτηκε ότι τα εμφανιζόμενα έσοδα ήταν αποτέλεσμα συμφωνιών με επιχειρήσεις ειδικού σκοπού που είχε ελέγξει λόγω χρήσης εσφαλμένου λογιστικού συστήματος που προέβλεπε μελλοντικά έσοδα(mark-to-market) δίνοντας έτσι λανθασμένες πληροφορίες στους επενδυτές (Dewiyanti S., 2021). Επιπλέον πάρα πολλά έξοδα δεν εμφανίζονταν στις καταστάσεις. Η σύνταξη λανθασμένων χρηματοοικονομικών καταστάσεων με ψευδή στοιχεία οδήγησε στην πτώχευση της Enron. Έκτοτε από το 2002 άρχισε η καλλιέργεια της εταιρικής ηθικής (Markham, 2006). Το γεγονός αυτό συγκλόνισε το παγκόσμιο επιχειρηματικό κοινό στα θέματα ηθικής και αποτέλεσε έναν ακόμα λόγο για τις μεγάλες εταιρείες να αναθεωρήσουν ζητήματα εταιρικής ηθικής.

2.4.2 Ορισμός εταιρικής ηθικής

Ο Καθηγητής Μπαμπινιώτης (1998) χαρακτηρίζει με τον όρο «ήθος» την συμπεριφορά του ανθρώπου μέσα στην Κοινωνία. Επισημαίνει ότι το ήθος αποτελεί το σύνολο ψυχικών στοιχείων που δομούν τον χαρακτήρα του Ανθρώπου. Αναφέρει επίσης ότι η ηθική είναι ο κλάδος της φιλοσοφίας που ασχολείται με αξιολογικές κρίσεις σχετικά με το τι είναι καλό και τι όχι.

Όσον αφορά την επιχειρηματική ηθική, όπως επισημαίνουν οι J.Velentzas και G. Broni, η επιχειρηματική ηθική αναφέρεται σε ένα σύνολο ηθικών αρχών που εφαρμόζονται στον εμπορικό κόσμο (Jones - Parker - Bos, 2005:17) για το τι είναι σωστό και τι είναι λάθος (Badiou, 2001; Seglin, 2003). Πρόκειται για ένα νέο επιστημονικό πεδίο που συνδυάζει τη νομική, την πολιτική, την φιλοσοφία καθώς και ιστορικά κείμενα. Η ηθική γίνεται ένας όρος πολύ ευέλικτος και έχει πολλές διαφορετικές πτυχές. Η επιχειρηματική ηθική παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για την αποδεκτή συμπεριφορά των οργανώσεων τόσο στον τομέα του σχεδιασμού στρατηγικής όσο και στην καθημερινή τους λειτουργία. Η ηθική προσέγγιση είναι απαραίτητη για την επιτυχία της επιχείρησης και για τη θετική εικόνα της. Ειδικά στη σημερινή εποχή, η ηθική στην επιχείρηση είναι υποχρεωτική, διότι πολλοί επιχειρηματίες ενδιαφέρονται μόνο για το κέρδος, αγνοώντας το ηθικό κόστος ή τη ζημία που θα μπορούσαν να προκαλέσουν σε ανθρώπους ή ακόμα και στη φύση (περιβαλλοντική ρύπανση). Παράλληλα η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης(EKE) καθορίζει όλες τις περιπτώσεις της ηθικής που οι επιχειρηματίες μπορούν να ακολουθήσουν αποτελεσματικά. Πολλοί οργανισμοί επιλέγουν να δημιουργήσουν δημόσια δέσμευση για την ηθική επιχείρηση μέσω της κατάρτισης κώδικα δεοντολογίας και αρχών λειτουργίας. Με αυτόν τον τρόπο, πρέπει να μεταφραστούν σε πράξη οι έννοιες της προσωπικής και εταιρικής ευθύνης, της εταιρικής δωρεάς και της εταιρικής διακυβέρνησης. (Velentzas, Broni, 2010)

Οι Crane and Matten (2007) θέτουν την επιχειρηματική ηθική ως την μελέτη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, αποφάσεων και καταστάσεων όπου αντιμετωπίζονται ως σωστές η λάθος. Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι οι επιχειρήσεις έχουν γίνει σημαντικός παράγοντας για την κοινωνία καθώς προφέρουν θέσεις εργασίας, προϊόντα και υπηρεσίες. Επομένως η κατάρρευση μιας επιχείρησης θα είχε μεγάλη επίπτωση στην κοινωνία. Σε αυτό το πλαίσιο, η επιχειρηματική ηθική μας βοηθά να αναγνωρίσουμε τα οφέλη και τα προβλήματα που σχετίζονται με ηθικά ζητήματα εντός της επιχείρησης.

Κατανοώντας τα σωστά και τα λάθη στην επιχειρηματική ηθική, καθίστανται κανόνες, αξίες και πεποιθήσεις για να διακρίνουμε το σωστό και το λάθος στην επιχειρηματική κοινότητα (Crane, Matten, 2007).

Συνοπτικά λοιπόν, συμπεραίνοντας από τα παραπάνω η εταιρική ή επιχειρηματική ηθική (business ethics) περιγράφει τους κανόνες, τα πρότυπα και τις αξίες που μπορεί να έχει μια επιχείρηση για να μπορεί να λειτουργεί σωστά και να λαμβάνει σωστές αποφάσεις. Η διαφάνεια είναι σημαντικό χαρακτηριστικό της εταιρικής ηθικής για την πλήρη ενημέρωση των ενδιαφερόντων μελών (μέτοχοι, ΔΣ, εργαζόμενοι), ως προς την σωστή διοίκηση της επιχείρησης. Το τι είναι ηθικά σωστό ή λάθος καθορίζεται από τα πρότυπα εταιρικής ηθικής, τα οποία είναι αμοιβαίως αποδεκτά από όλα τα άτομα που σχετίζονται με την εταιρεία και μπορεί να περιλαμβάνουν κανονισμούς όπως για παράδειγμα το ποσοστό ανεξαρτησίας μελών στο Δ.Σ.

Ο όρος "Επιχειρηματική Ηθική" χρησιμοποιείται με διάφορους τρόπους. Η επιχειρηματική ηθική αποτελεί μια μορφή εφαρμοσμένης ηθικής (Broni, 2010) που εξετάζει τις ηθικές αρχές και τα ηθικά προβλήματα που προκύπτουν σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον (Solomon, 1991).

Σύμφωνα με την Μιχαλάκη (2009) η εταιρική ηθική δεν διαφέρει από την ηθική γενικά. Αποτελεί την εφαρμογή ηθικών κανόνων στην επιχειρηματική συμπεριφορά. Παράλληλα όπως αναφέρει και ο Henry B. Arthur (1989) η εταιρική ηθική υιοθετεί τα αποδεκτά καλά μέσα εταιρικής συμπεριφοράς στο επιχειρηματικό περιβάλλον όπου εφαρμόζονται αυτά.

Οι καθηγητές William C. Frederick, Keith Davis και James E. Post (1988) θέτουν μερικές διαστάσεις και όρια για την εταιρική ηθική. Τονίζουν λοιπόν ότι η Εταιρική ηθική είναι εφαρμοσμένη, καθώς δεν είναι διαμάχη αλλά δίνει κάποιες απαντήσεις σχετικά με την συμπεριφορά και άλλα σημαντικά χαρακτηριστικά όπως την τιμιότητα και την δικαιοσύνη.

Επιπλέον η εταιρική ηθική εξετάζει σχέσεις, στις οποίες η ηθική είναι ισχυρή και βεβαιωμένη και εξαρτάται από την αμοιβαία αποδοχή. Συχνά, η εταιρική ηθική θεσμοθετείται με κανονισμούς, έτσι ώστε να μπορεί να είναι «κανάλι» επικοινωνίας μεταξύ των συμμετεχόντων. (Frederick et al., 1988). Οι μέτοχοι των εταιρειών δίνουν το

ενδιαφέρον τους σε ηθικά ζητήματα όπως οι αμοιβές των μελών ΔΣ, η δομή εταιρικής διακυβέρνησης, το περιβαλλοντικό αποτύπωμα, όπως και οι σχέσεις εργαζομένων με την εταιρεία (Windsor, 2006)

Σε διπλωματική εργασία της Μιχαλάκη (2009) υπάρχουν κάποιες έννοιες που μπορούν να βοηθήσουν στην κατανόηση της έννοιας «εταιρική ηθική».

Όπως αναφέρει λοιπόν, η εταιρική ηθική θέτει κανόνες/οδηγίες που αποτρέπουν ανήθικες συμπεριφορές στα πλαίσια της επιχείρησης(όπως για παράδειγμα η παραβίαση προτύπων συμπεριφοράς/κώδικα ηθικής).

Θα πρέπει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο, ότι παρατηρείται η εφαρμογή εταιρικής ηθικής κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις πάρα στις μεσαίες και τις μικρές(Ρουμελιώτης, 2009)

Οι διακρίσεις της εταιρικής Ηθικής σύμφωνα με τους J. Velentzas & G. Broni (2010) είναι οι εξής:

- Γενική Εταιρική Ηθική
- Ηθική των χρηματοοικονομικών
- Ηθική της Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων
- Ηθική των πωλήσεων και του Marketing
- Ηθική της Παραγωγής
- Ηθική της πνευματικής ιδιοκτησίας, Γνώσεων και δεξιοτήτων
- Ηθική της Τεχνολογίας
- Διεθνής Εταιρική Ηθική
- Ηθική των Οικονομικών Συστημάτων
- Δίκαιο και Εταιρική Ηθική

Επιπλέον στον παγκόσμιο κώδικα επιχειρησιακών προτύπων(GBS Codex) καταγράφονται από τους καθηγητές Paine L. et all (2005) κάποιες αρχές ηθικής διακυβέρνησης, οι οποίες είναι αρχές της πίστης, ιδιοκτησίας, αξιοπιστίας, διαφάνειας, αξιοπρέπειας, δικαιοσύνης, υπηκοότητας, και ανταπόκρισης.

Οι αρχές αυτές καθορίζουν τα πρότυπα συμπεριφοράς και το πλαίσιο κανόνων που πρέπει να ακολουθούν τα μέλη της εταιρείας ώστε να λειτουργεί ηθικά. Ένα κανόνα που πρέπει να έχει μια επιχείρηση είναι η συμμετοχή μη εκτελεστικών μελών στο διοικητικό

συμβούλιο της εταιρείας, η επίσης να υπάρχει ειδική ανεξάρτητη υπηρεσία καθορισμού της αμοιβής των μελών του Δ.Σ. (Παπαδόπουλος, 2008a)

2.4.3 Στόχοι εταιρικής ηθικής

Σύμφωνα με διπλωματική εργασία της Μιχαλάκη (2009) καθορίζονται μερικοί στόχοι που πρέπει να έχει ένα σύστημα ηθικής συμπεριφοράς. Αρχικά αναφέρεται ότι η ηθική θα πρέπει να είναι σε θέση να υποστηρίξει το ΔΣ και όλα τα μέλη μιας επιχείρησης στην εκτέλεση απαιτούμενων ενεργειών με τον πιο «σωστό» τρόπο σύμφωνα με τα ισχύοντα πλαίσια εταιρικής διακυβέρνησης. Επιπλέον τονίζεται η δημιουργία σωστού ολοκληρωμένου πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης(το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, την διαχείριση κεφαλαίου) και με απώτερο στόχο την αύξηση της απόδοσης της επιχείρησης και την δημιουργία καλύτερης εικόνας προς τους μετόχους, το κράτος και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέλη. Τέλος η εταιρική ηθική έχει σαν στόχο την θέσπιση προτύπων επαγγελματικής συμπεριφοράς τα οποία θα είναι αποτελεσματικά και εφαρμόσιμα στα πλαίσια που εφαρμόζονται. (Μιχαλάκη, 2009).

Συνοψίζοντας λοιπόν από τα παραπάνω η εταιρική ηθική έχει σαν στόχο την διαμόρφωση πλαισίων επιχειρηματικής συμπεριφοράς τα οποία είναι αποδεκτά ως «σωστά» από όλους τους συμμετέχοντες(Διοίκηση, ΔΣ, εργαζόμενοι), με σκοπό την σωστή λειτουργία της εταιρίας και την αύξηση της αποδοτικότητας της.

2.4.4 Αναγκαιότητα

Σε ομιλία Πανευρωπαϊκού συνεδρίου του EBEN με τίτλο «Pathos for Ethics» ο πρόεδρος Ελληνικού Ινστιτούτου Επιχειρηματικής Ηθικής Αντώνιος Γκόρτζης υπογράμμισε ότι ένα από τα αίτια της οικονομικής κρίσης ήταν η έλλειψη εταιρικής ηθικής, καθώς είναι σημαντική για την αποφυγή τέτοιων γεγονότων. Η εταιρική ηθική θα πρέπει να πλαισιώνεται από την εταιρεία ή το κράτος, να αποτελεί μέρος εταιρικής κουλτούρας και να υιοθετείται από τους υπαλλήλους και την διοίκηση ώστε να μπορούν να εξισορροπηθούν τα πρότυπα βασικών συμπεριφορών μεταξύ επιχείρησης, μετόχων-υπαλλήλων και να εφαρμόζονται οι γενικές αρχές και κανόνες για την αποτελεσματικότερη λειτουργία μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού.(Ασπρίδης, 2016)

Η εταιρική ηθική καλείται να συμπληρώσει το θεσμικό πλαίσιο στο οποίο πολλές φορές οι κυβερνήσεις κρατών εμφανίζουν αδυναμίες στον έλεγχο μεγάλων επιχειρήσεων, το οποίο όπως είναι αντιληπτό διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στον αντίκτυπο της

οικονομίας, αφού οι πολυεθνικές επιχειρήσεις αποτελούν σημαντικό ποσοστό στα συνολικά έσοδα του κράτους. Έτσι όπως αναφέρει ο καθηγητής Ασπρίδης καθίσταται αναγκαίος ο συνδυασμός νομοθετικού πλαισίου και η ύπαρξη και εφαρμογή κώδικα δεοντολογίας και συμπεριφοράς από τις επιχειρήσεις.

2.5 Σύνδεση εταιρικής ηθικής, εσωτερικού ελέγχου, εταιρικής διακυβέρνησης

Συμπεραίνοντας από τις προηγούμενες ενότητες διαπιστώνεται ότι υπάρχει στενή συνάρτηση μεταξύ εταιρικής ηθικής, εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης σε μια επιχείρηση. Παρακάτω παρουσιάζονται συνοπτικά οι έννοιες:

Εταιρική Ηθική: Η εταιρική ηθική καθορίζει τις ηθικές αρχές και τις αξίες που πρέπει να καθοδηγούν τις επιχειρηματικές αποφάσεις και τη συμπεριφορά των επιχειρηματιών και της εταιρικής κουλτούρας. Η εταιρική ηθική θέτει τα πλαίσια για την αξιολόγηση του "σωστού" και του "λάθους".

Εσωτερικός Έλεγχος: Ο εσωτερικός έλεγχος είναι ένας μηχανισμός ελέγχου που εφαρμόζεται σε μια εταιρεία για τη διασφάλιση της διαφάνειας, της αποτελεσματικότητας και της συμμόρφωσης με τους κανόνες και τις διαδικασίες.

Εταιρική Διακυβέρνηση: Η εταιρική διακυβέρνηση αφορά τον τρόπο με τον οποίο μια εταιρεία διοικείται και ελέγχεται. Περιλαμβάνει τις δομές, τις διαδικασίες και τους μηχανισμούς που εξασφαλίζουν ότι η επιχείρηση λειτουργεί με διαφάνεια και συνάδει με τα εταιρικά ηθικά πρότυπα. Η εταιρική διακυβέρνηση περιλαμβάνει την θέσπιση πολιτικών, πρακτικών και δομών που προάγουν τη συμμόρφωση με την εταιρική ηθική και την αναφορά στους επενδυτές και το ενδιαφερόμενα μέρη.

Έτσι, η εταιρική ηθική ορίζει τις ηθικές αρχές, ο εσωτερικός έλεγχος βοηθά στην εφαρμογή και παρακολούθηση αυτών των αρχών, ενώ η εταιρική διακυβέρνηση διασφαλίζει την συμμόρφωση και τη διαφάνεια σε σχέση με αυτές τις αρχές. Οι δύο παράγοντες (εσωτερικός έλεγχος και εταιρική ηθική) φαίνεται ότι προσπαθούν να συμβάλλουν στην διαμόρφωση της εταιρικής διακυβέρνησης. Αφενός η εταιρική ηθική με την δημιουργία αρχών και αξιών που πρέπει να τηρούνται από τα μέρη της επιχείρησης και αφετέρου ο εσωτερικός έλεγχος που έρχεται για να διασφαλίσει την εφαρμογή των ηθικών αρχών και την καλή λειτουργία του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης.

Κεφάλαιο 3: Βιβλιογραφική ανασκόπηση

3.1 Εταιρική διακυβέρνηση και εταιρική ηθική

Σε επιστημονικό περιοδικό του Strategic Management Journal, ο Καθηγητής Henry B. Arthur (1984) θέτει την χρησιμότητα της εταιρικής ηθικής στην δομή της εταιρικής διακυβέρνησης. Πιο συγκεκριμένα ξεκινάει την περίληψη του άρθρου με την φράση «Η στρατηγική διοίκηση δεν μπορεί να αγνοήσει την θέση της εφαρμοσμένης επιχειρηματικής ηθικής στον οργανωτικό σχεδιασμό και την λήψη αποφάσεων». Σημειώνεται επίσης, ότι η εταιρική ηθική συνεισφέρει στην επιχειρηματική απόδοση. Τονίζεται ότι η επιχειρηματική ηθική εξαρτάται από τους στόχους της εταιρείας, καθώς τις σχέσεις και τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών της εταιρείας. Συμπεραίνεται, ότι η επιχειρηματική ηθική αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι για την διαμόρφωση της εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς οι εκάστοτε διοικούντες της εταιρείας θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψιν την ηθική για την λήψη αποφάσεων (Arthur, 1984)

Συνεπώς η ερευνητική μας υπόθεση προκύπτει ως εξής:

H₀: Η εταιρική ηθική δεν είναι απαραίτητη στην δομή της εταιρικής διακυβέρνησης

H₁: Η εταιρική ηθική είναι απαραίτητη στην δομή της εταιρικής διακυβέρνησης

3.2 Συνεισφορά εσωτερικού ελέγχου στην εταιρική διακυβέρνηση

Σε έρευνα των Kenneth D' Silva και Jeffrey Ridley έγινε μελέτη της συμβολής του εσωτερικού ελέγχου στην εταιρική διακυβέρνηση. Η έρευνα(βιβλιογραφική επισκόπηση) στηρίχτηκε σε σχετικές έρευνες που αναπτύχθηκαν στο Ηνωμένο Βασίλειο (UK), και βασίστηκε στα διεθνή πρότυπα εσωτερικού ελέγχου που αναγνωρίζονται πλέον από την πλειονότητα των κρατών και των επιχειρήσεων. Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός πλέον ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις συμπεριλαμβάνουν τμήματα εσωτερικού ελέγχου στην δομή διακυβέρνησης τους, τα οποία τμήματα αποδεικνύεται ότι συμβάλλουν στην ανάπτυξη καλών πρακτικών διακυβέρνησης. Η Έρευνα δίνει ως συμπέρασμα την θέση του Ινστιτούτου εσωτερικών ελεγκτών το 1942, δηλώνοντας τις προκλήσεις που θα έχουν στο μέλλον οι εσωτερικοί ελεγκτές στο έργο τους, καθώς αυτό θα είναι πολύ απαιτητικό, δηλώνοντας έτσι την σημαντικότητα που θα έχει ο εσωτερικός ελεγκτής στην λειτουργία της εταιρείας. Δηλώνεται επίσης ότι ο κλάδος του εσωτερικού ελέγχου θα συμμετέχει στις διαδικασίες διαχείρισης κινδύνων, διαδικασίες ελέγχου και διακυβέρνησης, σε όλα τα στρατηγικά και λειτουργικά επίπεδα (D'Silva, Ridley, 2007).

Συνεπώς η ερευνητική μας υπόθεση προκύπτει ως εξής:

H₀: ο Εσωτερικός έλεγχος δεν συμβάλλει στην εταιρική διακυβέρνηση

H₁: ο Εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει στην εταιρική διακυβέρνηση

3.3 Εταιρική ηθική και απόδοση

Σε πρόσφατη μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τους Gorfie G.T. και Wube M.C. (2023), έγινε η προσπάθεια να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ της εταιρικής ηθικής και της απόδοσης ενός οργανισμού. Η Έρευνα έγινε με ερωτηματολόγιο σε 7.545 εργαζόμενους σε βιομηχανίες της Αιθιοπίας, και η ανάλυση των δεδομένων έγινε με το πρόγραμμα Smart-PLS. Θεωρήθηκε από τους ερευνητές σημαντικό να πάρουν δείγμα από εργαζόμενους σε εταιρείες για να λάβουν δεδομένα για τις εργασιακές συνθήκες, και αν αυτές διαδραματίζουν ρόλο στην εταιρική απόδοση. Το αποτέλεσμα της έρευνας ήταν ότι η εταιρική ηθική έχει σημαντική επίδραση στην εταιρική απόδοση και στις εργασιακές συνθήκες ενώ οι εργασιακές συνθήκες δεν έχουν σημαντική επίδραση στην εταιρική απόδοση. Σημειώνεται ότι η έρευνα έχει στόχο να δώσει έμφαση στην εταιρική ηθική καθώς με την εφαρμογή των ηθικών πρακτικών στον εργασιακό χώρο θα δημιουργηθεί περιβάλλον εργασίας που θα προάγει την αποτελεσματικότητα και την ευεξία των εργαζομένων (Gorfie, Wube, 2023).

Συνεπώς η ερευνητική μας υπόθεση προκύπτει ως εξής:

H₀: Η Εταιρική ηθική δεν συμβάλλει στην εταιρική απόδοση

H₁: Η Εταιρική ηθική συμβάλλει στην εταιρική απόδοση

3.4 Επιτροπές ελέγχου, ύπαρξη κανονισμών, προσόντα CEO

Το 2004 οι Van der Zahn J.W.M. και Tower G. εξέτασαν σε επιστημονικό άρθρο την σχέση μεταξύ των επιτροπών ελέγχου και την διαχείριση κερδών. Χρησιμοποιήθηκαν 485 εταιρείες της Σγκαπούρης την περίοδο 2000-2001. Οι ερευνητές χρησιμοποίησαν δεδομένα από τις ετήσιες χρηματοοικονομικές αναφορές των εταιρειών στις συγκεκριμένες περιόδους εξάγοντας αποτελέσματα για την κερδοφορία τους βάσει της δομής του εκάστοτε διοικητικού συμβουλίου. Στα ευρήματα τους δηλώνουν ότι οι εταιρείες με μεγαλύτερο ποσοστό ανεξάρτητων μελών στις επιτροπές ελέγχου, είναι πιο επιμελείς και αυστηροί στο έργο τους και συνεπώς είναι πιο αποτελεσματικές στην διαχείριση κερδών. Επιμέρους συμπεράσματα τις έρευνας ήταν ότι οι επιτροπές ελέγχου αποτελούν σημαντικό ρόλο στην εταιρεία καθώς αποτελούν κανάλι επικοινωνίας με τους μετόχους της εταιρείας. Οι ερευνητές επιπλέον αναφέρουν πώς τα στελέχη εταιρικής διακυβέρνησης έχουν επιδιώξει να θέσουν νέους κανονισμούς για να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα των επιτροπών ελέγχου. Σημειώνουν επίσης ότι οι μέτοχοι θα πρέπει να επικεντρωθούν στα χαρακτηριστικά των μελών του Δ.Σ. όπως η επιμέλεια, και το επίπεδο διευθυντικών θέσεων (Van der Zahn et. al, 2004).

Συνεπώς προκύπτουν οι εξής ερευνητικές υποθέσεις:

Χαρακτηριστικά μελών Δ.Σ. – Εταιρική διακυβέρνηση

H₀: Τα χαρακτηριστικά των μελών του Δ.Σ. δεν συμβάλλουν στην εταιρική διακυβέρνηση

H₁: Τα χαρακτηριστικά των μελών του Δ.Σ. συμβάλλουν στην εταιρική διακυβέρνηση

Ύπαρξη κανονισμών – Εταιρική διακυβέρνηση

H₀: Η ύπαρξη κανονισμών δεν συμβάλλει στην εταιρική διακυβέρνηση

H₁: Η ύπαρξη κανονισμών συμβάλλει στην εταιρική διακυβέρνηση

Επιτροπές ελέγχου. – Εταιρική απόδοση

H₀: Οι επιτροπές ελέγχου δεν συμβάλλουν στην εταιρική απόδοση

H₁: Οι επιτροπές ελέγχου συμβάλλουν στην εταιρική απόδοση

3.5 Εταιρική απόδοση, κανονισμοί, δαπάνες

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Vafeas N. και Theodorou E. (1998) μελετήθηκε η σχέση μεταξύ της δομής διοικητικού συμβουλίου και της εταιρικής απόδοσης στο Ηνωμένο Βασίλειο. Για την πραγματοποίηση της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από 250 εταιρίες. Παράλληλα έγινε σύγκριση των ευρημάτων με τις Ηνωμένες πολιτείες της Αμερικής. Στις ΗΠΑ, τα δεδομένα έδειξαν ότι δεν υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ δομής διοικητικού συμβουλίου και απόδοσης, ενώ παρατηρήθηκε σημαντικό χαρακτηριστικό το επίπεδο δαπανών σε έρευνα και ανάπτυξη (R & D). Στην έρευνα σημειώθηκε ότι υπάρχουν υποστηρικτές κυβερνητικής παρεμβατικότητας καθώς στηρίζουν την θετική σχέση μεταξύ χρήσης αποτελεσματικών μέσων διακυβέρνησης και εταιρικής απόδοσης. Η αντίθετη άποψη πιστεύει ότι τα χαρακτηριστικά της κάθε εταιρείας (και βάσει των οποίων καθορίζονται οι εκάστοτε κανονισμοί) διαφέρουν ανάλογα με το οικονομικό, και θεσμικό περιβάλλον της εταιρείας και δεν θα πρέπει η κανονισμοί να θεσμοθετούνται καθώς αυτή θα ήταν δαπανηρή και δεν θα αυξήσει την εταιρική απόδοση (Vafeas, Theodorou, 1998).

Παράλληλα σε έρευνα των Leng A.C.A και Mansor S.A. (2005) μελετήθηκε η επίδραση καλών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης στην εταιρική απόδοση. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από την Μαλαισία από 120 εταιρείες το διάστημα 1996-1999. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι την απόδοση των εταιρειών επηρέασαν σημαντικά το μέγεθος της εταιρείας, ο δείκτης χρηματοδότησης(ο δανεισμός), και οι διευθύνοντες σύμβουλοι (CEO). Ο δανεισμός φάνηκε ότι έχει αρνητική επίδραση στα κέρδη ενώ οι διευθύνοντες σύμβουλοι έχουν θετική επίδραση στην απόδοση ειδικά όταν κυριαρχούν στην διαδικασία λήψης αποφάσεων στις εταιρείες τους. Ο λόγος της αρνητικής επίδρασης φαίνεται να οφείλεται στην επιβάρυνση της εταιρείας με πληρωμές τόκων που μειώνουν τα κέρδη (Leng, Mansor, 2005).

Συνεπώς προκύπτει η εξής ερευνητική υπόθεση:

Δαπάνες-εταιρική απόδοση

H₀: Οι δαπάνες δεν συμβάλλουν στην εταιρική απόδοση

H₁: Οι δαπάνες συμβάλλουν στην εταιρική απόδοση

3.6 Ανεξαρτησία μελών Δ.Σ.

Στην έρευνα των Cavaco S., Crifo P., Reberioux A., Roudaut G. (2017) γίνεται μελέτη της σχέσης μεταξύ ανεξαρτησίας των διευθυντών και της εταιρικής απόδοσης. Τα δεδομένα συλλέγονται από εταιρείες που ανήκουν σε έναν χρηματοοικονομικό δείκτη(SBF120 index) το 2011. Συγκεκριμένα συλλέχθηκαν δεδομένα σύνδεσης διευθυντή με την εταιρεία, την περίοδο 2006-2011, και συνολικά 114 εταιρείες και 1622 διευθυντές. Χρησιμοποιώντας κατάλληλες μαθηματικές μεθόδους (μοντέλο AKM), εμφανίζεται το αποτέλεσμα ότι η ανεξαρτησία του διοικητικού συμβουλίου έχει αμφίβολη επίδραση στην εταιρική απόδοση λόγω 2 αντίθετων δυνάμεων. Η μια δύναμη σχετίζεται με την διαδικασία υποψηφιότητας μελών και η άλλη δύναμη με την λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου. Σχετικά με την υποψηφιότητα των μελών του Δ.Σ. η ανεξαρτησία έχει θετικές επιδράσεις στην εταιρική απόδοση. Όσον αφορά την λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι τα ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού συμβουλίου σχετίζονται αρνητικά με την απόδοση της εταιρείας καθώς αντιμετωπίζουν έλλειψη πληροφοριών σε σχέση με τους συνδεδεμένους διευθυντές (Cavaco et al., 2017).

Συνεπώς η ερευνητική μας υπόθεση προκύπτει ως εξής:

H₀: Η ανεξαρτησία των μελών Δ.Σ. δεν συμβάλλει στην εταιρική απόδοση

H₁: Η ανεξαρτησία των μελών Δ.Σ. συμβάλλει στην εταιρική απόδοση

Συγγραφείς	Ερευνητικό αντικείμενο	Μέθοδος	Χώρα	Βασικά συμπεράσματα
Henry B. Arthur (1984)	Εταιρική διακυβέρνηση-ηθική	Βιβλιογραφική επισκόπηση	Ηνωμένες πολιτείες της Αμερικής	Η στρατηγική διοίκηση δεν μπορεί να αγνοήσει την θέση της εταιρικής ηθικής στον σχεδιασμό οργάνωσης και λήψης αποφάσεων
Kenneth D'Silva, Jeffrey Ridley (2007)	Συνεισφορά εσωτερικού ελέγχου στην εταιρική διακυβέρνηση	Βιβλιογραφική επισκόπηση	Ηνωμένο Βασίλειο	Ο εσωτερικός έλεγχος προσθέτει αξία στις εταιρείες και στην ανάπτυξη καλών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, και βοηθάει στην αξιολόγηση κινδύνου
Gorfie G. T., Wube M. C. (2023)	Εταιρική ηθική και Απόδοση	Ερωτηματολόγιο	Αιθιοπία	Η εταιρική ηθική έχει σημαντική επίδραση στην εταιρική απόδοση.
Van der Zahn J.L.W., Tower G. (2004)	Επιτροπές ελέγχου και διαχείριση κερδών	Ποσοτική έρευνα	Σιγκαπούρη	Εταιρείες με υψηλό ποσοστό ανεξάρτητων μελών στις επιτροπές ελέγχου έχουν αποτελεσματική διαχείριση κερδών. Τα στελέχη εταιρικής διακυβέρνησης έχουν θέσει νέους κανονισμούς για τις επιτροπές ελέγχου. Οι μέτοχοι θα πρέπει να επικεντρωθούν στα χαρακτηριστικά των μελών του Δ.Σ.
Vafeas N., Theodorou E. (1998)	Σχέση μεταξύ συμβουλίου διοίκησης και εταιρικής απόδοσης	Ποσοτική έρευνα	Ηνωμένο Βασίλειο	Από τους σημαντικότερους παράγοντες εταιρικής απόδοσης αποτελούν το επίπεδο δαπανών της εταιρείας.

				Υπάρχουν υποστηρικτές κυβερνητικής παρεμβατικότητας στους κανονισμούς. Οι αντίθετοι υποστηρικτές πιστεύουν ότι οι εταιρείες ποικίλουν ανάλογα με το οικονομικό και θεσμικό περιβάλλον που βρίσκονται.
Leng A.C.A., Mansor S.A. (2005)	Συμβολή καλών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης στην εταιρική απόδοση	Ποσοτική έρευνα	Μαλαισία	Παράγοντες απόδοσης της εταιρείας αποτελεί ο δείκτης δανεισμού, καθώς και ο ρόλος του CEO. Η απόδοση αυξάνεται όσο αυξάνεται το μέγεθος της εταιρείας και μειώνεται όσο αυξάνεται ο δανεισμός
Cavaco et al. (2017)	Ανεξάρτητα μέλη διοίκησης	Ποσοτική έρευνα	Γαλλία	Η ανεξαρτησία μελών του Δ.Σ. έχει αμφίβολη επίδραση στην εταιρική απόδοση. Θετική σχέση ανεξαρτησίας και διαδικασίας υποψηφίων μελών, και αρνητική σχέση μεταξύ ανεξαρτησίας μελών και λειτουργίας διοικητικού συμβουλίου

Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία της έρευνας

4.1 Δείγμα

Σύμφωνα με την παραπάνω βιβλιογραφική ανασκόπηση φαίνεται σημαντική η διερεύνηση της συμβολής της εταιρικής ηθικής, του εσωτερικού ελέγχου και άλλων συναφών παραγόντων στην εταιρική διακυβέρνηση και την απόδοση της εταιρείας, καθώς τόσο η εταιρική ηθική, όσο και ο εσωτερικός έλεγχος αποτελούν σχετικά καινούργια δεδομένα στην επιχειρηματική κοινότητα, και αναμένεται η ύπαρξη τους να βελτιώσει τον τρόπο που λειτουργούν οι επιχειρήσεις. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από απόψεις που απασχολούνται σε Ελληνικές επιχειρήσεις όπως εσωτερικοί ελεγκτές, στελέχη Δ.Σ., καθώς και σχετικοί υπάλληλοι (υπάλληλοι γραφείου, λογιστές). Ο αριθμός του δείγματος που ήταν επιθυμητός στόχος ήταν 150 άτομα. Τελικώς ελήφθησαν 102 ολοκληρωμένες απαντήσεις σε διάστημα 1 μηνός(Φεβρουάριος-Μάρτιος). Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε και απαντήθηκε στην ηλεκτρονική πλατφόρμα Google Forms, και διανεμήθηκε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσής καθώς και μέσω email σε στελέχη επιχειρήσεων, λογιστές, και ελεγκτές.

4.2 Ερωτηματολόγιο

Στην διαδικασία ανάπτυξης ειδικευμένων συμπερασμάτων και δεδομένων σχετικά με την συμβολή της εταιρικής ηθικής και του εσωτερικού ελέγχου στην εταιρική διακυβέρνηση, αντλήθηκαν απαντήσεις μέσω του ερωτηματολογίου σαν εργαλείο για την διεξαγωγή της παρούσας ποσοτικής έρευνας. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε βρίσκεται στο τέλος της εργασίας στο Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο Έρευνας. Αποτελεί ένα δομημένο ερωτηματολόγιο με πεντεβάθμια κλίμακας απαντήσεων χρησιμοποιώντας την κλίμακα Likert, με σκοπό να μετρηθεί ο βαθμός στον οποίο συμφωνούν ή διαφωνούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα. Πιο συγκεκριμένα οι απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες ήταν οι εξής: 1-Καθόλου, 2-Λίγο, 3-Αρκετά, 4-Πολύ, 5-Πάρα πολύ.

Ειδικότερα, το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 26 ερωτήσεις χωρισμένο σε 3 βασικές ενότητες. Η πρώτη ενότητα ερωτήσεων 1-4, αφορά την λήψη δημογραφικών

χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων όπως το φύλο, εύρος ηλικίας, η ιδιότητα συμμετέχοντα, καθώς και το εύρος ετών εμπειρίας.

Η δεύτερη ενότητα αποτελείται από τις ερωτήσεις 5-16. Οι ερωτήσεις ανήκουν στην ενότητα εταιρικής διακυβέρνησης όπου εξετάζεται η σχέση συγκεκριμένων μεταβλητών με την εταιρική διακυβέρνηση.

Πιο συγκεκριμένα εστιάζουν οι ερωτήσεις 5-6 αφορούν την σημασία της δομής εταιρικής διακυβέρνησης στην εταιρεία και στα κέρδη.

Οι ερωτήσεις 7-9 αφορούν την ύπαρξη επιτροπών ελέγχου και κατά πόσο συμβάλλουν στο έργο της εταιρικής διακυβέρνησης, την επικοινωνία τους με τους μετόχους και την ορθή σύνταξη χρηματοοικονομικών καταστάσεων.

Οι ερωτήσεις 10-11 αφορούν τον ρόλο του CEO και κατά πόσο είναι σημαντικά τα προσόντα του, καθώς και τον ρόλο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μιας εταιρείας στην λήψη αποφάσεων.

Στην συνέχεια οι ερωτήσεις 12-14 αφορούν τους κανονισμούς που πρέπει να υπάρχουν στην εταιρεία σχετικά με την λειτουργία της εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς και αν πρέπει να θεσμοθετείτε από νόμους του κράτους. Επιπλέον λαμβάνονται απαντήσεις στο κατά πόσο οικονομικά και γεωγραφικά χαρακτηριστικά διαδραματίζουν ρόλο στην δομή κανονισμών εταιρικής διακυβέρνησης. Ενώ παράλληλα οι ερωτήσεις 15-16 αφορούν την εταιρική ηθική, και κατά πόσο είναι απαραίτητη στην εταιρεία.

Η Τρίτη ενότητα αφορά την ενότητα της εταιρικής απόδοσης, και μελετώνται μεταβλητές που συμβάλλουν στην απόδοση, σύμφωνα με την βιβλιογραφική ανασκόπηση. Οι ερωτήσεις 17-18 αφορούν την σημαντικότητα της εταιρικής απόδοσης σαν έννοια.

Οι ερωτήσεις 19-22 αφορούν την συμβολή του εσωτερικού ελέγχου, στην εταιρεία στην κερδοφορία, στην διαχείριση κινδύνων και γενικά στην συνολική της απόδοση.

Οι ερωτήσεις 23-24 αφορούν την συμβολή της εταιρικής ηθικής στην απόδοση της εταιρείας, καθώς και αν κάποια χαρακτηριστικά της ηθικής (διαφάνεια, κανονισμοί) συμβάλλουν στην εταιρική απόδοση.

Οι τελευταίες ερωτήσεις 25-26 αφορούν την σημασία των δαπανών στην εταιρεία, και πιο συγκεκριμένα αν οι δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης καθώς και η λήψη δανείων, επηρεάζουν την απόδοση(θετικά ή αρνητικά αντίστοιχα).

4.3 Μεταβλητές

Σύμφωνα με την παραπάνω ενότητα, διαμορφώνεται το ερωτηματολόγιο που αποτελείται ως εξής:

Οι ερωτήσεις 1-4 αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Οι ερωτήσεις 5-6 αφορούν την εταιρική διακυβέρνηση

Οι ερωτήσεις 7-9 αφορούν τον εσωτερικό έλεγχο, και διαμορφώθηκαν βάσει της έρευνας των Kenneth D'Silva, Jeffrey Ridley (2007)

Οι ερωτήσεις 10-11 αφορούν τον CEO και τα μέλη Δ.Σ., και διαμορφώθηκαν βάσει των ερευνών Van der Zahn J.L.W., Tower G. (2004) και Cavaco et al. (2017)

Οι ερωτήσεις 12-16 αφορούν τους κανονισμούς-ηθική, και διαμορφώθηκαν βάσει των ερευνών Van der Zahn J.L.W., Tower G. (2004) , των Vafeas N., Theodorou E. (1998) και του Henry B. Arthur (1984)

Οι ερωτήσεις 17-18 αφορούν την εταιρική απόδοση

Οι ερωτήσεις 19-22 αφορούν τον εσωτερικό έλεγχο και διαμορφώθηκαν βάσει της έρευνας Van der Zahn J.L.W., Tower G. (2004)

Οι ερωτήσεις 23-24 αφορούν την εταιρική ηθική και διαμορφώθηκαν βάσει της έρευνας Gorfie G. T., Wube M. C. (2023)

Οι ερωτήσεις 25-26 αφορούν τις δαπάνες και διαμορφώθηκαν βάσει των ερευνών Vafeas N., Theodorou E. (1998) και Leng A.C.A., Mansor S.A. (2005)

4.4 Ερευνητική Μέθοδος

Για την εξαγωγή αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων, πραγματοποιήθηκε μια ανάλυση όλων των ερωτήσεων με περιγραφική στατιστική και εν συνεχεία έγινε ομαδοποίηση των ερωτήσεων σε μεταβλητές και πραγματοποιήθηκε η ανάλυση συσχετίσεων, ανάλυση αξιοπιστίας και παλινδρόμησης. Σε κάθε ερώτηση περιλαμβάνεται σε πίνακα η συχνότητα των απαντήσεων, το ποσοστό, το έγκυρο ποσοστό, και το αθροιστικό ποσοστό. Επιπλέον περιλαμβάνεται διάγραμμα με τα ποσοστά των απαντήσεων σε κάθε ερώτηση.

Για την διασφάλιση της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων, διενεργήθηκε ο προαναφερθέν έλεγχος αξιοπιστίας του δείκτη Cronbach Alpha. Ο δείκτης αυτός υπολογίζεται σε 0,747 και καθώς είναι μεγαλύτερος από 0,7 αποδεικνύεται η αξιοπιστία του δείγματος των απαντήσεων του ερωτηματολογίου.

Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα έρευνας

5.1 Περιγραφική στατιστική

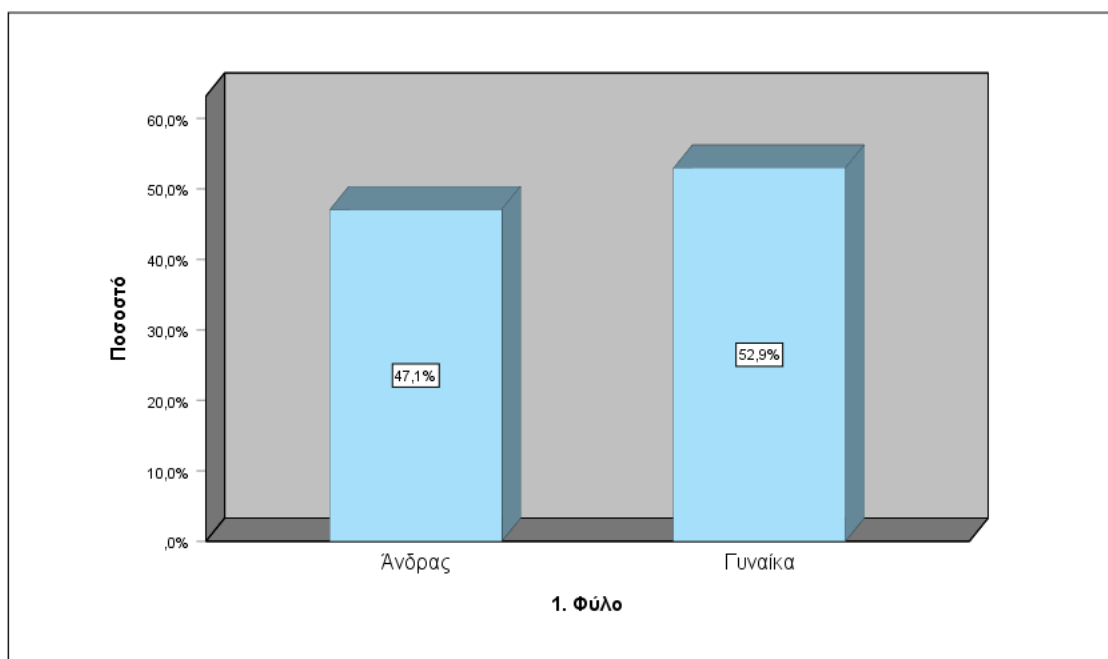
Στην συγκεκριμένη έρευνα συμμετείχαν 102 άτομα εκ των οποίων το 52,9% ήταν γυναίκες και το 47,1% ήταν άνδρες.

Ερώτηση 1

Πίνακας 1: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 1

1. Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	48	47,1	47,1	47,1
	Γυναίκα	54	52,9	52,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	



Διάγραμμα 1 ερώτησης 1

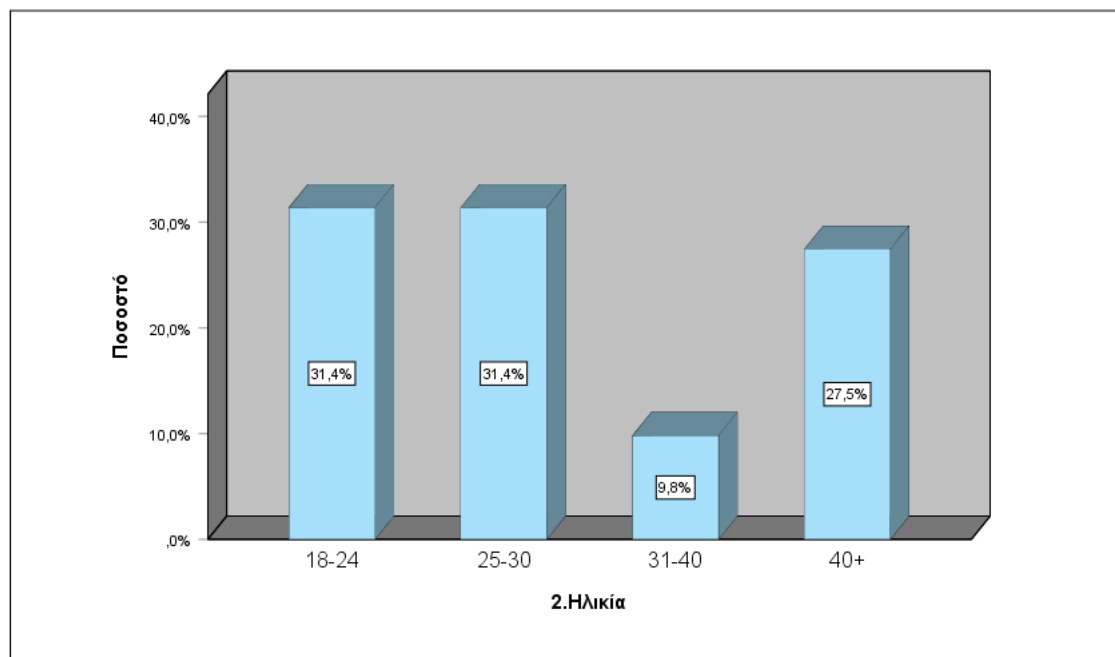
Ερώτηση 2

Πίνακας 2: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 2

2.Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24	32	31,4	31,4	31,4
	25-30	32	31,4	31,4	62,7
	31-40	10	9,8	9,8	72,5
	40+	28	27,5	27,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Στην ερώτηση 2, όπως φαίνεται στο διάγραμμα, το 31,4% του δείγματος ήταν ηλικίας από 18 έως 24 ετών, το 31,4% ήταν ηλικίας από 25 έως 30 ετών, το 9,8% από 31 έως 40 ετών, ενώ το 27,5% ήταν ηλικίας άνω των 40 ετών.



Διάγραμμα 2 ερώτησης 2

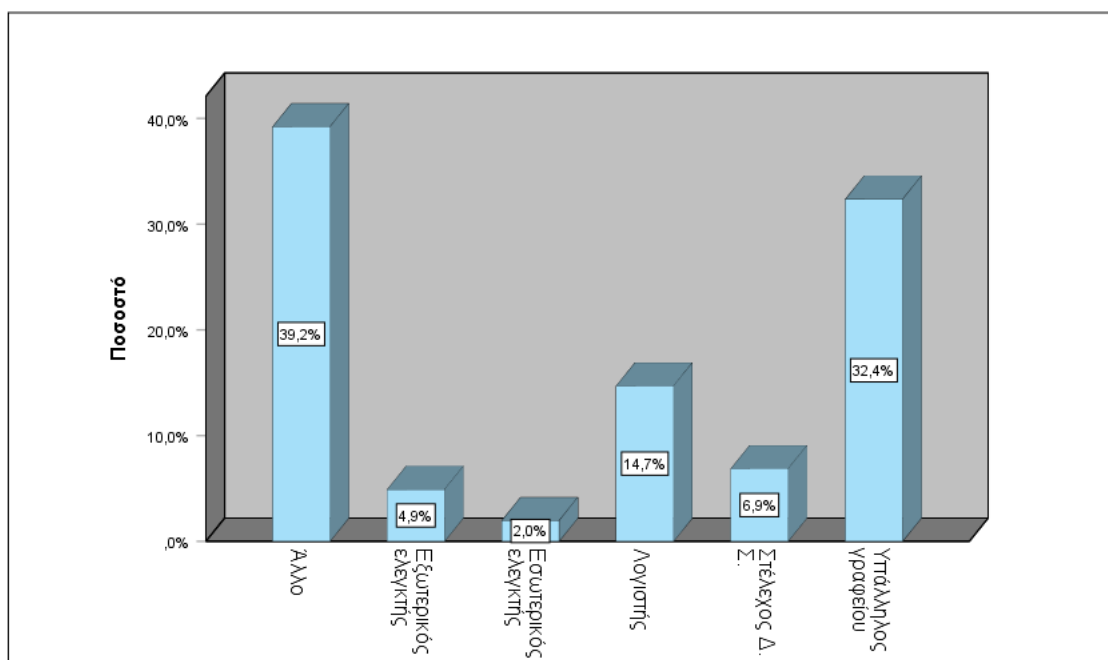
Ερώτηση 3

Πίνακας 3: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 3

3. Ιδιότητα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άλλο	40	39,2	39,2	39,2
	Εξωτερικός ελεγκτής	5	4,9	4,9	44,1
	Εσωτερικός ελεγκτής	2	2,0	2,0	46,1
	Λογιστής	15	14,7	14,7	60,8
	Στέλεχος Δ.Σ.	7	6,9	6,9	67,6
	Υπάλληλος γραφείου	33	32,4	32,4	100,0
	Οικονομικός Διευθυντής	0	0	0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Στην ερώτηση 3, ως προς την ιδιότητα των συμμετεχόντων, το 4,9% ήταν εξωτερικοί ελεγκτές, το 2% εσωτερικοί ελεγκτές, το 14,7% λογιστές, το 6,9% στελέχη διοικητικού συμβουλίου, το 32,4% υπάλληλοι γραφείου, ενώ το 39,2% άλλη ιδιότητα από τις προαναφερθείσες.



Διάγραμμα 3 ερώτησης 3

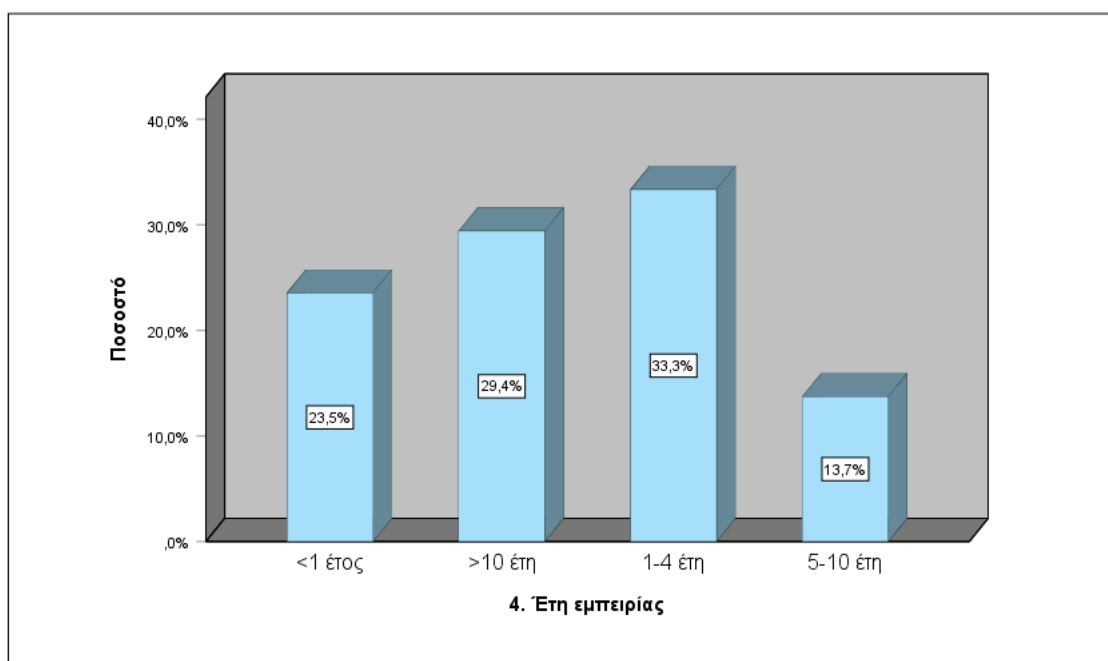
Ερώτηση 4

Πίνακας 4: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 4

4. Έτη εμπειρίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 έτος	24	23,5	23,5	23,5
	>10 έτη	30	29,4	29,4	52,9
	1-4 έτη	34	33,3	33,3	86,3
	5-10 έτη	14	13,7	13,7	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Στην ερώτηση 4, όπως φαίνεται στο διάγραμμα, το 23,5% των συμμετεχόντων έχει λιγότερο από 1 έτος εμπειρία, το 33,3% έχει από 1 έως 4 έτη εμπειρία, το 13,7% έχει από 5 έως 10 έτη εμπειρία, ενώ το 29,4% έχει παραπάνω από 10 έτη εμπειρία.



Διάγραμμα 4 ερώτησης 4

Στις ερωτήσεις που ακολουθούν εφαρμόστηκε η κλίμακα Likert όπου:

- 1.Καθόλου
- 2.Λίγο
- 3.Αρκετά
- 4.Πολύ
- 5.Πάρα πολύ

Στις ερωτήσεις όπου δεν υπάρχει μια από τις παραπάνω κατηγορίες, σημαίνει ότι η συχνότητα απάντησης της συγκεκριμένης κατηγορίας ήταν 0.

Οι επόμενες ερωτήσεις χωρίζονται σε 2 κατηγορίες

Από 5 έως 16 αποτελούν την ενότητα της εταιρικής διακυβέρνησης

Από 17 έως 26 αποτελούν την ενότητα της εταιρικής απόδοσης

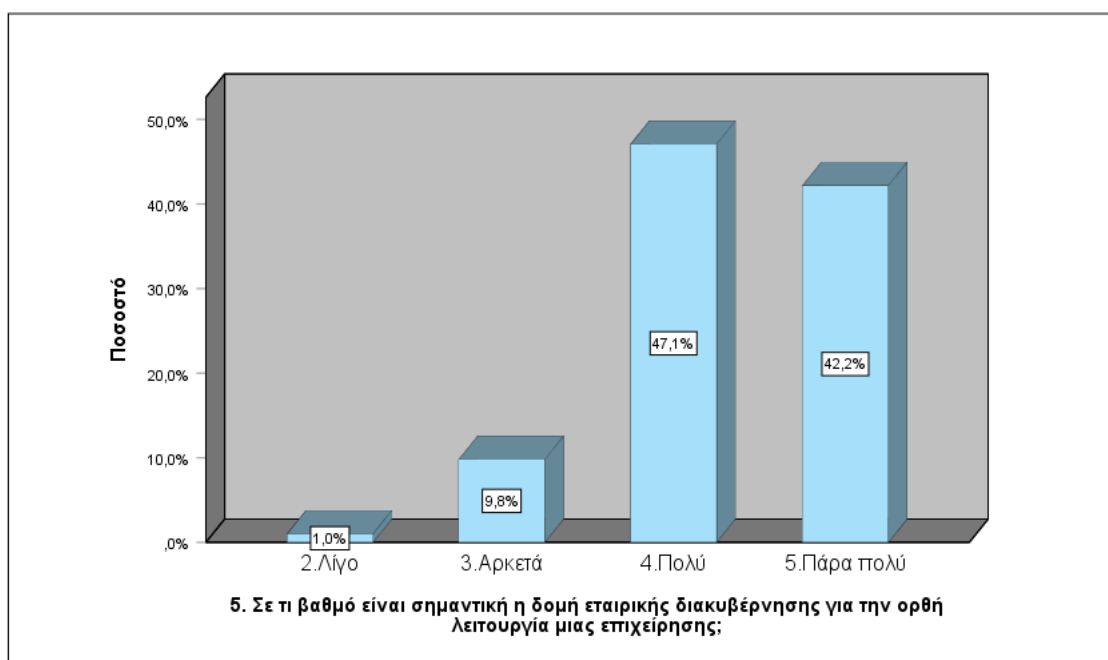
Ερώτηση 5

Πίνακας 5: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 5

5. Σε τι βαθμό είναι σημαντική η δομή εταιρικής διακυβέρνησης για την ορθή λειτουργία μιας επιχείρησης;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	1	1,0	1,0	1,0
	3. Αρκετά	10	9,8	9,8	10,8
	4. Πολύ	48	47,1	47,1	57,8
	5. Πάρα πολύ	43	42,2	42,2	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **5** σχετικά με την σημαντικότητα της εταιρικής διακυβέρνησης, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 42,2% απάντησε πάρα πολύ, το 47,1% απάντησε πολύ, το 9,8% απάντησε αρκετά, το 1% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 5 ερώτησης 5

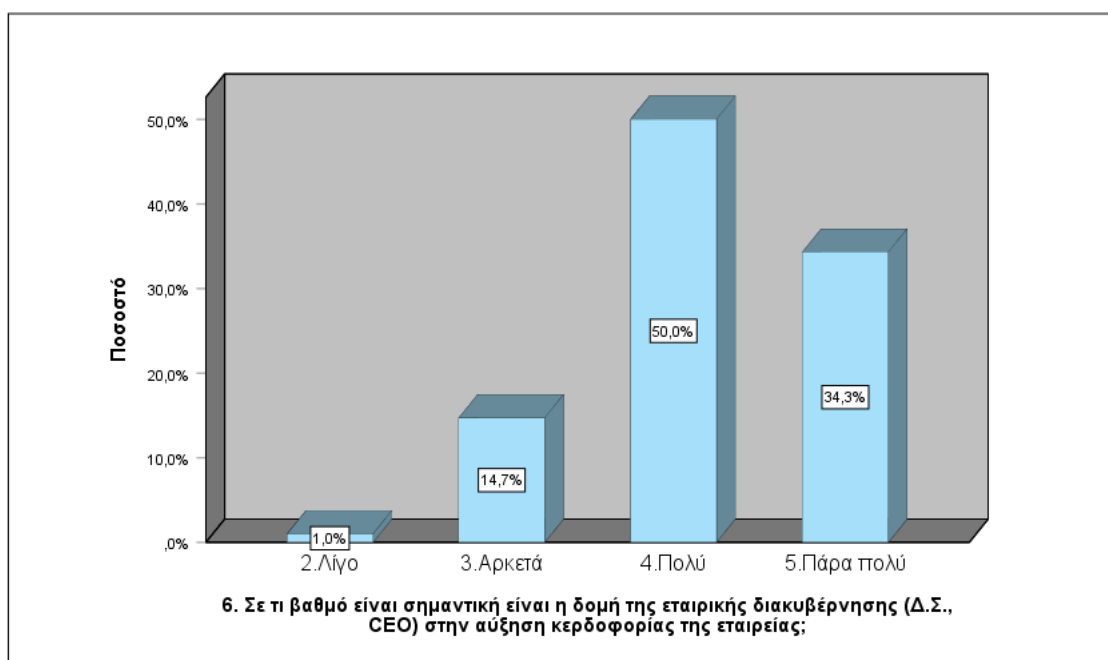
Ερώτηση 6

Πίνακας 6: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 6

6. Σε τι βαθμό είναι σημαντική είναι η δομή της εταιρικής διακυβέρνησης (Δ.Σ., CEO) στην αύξηση κερδοφορίας της εταιρείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	1	1,0	1,0	1,0
	3. Αρκετά	15	14,7	14,7	15,7
	4. Πολύ	51	50,0	50,0	65,7
	5. Πάρα πολύ	35	34,3	34,3	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση 6 σχετικά με την σχέση εταιρικής διακυβέρνησης και αύξηση κερδοφορίας, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 34,3% απάντησε πάρα πολύ, το 50% απάντησε πολύ, το 14,7% απάντησε αρκετά, το 1% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 6 ερώτησης 6

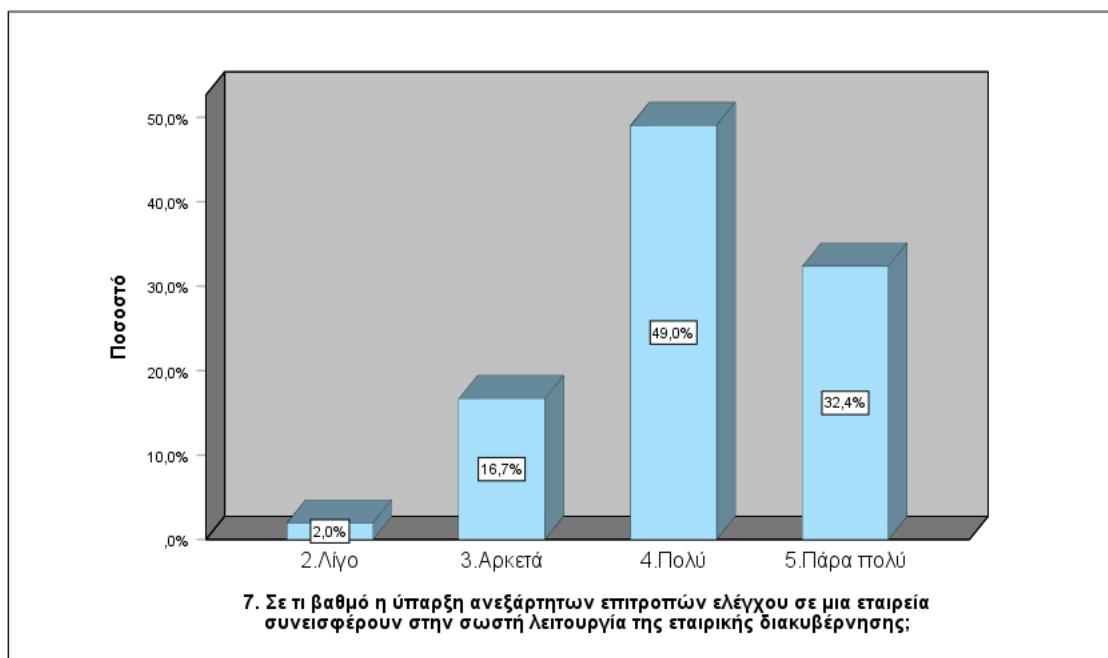
Ερώτηση 7

Πίνακας 7: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 7

7. Σε τι βαθμό η ύπαρξη ανεξάρτητων επιτροπών ελέγχου σε μια εταιρεία συνεισφέρουν στην σωστή λειτουργία της εταιρικής διακυβέρνησης;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	2	2,0	2,0	2,0
	3. Αρκετά	17	16,7	16,7	18,6
	4. Πολύ	50	49,0	49,0	67,6
	5. Πάρα πολύ	33	32,4	32,4	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση 7 σχετικά με την ύπαρξη εσωτερικού ελέγχου στην εταιρεία, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 32,4% απάντησε πάρα πολύ, το 49% απάντησε πολύ, το 16,7% απάντησε αρκετά, το 2% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 7 ερώτησης 7

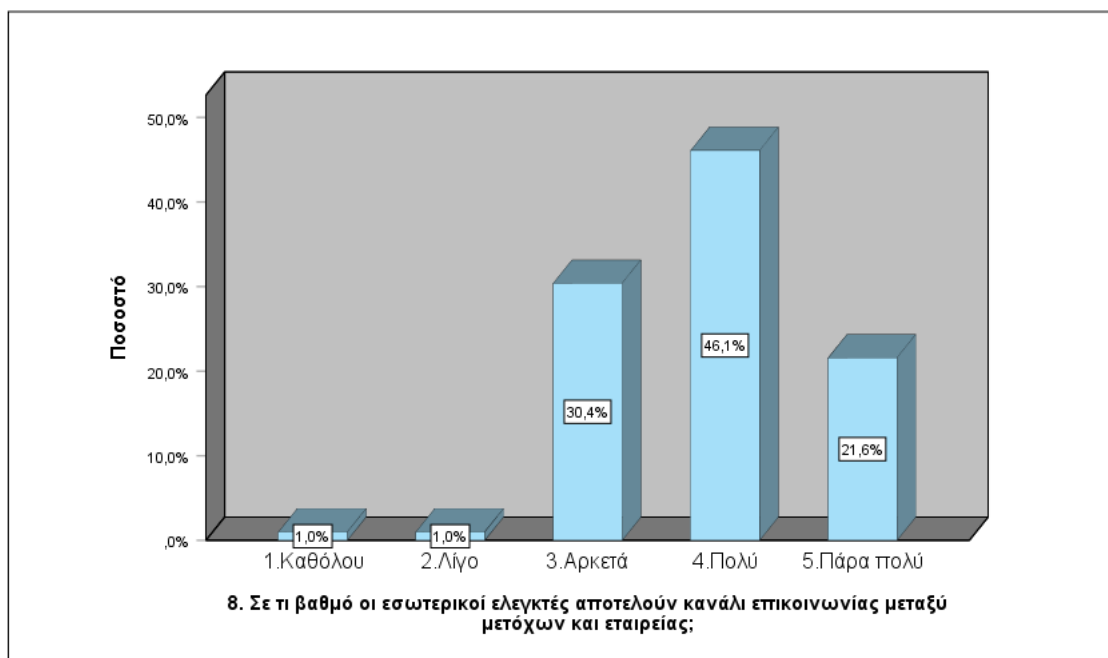
Ερώτηση 8

Πίνακας 8: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 8

8. Σε τι βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές αποτελούν κανάλι επικοινωνίας μεταξύ μετόχων και εταιρείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	1	1,0	1,0	1,0
	2. Λίγο	1	1,0	1,0	2,0
	3. Αρκετά	31	30,4	30,4	32,4
	4. Πολύ	47	46,1	46,1	78,4
	5. Πάρα πολύ	22	21,6	21,6	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση 8 σχετικά με την σχέση ελεγκτών και μετόχων της εταιρείας, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 21,6% απάντησε πάρα πολύ, το 46,1% απάντησε πολύ, το 30,4% απάντησε αρκετά, το 1% απάντησε λίγο, ενώ το 1% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 8 ερώτησης 8

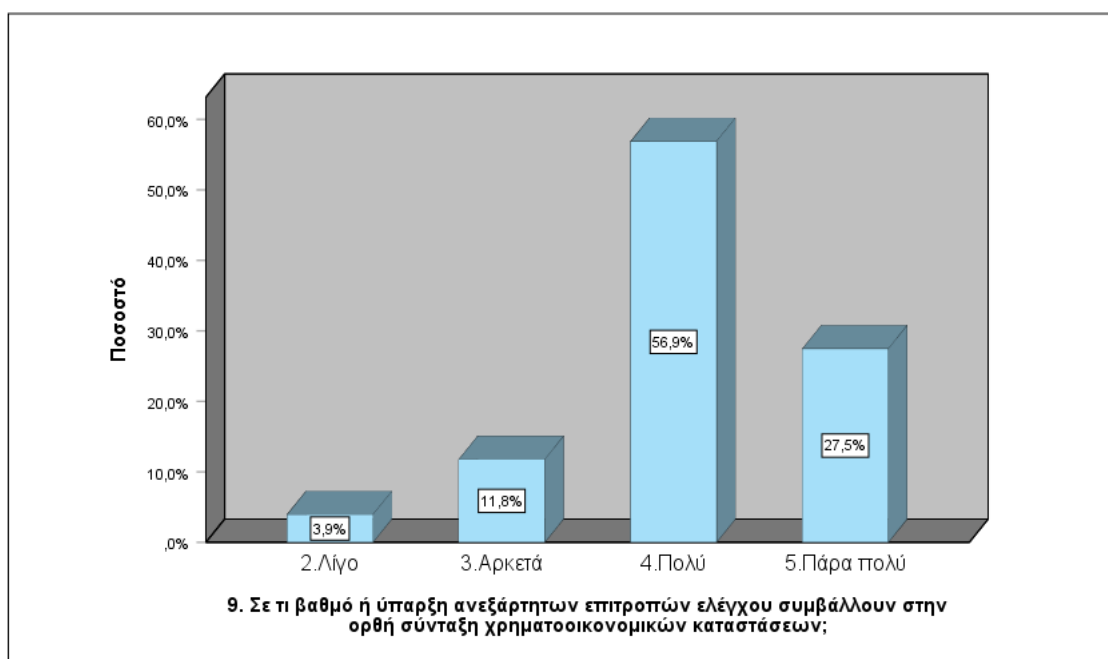
Ερώτηση 9

Πίνακας 9: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 9

9. Σε τι βαθμό ή ύπαρξη ανεξάρτητων επιτροπών ελέγχου συμβάλλουν στην ορθή σύνταξη χρηματοοικονομικών καταστάσεων;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	4	3,9	3,9	3,9
	3. Αρκετά	12	11,8	11,8	15,7
	4. Πολύ	58	56,9	56,9	72,5
	5. Πάρα πολύ	28	27,5	27,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **9** σχετικά με την συμβολή των ελεγκτών στην σύνταξη χρηματοοικονομικών καταστάσεων, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 27,5% απάντησε πάρα πολύ, το 56,9% απάντησε πολύ, το 11,8% απάντησε αρκετά, το 3,9% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 9 ερώτησης 9

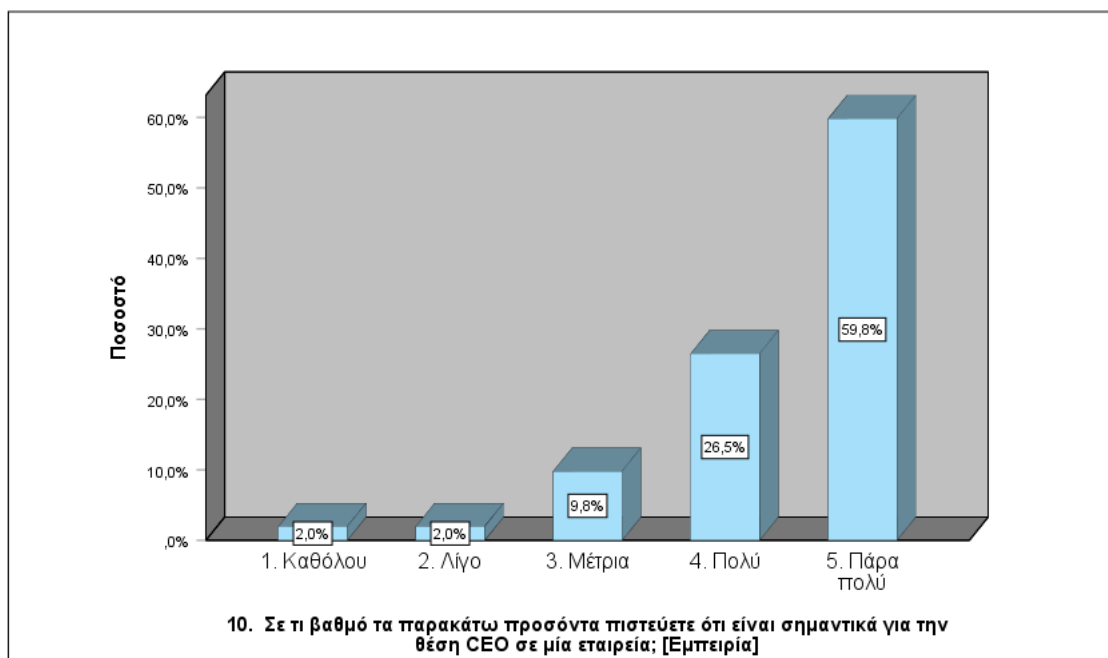
Ερώτηση 10 (Εμπειρία)

Πίνακας 10: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 10α

10. Σε τι βαθμό τα παρακάτω προσόντα πιστεύετε ότι είναι σημαντικά για την θέση CEO σε μία εταιρεία; [Εμπειρία]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	2	2,0	2,0	2,0
	2. Λίγο	2	2,0	2,0	3,9
	3. Μέτρια	10	9,8	9,8	13,7
	4. Πολύ	27	26,5	26,5	40,2
	5. Πάρα πολύ	61	59,8	59,8	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **10α** σχετικά με την εμπειρία που πρέπει να έχει ο CEO ως προσόν, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 59,8% απάντησε πάρα πολύ, το 26,5% απάντησε πολύ, το 9,8% απάντησε αρκετά, το 2% απάντησε λίγο, ενώ το 2% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 10 ερώτησης 10α

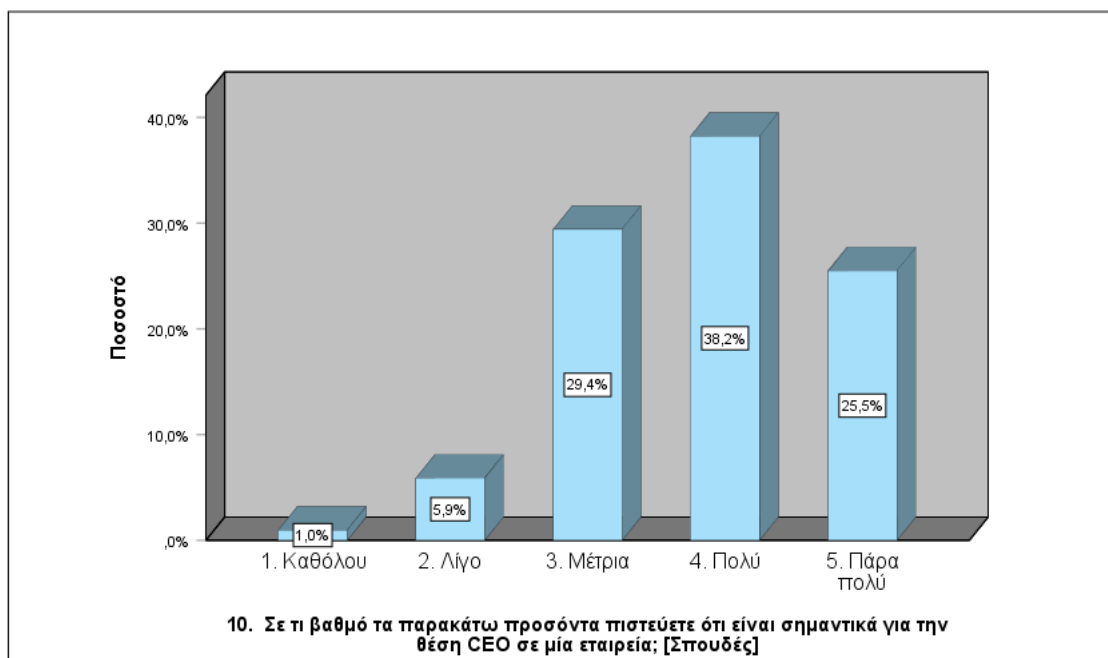
Ερώτηση 10 (Σπουδές)

Πίνακας 11: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 10β

10. Σε τι βαθμό τα παρακάτω προσόντα πιστεύετε ότι είναι σημαντικά για την θέση CEO σε μία εταιρεία; [Σπουδές]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	1	1,0	1,0	1,0
	2. Λίγο	6	5,9	5,9	6,9
	3. Μέτρια	30	29,4	29,4	36,3
	4. Πολύ	39	38,2	38,2	74,5
	5. Πάρα πολύ	26	25,5	25,5	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **10β** σχετικά με τις σπουδές που πρέπει να έχει ο CEO ως προσόν, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 25,5% απάντησε πάρα πολύ, το 38,2% απάντησε πολύ, το 29,4% απάντησε αρκετά, το 5,9% απάντησε λίγο, ενώ το 1% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 11 ερώτησης 10β

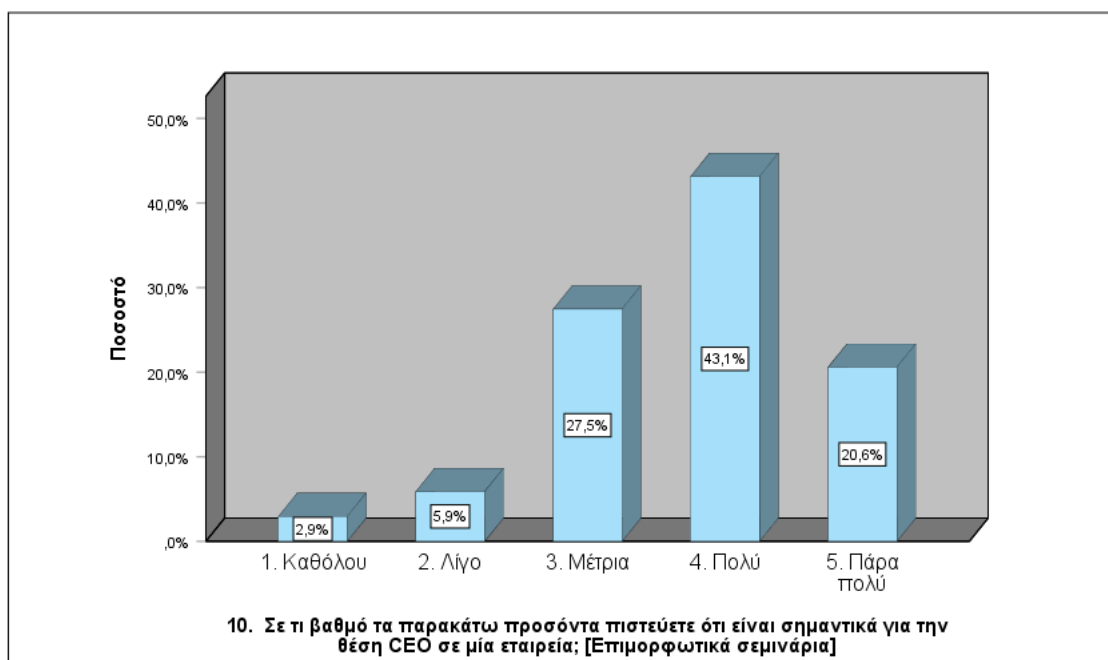
Ερώτηση 10 (Επιμορφωτικά σεμινάρια)

Πίνακας 12: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 10γ

10. Σε τι βαθμό τα παρακάτω προσόντα πιστεύετε ότι είναι σημαντικά για την θέση CEO σε μία εταιρεία; [Επιμορφωτικά σεμινάρια]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	3	2,9	2,9	2,9
	2. Λίγο	6	5,9	5,9	8,8
	3. Μέτρια	28	27,5	27,5	36,3
	4. Πολύ	44	43,1	43,1	79,4
	5. Πάρα πολύ	21	20,6	20,6	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **10γ** σχετικά με τα επιμορφωτικά σεμινάρια που πρέπει να παρακολουθεί ο CEO, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 20,6% απάντησε πάρα πολύ, το 43,1% απάντησε πολύ, το 27,5% απάντησε αρκετά, το 5,9% απάντησε λίγο, ενώ το 2,9% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 12 ερώτησης 10γ

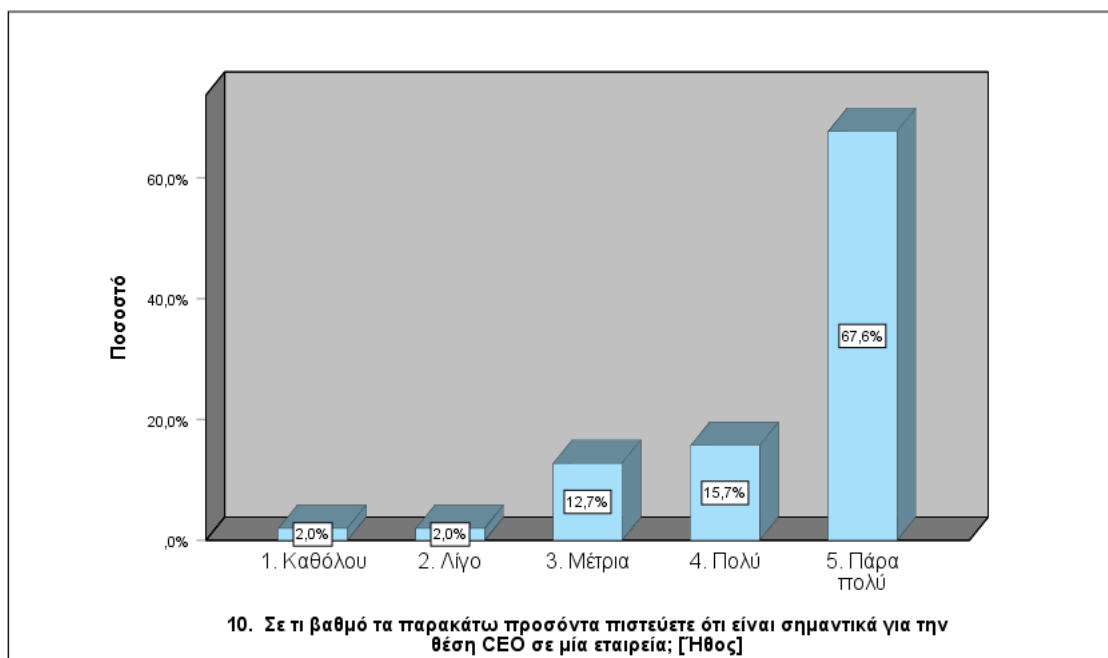
Ερώτηση 10 (Ήθος)

Πίνακας 13: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 10δ

10. Σε τι βαθμό τα παρακάτω προσόντα πιστεύετε ότι είναι σημαντικά για την θέση CEO σε μία εταιρεία; [Ήθος]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	2	2,0	2,0	2,0
	2. Λίγο	2	2,0	2,0	3,9
	3. Μέτρια	13	12,7	12,7	16,7
	4. Πολύ	16	15,7	15,7	32,4
	5. Πάρα πολύ	69	67,6	67,6	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **10δ** σχετικά με το ήθος που πρέπει να έχει ο CEO, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 67,6% απάντησε πάρα πολύ, το 15,7% απάντησε πολύ, το 12,7% απάντησε αρκετά, το 2% απάντησε λίγο, ενώ το 2% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 13 ερώτησης 10δ

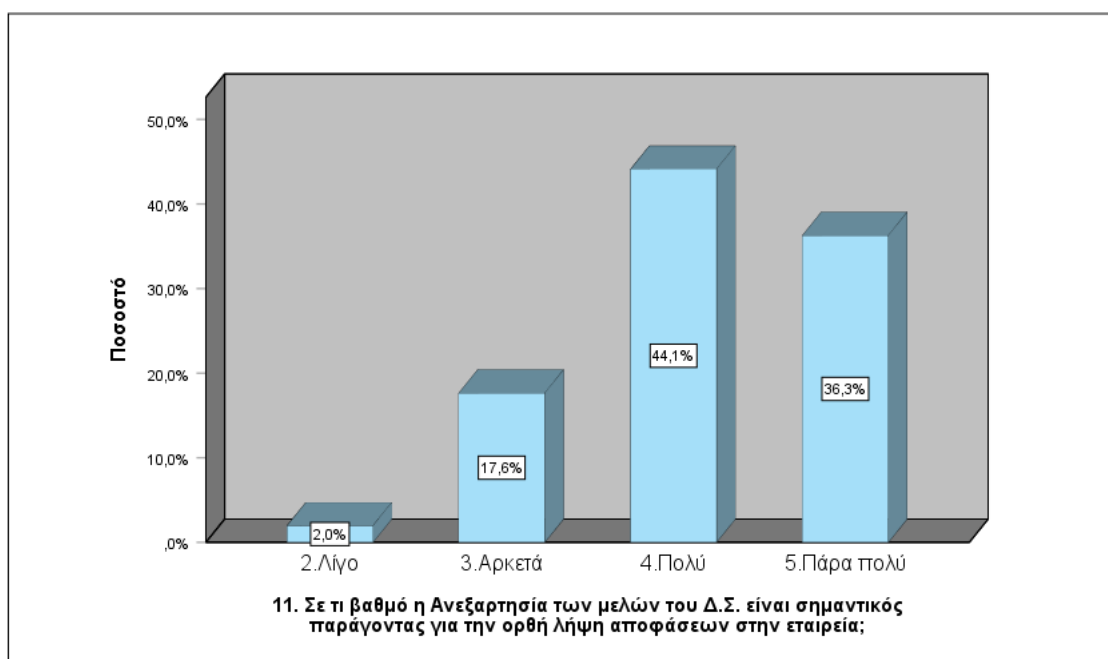
Ερώτηση 11

Πίνακας 14: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 11

11. Σε τι βαθμό η Ανεξαρτησία των μελών του Δ.Σ. είναι σημαντικός παράγοντας για την ορθή λήψη αποφάσεων στην εταιρεία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	2	2,0	2,0	2,0
	3. Αρκετά	18	17,6	17,6	19,6
	4. Πολύ	45	44,1	44,1	63,7
	5. Πάρα πολύ	37	36,3	36,3	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **11** σχετικά με τα μέλη του Δ.Σ. στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 36,3% απάντησε πάρα πολύ, το 44,1% απάντησε πολύ, το 17,6% απάντησε αρκετά, το 2% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 14 ερώτησης 11

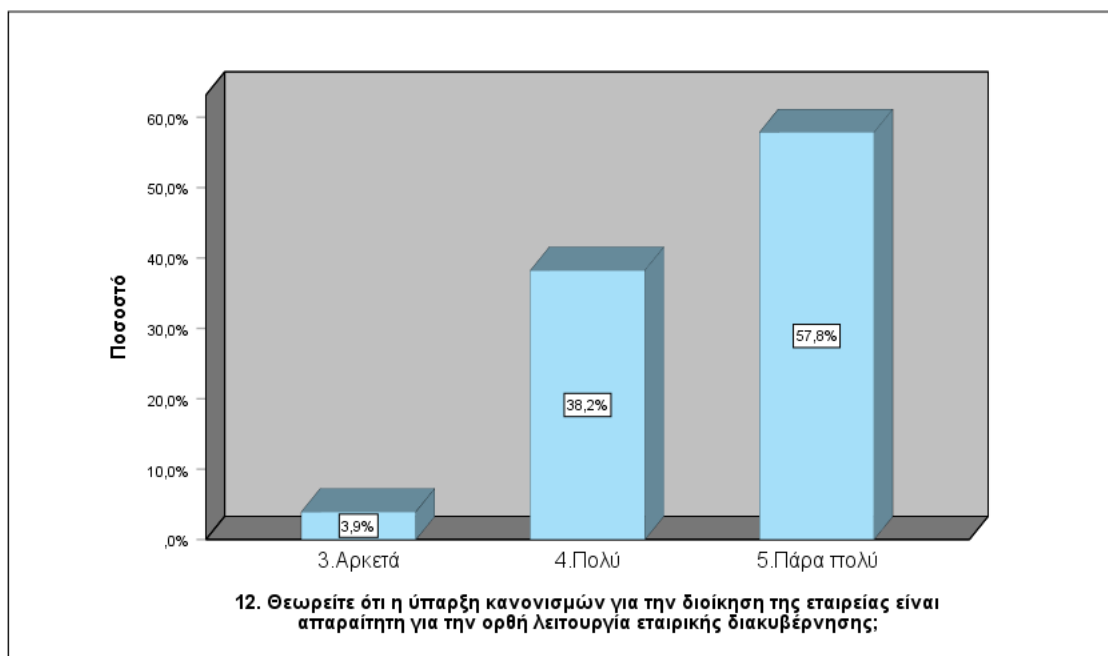
Ερώτηση 12

Πίνακας 15: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 12

12. Θεωρείτε ότι η ύπαρξη κανονισμών για την διοίκηση της εταιρείας είναι απαραίτητη για την ορθή λειτουργία εταιρικής διακυβέρνησης;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3. Αρκετά	4	3,9	3,9	3,9
	4. Πολύ	39	38,2	38,2	42,2
	5. Πάρα πολύ	59	57,8	57,8	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **12** σχετικά με τους κανονισμούς στην λειτουργία της εταιρικής διακυβέρνησης, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 57,8% απάντησε πάρα πολύ, το 38,2% απάντησε πολύ, το 3,9% απάντησε αρκετά, το 0% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 15 ερώτησης 12

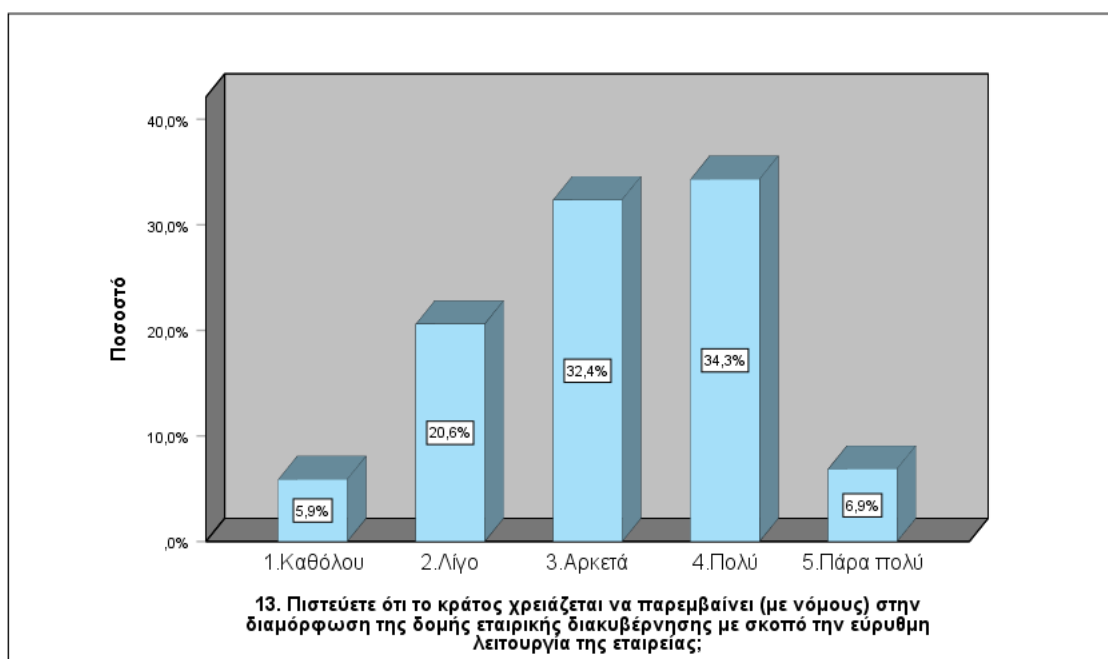
Ερώτηση 13

Πίνακας 16: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 13

13. Πιστεύετε ότι το κράτος χρειάζεται να παρεμβαίνει (με νόμους) στην διαμόρφωση της δομής εταιρικής διακυβέρνησης με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	6	5,9	5,9	5,9
	2. Λίγο	21	20,6	20,6	26,5
	3. Αρκετά	33	32,4	32,4	58,8
	4. Πολύ	35	34,3	34,3	93,1
	5. Πάρα πολύ	7	6,9	6,9	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **13** σχετικά με την κρατική θεσμοθέτηση κανονισμών, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 6,9% απάντησε πάρα πολύ, το 34,3% απάντησε πολύ, το 32,4% απάντησε αρκετά, το 20,6% απάντησε λίγο, ενώ το 5,9% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 16 ερώτησης 13

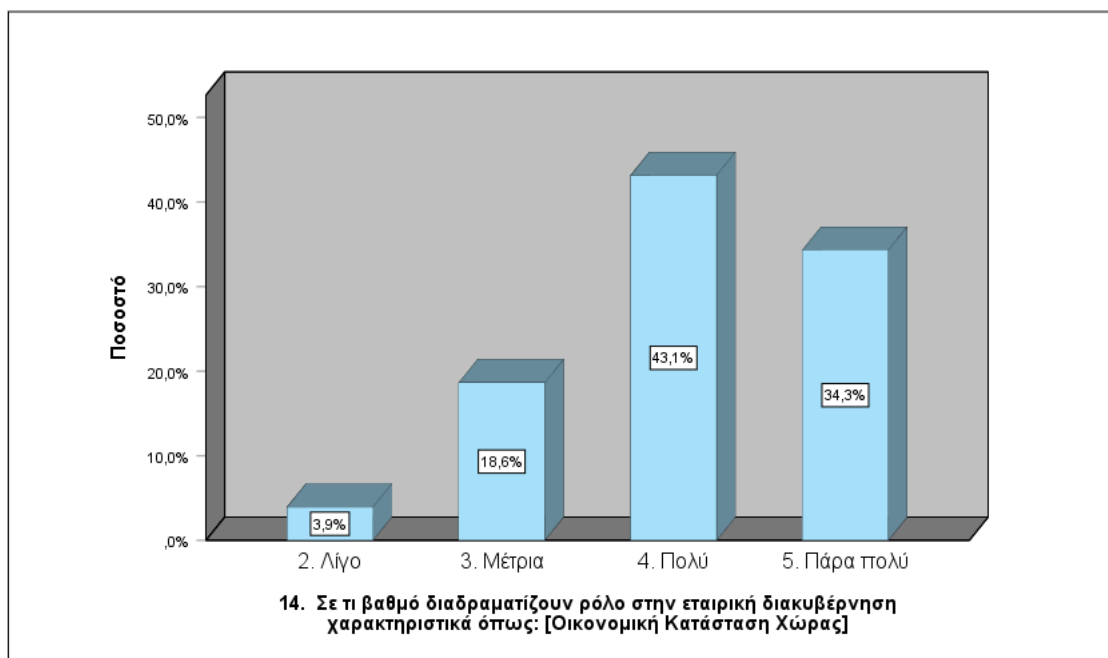
Ερώτηση 14 (Οικονομική κατάσταση χώρας)

Πίνακας 17: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 14α

14. Σε τι βαθμό διαδραματίζουν ρόλο στην εταιρική διακυβέρνηση χαρακτηριστικά όπως: [Οικονομική Κατάσταση Χώρας]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	4	3,9	3,9	3,9
	3. Μέτρια	19	18,6	18,6	22,5
	4. Πολύ	44	43,1	43,1	65,7
	5. Πάρα πολύ	35	34,3	34,3	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **14α** σχετικά με τον ρόλο της οικονομικής κατάστασης της χώρας στην εταιρεία, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 34,3% απάντησε πάρα πολύ, το 43,1% απάντησε πολύ, το 18,6% απάντησε αρκετά, το 3,9% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 17 ερώτησης 14α

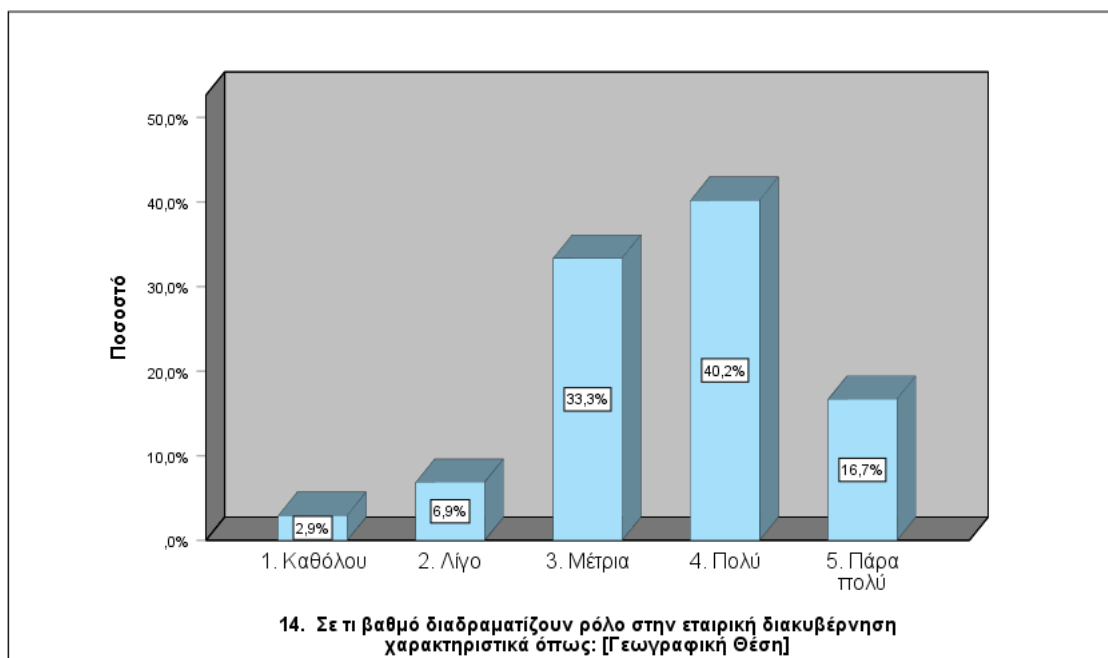
Ερώτηση 14 (Γεωγραφική θέση)

Πίνακας 18: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 14β

14. Σε τι βαθμό διαδραματίζουν ρόλο στην εταιρική διακυβέρνηση χαρακτηριστικά όπως: [Γεωγραφική Θέση]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	3	2,9	2,9	2,9
	2. Λίγο	7	6,9	6,9	9,8
	3. Μέτρια	34	33,3	33,3	43,1
	4. Πολύ	41	40,2	40,2	83,3
	5. Πάρα πολύ	17	16,7	16,7	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **14β** σχετικά με τον ρόλο της γεωγραφικής θέσης στην εταιρεία, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 16,7% απάντησε πάρα πολύ, το 40,2% απάντησε πολύ, το 33,3% απάντησε αρκετά, το 6,9% απάντησε λίγο, ενώ το 2,9% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 18 ερώτησης 14β

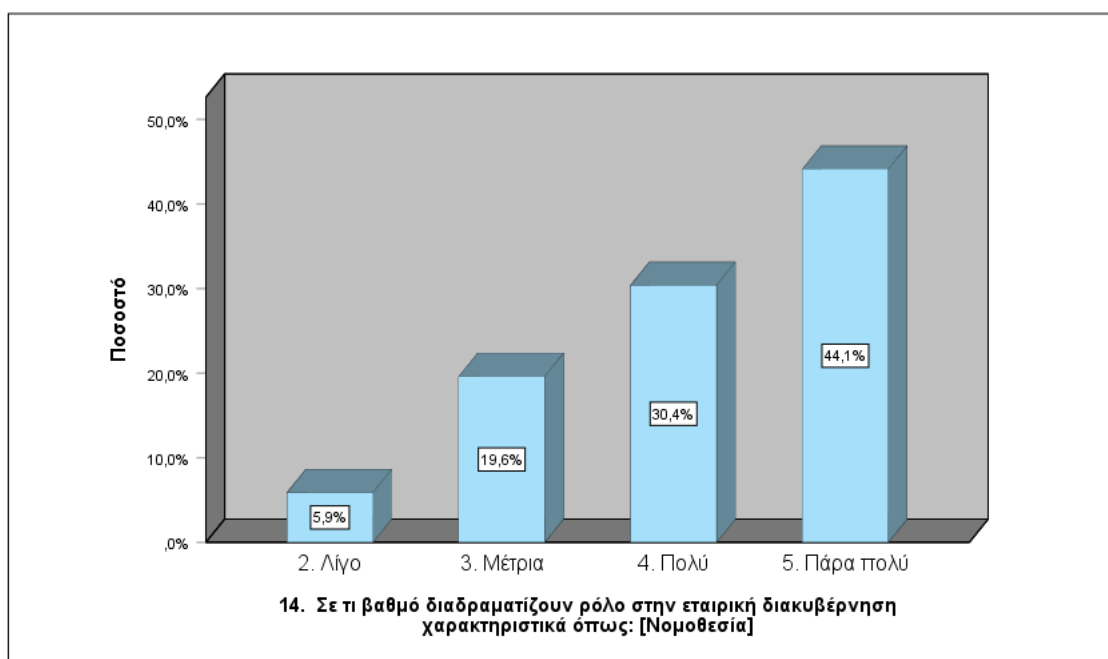
Ερώτηση 14 (Νομοθεσία)

Πίνακας 19: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 14γ

14. Σε τι βαθμό διαδραματίζουν ρόλο στην εταιρική διακυβέρνηση χαρακτηριστικά όπως: [Νομοθεσία]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	6	5,9	5,9	5,9
	3. Μέτρια	20	19,6	19,6	25,5
	4. Πολύ	31	30,4	30,4	55,9
	5. Πάρα πολύ	45	44,1	44,1	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **14γ** σχετικά με τον ρόλο της νομοθεσίας στην εταιρεία, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 44,1% απάντησε πάρα πολύ, το 30,4% απάντησε πολύ, το 19,6% απάντησε αρκετά, το 5,9% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 19 ερώτησης 14γ

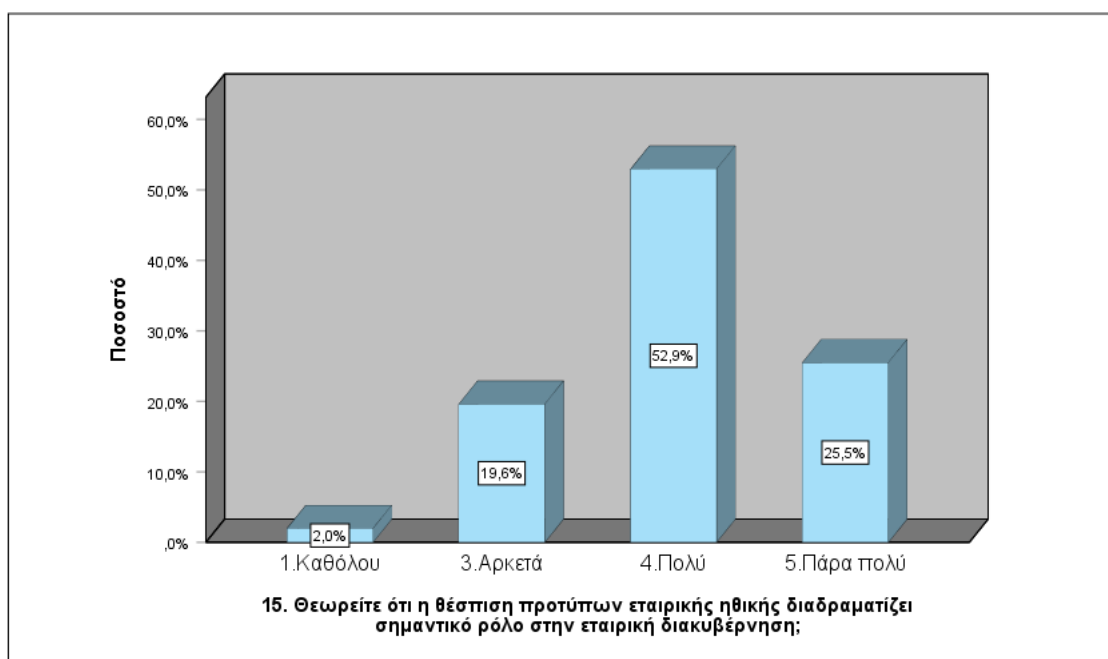
Ερώτηση 15

Πίνακας 20: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 15

15. Θεωρείτε ότι η θέσπιση προτύπων εταιρικής ηθικής διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εταιρική διακυβέρνηση;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	2	2,0	2,0	2,0
	3. Αρκετά	20	19,6	19,6	21,6
	4. Πολύ	54	52,9	52,9	74,5
	5. Πάρα πολύ	26	25,5	25,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **15** σχετικά με τον ρόλο της εταιρικής ηθικής στην εταιρεία, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 25,5% απάντησε πάρα πολύ, το 52,9% απάντησε πολύ, το 19,6% απάντησε αρκετά, το 0% απάντησε λίγο, ενώ το 2% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 20 ερώτησης 15

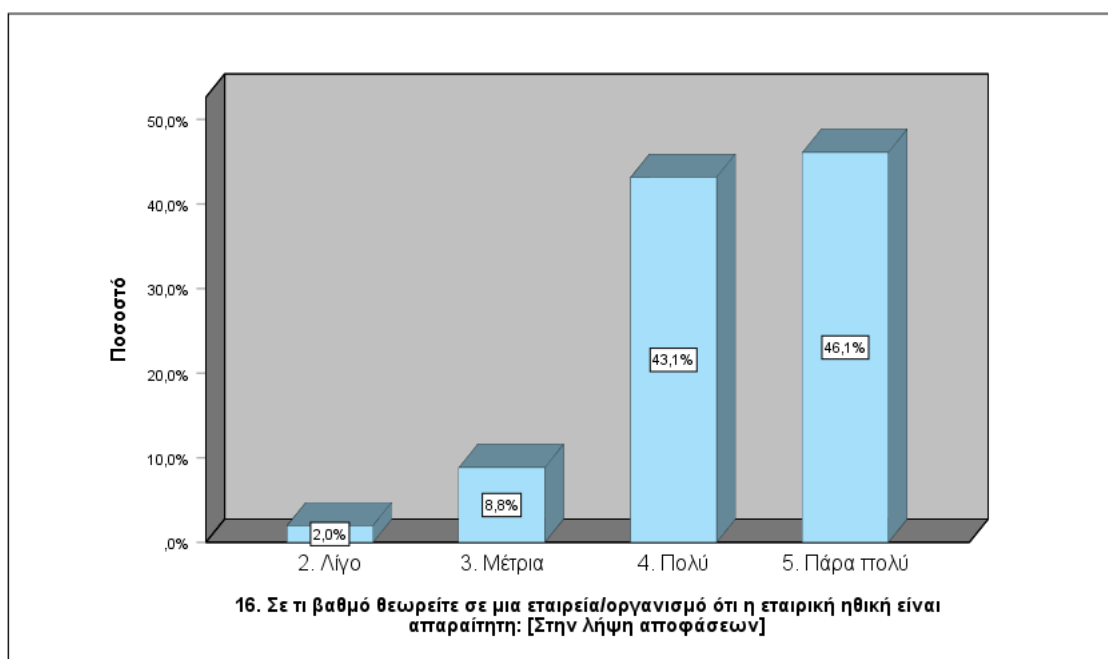
Ερώτηση 16 (λήψη αποφάσεων)

Πίνακας 21: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 16α

16. Σε τι βαθμό θεωρείτε σε μια εταιρεία/οργανισμό ότι η εταιρική ηθική είναι απαραίτητη: [Στην λήψη αποφάσεων]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	2	2,0	2,0	2,0
	3. Μέτρια	9	8,8	8,8	10,8
	4. Πολύ	44	43,1	43,1	53,9
	5. Πάρα πολύ	47	46,1	46,1	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **16α** σχετικά με την συμβολή της εταιρικής ηθικής στην λήψη αποφάσεων, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 46,1% απάντησε πάρα πολύ, το 43,1% απάντησε πολύ, το 8,8% απάντησε αρκετά, το 2% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 21 ερώτησης 16α

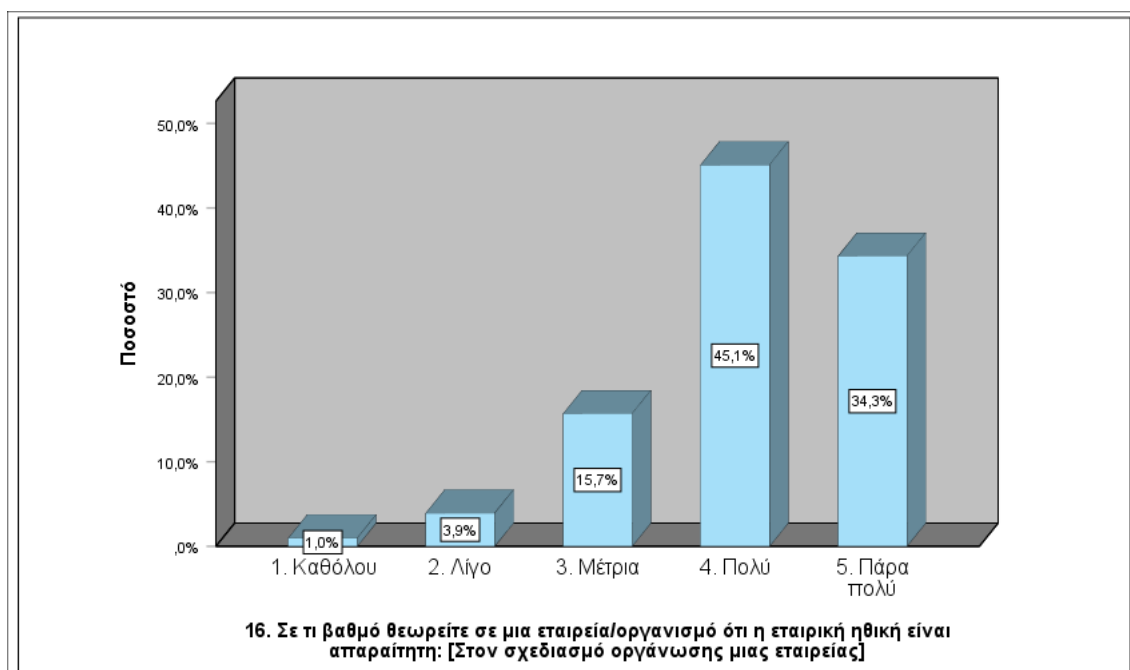
Ερώτηση 16 (σχεδιασμός οργάνωσης εταιρείας)

Πίνακας 22: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 16β

16. Σε τι βαθμό θεωρείτε σε μια εταιρεία/οργανισμό ότι η εταιρική ηθική είναι απαραίτητη: [Στον σχεδιασμό οργάνωσης μιας εταιρείας]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	1	1,0	1,0	1,0
	2. Λίγο	4	3,9	3,9	4,9
	3. Μέτρια	16	15,7	15,7	20,6
	4. Πολύ	46	45,1	45,1	65,7
	5. Πάρα πολύ	35	34,3	34,3	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **16β** σχετικά με την συμβολή της εταιρικής ηθικής στον σχεδιασμό οργάνωσης, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 34,3% απάντησε πάρα πολύ, το 45,1% απάντησε πολύ, το 15,7% απάντησε αρκετά, το 3,9% απάντησε λίγο, ενώ το 1% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 22 ερώτησης 16β

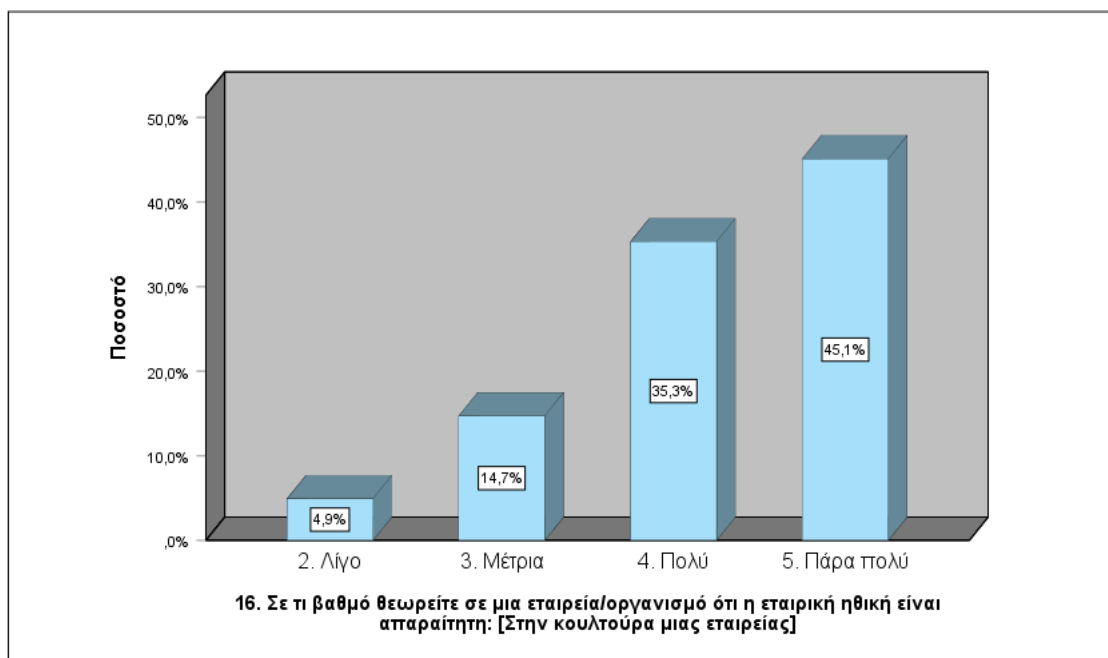
Ερώτηση 16 (κουλτούρα)

Πίνακας 23: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 16γ

16. Σε τι βαθμό θεωρείτε σε μια εταιρεία/οργανισμό ότι η εταιρική ηθική είναι απαραίτητη: [Στην κουλτούρα μιας εταιρείας]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	5	4,9	4,9	4,9
	3. Μέτρια	15	14,7	14,7	19,6
	4. Πολύ	36	35,3	35,3	54,9
	5. Πάρα πολύ	46	45,1	45,1	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **16γ** σχετικά με την συμβολή της εταιρικής ηθικής στην διαμόρφωση εταιρικής κουλτούρας, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 45,1% απάντησε πάρα πολύ, το 35,3% απάντησε πολύ, το 14,7% απάντησε αρκετά, το 4,9% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 23 ερώτησης 16γ

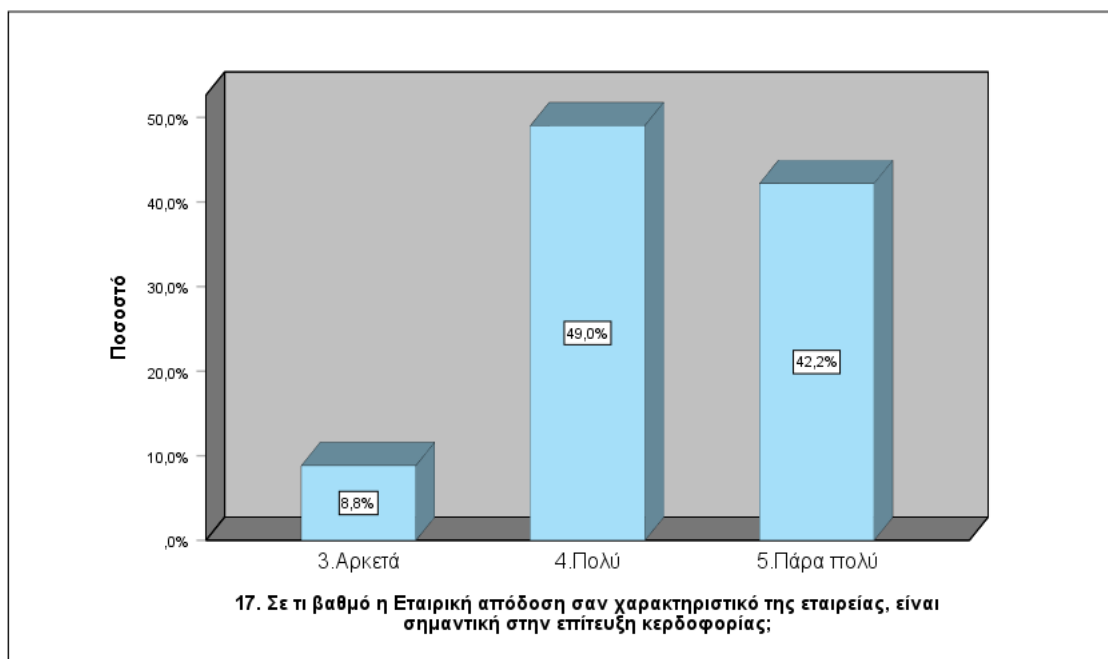
Ερώτηση 17

Πίνακας 24: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 17

17. Σε τι βαθμό η Εταιρική απόδοση σαν χαρακτηριστικό της εταιρείας, είναι σημαντική στην επίτευξη κερδοφορίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3. Αρκετά	9	8,8	8,8	8,8
	4. Πολύ	50	49,0	49,0	57,8
	5. Πάρα πολύ	43	42,2	42,2	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **17** σχετικά με την εταιρική απόδοση στην επίτευξη κερδοφορίας, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 42,2% απάντησε πάρα πολύ, το 49% απάντησε πολύ, το 8,8% απάντησε αρκετά, το 0% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 24 ερώτησης 17

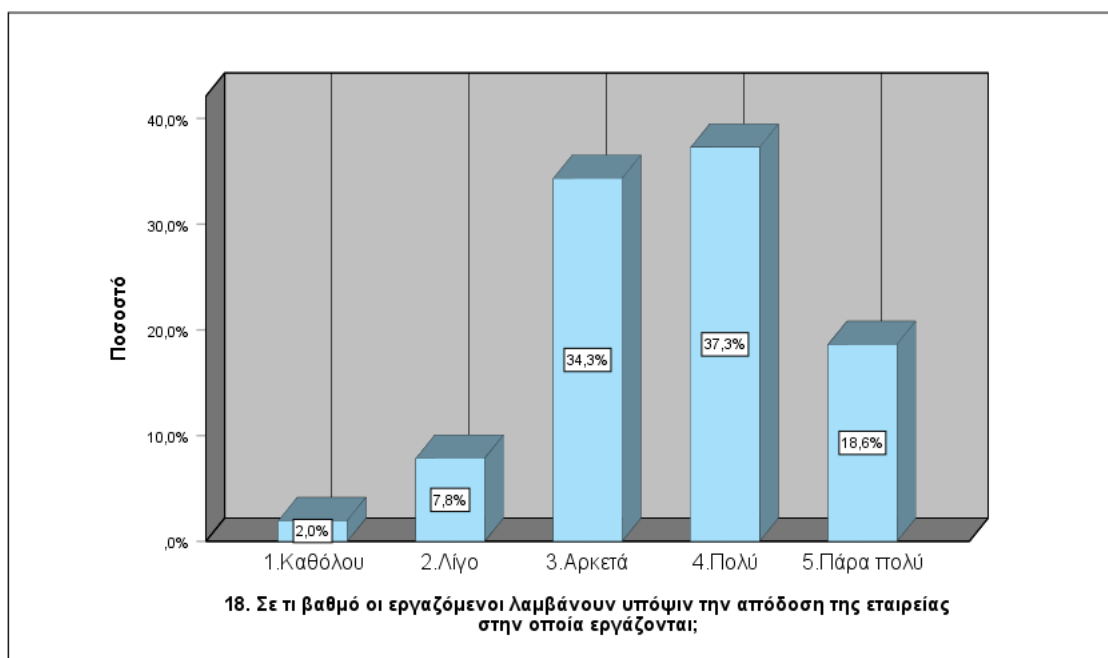
Ερώτηση 18

Πίνακας 25: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 18

18. Σε τι βαθμό οι εργαζόμενοι λαμβάνουν υπόψιν την απόδοση της εταιρείας στην οποία εργάζονται;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	2	2,0	2,0	2,0
	2. Λίγο	8	7,8	7,8	9,8
	3. Αρκετά	35	34,3	34,3	44,1
	4. Πολύ	38	37,3	37,3	81,4
	5. Πάρα πολύ	19	18,6	18,6	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **18** σχετικά με την σημαντικότητα της εταιρικής απόδοσης για τους εργαζομένους της εταιρείας, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 18,6% απάντησε πάρα πολύ, το 37,3% απάντησε πολύ, το 34,3% απάντησε αρκετά, το 7,8% απάντησε λίγο, ενώ το 2% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 25 ερώτησης 18

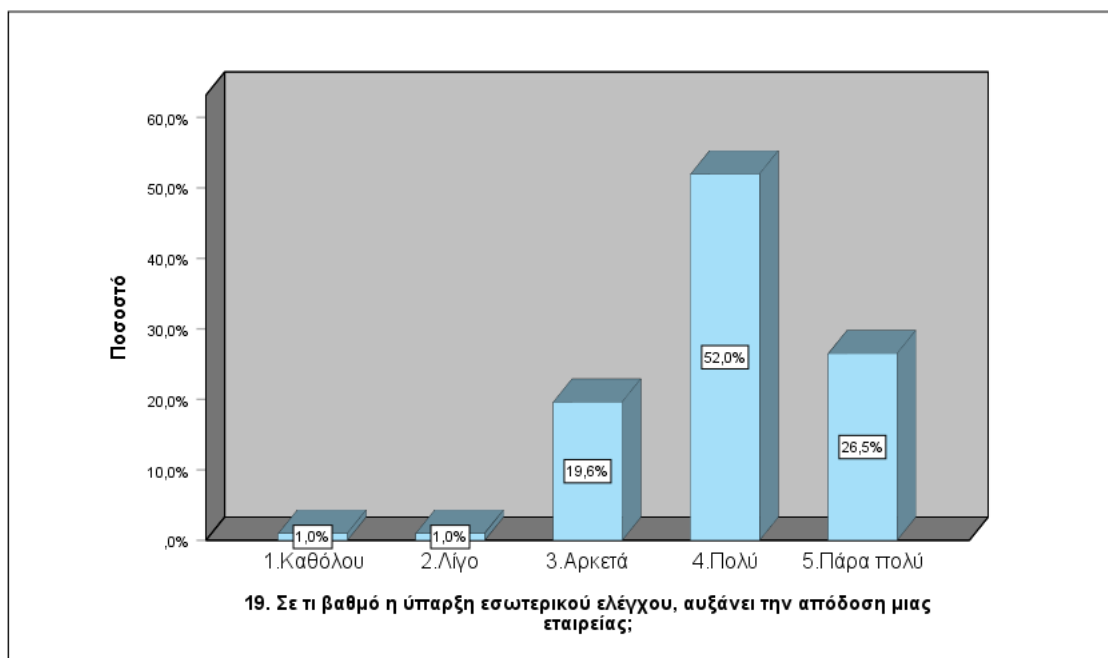
Ερώτηση 19

Πίνακας 26: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 19

19. Σε τι βαθμό η ύπαρξη εσωτερικού ελέγχου, αυξάνει την απόδοση μιας εταιρείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	1	1,0	1,0	1,0
	2. Λίγο	1	1,0	1,0	2,0
	3. Αρκετά	20	19,6	19,6	21,6
	4. Πολύ	53	52,0	52,0	73,5
	5. Πάρα πολύ	27	26,5	26,5	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **19** σχετικά με την συμβολή του εσωτερικού ελέγχου στην απόδοση, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 26,5% απάντησε πάρα πολύ, το 52% απάντησε πολύ, το 19,6% απάντησε αρκετά, το 1% απάντησε λίγο, ενώ το 1% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 26 ερώτησης 19

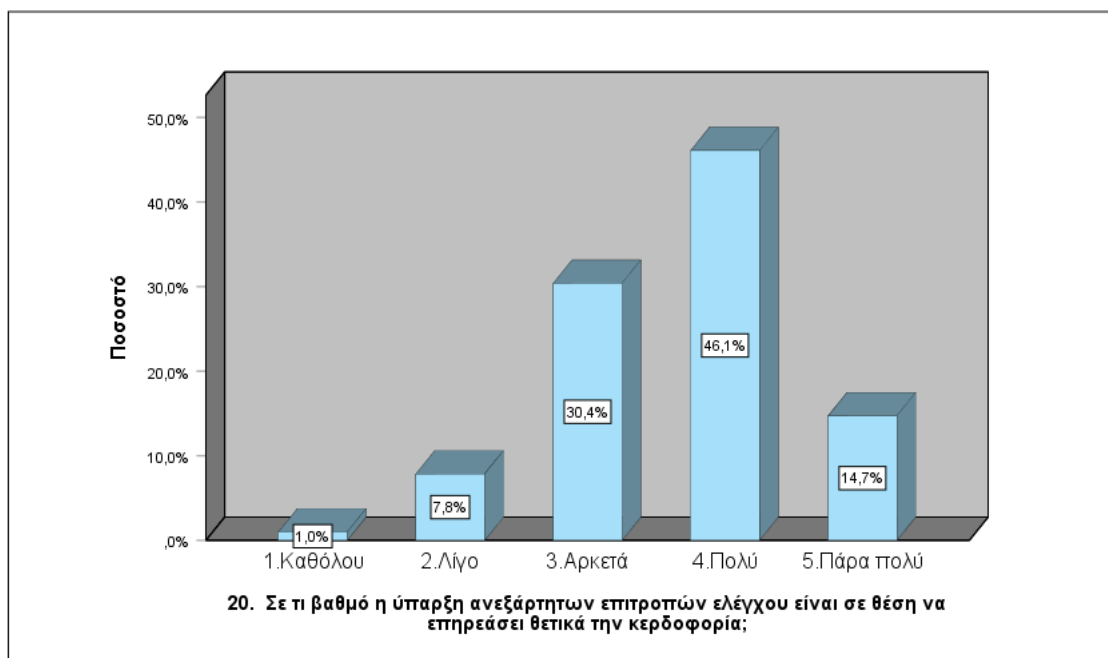
Ερώτηση 20

Πίνακας 27: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 20

20. Σε τι βαθμό η ύπαρξη ανεξάρτητων επιτροπών ελέγχου είναι σε θέση να επηρεάσει θετικά την κερδοφορία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	1	1,0	1,0	1,0
	2. Λίγο	8	7,8	7,8	8,8
	3. Αρκετά	31	30,4	30,4	39,2
	4. Πολύ	47	46,1	46,1	85,3
	5. Πάρα πολύ	15	14,7	14,7	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **20** σχετικά με την θετική συμβολή του ελέγχου στην κερδοφορία, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 14,7% απάντησε πάρα πολύ, το 46,1% απάντησε πολύ, το 30,4% απάντησε αρκετά, το 7,8% απάντησε λίγο, ενώ το 1% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 27 ερώτησης 20

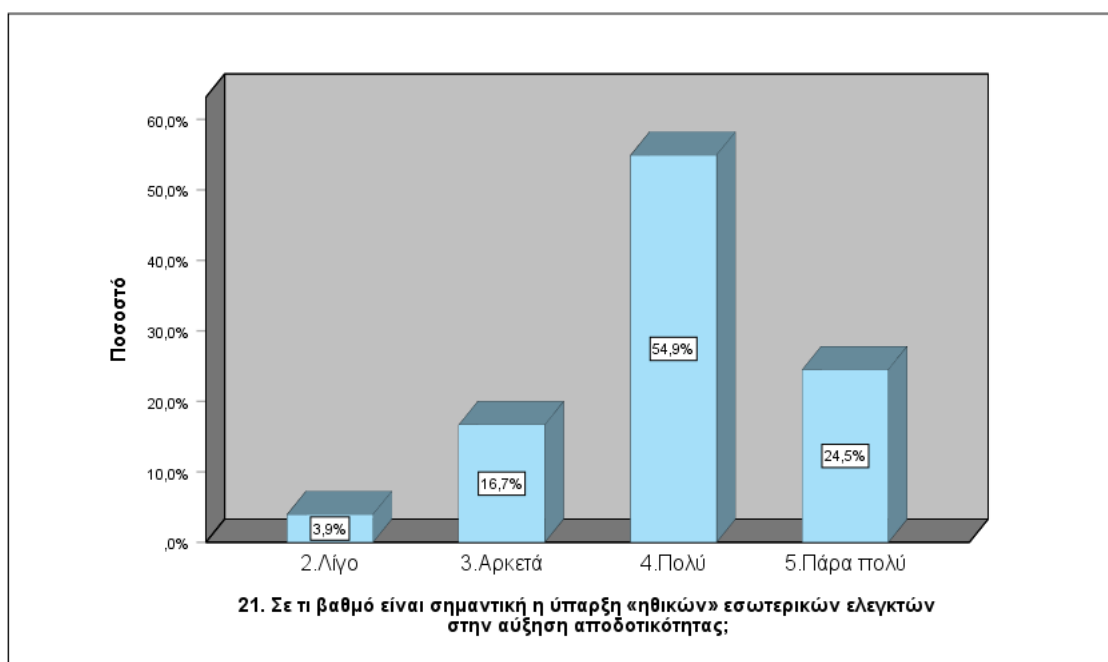
Ερώτηση 21

Πίνακας 28: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 21

21. Σε τι βαθμό είναι σημαντική η ύπαρξη «ηθικών» εσωτερικών ελεγκτών στην αύξηση αποδοτικότητας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	4	3,9	3,9	3,9
	3. Αρκετά	17	16,7	16,7	20,6
	4. Πολύ	56	54,9	54,9	75,5
	5. Πάρα πολύ	25	24,5	24,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **21** σχετικά με την ηθικότητα των ελεγκτών στην απόδοση, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 24,5% απάντησε πάρα πολύ, το 54,9% απάντησε πολύ, το 16,7% απάντησε αρκετά, το 3,9% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 28 ερώτησης 21

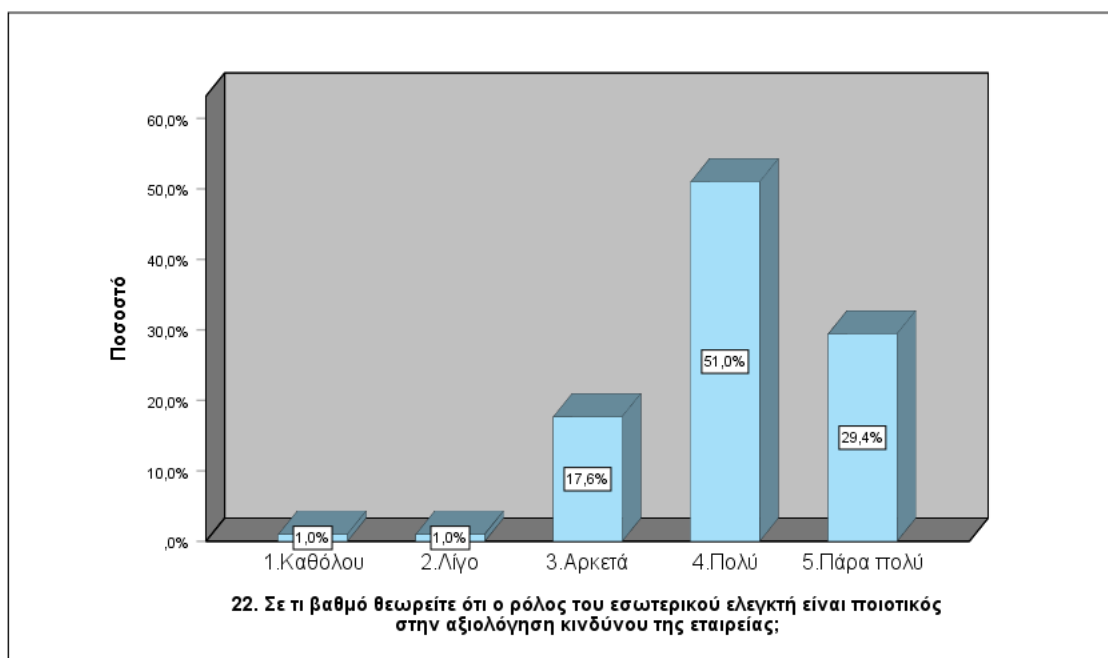
Ερώτηση 22

Πίνακας 29: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 22

22. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή είναι ποιοτικός στην αξιολόγηση κινδύνου της εταιρείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	1	1,0	1,0	1,0
	2. Λίγο	1	1,0	1,0	2,0
	3. Αρκετά	18	17,6	17,6	19,6
	4. Πολύ	52	51,0	51,0	70,6
	5. Πάρα πολύ	30	29,4	29,4	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **22** σχετικά με τον ρόλο του εσωτερικού ελεγκτή στην αξιολόγηση κινδύνου της εταιρείας, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 29,4% απάντησε πάρα πολύ, το 51% απάντησε πολύ, το 17,6% απάντησε αρκετά, το 1% απάντησε λίγο, ενώ το 1% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 29 ερώτησης 22

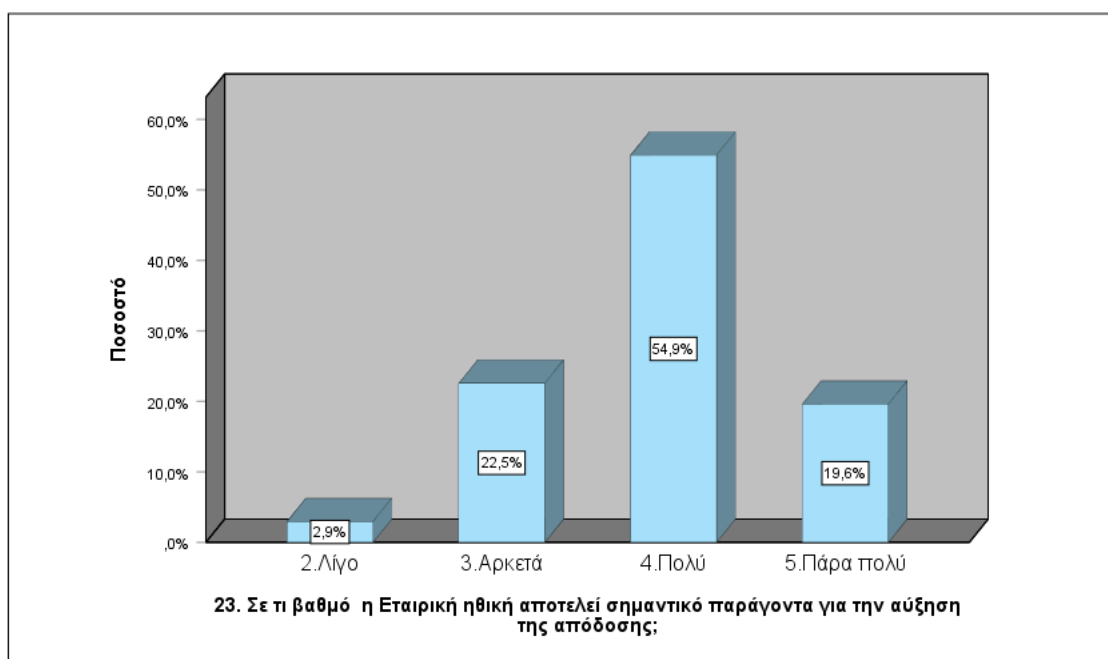
Ερώτηση 23

Πίνακας 30: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 23

23. Σε τι βαθμό η Εταιρική ηθική αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την αύξηση της απόδοσης;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	3	2,9	2,9	2,9
	3. Αρκετά	23	22,5	22,5	25,5
	4. Πολύ	56	54,9	54,9	80,4
	5. Πάρα πολύ	20	19,6	19,6	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **23** σχετικά με την συμβολή της εταιρικής ηθικής στην απόδοση, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 19,6% απάντησε πάρα πολύ, το 54,9% απάντησε πολύ, το 22,5% απάντησε αρκετά, το 2,9% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 30 ερώτησης 23

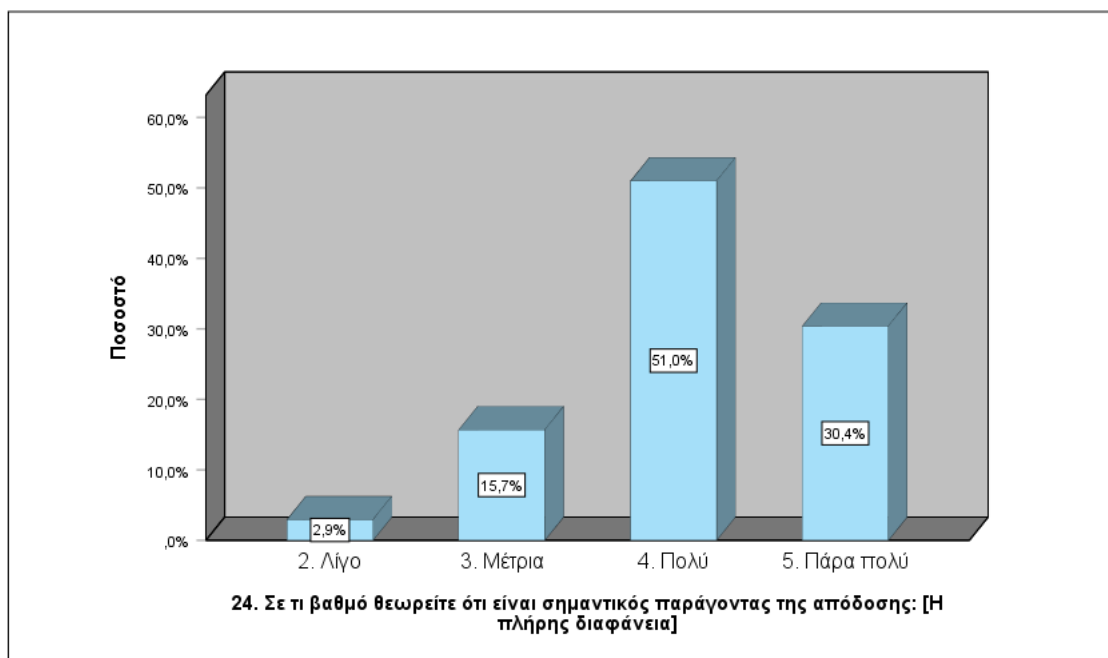
Ερώτηση 24 (πλήρης διαφάνεια)

Πίνακας 31: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 24α

24. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι είναι σημαντικός παράγοντας της απόδοσης: [Η πλήρης διαφάνεια]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Λίγο	3	2,9	2,9	2,9
	3. Μέτρια	16	15,7	15,7	18,6
	4. Πολύ	52	51,0	51,0	69,6
	5. Πάρα πολύ	31	30,4	30,4	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **24α** σχετικά με τον σημαντικότητα της διαφάνειας στην εταιρική απόδοση, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 30,4% απάντησε πάρα πολύ, το 51% απάντησε πολύ, το 15,7% απάντησε αρκετά, το 2,9% απάντησε λίγο, ενώ το 0% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 31 ερώτησης 24α

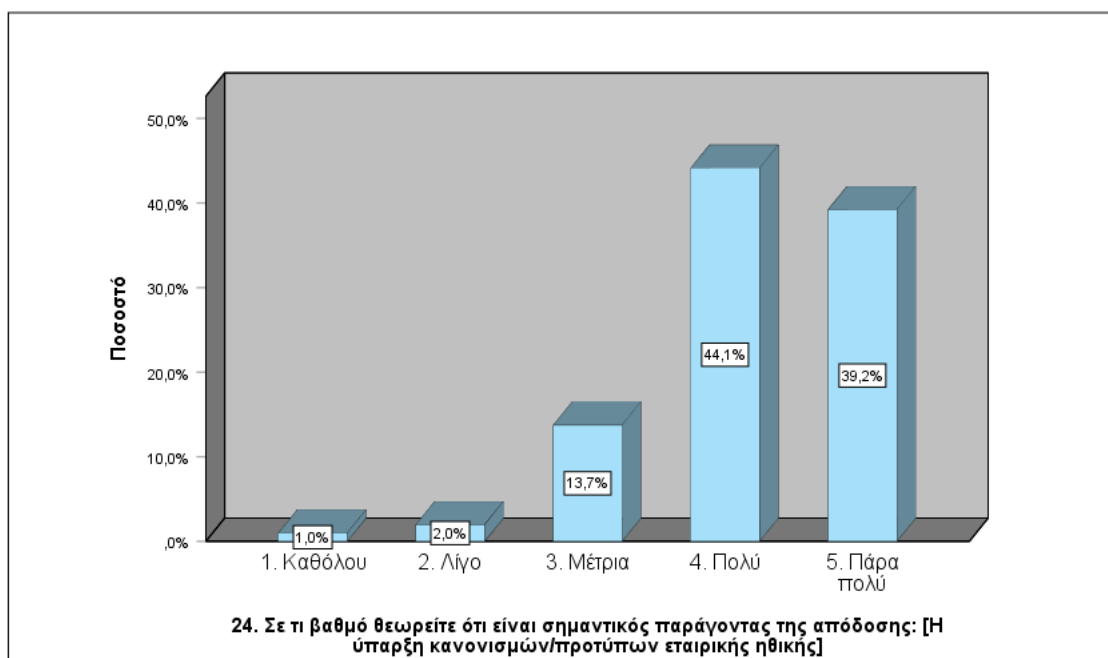
Ερώτηση 24 (πρότυπα εταιρικής ηθικής)

Πίνακας 32: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 24β

24. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι είναι σημαντικός παράγοντας της απόδοσης: [Η ύπαρξη κανονισμών/προτύπων εταιρικής ηθικής]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	1	1,0	1,0	1,0
	2. Λίγο	2	2,0	2,0	2,9
	3. Μέτρια	14	13,7	13,7	16,7
	4. Πολύ	45	44,1	44,1	60,8
	5. Πάρα πολύ	40	39,2	39,2	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **24β** σχετικά με την σημαντικότητα ύπαρξης προτύπων ηθικής στην εταιρική απόδοση, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 39,2% απάντησε πάρα πολύ, το 44,1% απάντησε πολύ, το 13,7% απάντησε αρκετά, το 2% απάντησε λίγο, ενώ το 1% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 32 ερώτησης 24β

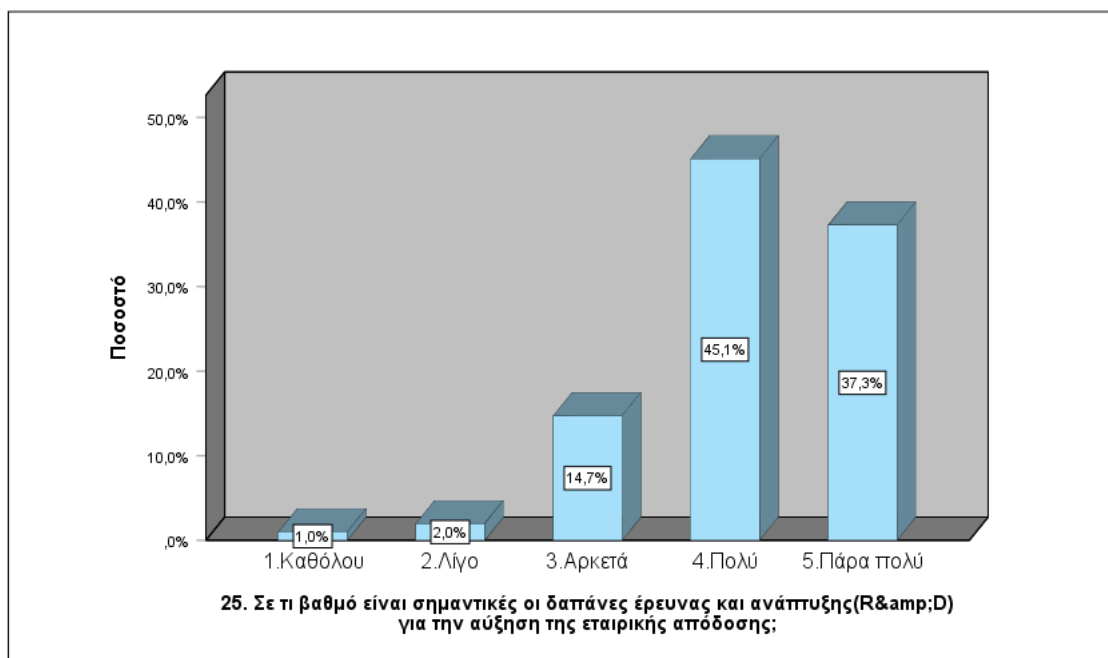
Ερώτηση 25

Πίνακας 33: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 25

25. Σε τι βαθμό είναι σημαντικές οι δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης(R&D) για την αύξηση της εταιρικής απόδοσης;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	1	1,0	1,0	1,0
	2. Λίγο	2	2,0	2,0	2,9
	3. Αρκετά	15	14,7	14,7	17,6
	4. Πολύ	46	45,1	45,1	62,7
	5. Πάρα πολύ	38	37,3	37,3	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **25** σχετικά με την συμβολή των δαπανών έρευνας και ανάπτυξης, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 37,3% απάντησε πάρα πολύ, το 45,1% απάντησε πολύ, το 14,7% απάντησε αρκετά, το 2% απάντησε λίγο, ενώ το 1% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 33 ερώτησης 25

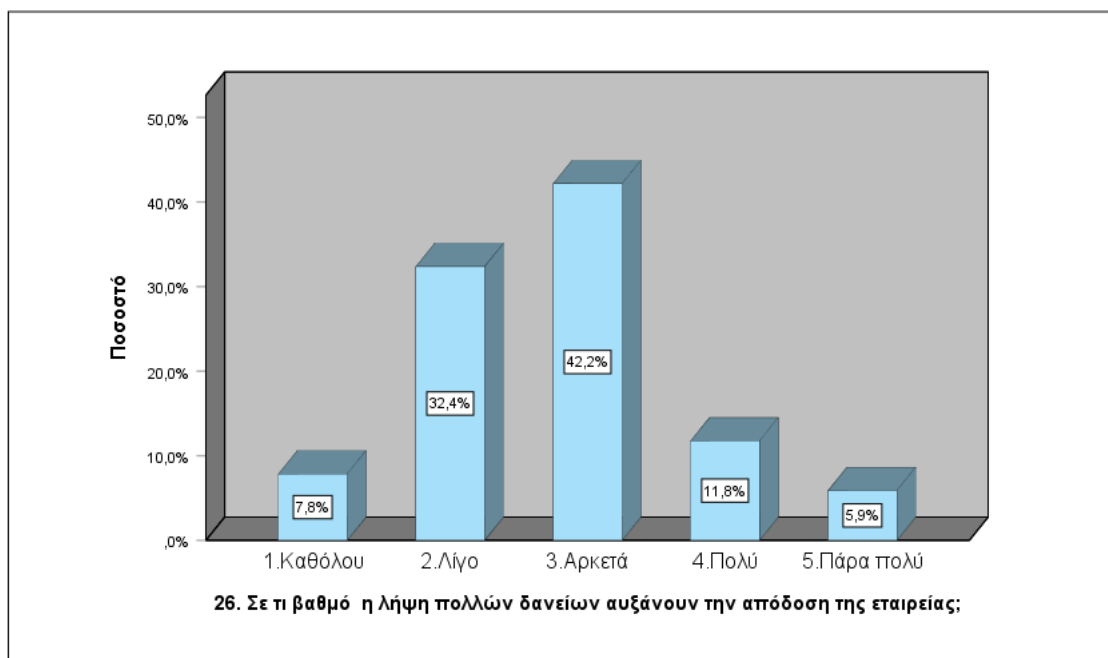
Ερώτηση 26

Πίνακας 34: Περιγραφική στατιστική ερώτησης 26

26. Σε τι βαθμό η λήψη πολλών δανείων αυξάνουν την απόδοση της εταιρείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Καθόλου	8	7,8	7,8	7,8
	2. Λίγο	33	32,4	32,4	40,2
	3. Αρκετά	43	42,2	42,2	82,4
	4. Πολύ	12	11,8	11,8	94,1
	5. Πάρα πολύ	6	5,9	5,9	100,0
	Total		102	100,0	100,0

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα, στην ερώτηση **26** σχετικά με την δανειοδότηση της εταιρείας και την αύξηση απόδοσης, παρατηρείται ότι ο βαθμός που συμφωνούν οι συμμετέχοντες είναι ως εξής: το 5,9% απάντησε πάρα πολύ, το 11,8% απάντησε πολύ, το 42,2% απάντησε αρκετά, το 32,4% απάντησε λίγο, ενώ το 7,8% απάντησε καθόλου.



Διάγραμμα 34 ερώτησης 26

5.2 Ανάλυση Αξιοπιστίας

Στην συνέχεια της έρευνας, για την αποτελεσματικότερη ερμηνεία των εξαγόμενων αποτελεσμάτων σχετικά με την σχέση εταιρικής διακυβέρνησης, εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής ηθικής, θα γίνει μια ανάλυση αξιοπιστίας του δείγματος, ανάλυση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών, και η γραμμική παλινδρόμηση.

Ο Σχεδιασμός των μεταβλητών έγινε βάσει των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, όπου οι ομάδες ερωτήσεων ενώθηκαν και δημιουργήθηκαν οι μελετώμενες μεταβλητές που μας ενδιαφέρουν, προκειμένου να ανακαλύψουμε την συσχέτιση τους και να επιλέξουμε ποια από τις υποθέσεις του δείγματος μας ισχύουν.

Η Μελέτη και ανάλυση του δείγματος, έγινε με την χρήση του λογισμικού προγράμματος IBM SPSS Statistics Version 26, στο οποίο πρόγραμμα εισήχθησαν οι 102 απαντήσεις του δείγματος σε μορφή CSV του Excel. Το πρόγραμμα αυτό, βοήθησε στην εξαγωγή των πινάκων περιγραφικής στατιστικής για κάθε ερώτηση που αναφέρεται στην ενότητα 5.1, καθώς και την δημιουργία ιστογραμμάτων της κάθε ερώτησης. Στην συνέχεια επιλέχθηκαν οι ερωτήσεις και ομαδοποιήθηκαν σε αριθμητικές μεταβλητές, με απαντήσεις από 1 έως 5, που είναι ψευδοποσοτικές μεταβλητές και αντικατοπτρίζουν τις ποιοτικές απαντήσεις κλίμακας Likert (όπως αναφέρεται στο κεφάλαιο 4 μεθοδολογία).

Οι μεταβλητές που δημιουργήθηκαν είναι οι εξής:

- Εταιρική Διακυβέρνηση (ερωτήσεις 5,6) (εξαρτημένη μεταβλητή)
- Εσωτερικός έλεγχος(εταιρ. διακυβ.) (ερωτήσεις 7,8,9)
- CEO, ΔΣ (ερωτήσεις 10,11)
- Κανονισμοί, Ηθική (ερωτήσεις 12,13,14,15,16)
- Εταιρική Απόδοση (ερωτήσεις 17,18) (εξαρτημένη μεταβλητή)
- Εσωτερικός έλεγχος(απόδοσης) (ερωτήσεις 19,20,21,22)
- Εταιρική Ηθική (ερωτήσεις 23,24)
- Δαπάνες (25,26)

Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζεται ο μέσος όρος της κάθε μεταβλητής, οι τυπικές αποκλίσεις, και οι συντελεστές αξιοπιστίας. Όπως προαναφέρθηκε ο συντελεστής

αξιοπιστίας εξάγεται με τον έλεγχο Cronbach και τον συντελεστή α . Ο δείκτης θεωρείται μέτρο εσωτερικής συνέπειας και αποτελεί τον μέσο όρο των συντελεστών συσχέτισης μεταξύ των ερωτήσεων και των συνδυασμών ερωτήσεων ενός ερωτηματολογίου η μίας κλίμακας και λαμβάνει τιμές από -1 έως 1. Ιδανικές τιμές για αξιόπιστο δείγμα θεωρούνται μεγαλύτερες από 0,70 και κυρίως κοντά στην μονάδα (Ζαφειρόπουλος, 2015). Το δείγμα μας συνολικά με όλες τις μεταβλητές εμφανίζει δείκτη 0,747 > 0,7 που το καθιστά αξιόπιστο.

Πίνακας 35: Συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	8

Στον πίνακα 35 απεικονίζονται τα περιγραφικά στατιστικά. Πιο αναλυτικά είναι εμφανές ότι η σημαντικότητα της εταιρικής διακυβέρνησης για μία εταιρεία εμφανίζει μέσο όρο 4,24 με τυπική απόκλιση 0,608 και με συντελεστή αξιοπιστίας 0,742 > 0,7 που είναι αποδεκτό. Στην συνέχεια ο εσωτερικός έλεγχος που αφορά την εταιρική διακυβέρνηση εμφανίζει μέσο όρο 4,01 και τυπική απόκλιση 0,548 ενώ ο συντελεστής αξιοπιστίας είναι 0,712 > 0,7 που είναι αποδεκτό. Η μεταβλητή CEO, ΔΣ της εταιρικής διακυβέρνησης εμφανίζει μέσο όρο 4,10 και τυπική απόκλιση 0,548 ενώ εμφανίζει δείκτη αξιοπιστίας 0,729 > 0,7 που είναι αποδεκτό. Η μεταβλητή Κανονισμοί-Ηθική που αφορά την ύπαρξη κανονισμών και προτύπων ηθικής στην εταιρική διακυβέρνηση εμφανίζει μέσο όρο 4,00 και τυπική απόκλιση 0,474 ενώ ο δείκτης αξιοπιστίας είναι 0,701 > 0,7 που είναι αποδεκτό. Όσον αφορά τις υπόλοιπες μεταβλητές που αποτελούν το δεύτερο γραμμικό μοντέλο, η εταιρική απόδοση σαν εξαρτημένη μεταβλητή εμφανίζει μέσο όρο 3,98 και τυπική απόκλιση 0,632 με συντελεστή αξιοπιστίας 0,741 > 0,7 που είναι αποδεκτό. Η μεταβλητή του εσωτερικού ελέγχου που αφορά την εταιρική απόδοση εμφανίζει μέσο όρο 3,93 με τυπική απόκλιση 0,538 και δείκτη αξιοπιστίας 0,702 > 0,7 που είναι αποδεκτό. Στην συνέχεια η εταιρική ηθική εμφανίζει μέσο όρο 4,06 και τυπική απόκλιση 0,55 με δείκτη αξιοπιστίας 0,7 που είναι αποδεκτό. Τέλος η μεταβλητή δαπάνες εμφανίζει μέσο όρο 3,45 και τυπική απόκλιση 0,64 με δείκτη αξιοπιστίας 0,743 > 0,7 που είναι αποδεκτό.

Είναι εμφανές ότι το δείγμα και οι επιμέρους μεταβλητές του είναι αξιόπιστες καθώς όλοι οι συντελεστές είναι μεγαλύτεροι του 0,7.

Πίνακας 36: Περιγραφικά στατιστικά μεταβλητών

Περιγραφικά στατιστικά και συντελεστές αξιοπιστίας

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Cronbach's alpha
Εταιρική Διακυβέρνηση	4,2402	0,60824	0,742
Εσωτερικός Έλεγχος (Ετ. διακ.)	4,0196	0,54867	0,712
CEO,ΔΣ	4,1078	0,58609	0,729
Κανονισμοί Ηθική	4,0061	0,47473	0,701
Εταιρική Απόδοση	3,9804	0,63293	0,741
Εσωτ.Έλεγχος (Απόδοσης)	3,9363	0,53894	0,702
Εταιρική Ηθική	4,0621	0,55447	0,700
Δαπάνες	3,4559	0,64525	0,743

5.3 Ανάλυση συσχετίσεων

Στην συνέχεια της ανάλυσης και εφόσον έχει επιβεβαιωθεί η αξιοπιστία του δείγματος του ερωτηματολογίου, θα πραγματοποιηθεί ανάλυση συσχετίσεων μεταβλητών του Pearson. Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson r αποτελεί διαδεδομένο μέτρο γραμμικής συσχέτισης μεταξύ ποσοτικών μεταβλητών. Ο συντελεστής r λαμβάνει τιμές από -1 έως 1 , όπου στο -1 φαίνεται πως υπάρχει αρνητική συσχέτιση των μεταβλητών ενώ σε τιμές κοντά στο 1 υπάρχει θετική συσχέτιση (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 37 υπάρχουν οι μεταβλητές του δείγματος μας και δίπλα οι συντελεστές r με κάθε μεταβλητή αντίστοιχα. Για το πρώτο μοντέλο, παρατηρούμε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ εταιρικής διακυβέρνησης και εσωτερικού ελέγχου με τον δείκτη $r=0.312$ σε επίπεδο σημαντικότητας $0,01$. Αντίστοιχα η μεταβλητή CEO-ΔΣ σε σχέση με την εταιρική διακυβέρνηση έχει δείκτη $r=0.188$ που σημαίνει χαμηλή θετική συσχέτιση χωρίς να είναι στατιστικά σημαντικός. Όσον αφορά την μεταβλητή Κανονισμοί-Ηθική παρατηρούμε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση σε επίπεδο σημαντικότητας $0,01$ με $r=0.321$ ομοίως όπως και με τον εσωτερικό έλεγχο. Αντίστοιχα στο δεύτερο μοντέλο παρατηρούμε την εταιρική απόδοση και τον εσωτερικό έλεγχο να έχει θετική συσχέτιση σε επίπεδο σημαντικότητας $0,05$ και

δείκτη $r=0,25$. Στην συνέχεια η εταιρική ηθική και η εταιρική απόδοση έχουν χαμηλή θετική συσχέτιση με δείκτη $r=0,177$ χωρίς να είναι στατιστικά σημαντικός. Τέλος η μεταβλητή Δαπάνες σε σχέση με την εταιρική απόδοση εμφανίζει θετική συσχέτιση με δείκτη $r=0,234$ στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05.

Πίνακας 37: Πίνακας συσχετίσεων μεταβλητών

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8
Εταιρική Διακυβέρνηση (1)	Pearson Correlation	1							
Εσωτερικός Έλεγχος (2)	Pearson Correlation	,312**	1						
CEO ΔΣ (3)	Pearson Correlation	,188	,121	1					
Κανονισμοί Ηθική (4)	Pearson Correlation	,321**	,351**	,492**	1				
Εταιρική Απόδοση (5)	Pearson Correlation	,090	,239*	,217*	,332**	1			
Εσωτ. Απόδοσης (6)	Pearson Correlation	,187	,495**	,260**	,333**	,250*	1		
Εταιρική Ηθική (7)	Pearson Correlation	,313**	,253*	,444**	,567**	,177	,452*	1	
Δαπάνες (8)	Pearson Correlation	,116	,347**	,078	,185	,234*	,344*	,201*	1

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5.4 Γραμμική παλινδρόμηση

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν τα 2 μοντέλα γραμμικής παλινδρόμησης με τα οποία θα μπορέσουμε να εξετάσουμε την σχέση των ανεξάρτητων μεταβλητών με τις εξαρτημένες μεταβλητές. Η μέθοδος αυτή δίνει την δυνατότητα να ανακαλύψουμε ποιοι παράγοντες καθίστανται σημαντικοί για το μοντέλο μας και εν συνεχεία στην έρευνα μας, καθώς και αν υπάρχουν μεταβλητές που δεν είναι στατιστικά σημαντικές και θα πρέπει να τις αγνοήσουμε. Το μοντέλο αποτελείται από την μια μεταβλητή την εξαρτημένη και τις υπόλοιπες ανεξάρτητες, όπου οι ανεξάρτητες μεταβλητές επηρεάζουν την μοναδική εξαρτημένη μεταβλητή. Στην ανάλυση αυτή θα παρουσιαστούν οι δείκτες R , R^2 , προσαρμοσμένο R^2 , F , sig . Ο δείκτης R^2 χρησιμοποιείται ως μέτρο ελέγχου της καταλληλότητας του μοντέλου και εκφράζει το ποσοστό της διασποράς της εξαρτημένης διασποράς που ερμηνεύεται από τις ανεξάρτητες, δηλαδή κατά πόσο η εξαρτημένη μεταβλητή ερμηνεύεται από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Λαμβάνει τιμές από 0 έως 1 και όσο πιο κοντά στην μονάδα είναι τόσο πιο γραμμικό μοντέλο δημιουργείται στην παλινδρόμηση (Ζαφειρόπουλος, 2015). Ο δείκτης sig αποτελεί το p -value το οποίο αν είναι μικρότερο από 0,05 είναι στατιστικά σημαντικό το μοντέλο μας και η εκάστοτε μεταβλητή αντίστοιχα.

Στο πρώτο μοντέλο θα χρησιμοποιήσουμε την Εταιρική διακυβέρνηση ως εξαρτημένη μεταβλητή και ως ανεξάρτητες μεταβλητές θα χρησιμοποιήσουμε τον εσωτερικό έλεγχο, την μεταβλητή CEO,ΔΣ(που αποτελεί τον ρόλο των μελών για την εταιρική διακυβέρνηση), και την μεταβλητή Κανονισμοί-Ηθική (που υποδηλώνει την χρήση κανονισμών και προτύπων ηθικής στην εταιρική διακυβέρνηση).

Πίνακας 38: 1^ο μοντέλο

1st Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,388 ^a	,151	,125		,56912

a. Predictors: (Constant), Κανονισμοί Ηθική, Εσωτερικός Έλεγχος, CEO-ΔΣ

Πίνακας 39: ANOVA 1^{ου} μοντέλου

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,624	3	1,875	5,788	,001 ^b
	Residual	31,742	98	,324		
	Total	37,365	101			

a. Dependent Variable: Εταιρική Διακυβέρνηση

b. Predictors: (Constant), Κανονισμοί Ηθική, Εσωτερικός Έλεγχος, CEO-ΔΣ

Πίνακας 40: Μεταβλητές 1^{ου} μοντέλου

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,886	,585		3,223	,002
	Εσωτερικός Έλεγχος	,256	,110	,231	2,317	,023
	CEO ΔΣ	,057	,111	,055	,516	,607
	Κανονισμοί Ηθική	,272	,146	,212	1,868	,065

a. Dependent Variable: Εταιρική Διακυβέρνηση

Όπως παρατηρούμε από τα αποτελέσματα, στον πίνακα 39 είναι εμφανές ότι το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό καθώς έχει $\text{sig}=0.001 < 0,05$. Παρατηρείται ότι η μεταβλητή εσωτερικός έλεγχος σχετίζεται θετικά με την εταιρική διακυβέρνηση καθώς $\text{sig}=0,023 < 0,05$ με $t=2.317$ και συντελεστή $B=0.256$. Γίνεται σαφές επιπλέον ότι η μεταβλητή CEO-ΔΣ έχει $\text{sig}=0.607 > 0.05$ κάτι που δεν την καθιστά στατιστικά σημαντική με $t=0.516$ και δείκτη $B=0.057$. Αντίστοιχα η μεταβλητή κανονισμοί-ηθική έχει $\text{sig}=0.065 > 0.05$ που επίσης δεν καθίσταται στατιστικά σημαντική με $t=1.868$ και $B=0.272$, όμως αν θεωρήσουμε επίπεδο σημαντικότητας 10% τότε $\text{sig}=0.065 < 0.1$ που την καθιστά στατιστικά σημαντική. Τέλος παρατηρείται ότι το $R^2=0.151$ που σημαίνει ότι η διασπορά της εξαρτημένης μεταβλητής ερμηνεύεται κατά 15,1% από τη διασπορά παλινδρόμησης με τις 3 ανεξάρτητες μεταβλητές. Παρατηρούμε εδώ ότι ενώ η μεταβλητή Κανονισμοί-ηθική έχει θετική συσχέτιση με την εταιρική διακυβέρνηση δεν θεωρείται στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 5%, όμως σε επίπεδο σημαντικότητας 10% θεωρείται στατιστικά σημαντική. Παράλληλα επιβεβαιώνονται με τον δείκτη συσχέτισης Pearson ότι υπάρχει θετική συσχέτιση, καθώς φαίνεται ότι επηρεάζεται σε πολύ μικρό βαθμό αλλά όχι τόσο σημαντικό για να τον επηρεάσει.

Αντίστοιχα στο δεύτερο μοντέλο θεωρούμε ως εξαρτημένη μεταβλητή την εταιρική απόδοση και ως ανεξάρτητες μεταβλητές τον εσωτερικό έλεγχο(την συμβολή του στην εταιρική απόδοση)(διαφορετική μεταβλητή από τον εσωτερικό έλεγχο του παραπάνω μοντέλου), την εταιρική ηθική και τις δαπάνες(δαπάνες RnD και δανειοληψία της εταιρείας).

Πίνακας 41: 2^ο μοντέλο

2nd Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,303 ^a	,092	,064		,61243

a. Predictors: (Constant), Δαπάνες, Εταιρική Ηθική, Εσωτ Έλεγχος Απόδοσης

Πίνακας 42: ANOVA 2^{ου} μοντέλου

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,704	3	1,235	3,292	,024 ^b
	Residual	36,756	98	,375		
	Total	40,461	101			

a. Dependent Variable: Εταιρική Απόδοση

b. Predictors: (Constant), Δαπάνες, Εταιρική Ηθική, Εσωτ Έλεγχος Απόδοσης

Πίνακας 43: Μεταβλητές 2^{ου} μοντέλου

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,346	,553		4,241	,000
	Εσωτ. Έλεγχος Απόδοσης	,190	,132	,161	1,431	,155
	Εταιρική Ηθική	,081	,123	,071	,660	,511
	Δαπάνες	,161	,101	,164	1,600	,113

a. Dependent Variable: Εταιρική Απόδοση

Παρομοίως και στο δεύτερο μοντέλο, όπως φαίνονται και στα αποτελέσματα από τους πίνακες 41,42,43 είναι εμφανές ότι το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό καθώς έχει $\text{sig}=0.024 < 0.05$ σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Όσον αφορά τις μεταβλητές ο εσωτερικός έλεγχος εμφανίζει $\text{sig}=0.155 > 0.05$, $t=1.431$ και συντελεστή $B=0.19$. Υπάρχει θετική συσχέτιση όπως παρατηρήσαμε στην ανάλυση συσχέτισης όμως ο συντελεστής sig δεν καθιστά στατιστικά σημαντική την μεταβλητή για το μοντέλο. Στην συνέχεια αντίστοιχα η μεταβλητή εταιρική ηθική έχοντας θετική συσχέτιση με την εξαρτημένη μεταβλητή της εταιρικής απόδοσης, εμφανίζει $\text{sig}=0.511 > 0.05$, $t=0.66$, και συντελεστή $B=0.081$ κάτι το οποίο μας δείχνει ότι επηρεάζει μεν τον σταθερό όρο άλλα με πολύ μικρό βαθμό καθώς η μεταβλητή δεν είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Τέλος η μεταβλητή Δαπάνες που περιλαμβάνει την συσχέτιση δαπανών RnD και την δανειοληψία της εταιρείας, εμφανίζει θετική συσχέτιση, όμως δεν καθίσταται στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, καθώς $\text{sig}=0.113$, $t=1.6$ και συντελεστής $B=0.161$. Όσον αφορά το R^2 αυτό ισούται με 0,092 που σημαίνει ότι η διασπορά της εξαρτημένης μεταβλητής ερμηνεύεται κατά 9,2% από τη διασπορά παλινδρόμησης με τις 3 ανεξάρτητες μεταβλητές. Παρατηρούμε σε αυτό το μοντέλο, ότι ενώ το $\text{sig}=0.024 < 0.05$ στατιστικά σημαντικό που απεικονίζεται στον πίνακα 42 ANOVA, οι επιμέρους μεταβλητές δεν εμφανίζουν στατιστική σημαντικότητα, καθώς αυτό μπορεί να οφείλεται στο μέγεθος του δείγματος, καθώς και ότι την εταιρική απόδοση την επηρεάζουν και άλλοι παράγοντες που δεν περιγράφονται στο υπόδειγμα. Με τα δεδομένα αυτά δεν μπορούμε να έχουμε αρκετές ενδείξεις για να απορριφθούν οι μηδενικές υποθέσεις.

Συμπεράσματα

Η εταιρική ηθική και ο εσωτερικός έλεγχος αποτελούν για το σύγχρονο επιχειρηματικό κοινό καινούργιες έννοιες καθώς εφαρμόστηκαν πρώτη φορά μετά την δεκαετία του 2000. Τα τελευταία χρόνια, με τις εξελίξεις τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό στην επιχειρηματική κοινότητα, καθώς και τα συνεχόμενα οικονομικά σκάνδαλα στις μεγάλες εταιρείες, έχουν αναδιαμορφώσει το θεσμικό πλαίσιο των επιχειρήσεων για τον τρόπο λειτουργίας τους, και έχουν καθορίσει πρότυπα συμπεριφοράς και ηθικής για την εύρυθμη λειτουργία, με την παράλληλη συμβολή του εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου, που σκοπός της είναι να διασφαλίσει την εφαρμογή των προτύπων αυτών. Παρόλα αυτά, για τις ελληνικές επιχειρήσεις καθώς αυτές έχουν μεγάλα ποσοστά συγγενών στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων είναι ακόμα δύσκολη η προσαρμογή τους στην νέα πραγματικότητα, κάτι που καθιστά δύσκολη την ευρύτερη εφαρμογή των προτύπων συμπεριφοράς. Αυτό φυσικά αναμένεται να βελτιωθεί στα επόμενα χρόνια με την ευρύτερη διαμόρφωση των πλαισίων εταιρικής διακυβέρνησης τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό, με νεότερες έρευνες που θα αποδεικνύουν την αναγκαιότητα τήρησης αρχών εταιρικής διακυβέρνησης, προτύπων εταιρικής ηθικής, και αντικειμενικότητας εσωτερικού ελέγχου, καθώς όπως στηρίζουν οι επιστημονικές έρευνες, συμβάλλουν με θετική συσχέτιση στην εταιρική απόδοση.

Στην παρούσα εργασία, έγινε η παρουσίαση κάποιων επιστημονικών ερευνών σε όλο τον κόσμο, σχετικά με την εταιρική ηθική. Πιο συγκεκριμένα, αποδείχτηκε τόσο με πιο παλιές έρευνες όπως του Henry B. Arthur (1984) σχετικά με την αναγκαιότητα της ύπαρξης εταιρικής ηθικής για την σωστή λήψη αποφάσεων, αλλά και με πιο πρόσφατες έρευνες όπως και των Gorfie G. T., Wube M. C. (2023) σχετικά με την θετική συσχέτιση εταιρικής ηθικής και εταιρικής απόδοσης. Στο υπόδειγμα που χρησιμοποιήθηκε με δεδομένα από γνώμες που ασχολούνται στο Ελληνικό επιχειρηματικό κοινό αποδείχθηκε η θετική συσχέτιση εταιρικής ηθικής και εταιρικής απόδοσης, καθώς επίσης και η θετική συσχέτιση της ύπαρξης θεσμικού/ρυθμιστικού πλαισίου (κανονισμών) από την επιχείρηση και την σχέση αυτών με την εταιρική διακυβέρνηση, που αποδείχτηκε επίσης με θετική συσχέτιση. Στο πρώτο μοντέλο σχετικά με τους κανονισμούς και την εταιρική διακυβέρνηση αποδείχθηκε η στατιστική σημαντικότητα των κανονισμών στην συμβολή τους στην εταιρική διακυβέρνηση καθώς όπως φαίνεται επηρεάζει την δομή εταιρικής διακυβέρνησης (θετικά).

Παράλληλα ο παράγοντας των CEO-ΔΣ που αφορούσε τον ρόλο του διευθύνοντα συμβούλου στην εταιρία καθώς και τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου σύμφωνα με την έρευνα των Leng A.C.A., Mansor S.A. (2005) σχετικά με τον ρόλο του CEO αλλά και την έρευνα των Cavaco et al. (2017) σχετικά με την ανεξαρτησία των μελών του Δ.Σ. ήταν καθοριστική για την έρευνα μας, καθώς σύμφωνα με αυτές τις έρευνες οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν κατά πολύ την δομή της εταιρικής διακυβέρνησης όπως είναι φυσικό, αλλά και στις επιμέρους λειτουργίες της επιχείρησης (όπως για παράδειγμα στην λήψη σωστών αποφάσεων). Λήφθηκαν δεδομένα σχετικά με τα προσόντα του CEO, που όπως αποδείχθηκε παίζουν σημαντικό ρόλο για την επιλογή διευθύνοντα συμβούλου. Φυσικά όπως ήταν επιθυμητό ή έρευνα μας απέδειξε την θετική συσχέτιση με την εταιρική διακυβέρνηση, χωρίς όμως να αποδειχθεί η στατιστική σημαντικότητα της μεταβλητής, λόγω ύπαρξης και άλλων παραγόντων που επηρεάζουν την εταιρική διακυβέρνηση οι οποίοι δεν περιλαμβάνονται στο υπόδειγμα.

Σχετικά με τον εσωτερικό έλεγχο που μετρήθηκε ως μεταβλητή τόσο στην εταιρική διακυβέρνηση όσο και στην εταιρική απόδοση, σύμφωνα με τις έρευνες των Kenneth D'Silva, Jeffrey Ridley (2007) αποδείχθηκε ότι ο εσωτερικός έλεγχος προσθέτει αξία στην απόδοση της επιχείρησης. Αυτό έγινε αποδεκτό από την δική μας έρευνα καθώς αποδεικνύεται η θετική συσχέτιση και η στατιστική σημαντικότητα του ελέγχου στην εταιρική διακυβέρνηση, όμως στην εταιρική απόδοση, ενώ υπάρχει θετική συσχέτιση δεν μπορεί να επιβεβαιωθεί η στατιστική σημαντικότητα του όρου και κατά πόσο επηρεάζει την εταιρική απόδοση.

Όσον αφορά την μεταβλητή Δαπάνες που προστέθηκε στο υπόδειγμα της εταιρικής απόδοσης, βάσει των ερευνών Vafeas N., Theodorou E. (1998) και Leng A.C.A., Mansor S.A. (2005) επισημαίνεται ότι η ύπαρξη δαπανών RnD(έρευνας και ανάπτυξης), καθώς και η δανειοληψία της εταιρείας με σκοπό αύξησης επενδύσεων, όπως ήταν αναμενόμενο αποδείχθηκε η εν μέρει θετική συσχέτιση, χωρίς όμως να επιβεβαιωθεί αν επηρεάζουν την εταιρική απόδοση με θετικό βαθμό. Αφενός διότι οι δαπάνες αποτελούν κόστος για την εκάστοτε επιχείρηση, καθώς και η δανειοδότηση σύμφωνα με την έρευνα μειώνει την εταιρική απόδοση, αφετέρου όμως αυξάνουν την εταιρική απόδοση καθώς το τμήμα RnD μπορεί να βοηθήσει την λειτουργία της επιχείρησης με την εύρεση καλύτερων μεθόδων λειτουργίας/παραγωγής και επιπλέον στο κομμάτι της δανειοδότησης, καθώς τα χρήματα που θα ληφθούν θα επενδυθούν με σωστό τρόπο στην επιχείρηση και θα αποφέρουν έπειτα περισσότερα κέρδη.

Παρατηρούμε συλλογικά ότι σε όλες τις μεταβλητές επιβεβαιώνονται οι θετικές συσχετίσεις εταιρικής ηθικής, και εσωτερικού ελέγχου στην εταιρική διακυβέρνηση και συνεπώς στην αύξηση της εταιρικής απόδοσης, χωρίς όμως να έχουμε πλήρη επιβεβαίωση από όλες τις μεταβλητές για το πόσο επηρεάζουν τις εξαρτημένες μεταβλητές, είτε διότι σίγουρα υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν την εταιρική απόδοση, είτε διότι το δείγμα ήταν μικρό και δεν ήταν πλήρως αντιπροσωπευτικό για να στηρίξει με απόλυτη ακρίβεια τις υποθέσεις.

Προτείνεται στους επόμενους ερευνητές η περαιτέρω ανάπτυξη και μελέτη της εταιρικής ηθικής καθώς αποτελεί άγνωστη έννοια σε πολλούς επιχειρηματίες στον κόσμο, καθώς όπως αποδεικνύεται η λειτουργία της επιχείρησης με τήρηση προτύπων εταιρικής ηθικής μπορεί να συμβάλλει θετικά στην εταιρική απόδοση, τόσο σε επίπεδο κερδών καθώς και στην διαμόρφωση καλύτερης εικόνας της επιχείρησης. Ήδη τα τελευταία χρόνια πάρα πολλές μεγάλες επιχειρήσεις διαθέτουν κώδικα ESG (Environmental, Social, and Governance) που αποτελεί τον αντίκτυπο της επιχείρησης σε περιβαλλοντικό και κοινωνικό επίπεδο, και περιέχει κώδικες και αρχές εταιρικής ηθικής και διακυβέρνησης. Στο κομμάτι του εσωτερικού ελέγχου επιπλέον έχουν αναπτυχθεί πάρα πολλές έρευνες για την συμβολή του καθώς και την αλλαγή της έννοιας του όρου σε σχέση με παλαιότερα χρόνια, καθώς σήμερα ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί κομμάτι συμβουλευτικό προς την επιχείρηση κοιτάζοντας αποκλειστικά το συλλογικό συμφέρον της επιχείρησης. Παρόλα αυτά αποτελεί ιδιαίτερο κόστος για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και δεν έχει φτάσει σε τέτοιο επίπεδο η εφαρμογή του τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Το ζήτημα της εταιρικής ηθικής και της εφαρμογής του εσωτερικού ελέγχου έχει αναπτυχθεί σε διεθνείς έρευνες κυρίως σε θεωρητικό επίπεδο, χωρίς να υπάρχουν ξεκάθαρα αποτελέσματα για την σύνδεση θεωρίας και πράξης. Είναι βέβαιο όμως ότι μεγάλες επιχειρήσεις που βασίζονται στην εταιρική ηθική και λαμβάνουν γνώμη από τον εσωτερικό έλεγχο, αυξάνουν την εταιρική τους απόδοση και την εξωτερική εικόνα της επιχείρησης.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσσες

1. Abdullah, H., & Valentine, B. (2009). Fundamental and ethics theories of corporate governance. *Middle Eastern Finance and Economics*, 4(4), 88-96.
2. Abu-Tapanjeh. M. A. (2008) "Corporate Governance From Islamic Perspective: A Comparative Analysis With OECD Principles". Elsevier Ltd.
3. Arthur, H. B. (1984). Making business ethics useful. *Strategic Management Journal*, 5(4), 319-333.
4. Arthur, Henry B. (1984). Making business ethics useful. *Strategic Management Journal*, 5(4), 319-333.
5. ASX, Exchange, A. S. (2010). *Corporate Governance Principles and Recommendations with 2010 Amendments*. Australian Stock Exchange Corporate
6. Badiou, A. (2001). *Ethics: An Essay on the Understanding of Evil*. London, Verso.
7. Bigg, W.W. and Davies, J. (1953), *Internal Auditing*, 1st ed., HFL Publishers, London.
8. Biswas, P. (2020), "*Corporate governance and stock liquidity: evidence from a speculative market*", *Accounting Research Journal*
9. BRONI, J. V. G. (2010, August). Ethical dimensions in the conduct of business: business ethics, corporate social responsibility and the law. The "ethics in business" as a sense of business ethics.". In *International conference on applied economics-ICOAE*
10. Cavaco, S., Crifo, P., Rebérioux, A., & Roudaut, G. (2017). Independent directors: Less informed but better selected than affiliated board members?. *Journal of Corporate Finance*, 43, 106-121.
11. Chambers, A. D., & Odar, M. (2015). A new vision for internal audit. *Managerial auditing journal*, 30(1), 34-55.
12. Chris, G., Theodoros, K., & Vasilios, C. (2014). Corporate governance in practice. The Greek case. *Procedia Economics and Finance*, 9, 369-379.
13. Collins, A. (1904), *A Municipal Internal Audit*, Gee & Co., London, HB, [later revised editions in 1913, 1922, 1931 and 1934] p. 142.
14. Council, F. R., & Britain, G. (2016). The UK corporate governance code.

15. Crane. A and Matten. D. (2007) “Business Ethics” (2nd Ed). Oxford University Press.
16. Daily, C. M., Dalton, D. R., & Cannella Jr, A. A. (2003). Corporate governance: Decades of dialogue and data. *Academy of management review*, 28(3), 371-382.
17. De George, R. T. (2005, February). A history of business ethics. In *Paper delivered at the third biennial global business ethics conference. Santa Clara, CA: Markkula Center for Applied Ethics* (p. 25).
18. Dewiyanti, S. (2021). Enron and Corporate Governance
19. Drogalas, G., Soubeniotis, D. and Fotiadis, Th., 2005, ‘Conceptual Framework of Internal Auditing: theoretical approach and case study analysis’, *Dioikitiki Enimerosi*, pp. 52-65
20. D'Silva, K., & Ridley, J. (2007). Internal auditing's international contribution to governance. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 3(2), 113-126.
21. Fatah, N. A., Hamad, H. A., & Qader, K. S. (2021). The Role of Internal Audit on Financial Performance Under IIA Standards: A Survey Study of Selected Iraqi Banks. *Qalaai Zanist Journal*, 6(2), 1028-1048.
22. Frederick, K Davis, E James, McGraw-Hill (1988), “Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics”
23. Goergen, M., Manjon, M. C., & Renneboog, L. (2008). Is the German system of corporate governance converging towards the Anglo-American model?. *Journal of Management & Governance*, 12, 37-71.
24. Goodwin, J. (2004). A comparison of internal audit in the private and public sectors, *Managerial Auditing Journal*, 19(5), pp.640-650
25. Gorfie, G. T., & Wube, M. C. (2023). Business Ethics and Organisational Performance: The Mediating Role of Working Conditions. *African Journal of Business and Economic Research*, 18(4), 391.
26. IIA (2012), “Institute of internal auditors”, *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*, IIA, Orlando, FL, [vide Standard 1210.A2].
27. John, K. & Senbet, L. W. (1998). “Corporate Governance and Board Effectiveness”. *Journal of Banking and Finance*, Vol 22, pp 371- 403.

28. Jones, C. - Parker, M. - Bos, R. (2005). *For Business Ethics: A Critical Text*. London: Routledge.
29. Lazarides, T., & Drimpetas, E. (2011). Evaluating corporate governance and identifying its formulating factors: the case of Greece. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 11(2), 136-148.
30. Leng, A. C. A., & Mansor, S. A. (2005). Can good corporate governance practices contribute to firms' financial performance?—evidence from Malaysian companies. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 1(4), 350-362.
31. Machold, S., & Vasudevan, A. K. (2004). Corporate governance models in emerging markets: the case of India. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 1(1), 56-77.
32. Markham, J.W. (2006). *A financial history of modern US corporate scandal : From Enron to reform*. NY : M.E. Sharpe.
33. McNamee, D. and Selim, G. (1998), *Risk Management: Changing the Internal Auditor's Paradigm*, IIA Research Foundation, Florida, FL.
34. Newell, R., & Wilson, G. (2002). A premium for good governance. *McKinsey Quarterly*, 3(2), 20-23.
35. OECD. (2015). *G20/OECD Principles of Corporate Governance*. OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264236882-en>
36. Ooghe, H., & De Langhe, T. (2002). The Anglo-American versus the Continental European corporate governance model: empirical evidence of board composition in Belgium. *European Business Review*, 14(6), 437-449.
37. Paine, L., Deshpandé, R., Margolis, J. & Bettcher, K. (2005). Up to code : Does your company's conduct meet world-class standards? *Harvard Business Review* 83, No. 12.
38. Pizzini, M., Lin, S., & Ziegenfuss, D. E. (2015). The impact of internal audit function quality and contribution on audit delay. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 34(1), 25-58.
39. Rajablu, M. (2016). Corporate governance: a conscious approach for Asia and emerging economies. *International Journal of Law and Management*, 58(3), 317-336.
40. Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). *A survey of corporate governance*. *The journal of finance*, 52(2), 737-783.

41. Smith, A.C. (1953), *Internal Auditing – An Introduction to the Audit of Industrial Management Accounts*, Pitman, London.
42. Solomon, R. C. (1999). Business ethics and virtue. *A companion to business ethics*, 30-31.
43. Spanos, L. J. (2005). Corporate governance in Greece: developments and policy implications. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 5(1), 15-30.
44. Vafeas, N., & Theodorou, E. (1998). The relationship between board structure and firm performance in the UK. *The British Accounting Review*, 30(4), 383-407.
45. Van Der Zahn, J. W. M., & Tower, G. (2004). Audit committee features and earnings management: further evidence from Singapore. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 1(2-3), 233-258.
46. Whitley J., “ECIIA Emphasizes Internal Audit Value” , *Internal Auditor* , April 2005 , Vol.62, Issue 2 , page 17-18
47. Windsor, D. (2006), Corporate Social Responsibility: Three Key Approaches. *Journal of Management Studies*, 43: 93-114. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00584.x>
48. World Bank. (2016). *Corporate Governance*. <https://www.worldbank.org/en/topic/financialsector/brief/corporate-governance>

Ελληνικές

49. Ασπρίδης, Γ. (2016). Εταιρική κοινωνική ευθύνη-Η όψη του ανθρώπινου παράγοντα στην επιχείρηση.
50. ΕΣΕΔ (2021), Κώδικας Εταιρικής διακυβέρνησης, Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής διακυβέρνησης, <https://www.esed.org.gr/>
51. Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία: επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών. Εκδόσεις Κριτική, 2^η έκδοση.
52. Ινστιτούτο εσωτερικών Ελεγκτών (2017). Διεθνή Πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου. IPPF Διαθέσιμο: <https://global.theiia.org/translations/Pages/Greek-Translations.aspx>.
53. Κυριακίδου, Κ. (2022). Εσωτερικός έλεγχος.

54. Λίγας, Σ., (2023) Ο εσωτερικός έλεγχος και η σημασία του στις εμπορικές επιχειρήσεις.
55. Μιχαλάκη Κ. (2009), Εταιρική Ηθική και Χρηματοοικονομική Επίδοση, Διπλωματική εργασία MBA, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
56. Μπαμπινιώτης, Γ (1998). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*. Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας
57. Μπαξεβάνου, Σ. (2017). Αξιολόγηση εσωτερικού ελέγχου με βάση τα διεθνή πρότυπα επαγγελματικής εφαρμογής εσωτερικού ελέγχου.
58. Μπλιούμη, Α. (2021). *Εσωτερικός έλεγχος* (Master's thesis).
59. Νεγκάκης, Χ. Και Ταχυνάκης, Π. (2013) *Σύγχρονα θέματα ελεγκτικής και εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα ελέγχου*, Αθήνα: Διπλογραφία
60. Παπαδόπουλος, Ι. (2008α). Επιχειρηματική ηθική : Θεωρίες και πολιτικές. *Επιστήμη και Κοινωνία*, τ. 19/2008 (59 - 84).
61. Παπακυριακού, Σ. (2013). Εταιρική διακυβέρνηση και εσωτερικός έλεγχος.
62. Παπαστάθης, Π.Σ. (2003). *Ο σύγχρονος Εσωτερικός Έλεγχος στις επιχειρήσεις – οργανισμούς και η πρακτική εφαρμογή τους*, Τόμος Α', Αθήνα: Σάκκουλας
63. Πομπόρτσας, Σ. Α. (2016). *Εσωτερικός Έλεγχος στις επιχειρήσεις* (Doctoral dissertation, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης).
64. Ρουμελιώτης, Μ. (2009). Η Επιχείρηση ως Αυτοτελές Ηθικό Υποκείμενο και το Είναι ή Φαίνεσθαι Ηθικόν. Δύο θεμελιώδη ζητήματα για την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων. Στα πρακτικά του 2ου Συνεδρίου Διοικητικών Επιστημόνων, 11-13/10/2007, Χίος.
65. Σουμπενιώτης Δ. , & Ταμπακούδης Ι. (2020), *Σύγχρονη Χρηματοοικονομική Ανάλυση & Επενδύσεις*
66. Ταμπάκη, Α. (2013). Εσωτερικός έλεγχος και εταιρική διακυβέρνηση.

Ηλεκτρονικές πηγές/ιστοσελίδες

67. <https://www.oecd.org/greece/>
68. <https://scholar.google.com/>
69. <https://www.emerald.com/insight/>
70. <https://www.inderscience.com/>
71. <https://www.esed.org.gr/>
72. <https://www.ibm.com/products/spss-statistics> (Λογισμικό SPSS)

73. <https://hiia.gr/>
74. <https://www.theiaa.org/en/standards/what-are-the-standards/definition-of-internal-audit/> The Institute of Internal Auditors IIA
75. http://www.hcmc.gr/en_US/web/portal/home
76. <https://www.et.gr/> Εθνικό τυπογραφείο
77. <https://www.sev.org.gr/>
78. <https://docs.google.com/forms> Google Forms (Εργαλείο σχεδιασμού ερωτηματολογίου)

Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Τίτλος ερωτηματολογίου: **Εταιρική ηθική και εσωτερικός έλεγχος - Η συμβολή τους στην διακυβέρνηση και στην εταιρική απόδοση**



Το παρόν ερωτηματολόγιο διεξάγεται στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας για το μεταπτυχιακό ΠΜΣ στην Φορολογική, Λογιστική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών αποφάσεων, του Πανεπιστημίου Μακεδονίας

Η έρευνα έχει ως σκοπό την συλλογή απόψεων σχετικά με την συμβολή του εσωτερικού ελέγχου σε μια εταιρεία και τον ρόλο που διαδραματίζει η ηθική στην διακυβέρνηση.

Οι απαντήσεις των ερωτήσεων είναι από το 1 έως 5 της κλίμακας Likert, όπου 1:Καθόλου, 2:Λίγο, 3:Μέτρια, 4:Πολύ, 5: Πάρα πολύ

Ο χρόνος απάντησης του ερωτηματολογίου είναι 3-5 λεπτά και όλες οι απαντήσεις είναι ΑΝΩΝΥΝΕΣ.

Για να μπορείτε να προχωρήσετε στις επόμενες ερωτήσεις, πρέπει να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

Η Συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη! Ευχαριστώ εκ των προτέρων

Με τιμή

Ντίνας Νικόλαος

Μεταπτυχιακός φοιτητής ΠΜΣ Mtf

Ενότητα 1: Δημογραφικά στοιχεία

1	Φύλο
	Άνδρας
	Γυναίκα
	Δεν επιθυμώ να απαντήσω

2	Ηλικία
	18-24
	25-30
	31-40
	40+
	Δεν επιθυμώ να απαντήσω

3	Ιδιότητα
	Υπάλληλος γραφείου
	Λογιστής
	Εσωτερικός ελεγκτής
	Εξωτερικός ελεγκτής
	Οικονομικός διευθυντής
	Στέλεχος Δ.Σ.
	Άλλο

4	Έτη εμπειρίας
	<1 έτος
	1-4 έτη
	5-10 έτη
	>10 έτη

Ενότητα 2: Εταιρική Διακυβέρνηση

5	Σε τι βαθμό είναι σημαντική η δομή εταιρικής διακυβέρνησης για την ορθή λειτουργία μιας επιχείρησης;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

6	Σε τι βαθμό είναι σημαντική η δομή της εταιρικής διακυβέρνησης(Δ.Σ., CEO) στην αύξηση κερδοφορίας της εταιρείας;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

7	Σε τι βαθμό η ύπαρξη ανεξάρτητων επιτροπών ελέγχου σε μια εταιρεία συνεισφέρουν στην σωστή λειτουργία της εταιρικής διακυβέρνησης;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

8	Σε τι βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές αποτελούν κανάλι επικοινωνίας μεταξύ μετόχων και εταιρείας;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ

	5. Πάρα πολύ
--	--------------

9	Σε τι βαθμό ή ύπαρξη ανεξάρτητων επιτροπών ελέγχου συμβάλλουν στην ορθή σύνταξη χρηματοοικονομικών καταστάσεων;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

10	Σε τι βαθμό τα παρακάτω προσόντα πιστεύετε ότι είναι σημαντικά για την θέση CEO σε μία εταιρεία;				
	1. Καθόλου	2. Λίγο	3. Αρκετά	4. Πολύ	5. Πάρα πολύ
Εμπειρία					
Σπουδές					
Επιμορφωτικά σεμινάρια					
Ήθος					

11	Σε τι βαθμό η Ανεξαρτησία των μελών του Δ.Σ. είναι σημαντικός παράγοντας για την ορθή λήψη αποφάσεων στην εταιρεία;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

12	Θεωρείτε ότι η ύπαρξη κανονισμών για την διοίκηση της εταιρείας είναι απαραίτητη για την ορθή λειτουργία εταιρικής διακυβέρνησης;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο

	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

13	Πιστεύετε ότι το κράτος χρειάζεται να παρεμβαίνει (με νόμους) στην διαμόρφωση της δομής εταιρικής διακυβέρνησης με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

14	Σε τι βαθμό διαδραματίζουν ρόλο στην εταιρική διακυβέρνηση χαρακτηριστικά όπως:				
	1. Καθόλου	2. Λίγο	3. Αρκετά	4. Πολύ	5. Πάρα πολύ
Οικονομική κατάσταση χώρας					
Γεωγραφική θέση					
Νομοθεσία					

15	Θεωρείτε ότι η θέσπιση προτύπων εταιρικής ηθικής διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εταιρική διακυβέρνηση;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

16	Σε τι βαθμό θεωρείτε σε μια εταιρεία/οργανισμό ότι η εταιρική ηθική είναι απαραίτητη:				
	1. Καθόλου	2. Λίγο	3. Αρκετά	4. Πολύ	5. Πάρα πολύ
Στην λήψη αποφάσεων					
Στον σχεδιασμό οργάνωσης μιας εταιρείας					
Στην κουλτούρα μιας εταιρείας					

Ενότητα 3: Εταιρική απόδοση

17	Σε τι βαθμό η Εταιρική απόδοση σαν χαρακτηριστικό της εταιρείας, είναι σημαντική στην επίτευξη κερδοφορίας;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

18	Σε τι βαθμό οι εργαζόμενοι λαμβάνουν υπόψιν την απόδοση της εταιρείας στην οποία εργάζονται;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

19	Σε τι βαθμό η ύπαρξη εσωτερικού ελέγχου, αυξάνει την απόδοση μιας εταιρείας;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

20	Σε τι βαθμό η ύπαρξη ανεξάρτητων επιτροπών ελέγχου είναι σε θέση να επηρεάσει θετικά την κερδοφορία;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

21	Σε τι βαθμό είναι σημαντική η ύπαρξη «ηθικών» εσωτερικών ελεγκτών στην αύξηση αποδοτικότητας;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

22	Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή είναι ποιοτικός στην αξιολόγηση κινδύνου της εταιρείας;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

23	Σε τι βαθμό η Εταιρική ηθική αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την αύξηση της απόδοσης;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

24	Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι είναι σημαντικός παράγοντας της απόδοσης:				
	1. Καθόλου	2. Λίγο	3. Αρκετά	4. Πολύ	5. Πάρα πολύ
	Η πλήρης διαφάνεια				
	Η ύπαρξη κανονισμών/προτύπων εταιρικής ηθικής				

25	Σε τι βαθμό είναι σημαντικές οι δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης(R&D) για την αύξηση της εταιρικής απόδοσης;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

26	Σε τι βαθμό η λήψη πολλών δανείων αυξάνουν την απόδοση της εταιρείας;
	1. Καθόλου
	2. Λίγο
	3. Αρκετά
	4. Πολύ
	5. Πάρα πολύ

Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο σας!