

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

«ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ, ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Ποιότητα εσωτερικού ελέγχου. Απόψεις εσωτερικών
ελεγκτών»

Όνομα φοιτήτριας:
Στεφάνου Άννα Μαρία

Α΄ ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΔΗΜΗΤΡΑΣ ΑΥΓΟΥΣΤΙΝΟΣ
Β΄ ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΤΑΜΠΟΥΡΑΤΖΗ ΕΥΘΑΛΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2026



SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

Postgraduate Program of Studies

"BANKING, ACCOUNTING AND FINANCE"

DIPLOMA THESIS

«Internal Audit Quality. Internal Auditors' Perspectives»

Student's name:
Stefanou Anna Maria

A' SUPERVISING PROFESSOR:
DIMITRAS AYGOUSTINOS
B' SUPERVISING PROFESSOR:
TAMPOURATZI EYTHALIA

PATRAS 2026

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία εξετάζει την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου, μέσα από τις απόψεις των εσωτερικών ελεγκτών, αναδεικνύοντας τον κρίσιμο ρόλο του στη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας και της βιωσιμότητας των σύγχρονων επιχειρήσεων. Ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί βασικό εργαλείο εταιρικής διακυβέρνησης, συμβάλλοντας στον εντοπισμό κινδύνων, στη βελτίωση των διαδικασιών και στην ενίσχυση της διαφάνειας.

Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου, καθώς και η αξιολόγηση της συμβολής του στη συνολική αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης. Ειδικότερα, η μελέτη εστιάζει στις ικανότητες και την εμπειρία των εσωτερικών ελεγκτών, στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, στον ρόλο της επιτροπής ελέγχου και στην επάρκεια του τμήματος εσωτερικού ελέγχου.

Για την επίτευξη των στόχων της έρευνας, υιοθετείται ποσοτική μεθοδολογία, με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου τύπου Likert, το οποίο απευθύνεται σε εσωτερικούς ελεγκτές. Τα δεδομένα αναλύονται με τη χρήση στατιστικών τεχνικών, προκειμένου να εντοπιστούν σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών και να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα.

Τα ευρήματα ανέδειξαν τη σημασία της εκπαίδευσης, της ανεξαρτησίας, της οργανωτικής υποστήριξης και της επάρκειας πόρων για την ενίσχυση της ποιότητας του εσωτερικού ελέγχου. Παράλληλα, τα αποτελέσματα ανέδειξαν την συμβολή του εσωτερικού ελέγχου στην αύξηση της αποδοτικότητας, της αξιοπιστίας και της αξίας μιας επιχείρησης. Η εργασία φιλοδοξεί να συμβάλει τόσο στη θεωρητική προσέγγιση όσο και στην πρακτική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου.

Λέξεις κλειδιά: εσωτερικός έλεγχος, ποιότητα, αποτελεσματικότητα, εσωτερικοί ελεγκτές

ABSTRACT

The present postgraduate thesis examines the quality and effectiveness of internal audit through the perspectives of internal auditors, highlighting its critical role in ensuring the smooth operation and sustainability of modern organizations. Internal audit constitutes a key mechanism of corporate governance, contributing to risk identification, process improvement, and the enhancement of transparency.

The aim of this study is to investigate the factors that influence the quality of internal audit, as well as to evaluate its contribution to the overall effectiveness of the public administration. In particular, the research focuses on the skills and experience of internal auditors, the functioning of the internal audit process, the role of the audit committee, and the adequacy of the internal audit department.

To achieve the research objectives, a quantitative methodology is adopted, utilizing a structured Likert-scale questionnaire addressed to internal auditors. The collected data are analyzed using statistical techniques in order to identify relationships among key variables and to derive reliable conclusions.

The findings highlight the importance of education and training, independence, organizational support, and the adequacy of resources in enhancing the quality of internal audit. Furthermore, the results demonstrate the contribution of internal audit to improving efficiency, reliability, and the overall value of an organization. This study aspires to contribute both to the theoretical framework and to the practical implementation of internal audit.

Key words: internal audit, quality, effectiveness, internal auditors

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
ABSTRACT.....	5
Εισαγωγή.....	8
Κεφάλαιο 1: Εσωτερικός Έλεγχος.....	10
1.1 Εννοιολογική προσέγγιση του εσωτερικού ελέγχου.....	10
1.2. Σκοπός και σημασία του εσωτερικού ελέγχου.....	11
1.3. Κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου.....	13
1.4. Ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή.....	14
1.5. Επιτροπή ελέγχου και ο ρόλος της στον εσωτερικό έλεγχο.....	16
1.6. Οφέλη και αποτελέσματα εσωτερικού ελέγχου.....	17
1.7. Προκλήσεις και περιορισμοί του εσωτερικού ελέγχου.....	18
1.8. Διαφορές με εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου.....	19
1.9. Σχέση με διοίκηση και τους εξωτερικούς Ελεγκτές.....	21
1.10. Σχέση με τη δημόσια διοίκηση.....	22
Κεφάλαιο 2: Ποιότητα εσωτερικού ελέγχου.....	24
2.1 Έννοια της ποιότητας στον εσωτερικό έλεγχο.....	24
2.2. Κριτήρια αξιολόγησης ποιότητας.....	25
2.3. Συστήματα διασφάλισης ποιότητας.....	27
2.4. Νομικό και θεσμικό πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου στον ελληνικό δημόσιο τομέα.....	28
2.5. Διεθνή πρότυπα και πλαίσια.....	30
Κεφάλαιο 3: Παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου.....	31
3.1. Οργανωτικοί παράγοντες.....	31
3.1.1. Δομή της Επιχείρησης.....	31
3.1.2. Οργανωσιακή Κουλτούρα.....	32
3.2. Παράγοντες που σχετίζονται με τους Ελεγκτές.....	33
3.3. Τεχνολογία και εσωτερικός έλεγχος.....	35
3.4. Ρόλος της Διοίκησης.....	37
Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία έρευνας.....	38
4.1 Σκοπός της έρευνας.....	38
4.2 Ερευνητικοί στόχοι.....	38
4.3 Ερευνητική προσέγγιση.....	39

4.4 Δείγμα της έρευνας.....	39
4.5 Ερευνητικό εργαλείο.....	39
4.6 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	40
4.7 Μέθοδοι ανάλυσης δεδομένων.....	41
4.8. Εγκυρότητα και Αξιοπιστία.....	41
Κεφάλαιο 5:Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	42
Ενότητα Α:Δημογραφικά στοιχεία.....	42
Ενότητα Β: Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου.....	46
Β1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή.....	46
Β2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου.....	53
Β3. Επιτροπή ελέγχου.....	59
Β4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου.....	66
Ενότητα Γ: Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου.....	74
Συσχετίσεις.....	82
Συμπεράσματα.....	96
Συζήτηση.....	98
Περιορισμοί έρευνας.....	100
Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	101
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	102
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	106

Εισαγωγή

Η έννοια του εσωτερικού ελέγχου έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον, καθώς οι οργανισμοί καλούνται να λειτουργούν σε συνθήκες αυξημένης πολυπλοκότητας, αβεβαιότητας και έντονου ανταγωνισμού. Ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί βασικό πυλώνα της εταιρικής διακυβέρνησης, συμβάλλοντας ουσιαστικά στη διασφάλιση της διαφάνειας, της αξιοπιστίας των πληροφοριών και της συμμόρφωσης με κανονιστικά πλαίσια. Παράλληλα, ενισχύει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και υποστηρίζει τη διοίκηση στον εντοπισμό και τη διαχείριση επιχειρηματικών κινδύνων (Abdelrahim&Al-Malkawi, 2022).

Η αυξανόμενη σημασία του εσωτερικού ελέγχου έχει οδηγήσει στην ανάγκη αξιολόγησης της ποιότητάς του. Η ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου δεν περιορίζεται μόνο στη διενέργεια ελέγχων, αλλά επεκτείνεται στην αποτελεσματικότητα, την ανεξαρτησία και την αντικειμενικότητα των ελεγκτών, καθώς και στην ικανότητά τους να προσθέτουν αξία στον οργανισμό (Abdelrahim&Al-Malkawi, 2022). Στο πλαίσιο αυτό, οι απόψεις των ίδιων των εσωτερικών ελεγκτών αποτελούν κρίσιμη πηγή πληροφόρησης, καθώς ανατακλούν την πραγματική λειτουργία και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ελεγκτική διαδικασία.

Η παρούσα εργασία εστιάζει στη διερεύνηση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως οι ικανότητες και η εμπειρία των ελεγκτών, η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, ο ρόλος της επιτροπής ελέγχου και η επάρκεια του τμήματος εσωτερικού ελέγχου. Μέσω ποσοτικής προσέγγισης, επιδιώκεται η ανάλυση των σχέσεων μεταξύ των παραγόντων αυτών και η εξαγωγή συμπερασμάτων που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου.

Η εργασία δομείται ως εξής: Στο Κεφάλαιο 1 παρουσιάζεται ο εσωτερικός έλεγχος ως έννοια, ο ρόλος και οι λειτουργίες του, αναλύοντας τον ορισμό, την ιστορική του εξέλιξη, τον σκοπό και τη σημασία του, τον ρόλο του εσωτερικού ελεγκτή, καθώς και τη σχέση του με τη διοίκηση και τους εξωτερικούς ελεγκτές. Στο Κεφάλαιο 2 εξετάζεται η έννοια της ποιότητας του εσωτερικού ελέγχου, τα κριτήρια αξιολόγησής

της, τα συστήματα διασφάλισης ποιότητας και τα διεθνή πρότυπα. Στο Κεφάλαιο 3 αναλύονται οι παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα, όπως οι οργανωτικοί παράγοντες, τα χαρακτηριστικά των ελεγκτών, ο ρόλος της διοίκησης και η συμβολή της τεχνολογίας. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, ακολουθούν τα αποτελέσματα και η εργασία ολοκληρώνεται με τη συζήτηση των ευρημάτων.

Κεφάλαιο 1: Εσωτερικός Έλεγχος

1.1 Εννοιολογική προσέγγιση του εσωτερικού ελέγχου

Ο Εσωτερικός Έλεγχος αποτελεί βασική λειτουργία της σύγχρονης διοίκησης οργανισμών και συνδέεται άμεσα με τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας, της διαφάνειας και της ορθής διαχείρισης των κινδύνων. Ο πλέον αποδεκτός ορισμός δίνεται από το Institute of Internal Auditors (IIA), σύμφωνα με τον οποίο ο εσωτερικός έλεγχος είναι «μια ανεξάρτητη, αντικειμενική δραστηριότητα διαβεβαίωσης και συμβουλευτικών υπηρεσιών, σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες ενός οργανισμού» (IIA, 2017). Ο ορισμός αυτός υπογραμμίζει τον διττό ρόλο του εσωτερικού ελέγχου, τόσο ως μηχανισμού ελέγχου όσο και ως εργαλείου υποστήριξης της διοίκησης.

Η έννοια της ανεξαρτησίας είναι θεμελιώδης για τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου. Οι εσωτερικοί ελεγκτές οφείλουν να λειτουργούν χωρίς επιρροές από τη διοίκηση, ώστε να διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα των ευρημάτων και των αξιολογήσεών τους (Sawyer, Dittenhofer & Scheiner, 2003). Παράλληλα, η αντικειμενικότητα επιτρέπει την αξιόπιστη αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης ενός οργανισμού και την υποβολή τεκμηριωμένων προτάσεων βελτίωσης.

Ο εσωτερικός έλεγχος δεν περιορίζεται στον εντοπισμό λαθών ή απάτης, όπως συνέβαινε παραδοσιακά, αλλά εξελίσσεται σε μια λειτουργία που αξιολογεί συνολικά τα συστήματα διαχείρισης κινδύνων, τις διαδικασίες ελέγχου και την εταιρική διακυβέρνηση. Σύμφωνα με το Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), το σύστημα εσωτερικού ελέγχου αποτελεί μια διαδικασία που σχεδιάζεται για να παρέχει εύλογη διασφάλιση σχετικά με την επίτευξη στόχων που αφορούν την αποτελεσματικότητα των λειτουργιών, την αξιοπιστία της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και τη συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς (COSO, 2013). Ο εσωτερικός έλεγχος, ως ανεξάρτητη λειτουργία, αξιολογεί την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα αυτού του συστήματος.

Επιπλέον, η συμβολή του εσωτερικού ελέγχου στην προσθήκη αξίας στον οργανισμό είναι ιδιαίτερα σημαντική. Μέσω συστηματικών ελέγχων και αναλύσεων,

εντοπίζονται αδυναμίες, προτείνονται βελτιώσεις και ενισχύεται η αποδοτικότητα των διαδικασιών. Όπως επισημαίνουν οι Pickett (2010), ο εσωτερικός έλεγχος λειτουργεί ως «καταλύτης βελτίωσης», συμβάλλοντας στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του οργανισμού.

Αξίζει επίσης να γίνει διάκριση μεταξύ του εσωτερικού ελέγχου και του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου περιλαμβάνει τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τους μηχανισμούς που εφαρμόζει η διοίκηση, ενώ ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί τη λειτουργία που αξιολογεί και ελέγχει την αποτελεσματικότητα αυτών των μηχανισμών (Gramling et al., 2012). Η διάκριση αυτή είναι κρίσιμη για την κατανόηση του ρόλου του εσωτερικού ελέγχου ως ανεξάρτητου αξιολογητή.

Επομένως, ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί μια δυναμική και εξελισσόμενη λειτουργία, η οποία δεν περιορίζεται σε ελεγκτικά καθήκοντα, αλλά συμβάλλει ενεργά στη βελτίωση της λειτουργίας και της διακυβέρνησης των δημόσιων οργανισμών. Μέσω της ανεξαρτησίας, της αντικειμενικότητας και της συστηματικής προσέγγισης, παρέχει ουσιαστική υποστήριξη στη διοίκηση για την επίτευξη των στόχων και τη διαχείριση των κινδύνων.

1.2. Σκοπός και σημασία του εσωτερικού ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί κρίσιμη λειτουργία για κάθε σύγχρονο οργανισμό, καθώς συμβάλλει ουσιαστικά στη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας και στην επίτευξη των στρατηγικών του στόχων. Ο βασικός σκοπός του είναι η παροχή ανεξάρτητης και αντικειμενικής διαβεβαίωσης σχετικά με την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και της εταιρικής διακυβέρνησης (ΠΑ, 2017).

Πιο συγκεκριμένα, ο εσωτερικός έλεγχος στοχεύει στον εντοπισμό και την αξιολόγηση πιθανών κινδύνων που μπορεί να επηρεάσουν τη λειτουργία ενός οργανισμού. Μέσω συστηματικών ελέγχων και αναλύσεων, βοηθά τη διοίκηση να κατανοήσει καλύτερα τις αδυναμίες των εσωτερικών διαδικασιών και να λάβει τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα. Σύμφωνα με το πλαίσιο του COSO, η αποτελεσματική λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην επίτευξη τριών βασικών

κατηγοριών στόχων: της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των λειτουργιών, της αξιοπιστίας της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και της συμμόρφωσης με τους νόμους και τους κανονισμούς (COSO, 2013).

Η σημασία του εσωτερικού ελέγχου ενισχύεται ιδιαίτερα στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, το οποίο χαρακτηρίζεται από αυξημένη πολυπλοκότητα, ανταγωνισμό και κανονιστικές απαιτήσεις. Ο εσωτερικός έλεγχος λειτουργεί ως μηχανισμός πρόληψης και έγκαιρης ανίχνευσης σφαλμάτων, παρατυπιών ή και φαινομένων απάτης, μειώνοντας έτσι τον επιχειρηματικό κίνδυνο. Παράλληλα, ενισχύει τη διαφάνεια και τη λογοδοσία, στοιχεία που είναι απαραίτητα για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των επενδυτών και των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών (ΠΑ, 2017).

Επιπλέον, ο εσωτερικός έλεγχος έχει και συμβουλευτικό χαρακτήρα. Δεν περιορίζεται μόνο στον εντοπισμό προβλημάτων, αλλά προτείνει λύσεις και βελτιώσεις που συμβάλλουν στην αναβάθμιση των λειτουργιών του οργανισμού. Μέσω της παροχής συστάσεων, υποστηρίζει τη διοίκηση στη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων και στην αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων. Η συμβολή αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη μακροχρόνια βιωσιμότητα και ανάπτυξη του οργανισμού.

Ένας ακόμη σημαντικός σκοπός του εσωτερικού ελέγχου είναι η αξιολόγηση της συμμόρφωσης με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Οι οργανισμοί καλούνται να λειτουργούν σύμφωνα με συγκεκριμένους κανόνες και πρότυπα, και ο εσωτερικός έλεγχος διασφαλίζει ότι οι διαδικασίες τους είναι εναρμονισμένες με αυτές τις απαιτήσεις. Με τον τρόπο αυτό, μειώνεται ο κίνδυνος επιβολής κυρώσεων και ενισχύεται η εταιρική φήμη.

Συνοψίζοντας, ο σκοπός και η σημασία του εσωτερικού ελέγχου εκτείνονται πέρα από την απλή επιθεώρηση διαδικασιών. Αποτελεί βασικό εργαλείο διοίκησης που συμβάλλει στη βελτίωση της αποδοτικότητας, στη διαχείριση των κινδύνων, στη διασφάλιση της διαφάνειας και στη συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο. Μέσω της ανεξάρτητης και αντικειμενικής του λειτουργίας, προσθέτει αξία στον οργανισμό και ενισχύει τη συνολική του απόδοση.

1.3. Κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια πολυδιάστατη διαδικασία που καλύπτει διάφορους τύπους ελέγχων, ανάλογα με τον στόχο και την εστίαση κάθε οργανισμού. Οι κύριες κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου περιλαμβάνουν τον χρηματοοικονομικό έλεγχο, τον λειτουργικό έλεγχο, τον έλεγχο συμμόρφωσης και τον στρατηγικό ή έλεγχο κινδύνων. Κάθε κατηγορία συνδέεται με διαφορετικές ανάγκες του οργανισμού και παρέχει συγκεκριμένα εργαλεία για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της αξιοπιστίας των διαδικασιών.

Ο χρηματοοικονομικός έλεγχος επικεντρώνεται στην αξιολόγηση των οικονομικών καταστάσεων και των λογιστικών εγγραφών ενός οργανισμού. Σκοπός του είναι να διασφαλίσει ότι οι χρηματοοικονομικές πληροφορίες είναι ακριβείς, πλήρεις και αξιόπιστες για τη λήψη αποφάσεων από τη διοίκηση και τους εξωτερικούς φορείς ελέγχου (ΠΑ, 2017). Αυτός ο τύπος ελέγχου είναι ιδιαίτερα σημαντικός τόσο για ιδιωτικούς όσο και για δημόσιους οργανισμούς, καθώς η χρηματοοικονομική διαφάνεια αποτελεί βασικό στοιχείο λογοδοσίας.

Ο λειτουργικός έλεγχος στοχεύει στην αξιολόγηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των επιχειρησιακών διαδικασιών. Ο εσωτερικός ελεγκτής εξετάζει κατά πόσο οι διαδικασίες επιτυγχάνουν τους στόχους τους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, εντοπίζει αδυναμίες και προτείνει βελτιώσεις (COSO, 2013). Στον δημόσιο τομέα, για παράδειγμα, ο λειτουργικός έλεγχος βοηθά στη βελτίωση των υπηρεσιών προς τους πολίτες και στη βελτίωση της διαχείρισης των δημοσίων πόρων.

Ο έλεγχος συμμόρφωσης αποσκοπεί στην παρακολούθηση της εφαρμογής νόμων, κανονισμών, εσωτερικών πολιτικών και διαδικασιών. Ο εσωτερικός ελεγκτής διασφαλίζει ότι οι δραστηριότητες του οργανισμού πραγματοποιούνται σύμφωνα με τα ισχύοντα νομικά και κανονιστικά πλαίσια (ΠΑ, 2017). Η συμμόρφωση είναι κρίσιμη τόσο για τη μείωση των νομικών κινδύνων όσο και για τη διατήρηση της φήμης του οργανισμού, ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα όπου η διαφάνεια είναι βασική προϋπόθεση.

Τέλος, ο στρατηγικός έλεγχος ή έλεγχος κινδύνων εστιάζει στην αναγνώριση, αξιολόγηση και διαχείριση κινδύνων που μπορεί να επηρεάσουν την επίτευξη των στρατηγικών στόχων του οργανισμού. Ο εσωτερικός ελεγκτής εντοπίζει πιθανούς κινδύνους και αξιολογεί την επάρκεια των διαδικασιών διαχείρισής τους, υποστηρίζοντας τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων (COSO, 2013). Η προσέγγιση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική στον σημερινό δυναμικό επιχειρηματικό και δημόσιο περιβάλλον, όπου η αβεβαιότητα είναι υψηλή.

Σ' ένα γενικότερο πλαίσιο οι κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου συνεργάζονται και αλληλοσυμπληρώνονται για να διασφαλίσουν τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και την αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού. Η σωστή κατηγοριοποίηση και εφαρμογή των ελέγχων επιτρέπει στον εσωτερικό ελεγκτή να παρέχει αξιόπιστη πληροφόρηση και να ενισχύει την εταιρική διακυβέρνηση σε όλα τα επίπεδα (ΙΑ, 2017; COSO, 2013).

1.4. Ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή

Ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή είναι πολυδιάστατος και ιδιαίτερα σημαντικός για την αποτελεσματική λειτουργία ενός οργανισμού. Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, ο εσωτερικός ελεγκτής δεν περιορίζεται μόνο στον έλεγχο οικονομικών στοιχείων, αλλά διαδραματίζει ενεργό ρόλο στη διαχείριση κινδύνων, στη βελτίωση διαδικασιών και στην ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης. Ειδικότερα, ο εσωτερικός ελεγκτής παρέχει ανεξάρτητη και αντικειμενική διαβεβαίωση, καθώς και συμβουλευτικές υπηρεσίες που συμβάλλουν στην προσθήκη αξίας στον οργανισμό (ΙΑ, 2017).

Ένας από τους βασικούς ρόλους του εσωτερικού ελεγκτή είναι η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου. Εξετάζει κατά πόσο οι διαδικασίες που εφαρμόζονται είναι επαρκείς για την πρόληψη λαθών, απάτης και αναποτελεσματικότητας. Παράλληλα, ελέγχει την αξιοπιστία των χρηματοοικονομικών πληροφοριών, διασφαλίζοντας ότι αυτές είναι ακριβείς και αξιόπιστες για τη λήψη αποφάσεων. Η λειτουργία αυτή συνδέεται άμεσα με το πλαίσιο του Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, το

οποίο τονίζει τη σημασία της αξιόπιστης πληροφόρησης και της αποτελεσματικής λειτουργίας των εσωτερικών μηχανισμών (COSO, 2013).

Επιπλέον, ο εσωτερικός ελεγκτής έχει σημαντικό ρόλο στη διαχείριση κινδύνων. Εντοπίζει πιθανούς κινδύνους που μπορεί να επηρεάσουν την επίτευξη των στόχων του οργανισμού και αξιολογεί τον βαθμό στον οποίο αυτοί αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά. Μέσα από τη διαδικασία αυτή, συμβάλλει στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας του οργανισμού και στη μείωση της αβεβαιότητας. Δεν είναι υπεύθυνος για τη διαχείριση των κινδύνων, αλλά για την αξιολόγηση της επάρκειας των σχετικών διαδικασιών (ΠΑ, 2017).

Ένας ακόμη κρίσιμος ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή είναι η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τη διοίκηση. Εκτός από τον εντοπισμό προβλημάτων, προτείνει συγκεκριμένες λύσεις και βελτιώσεις, συμβάλλοντας στην αναβάθμιση των λειτουργιών και στην αύξηση της αποδοτικότητας. Η συμβουλευτική αυτή διάσταση καθιστά τον εσωτερικό ελεγκτή συνεργάτη της διοίκησης, χωρίς όμως να θίγεται η ανεξαρτησία του (ΠΑ, 2017).

Παράλληλα, ο εσωτερικός ελεγκτής διασφαλίζει τη συμμόρφωση του οργανισμού με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο. Ελέγχει κατά πόσο οι δραστηριότητες του οργανισμού ευθυγραμμίζονται με τους νόμους, τους κανονισμούς και τις εσωτερικές πολιτικές. Με τον τρόπο αυτό, συμβάλλει στην αποφυγή νομικών κυρώσεων και στην προστασία της φήμης του οργανισμού (ΠΑ, 2017).

Εξίσου σημαντικός είναι και ο ρόλος του στην ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης. Ο εσωτερικός ελεγκτής λειτουργεί ως συνδετικός κρίκος μεταξύ διοίκησης, διοικητικού συμβουλίου και λοιπών ενδιαφερόμενων μερών, παρέχοντας αξιόπιστες πληροφορίες και αξιολογήσεις. Μέσω των εκθέσεων και των συστάσεων του, ενισχύει τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και τη σωστή λήψη αποφάσεων (ΠΑ, 2017).

Συνοψίζοντας, ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή είναι καθοριστικός για τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη ενός οργανισμού. Συνδυάζει ελεγκτικές και συμβουλευτικές λειτουργίες, συμβάλλοντας στη βελτίωση των διαδικασιών, στη διαχείριση των κινδύνων και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης προς τον οργανισμό. Η

ανεξαρτησία και η αντικειμενικότητά του αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του (ΠΑ, 2017).

1.5. Επιτροπή ελέγχου και ο ρόλος της στον εσωτερικό έλεγχο

Η Επιτροπή Ελέγχου αποτελεί σημαντικό όργανο εταιρικής διακυβέρνησης και διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην εποπτεία της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου. Βασική της αρμοδιότητα είναι η υποστήριξη της ανεξαρτησίας και της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου, καθώς και η παρακολούθηση των διαδικασιών που σχετίζονται με τη διαχείριση κινδύνων, το σύστημα εσωτερικών δικλίδων και την εταιρική διακυβέρνηση. Σύμφωνα με το Institute of Internal Auditors (IIA), η αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ της Επιτροπής Ελέγχου και της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου ενισχύει την αντικειμενική παροχή διασφάλισης σχετικά με την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και εσωτερικού ελέγχου.

Η Επιτροπή Ελέγχου δεν υποκαθιστά τον εσωτερικό ελεγκτή, αλλά ασκεί εποπτικό ρόλο, συμβάλλοντας στη διασφάλιση ότι η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου διαθέτει την απαραίτητη ανεξαρτησία, επάρκεια και πρόσβαση στις πληροφορίες που απαιτούνται για την εκτέλεση του έργου της. Παράλληλα, εξετάζει τα πορίσματα και τις προτάσεις των εσωτερικών ελεγκτών και παρακολουθεί την εφαρμογή των διορθωτικών ενεργειών.

Η σημασία της Επιτροπής Ελέγχου συνδέεται και με την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου. Οι Abdullah, Ismail και Smith (2018) διαπιστώνουν ότι η ενεργή συμμετοχή της Επιτροπής Ελέγχου στις διαδικασίες του εσωτερικού ελέγχου, ιδιαίτερα στον σχεδιασμό, την εκτέλεση, την υποβολή εκθέσεων και την παρακολούθηση, μπορεί να επηρεάσει θετικά την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου.

1.6. Οφέλη και αποτελέσματα εσωτερικού ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί βασικό εργαλείο για την αποτελεσματική λειτουργία ενός οργανισμού, προσφέροντας πολλαπλά οφέλη που αφορούν τόσο τη διαχείριση κινδύνων όσο και τη βελτίωση των διαδικασιών και της λογοδοσίας. Τα οφέλη αυτά δεν περιορίζονται μόνο στη χρηματοοικονομική διάσταση αλλά επηρεάζουν τη συνολική στρατηγική, την εταιρική διακυβέρνηση και την αξιοπιστία των οργανισμών.

Ένα από τα πιο σημαντικά αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου είναι η μείωση των κινδύνων. Ο εσωτερικός ελεγκτής εντοπίζει πιθανούς κινδύνους που μπορεί να επηρεάσουν την επίτευξη των στόχων του οργανισμού και αξιολογεί την επάρκεια των διαδικασιών για την αντιμετώπισή τους (COSO, 2013). Αυτός ο έλεγχος περιλαμβάνει τόσο χρηματοοικονομικούς όσο και λειτουργικούς κινδύνους, συμβάλλοντας στην πρόληψη σφαλμάτων, απάτης ή κακής διαχείρισης πόρων. Στον δημόσιο τομέα, η σωστή διαχείριση κινδύνων είναι κρίσιμη για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής χρήσης δημοσίων πόρων και την αποφυγή νομικών κυρώσεων (IIA, 2017).

Η βελτίωση διαδικασιών και αποδοτικότητας αποτελεί επίσης βασικό όφελος. Μέσα από τακτικούς ελέγχους, ο εσωτερικός ελεγκτής εντοπίζει αδύναμα σημεία στις διαδικασίες, προτείνει βελτιώσεις και υποστηρίζει την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών. Αυτό οδηγεί σε πιο αποδοτικές διαδικασίες, μείωση σπατάλης πόρων και αύξηση παραγωγικότητας (IIA, 2017). Στον δημόσιο τομέα, για παράδειγμα, η βελτίωση των διαδικασιών μεταφράζεται σε καλύτερες υπηρεσίες προς τους πολίτες και πιο ορθολογική διαχείριση των κονδυλίων.

Η ενίσχυση της λογοδοσίας και της διαφάνειας είναι επίσης ένα κρίσιμο αποτέλεσμα του εσωτερικού ελέγχου. Ο ελεγκτής παρέχει ανεξάρτητη αξιολόγηση της συμμόρφωσης με νόμους, κανονισμούς και εσωτερικές πολιτικές, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη των ενδιαφερόμενων μερών και τη φήμη του οργανισμού (COSO, 2013). Μέσα από αναφορές και συστάσεις, οι διαδικασίες γίνονται πιο διαφανείς, ενώ οι αποφάσεις τεκμηριώνονται καλύτερα, μειώνοντας τον κίνδυνο κακοδιαχείρισης ή παρατυπιών.

Τέλος, ο εσωτερικός έλεγχος στηρίζει τη στρατηγική και τη λήψη αποφάσεων. Παρέχοντας αξιόπιστες πληροφορίες και ανάλυση κινδύνων, ο ελεγκτής βοηθά τη διοίκηση να λαμβάνει τεκμηριωμένες αποφάσεις και να προσαρμόζει στρατηγικές με βάση πραγματικά δεδομένα (IIA, 2017). Αυτό καθιστά τον εσωτερικό έλεγχο κρίσιμο εργαλείο για τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη του οργανισμού, ενισχύοντας την ικανότητα προσαρμογής σε αλλαγές περιβάλλοντος και επιχειρησιακές προκλήσεις.

Τα οφέλη του εσωτερικού ελέγχου συνδέονται άμεσα με τη μείωση κινδύνων, τη βελτίωση της αποδοτικότητας, την ενίσχυση της λογοδοσίας και τη στήριξη της στρατηγικής. Η εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου συστήματος εσωτερικού ελέγχου δημιουργεί ένα περιβάλλον διαφάνειας και αξιοπιστίας, υποστηρίζοντας την επίτευξη των στόχων του οργανισμού και τη σωστή διαχείριση των πόρων (IIA, 2017; COSO, 2013).

1.7. Προκλήσεις και περιορισμοί του εσωτερικού ελέγχου

Παρά τα σημαντικά οφέλη που προσφέρει, ο εσωτερικός έλεγχος αντιμετωπίζει και μια σειρά προκλήσεων και περιορισμών που μπορεί να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητά του. Η κατανόηση αυτών των παραγόντων είναι κρίσιμη για τη βελτίωση των συστημάτων ελέγχου και για την υποστήριξη της διοίκησης στη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων.

Ένας από τους πιο συνηθισμένους περιορισμούς είναι οι περιορισμένοι πόροι και το προσωπικό. Ο εσωτερικός έλεγχος απαιτεί εξειδικευμένο προσωπικό, επαρκή χρόνο και πρόσβαση σε τεχνολογικά εργαλεία για την αξιολόγηση των διαδικασιών και των κινδύνων. Η έλλειψη κατάλληλου προσωπικού ή οικονομικών πόρων μπορεί να μειώσει την ποιότητα των ελέγχων και να περιορίσει την ικανότητα του οργανισμού να παρακολουθεί αποτελεσματικά τις διαδικασίες του (Institute of Internal Auditors [IIA], 2017).

Η αντίσταση αλλαγής από τη διοίκηση ή τους εργαζόμενους αποτελεί επίσης σημαντική πρόκληση. Ο εσωτερικός έλεγχος συχνά προτείνει τροποποιήσεις στις υπάρχουσες διαδικασίες ή βελτιώσεις που μπορεί να θεωρηθούν απειλητικές ή

χρονοβόρες. Η έλλειψη συνεργασίας και η αδυναμία αποδοχής αλλαγών μπορεί να περιορίσει την εφαρμογή των συστάσεων και να μειώσει την αποτελεσματικότητα των ελέγχων (COSO, 2013).

Στη δημόσια διοίκηση, οι πολιτικές και οι γραφειοκρατικές διαδικασίες μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό περιορισμό. Η αυστηρή ιεραρχία, οι πολύπλοκοι κανονισμοί και η ανάγκη τήρησης τυπικών διαδικασιών συχνά καθυστερούν την εφαρμογή των βελτιώσεων και περιορίζουν την ευελιξία του εσωτερικού ελέγχου (ΠΑ, 2017). Ο ελεγκτής μπορεί να βρεθεί αντιμέτωπος με δυσκολίες στην πρόσβαση σε πληροφορίες ή στην εφαρμογή συστάσεων λόγω γραφειοκρατικών εμποδίων.

Ένας ακόμη περιορισμός είναι ο κίνδυνος υπερβολικής γραφειοκρατίας ή “τυπικού” ελέγχου. Σε περιβάλλοντα όπου ο εσωτερικός έλεγχος γίνεται μόνο για την κάλυψη νομικών ή κανονιστικών απαιτήσεων, χωρίς να συνδέεται με στρατηγικούς στόχους, υπάρχει κίνδυνος οι διαδικασίες να καταστούν τυπικές και μη αποτελεσματικές. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια εμπιστοσύνης από τη διοίκηση και σε μειωμένη προστιθέμενη αξία από τον έλεγχο (COSO, 2013).

Τέλος, η πολυπλοκότητα των σύγχρονων επιχειρησιακών περιβαλλόντων, όπως η ψηφιοποίηση, οι ηλεκτρονικές συναλλαγές και οι αυξανόμενοι κανονιστικοί περιορισμοί, δημιουργούν νέες προκλήσεις για τον εσωτερικό έλεγχο. Ο ελεγκτής πρέπει να προσαρμόζεται συνεχώς, να αποκτά νέες δεξιότητες και να αξιοποιεί τεχνολογικά εργαλεία για να διατηρεί την αποτελεσματικότητα του συστήματος (ΠΑ, 2017).

Συνοψίζοντας, οι προκλήσεις και οι περιορισμοί του εσωτερικού ελέγχου είναι συχνά αποτέλεσμα ανθρώπινων, οργανωτικών και τεχνολογικών παραγόντων. Η αναγνώριση και η αντιμετώπισή τους αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματική εφαρμογή των διαδικασιών ελέγχου και για τη μεγιστοποίηση της αξίας που προσφέρει ο εσωτερικός έλεγχος στον οργανισμό.

1.8. Διαφορές με εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου

Ο εσωτερικός και ο εξωτερικός έλεγχος αποτελούν δύο διακριτές αλλά αλληλοσυμπληρούμενες λειτουργίες στο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης. Ο εσωτερικός έλεγχος επικεντρώνεται στη συνεχή αξιολόγηση και βελτίωση των διαδικασιών, της διαχείρισης κινδύνων και των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, ενώ ο εξωτερικός έλεγχος αποσκοπεί κυρίως στη διασφάλιση της αξιοπιστίας των οικονομικών καταστάσεων της υπηρεσίας προς τους εξωτερικούς χρήστες. Η διαφοροποίηση αυτή επηρεάζει ουσιαστικά και τον ρόλο τους στην πρόληψη της απάτης και στη διασφάλιση της διαφάνειας, με τον εσωτερικό έλεγχο να έχει περισσότερο προληπτικό και συμβουλευτικό χαρακτήρα και τον εξωτερικό να λειτουργεί κυρίως διασφαλιστικά (Gramlingetal., 2004; Abbottetal., 2016).

Επιπλέον, σημαντική διάσταση διαφοροποίησης αποτελεί ο βαθμός ανεξαρτησίας και η σχέση με τον οργανισμό. Ο εσωτερικός έλεγχος, αν και εντάσσεται στη δομή της επιχείρησης, απαιτεί υψηλό επίπεδο λειτουργικής ανεξαρτησίας ώστε να διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα των ελεγκτικών διαδικασιών και η ποιότητα των αποτελεσμάτων. Αντίθετα, ο εξωτερικός έλεγχος χαρακτηρίζεται από θεσμικά κατοχυρωμένη ανεξαρτησία, γεγονός που ενισχύει την αξιοπιστία των οικονομικών αναφορών. Η βιβλιογραφία επισημαίνει ότι η αποτελεσματικότητα και η ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από παράγοντες όπως η υποστήριξη της διοίκησης, η επάρκεια των ελεγκτών και η οργανωτική ανεξαρτησία (Abbottetal., 2016; Cohen&Sayag, 2010).

Παράλληλα, οι δύο μορφές ελέγχου διαφοροποιούνται ως προς το εύρος και τη συχνότητα των ελεγκτικών διαδικασιών. Ο εσωτερικός έλεγχος έχει ευρύτερο πεδίο εφαρμογής, καλύπτοντας λειτουργικές διαδικασίες, πληροφοριακά συστήματα και μηχανισμούς διαχείρισης κινδύνων σε συνεχή βάση. Αντίθετα, ο εξωτερικός έλεγχος επικεντρώνεται κυρίως στην εξέταση των οικονομικών καταστάσεων και πραγματοποιείται περιοδικά, συνήθως σε ετήσια βάση. Η συνεχής φύση του εσωτερικού ελέγχου επιτρέπει την έγκαιρη ανίχνευση αποκλίσεων και τη μείωση του κινδύνου απάτης, ενισχύοντας έτσι την ποιότητα των εσωτερικών διαδικασιών και τη συνολική λειτουργική αποτελεσματικότητα του οργανισμού (Gramlingetal., 2004).

Τέλος, η σχέση μεταξύ εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου είναι συμπληρωματική, καθώς η συνεργασία τους μπορεί να ενισχύσει σημαντικά την αποτελεσματικότητα του συστήματος ελέγχου. Οι εσωτερικοί ελεγκτές παρέχουν συνεχή αξιολόγηση και

πληροφόρηση σχετικά με τα συστήματα ελέγχου, ενώ οι εξωτερικοί ελεγκτές αξιοποιούν τα ευρήματα αυτά στο πλαίσιο της ελεγκτικής τους διαδικασίας. Η αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των δύο λειτουργιών έχει αποδειχθεί ότι βελτιώνει την ποιότητα της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και ενισχύει την εταιρική διακυβέρνηση (Abbottetal., 2016; Cohen&Sayag, 2010).

1.9. Σχέση με διοίκηση και τους εξωτερικούς Ελεγκτές

Η αποτελεσματική λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη συνεργασία του εσωτερικού ελεγκτή με τη διοίκηση και τους εξωτερικούς ελεγκτές. Ο εσωτερικός ελεγκτής έχει την ευθύνη να παρέχει ανεξάρτητη και αντικειμενική διαβεβαίωση για την επάρκεια των διαδικασιών του οργανισμού, ενώ παράλληλα υποστηρίζει τη διοίκηση στη βελτίωση των λειτουργιών και στη διαχείριση κινδύνων (InstituteofInternalAuditors [IIA], 2017).

Η συνεργασία με τη διοίκηση είναι κρίσιμη, καθώς επιτρέπει στον εσωτερικό ελεγκτή να κατανοήσει πλήρως τους στρατηγικούς στόχους, τις διαδικασίες και τους πιθανούς κινδύνους του οργανισμού. Μέσω της παροχής εκθέσεων και συστάσεων, ο εσωτερικός ελεγκτής ενισχύει τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων και την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών, χωρίς να θίγεται η ανεξαρτησία και η αντικειμενικότητά του (IIA, 2017).

Σημαντική είναι επίσης η σχέση με τους εξωτερικούς ελεγκτές. Οι εξωτερικοί ελεγκτές επικεντρώνονται κυρίως στην αξιολόγηση των οικονομικών καταστάσεων και της συμμόρφωσης με τα λογιστικά πρότυπα και τη νομοθεσία. Ο εσωτερικός ελεγκτής, γνωρίζοντας τα εσωτερικά συστήματα ελέγχου και τις διαδικασίες διαχείρισης κινδύνων, μπορεί να παρέχει στους εξωτερικούς ελεγκτές τεκμηριωμένα ευρήματα και πληροφορίες που διευκολύνουν το έργο τους, μειώνουν την επικάλυψη εργασιών και ενισχύουν την αποδοτικότητα των ελέγχων (COSO, 2013).

Η τακτική επικοινωνία και ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών διευκολύνει την έγκαιρη ανίχνευση προβλημάτων και την αξιολόγηση των κινδύνων. Μέσω των συναντήσεων, των εκθέσεων και των

αναφορών, οι δύο πλευρές μπορούν να εντοπίσουν αδυναμίες και να συντονιστούν σε κρίσιμα σημεία που επηρεάζουν την αξιοπιστία των διαδικασιών και των πληροφοριών (COSO, 2013; ΠΑ, 2017).

Επιπλέον, η συνεργασία αυτή ενισχύει τη διαφάνεια και τη λογοδοσία του οργανισμού. Ο εσωτερικός ελεγκτής λειτουργεί ως κρίσιμος συνδετικός κρίκος μεταξύ της διοίκησης, του διοικητικού συμβουλίου και των εξωτερικών ελεγκτών, παρέχοντας αξιόπιστη και τεκμηριωμένη πληροφόρηση που ενισχύει τη σωστή λήψη αποφάσεων και τη συμμόρφωση με το νομικό πλαίσιο (ΠΑ, 2017).

Η αποτελεσματική σχέση του εσωτερικού ελεγκτή με τη διοίκηση και τους εξωτερικούς ελεγκτές είναι απαραίτητη για την ισχυρή εταιρική διακυβέρνηση, τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών και τη διαχείριση των κινδύνων. Η συνεργασία και η αλληλοενημέρωση δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου οι έλεγχοι γίνονται αποτελεσματικά, οι διαδικασίες βελτιώνονται συνεχώς και οι στόχοι του οργανισμού επιτυγχάνονται με μεγαλύτερη ασφάλεια (ΠΑ, 2017; COSO, 2013).

1.10. Σχέση με τη δημόσια διοίκηση

Η αποτελεσματική συνεργασία του εσωτερικού ελεγκτή με τη διοίκηση και τους εξωτερικούς ελεγκτές παραμένει κρίσιμη για την εταιρική διακυβέρνηση, αλλά αποκτά ακόμα μεγαλύτερη σημασία όταν εξετάζεται στο πλαίσιο της δημόσιας διοίκησης. Στους δημόσιους φορείς, η ανάγκη για διαφάνεια, λογοδοσία και συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς είναι αυξημένη, καθώς οι αποφάσεις επηρεάζουν την κοινωνία και τη διαχείριση δημοσίων πόρων (ΠΑ, 2017).

Στον δημόσιο τομέα, ο εσωτερικός ελεγκτής λειτουργεί ως κρίσιμος μηχανισμός ελέγχου για τη διασφάλιση της ορθής χρήσης των δημοσίων πόρων. Ο ρόλος του περιλαμβάνει την αξιολόγηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας των δημοσίων υπηρεσιών, την πρόληψη φαινομένων διαφθοράς, καθώς και την επίβλεψη της συμμόρφωσης με τον εσωτερικό κανονισμό και τις νομοθετικές απαιτήσεις (ΠΑ, 2017). Μέσα από τακτικούς ελέγχους και εκθέσεις, ο εσωτερικός ελεγκτής παρέχει

στη διοίκηση και στα εποπτικά όργανα τεκμηριωμένα στοιχεία που συμβάλλουν στη βελτίωση των διαδικασιών και στην ορθή λήψη αποφάσεων.

Η συνεργασία με τους εξωτερικούς φορείς ελέγχου, όπως το Ελεγκτικό Συνέδριο, η Γενική Επιθεώρηση Δημόσιας Διοίκησης ή άλλες εποπτικές αρχές, αποτελεί βασικό σημείο της λειτουργίας του εσωτερικού ελεγκτή στον δημόσιο τομέα. Ο εσωτερικός ελεγκτής παρέχει πληροφορίες και αποτελέσματα ελέγχων που διευκολύνουν τη διεξαγωγή των εξωτερικών ελέγχων, μειώνουν τον κίνδυνο επικάλυψης εργασιών και ενισχύουν τη συνολική αξιοπιστία των διαδικασιών (COSO, 2013). Αυτή η συνεργασία επιτρέπει την έγκαιρη ανίχνευση προβλημάτων και τη λήψη διορθωτικών μέτρων, εξασφαλίζοντας ότι οι δημόσιοι πόροι χρησιμοποιούνται με ασφάλεια και υπευθυνότητα.

Ένας ακόμη σημαντικός ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή στη δημόσια διοίκηση είναι η προσαρμογή των διαδικασιών ελέγχου στα συγκεκριμένα κανονιστικά και νομικά πλαίσια που διέπουν τον δημόσιο τομέα. Τα διεθνή πρότυπα εσωτερικού ελέγχου (IIA, 2017) μπορούν να εφαρμοστούν με τροποποιήσεις ώστε να ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες των δημόσιων οργανισμών, εξασφαλίζοντας την ορθότητα και την αξιοπιστία των διαδικασιών.

Η ενίσχυση της συνεργασίας του εσωτερικού ελεγκτή με τη διοίκηση, τους εξωτερικούς ελεγκτές και τα εποπτικά όργανα στον δημόσιο τομέα συμβάλλει στη βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης, στη διαχείριση κινδύνων και στην ενίσχυση της διαφάνειας. Ο εσωτερικός ελεγκτής γίνεται έτσι βασικός φορέας λογοδοσίας, διασφαλίζοντας ότι οι δημόσιοι πόροι διαχειρίζονται με ασφάλεια και αποτελεσματικότητα, προς όφελος των πολιτών και της κοινωνίας συνολικά (IIA, 2017; COSO, 2013).

Κεφάλαιο 2: Ποιότητα εσωτερικού ελέγχου

2.1 Έννοια της ποιότητας στον εσωτερικό έλεγχο

Η έννοια της ποιότητας στον εσωτερικό έλεγχο συνδέεται άμεσα με τον βαθμό στον οποίο η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου επιτυγχάνει τους στόχους της, δηλαδή την παροχή αξιόπιστης διαβεβαίωσης και συμβουλευτικών υπηρεσιών που συμβάλλουν στη βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης, της διαχείρισης κινδύνων και των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, η ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου δεν αποτελεί μονοδιάστατη έννοια, αλλά επηρεάζεται από ένα σύνολο παραγόντων όπως η ανεξαρτησία της λειτουργίας, η επαγγελματική επάρκεια και εμπειρία των ελεγκτών, καθώς και η συμμόρφωση με διεθνή επαγγελματικά πρότυπα (Gramling et al., 2004). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται επίσης στη σημασία της οργανωτικής υποστήριξης και της θέσης του εσωτερικού ελέγχου στη δομή του οργανισμού, καθώς αυτά επηρεάζουν την αντικειμενικότητα και την αποτελεσματικότητα των ελεγκτικών διαδικασιών (Cohen & Sayag, 2010).

Επιπλέον, η ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου συνδέεται στενά με την ικανότητά του να εντοπίζει και να περιορίζει σφάλματα ή φαινόμενα απάτης, ενισχύοντας έτσι την αξιοπιστία της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης. Η βιβλιογραφία υπογραμμίζει ότι υψηλής ποιότητας εσωτερικός έλεγχος χαρακτηρίζεται από επάρκεια πόρων, συνεχή εκπαίδευση των ελεγκτών και αποτελεσματική επικοινωνία με τη διοίκηση και τα όργανα διακυβέρνησης (Abbott et al., 2016). Παράλληλα, τα Διεθνή Πρότυπα του Institute of Internal Auditors (IIA) τονίζουν ότι η ποιότητα διασφαλίζεται μέσω της εφαρμογής προγραμμάτων διασφάλισης και βελτίωσης ποιότητας (Quality Assurance and Improvement Programs), τα οποία περιλαμβάνουν συνεχή αξιολόγηση και περιοδικούς εξωτερικούς ελέγχους της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου.

Στο ελληνικό πλαίσιο, η έννοια της ποιότητας στον εσωτερικό έλεγχο έχει αναδειχθεί σε κεντρικό θέμα λόγω των πρόσφατων εξελίξεων στην εταιρική διακυβέρνηση και στις απαιτήσεις διαφάνειας. Σε μελέτη που διερεύνησε το επίπεδο ποιότητας της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου σε εταιρείες που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών, διαπιστώθηκε ότι ισχυρές δομές εταιρικής διακυβέρνησης, όπως η ανεξαρτησία των επιτροπών ελέγχου και η ενεργός συμμετοχή της διοίκησης, συνδέονται θετικά με υψηλότερη ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου. Αυτά τα ευρήματα υποστηρίζουν ότι η ποιότητα δεν απορρέει μόνο από τη συμμόρφωση με διαδικασίες, αλλά και από τη συνολική κουλτούρα διακυβέρνησης και διαφάνειας εντός των ελληνικών οργανισμών, ενισχύοντας με αυτόν τον τρόπο την προστιθέμενη αξία που προσφέρει ο εσωτερικός έλεγχος στην επιχειρηματική λειτουργία (Vadasietal., 2021).

2.2. Κριτήρια αξιολόγησης ποιότητας

Η αξιολόγηση της ποιότητας του εσωτερικού ελέγχου δεν περιορίζεται σε μια γενική εκτίμηση της λειτουργίας. Αντίθετα, προϋποθέτει την ανάλυση συγκεκριμένων κριτηρίων που καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την ικανότητα και την αποτελεσματικότητα της ελεγκτικής λειτουργίας. Τα κυριότερα από αυτά είναι η ανεξαρτησία, η αντικειμενικότητα, η επάρκεια και κατάρτιση και, τέλος, η αποτελεσματικότητα. Κάθε ένα από αυτά τα κριτήρια όχι μόνο αντανakλά διαφορετικές πτυχές ποιότητας, αλλά συμβάλλει στο συνολικό βαθμό με τον οποίο ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να προσφέρει αξιόπιστη διαβεβαίωση και να υποστηρίξει τη διαχείριση κινδύνων και τη διακυβέρνηση (Cohen&Sayag, 2010).

Η ανεξαρτησία αποτελεί θεμέλιο της ποιότητας του εσωτερικού ελέγχου, καθώς συνδέεται με την ικανότητα του εσωτερικού ελεγκτή να λειτουργεί χωρίς παρεμβολές και περιορισμούς από τη διοίκηση ή άλλα τμήματα του οργανισμού. Η ανεξαρτησία εξασφαλίζει ότι τα ελεγκτικά ευρήματα και οι εκθέσεις δεν επηρεάζονται από οργανωτικά συμφέροντα, επιτρέποντας στον ελεγκτή να επικεντρώνεται στην αντικειμενικότητα και ακεραιότητα της αξιολόγησης. Σε ελληνικές μελέτες που έχουν εξετάσει τη σχέση των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου με την εταιρική

αποτελεσματικότητα, επισημαίνεται ότι η ανεξαρτησία της εσωτερικής ελεγκτικής μονάδας αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την αύξηση της εμπιστοσύνης των ενδιαφερόμενων μερών και τη βελτίωση της ποιότητας των ελέγχων (Αριστειδάκη, 2021).

Στενά συνδεδεμένη με την ανεξαρτησία είναι η αντικειμενικότητα, η οποία αναφέρεται στην ικανότητα των ελεγκτών να προσεγγίζουν κάθε έλεγχο με αμερόληπτη στάση και κρίση. Η αντικειμενικότητα απαιτεί από τον ελεγκτή να βασίζεται σε αποδεικτικά στοιχεία και επαληθεύσιμα δεδομένα, αποφεύγοντας προσωπικές προκαταλήψεις ή εξωτερικές πιέσεις που θα μπορούσαν να αλλοιώσουν τα συμπεράσματα. Σύμφωνα με εμπειρικές έρευνες στην ελληνική βιβλιογραφία, η αντικειμενικότητα θεωρείται από τα βασικότερα προσδιοριστικά στοιχεία της ποιότητας του εσωτερικού ελέγχου, ειδικά όταν πρόκειται για την αντιμετώπιση πιθανών κινδύνων και τη λήψη διοικητικών αποφάσεων (Γεωργοπούλου, 2019).

Ιδιαίτερη σημασία για την ποιότητα έχει επίσης η επάρκεια και η κατάρτιση των εσωτερικών ελεγκτών, δεδομένου ότι οι συνεχώς μεταβαλλόμενες επιχειρησιακές και ρυθμιστικές απαιτήσεις απαιτούν υψηλό επίπεδο τεχνικών γνώσεων και επαγγελματικής εμπειρίας. Η επάρκεια περιλαμβάνει τόσο τυπικά προσόντα και πιστοποιήσεις όσο και συνεχή εκπαίδευση σε νέες μεθόδους, τεχνολογίες και προδιαγραφές. Μελέτες που έχουν εξετάσει τον εσωτερικό έλεγχο σε ελληνικές επιχειρήσεις δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις που επενδύουν στη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη των ελεγκτών τους εμφανίζουν καλύτερα αποτελέσματα στις στρατηγικές και λειτουργικές αξιολογήσεις, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην ενίσχυση της συνολικής ποιότητας του ελέγχου (Tsouralaki, 2021).

Τέλος, η αποτελεσματικότητα αποτελεί αυτό που στην πράξη μεταφράζεται σε μετρήσιμα αποτελέσματα και πραγματική προστιθέμενη αξία για τον οργανισμό. Η αποτελεσματικότητα δεν περιορίζεται στη διεξαγωγή ελέγχων για συμμόρφωση, αλλά περιλαμβάνει την ικανότητα της ελεγκτικής λειτουργίας να εντοπίζει επικίνδυνες τάσεις, να προτείνει βελτιώσεις και να συμβάλλει στην πρόληψη σφαλμάτων και απάτης. Η διεθνής βιβλιογραφία αναγνωρίζει ότι η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο η εσωτερική ελεγκτική μονάδα ενσωματώνεται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στη συνολική εταιρική κουλτούρα (Abbottetal., 2016). Σε ελληνικό επίπεδο, η σχέση

αυτή τεκμηριώνεται μέσω αναλύσεων που δείχνουν ότι μονάδες εσωτερικού ελέγχου με υψηλά επίπεδα επάρκειας και ανεξαρτησίας επιτυγχάνουν σημαντικά μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στον εντοπισμό και τη διαχείριση κινδύνων (Tsouralaki, 2021).

Όλα παραπάνω κριτήρια λειτουργούν ως αλληλεπιδρώντες παράγοντες που προσδιορίζουν την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου. Η διαρκής βελτίωση και αξιολόγηση αυτών των στοιχείων αποτελεί βασικό προαπαιτούμενο για την ανάπτυξη ενός συστήματος ελέγχου που όχι μόνο συμμορφώνεται με διεθνή πρότυπα, αλλά και προσφέρει ουσιαστική αξία στον οργανισμό και στους φορείς λήψης αποφάσεων στο ελληνικό επιχειρηματικό περιβάλλον.

2.3. Συστήματα διασφάλισης ποιότητας

Τα Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας αποτελούν βασικό εργαλείο για τη διατήρηση και βελτίωση της ποιότητας του εσωτερικού ελέγχου, καθώς καθορίζουν ένα πλαίσιο κανόνων, διαδικασιών και αξιολογήσεων που εξασφαλίζουν ότι οι δραστηριότητες του εσωτερικού ελέγχου διεξάγονται σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα και παρέχουν αξιόπιστα αποτελέσματα. Το πιο διαδεδομένο και αναγνωρισμένο διεθνώς πλαίσιο είναι το Quality Assurance and Improvement Program (QAIP) του Institute of Internal Auditors (The IIA, 2025), το οποίο περιλαμβάνει τόσο ενδογενείς αξιολογήσεις (internal assessments) όσο και εξωτερικές αξιολογήσεις (external assessments).

Η ενδογενής αξιολόγηση αφορά την συνεχή παρακολούθηση των διαδικασιών και των επιδόσεων των ελεγκτών, την εκτίμηση της συμμόρφωσης με τις καθορισμένες διαδικασίες και την αναγνώριση τυχόν αποκλίσεων. Αυτή η διαδικασία επιτρέπει την έγκαιρη λήψη διορθωτικών μέτρων και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας. Η εξωτερική αξιολόγηση, η οποία πραγματοποιείται από ανεξάρτητο και πιστοποιημένο φορέα τουλάχιστον μία φορά κάθε πέντε χρόνια, παρέχει αντικειμενική διαβεβαίωση για την ποιότητα και την αξιοπιστία της ελεγκτικής λειτουργίας, ενώ συχνά περιλαμβάνει προτάσεις για περαιτέρω ενίσχυση των διαδικασιών και της στρατηγικής του ελέγχου (Polizzi et al., 2023).

Ένα σύστημα διασφάλισης ποιότητας δεν περιορίζεται μόνο στον έλεγχο των διαδικασιών, αλλά επεκτείνεται και στην ανθρώπινη διάσταση, δηλαδή στην αξιολόγηση των δεξιοτήτων, της επάρκειας και της επαγγελματικής συμπεριφοράς των εσωτερικών ελεγκτών. Μέσα από την εφαρμογή του QAIP, οι οργανισμοί μπορούν να εντοπίσουν εκπαιδευτικές ανάγκες, να ενισχύσουν την ακεραιότητα και την αντικειμενικότητα των ελέγχων και να προάγουν την κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης και λογοδοσίας.

Τα οφέλη ενός τέτοιου συστήματος είναι πολλαπλά: αυξάνει την αξιοπιστία των εκθέσεων, ενισχύει την εμπιστοσύνη των ενδιαφερόμενων μερών, βελτιώνει τη διαχείριση κινδύνων και συμβάλλει στη στρατηγική λήψη αποφάσεων. Επομένως, η δημιουργία και η σωστή εφαρμογή ενός συστήματος διασφάλισης ποιότητας αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της αποτελεσματικής λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου, καθώς εξασφαλίζει ότι η διαδικασία ελέγχου όχι μόνο συμμορφώνεται με τα πρότυπα, αλλά προσφέρει πραγματική προστιθέμενη αξία στον οργανισμό και ενισχύει την εταιρική διακυβέρνηση (IIA, 2025; Polizzietal., 2023).

2.4. Νομικό και θεσμικό πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου στον ελληνικό δημόσιο τομέα

Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου στην Ελλάδα εντάσσεται σε ένα ευρύτερο θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο, το οποίο αποσκοπεί στην ενίσχυση της διαφάνειας, της λογοδοσίας, της αποτελεσματικότητας και της χρηστής διοίκησης. Ιδιαίτερη σημασία έχει η θεσμική κατοχύρωση του εσωτερικού ελέγχου στον δημόσιο τομέα, όπου έχουν καθοριστεί συγκεκριμένες απαιτήσεις σχετικά με την οργάνωση, τη λειτουργία και την εποπτεία των σχετικών δομών. Το πλαίσιο αυτό αποτελεί τη βάση για την ανάπτυξη ενός οργανωμένου και συστηματικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου στους φορείς του δημόσιου τομέα (Ν. 4795/2021).

Κεντρική θέση στο ελληνικό θεσμικό πλαίσιο κατέχει ο Νόμος 4795/2021 «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση». Ο νόμος καθορίζει το πλαίσιο για το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου στους φορείς του

δημόσιου τομέα και προβλέπει τη λειτουργία Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου. Παράλληλα, προσδιορίζει τις βασικές αρμοδιότητες και τις προϋποθέσεις λειτουργίας των μονάδων αυτών, ενισχύοντας τον θεσμικό ρόλο του εσωτερικού ελέγχου στην πρόληψη και τον εντοπισμό αδυναμιών στις διαδικασίες ενός οργανισμού (Ν. 4795/2021).

Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου συνδέεται επίσης άμεσα με τη διαχείριση κινδύνων, καθώς η αποτελεσματική λειτουργία του προϋποθέτει τον εντοπισμό και την αξιολόγηση των κινδύνων που μπορούν να επηρεάσουν την επίτευξη των στόχων ενός οργανισμού. Στο πλαίσιο αυτό, ο Νόμος 5013/2023 εισάγει και ενισχύει ρυθμίσεις σχετικά με τη διαχείριση κινδύνων στον δημόσιο τομέα, επιδιώκοντας τη δημιουργία ενός περισσότερο ολοκληρωμένου πλαισίου διαχείρισης και αντιμετώπισης των κινδύνων. Η σύνδεση μεταξύ εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων ενισχύει την προληπτική λειτουργία του ελέγχου και συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη επίτευξη των οργανωσιακών στόχων (Ν. 5013/2023).

Παράλληλα, η Εθνική Αρχή Διαφάνειας διαδραματίζει σημαντικό θεσμικό ρόλο στην εφαρμογή και την παρακολούθηση του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου στους φορείς του δημόσιου τομέα. Μέσω κατευθυντήριων οδηγιών, εργαλείων και σχετικών εκθέσεων συμβάλλει στην υποστήριξη των φορέων για την ανάπτυξη και την αποτελεσματική λειτουργία των μονάδων εσωτερικού ελέγχου. Η ύπαρξη τέτοιων θεσμικών μηχανισμών συμβάλλει στην ομοιόμορφη εφαρμογή των βασικών αρχών του εσωτερικού ελέγχου και στη βελτίωση της ποιότητας των σχετικών διαδικασιών (Εθνική Αρχή Διαφάνειας, 2025).

Συνολικά, το νομικό και θεσμικό πλαίσιο αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, καθώς καθορίζει τις βασικές αρχές, τις αρμοδιότητες και τις διαδικασίες που διέπουν τη λειτουργία του. Παράλληλα, δημιουργεί τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την ενίσχυση της διαφάνειας, της λογοδοσίας και της διαχείρισης των κινδύνων. Το εθνικό θεσμικό πλαίσιο συμπληρώνεται από τα διεθνή επαγγελματικά πρότυπα του εσωτερικού ελέγχου, τα οποία παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα (Ν. 4795/2021· Εθνική Αρχή Διαφάνειας, 2025).

2.5. Διεθνή πρότυπα και πλαίσια

Η ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου δεν μπορεί να θεωρηθεί ολοκληρωμένη χωρίς την αναφορά σε διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα και πλαίσια που καθοδηγούν τη λειτουργία του. Δύο από τα πιο σημαντικά είναι οι κατευθυντήριες οδηγίες του Institute of Internal Auditors (IIA) και το πλαίσιο COSO. Το IIA παρέχει τα International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing, τα οποία ορίζουν τις απαιτήσεις για ανεξαρτησία, επάρκεια, αντικειμενικότητα και συνεχή βελτίωση των εσωτερικών ελεγκτών, ενώ προωθεί τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας για τον οργανισμό μέσω του ελέγχου, της διαχείρισης κινδύνων και της εταιρικής διακυβέρνησης (The IIA, 2025).

Από την άλλη, το πλαίσιο COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) παρέχει μια ολοκληρωμένη μεθοδολογία για τη διαχείριση κινδύνων και τον εσωτερικό έλεγχο, η οποία βασίζεται σε πέντε βασικές συνιστώσες: περιβάλλον ελέγχου, αξιολόγηση κινδύνων, δραστηριότητες ελέγχου, πληροφορίες και επικοινωνία, και παρακολούθηση. Το COSO υπογραμμίζει τη σημασία της στρατηγικής ενοποίησης του εσωτερικού ελέγχου σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού, προκειμένου να εξασφαλιστεί η επίτευξη των στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων, η συμμόρφωση με κανονισμούς και η προστασία των περιουσιακών στοιχείων (COSO, 2013).

Στην ελληνική πραγματικότητα, η εφαρμογή των προτύπων IIA και του πλαισίου COSO έχει γίνει ιδιαίτερα σημαντική μετά την ενίσχυση της νομοθεσίας για την εταιρική διακυβέρνηση, όπως ο νόμος 4706/2020, που θέτει αυστηρές απαιτήσεις για τις επιτροπές ελέγχου και τους μηχανισμούς εσωτερικού ελέγχου σε εισηγμένες εταιρείες. Ελληνικές επιχειρήσεις και χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί υιοθετούν ολοένα και περισσότερο τα διεθνή πρότυπα, όχι μόνο για τη συμμόρφωση με τις κανονιστικές απαιτήσεις, αλλά και για την ενίσχυση της διαφάνειας, της εμπιστοσύνης των μετόχων και της αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνων. Με

αυτόν τον τρόπο, η γνώση και η εφαρμογή των ΠΑ και COSO στην Ελλάδα συμβάλλει στην αναβάθμιση της ποιότητας του εσωτερικού ελέγχου, ενώ προάγει μια κουλτούρα επαγγελματισμού και συνεχούς βελτίωσης (Arenaetal., 2010).

Κεφάλαιο 3: Παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου

3.1. Οργανωτικοί παράγοντες

Η ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου αποτελεί βασικό πυλώνα της εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς συμβάλλει στη διαχείριση κινδύνων, τη διασφάλιση της αξιοπιστίας των οικονομικών καταστάσεων και τη συμμόρφωση με κανονιστικά πλαίσια. Στη σύγχρονη βιβλιογραφία αναγνωρίζεται ότι η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου δεν εξαρτάται μόνο από τεχνικούς παράγοντες, αλλά και από οργανωτικά χαρακτηριστικά, όπως η δομή της επιχείρησης και η οργανωσιακή κουλτούρα (Arena&Azzone, 2009· Cohen&Sayag, 2010).

3.1.1. Δομή των οργανισμών

Η οργανωτική δομή επηρεάζει άμεσα τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, καθώς καθορίζει τις γραμμές εξουσίας, τις ευθύνες και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η θέση της μονάδας εσωτερικού ελέγχου στο οργανόγραμμα, καθώς η απευθείας αναφορά της στην επιτροπή ελέγχου ή στο διοικητικό συμβούλιο ενισχύει την ανεξαρτησία και την αντικειμενικότητά της (Gramlingetal., 2004).

Επιπλέον, η σαφής κατανομή αρμοδιοτήτων και ο διαχωρισμός καθηκόντων (segregationofduties) αποτελούν θεμελιώδεις αρχές για την αποτροπή λαθών και απάτης. Μια καλά δομημένη επιχείρηση μειώνει τις πιθανότητες σύγκρουσης συμφερόντων και ενισχύει την αποτελεσματικότητα των ελεγκτικών μηχανισμών (COSO, 2013).

Η μορφή της οργανωτικής δομής (συγκεντρωτική ή αποκεντρωμένη) επηρεάζει επίσης την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου. Σε συγκεντρωτικά συστήματα, η ύπαρξη κεντρικού ελέγχου διευκολύνει την εποπτεία, αλλά ενδέχεται να περιορίσει τη διαφάνεια. Αντίθετα, οι αποκεντρωμένες δομές απαιτούν πιο εξελιγμένα συστήματα ελέγχου και συντονισμού, λόγω της διασποράς αρμοδιοτήτων (Mintzberg, 1983).

Τέλος, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα της επιχείρησης επηρεάζουν σημαντικά τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου. Μεγάλες και πολυεπίπεδες οργανώσεις απαιτούν πιο εξειδικευμένες διαδικασίες, επαρκείς πόρους και προηγμένα πληροφοριακά συστήματα, ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα των ελεγκτικών διαδικασιών (Goodwin, 2004).

3.1.2.Οργανωσιακή Κουλτούρα

Η οργανωσιακή κουλτούρα αποτελεί κρίσιμο παράγοντα που επηρεάζει την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου, καθώς διαμορφώνει τη στάση των εργαζομένων απέναντι στους κανόνες, τη συμμόρφωση και τη διαφάνεια. Μια κουλτούρα που βασίζεται στην ηθική και την ακεραιότητα ενισχύει την αποτελεσματικότητα των ελεγκτικών μηχανισμών και περιορίζει φαινόμενα απάτης (Schein, 2010).

Ιδιαίτερη σημασία έχει ο ρόλος της διοίκησης και το λεγόμενο “toneatthetop”. Η συμπεριφορά της ανώτατης διοίκησης επηρεάζει άμεσα το ηθικό κλίμα του οργανισμού και τη στάση των εργαζομένων απέναντι στους ελέγχους. Όταν η διοίκηση προάγει τη διαφάνεια και τη λογοδοσία, ενισχύεται η αξιοπιστία και η ανεξαρτησία της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου (IIA, 2017).

Παράλληλα, η οργανωσιακή κουλτούρα επηρεάζει την επικοινωνία και τη συνεργασία εντός της επιχείρησης. Σε περιβάλλοντα όπου ενθαρρύνεται η ανοιχτή επικοινωνία, οι ελεγκτές έχουν καλύτερη πρόσβαση σε πληροφορίες, γεγονός που διευκολύνει τον εντοπισμό κινδύνων και τη βελτίωση των διαδικασιών ελέγχου (Cohen&Sayag, 2010).

Επιπλέον, η κουλτούρα μάθησης και συνεχούς βελτίωσης συμβάλλει στην αναβάθμιση της ποιότητας του εσωτερικού ελέγχου. Οι οργανισμοί που επενδύουν στην εκπαίδευση του προσωπικού και στην αξιολόγηση των διαδικασιών τους είναι πιο ικανοί να προσαρμόζονται σε μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα και νέους κινδύνους (Arena&Azzone, 2009).

Τέλος, η συμμόρφωση με πολιτικές και διαδικασίες εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την κουλτούρα του οργανισμού. Ακόμη και τα πιο αποτελεσματικά συστήματα ελέγχου μπορεί να αποτύχουν, εάν δεν υποστηρίζονται από ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει την υπευθυνότητα και τη λογοδοσία (COSO, 2013).

Γενικότερα, η δομή της επιχείρησης και η οργανωσιακή κουλτούρα αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου. Η ύπαρξη σαφούς οργανωτικής δομής ενισχύει την ανεξαρτησία και την αποτελεσματικότητα των ελέγχων, ενώ μια ισχυρή κουλτούρα ηθικής και διαφάνειας διασφαλίζει τη συμμόρφωση και τη συνεργασία. Η συνδυασμένη ενίσχυση των δύο αυτών παραγόντων μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την αποδοτικότητα του εσωτερικού ελέγχου και να ενισχύσει τη συνολική λειτουργία του οργανισμού (Gramlingetal., 2004· Schein, 2010).

3.2. Παράγοντες που σχετίζονται με τους Ελεγκτές

Η ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τα χαρακτηριστικά των ελεγκτών, καθώς αυτοί αποτελούν τον κύριο φορέα εφαρμογής των ελεγκτικών διαδικασιών. Η επαγγελματική ικανότητα των ελεγκτών, η οποία περιλαμβάνει την εκπαίδευση, την εμπειρία και τις δεξιότητες, έχει αναγνωριστεί στη βιβλιογραφία ως καθοριστικός παράγοντας για την αποτελεσματικότητα του ελέγχου (Novatianietal., 2024).

Εκπαίδευση

Η εκπαίδευση αποτελεί τη βάση της επαγγελματικής επάρκειας των ελεγκτών, καθώς τους παρέχει τις απαραίτητες θεωρητικές γνώσεις στη λογιστική, την ελεγκτική και τη διαχείριση κινδύνων. Η ύπαρξη υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση των οργανωτικών διαδικασιών και στη βελτίωση της ικανότητας εντοπισμού λαθών και παρατυπιών.

Σύμφωνα με εμπειρικές μελέτες, η επάρκεια γνώσεων και η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση επηρεάζουν θετικά την ποιότητα του ελέγχου, καθώς οι ελεγκτές είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να αντιμετωπίζουν σύνθετα ελεγκτικά ζητήματα (Setyaningrumetal., 2022).

Εμπειρία

Η επαγγελματική εμπειρία αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ανάπτυξη της ελεγκτικής κρίσης. Μέσω της πρακτικής ενασχόλησης, οι ελεγκτές αποκτούν βαθύτερη κατανόηση των επιχειρησιακών διαδικασιών και των πιθανών κινδύνων.

Η εμπειρία έχει αποδειχθεί ότι ενισχύει την ικανότητα εντοπισμού απάτης και σφαλμάτων, καθώς και τη δυνατότητα ορθής αξιολόγησης των εσωτερικών ελέγχων. Οι πιο έμπειροι ελεγκτές εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικού σκεπτικισμού και καλύτερη κρίση κατά την εκτέλεση του ελεγκτικού έργου (Wicaksono, 2022).

Δεξιότητες

Οι δεξιότητες των ελεγκτών αποτελούν έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου. Αυτές περιλαμβάνουν τόσο τεχνικές δεξιότητες (ανάλυση δεδομένων, χρήση πληροφοριακών συστημάτων, εφαρμογή προτύπων) όσο και προσωπικές δεξιότητες, όπως επικοινωνία και κριτική σκέψη.

Η βιβλιογραφία δείχνει ότι οι ελεγκτές που διαθέτουν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων είναι πιο αποτελεσματικοί στην αξιολόγηση κινδύνων και στη λήψη τεκμηριωμένων

αποφάσεων, γεγονός που οδηγεί σε βελτίωση της συνολικής ποιότητας του ελέγχου (Vadiaetal., 2024).

Συνολικά, η εκπαίδευση, η εμπειρία και οι δεξιότητες αποτελούν τους βασικούς παράγοντες που διαμορφώνουν την επαγγελματική ικανότητα των ελεγκτών και επηρεάζουν άμεσα την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου. Η ενίσχυση αυτών των στοιχείων οδηγεί σε πιο αποτελεσματικούς ελεγκτικούς μηχανισμούς και σε καλύτερη διαχείριση οργανωτικών κινδύνων (Novatianietal., 2024; Setyaningrumetal., 2022).

3.3. Τεχνολογία και εσωτερικός έλεγχος

Η τεχνολογία έχει μετασχηματίσει σημαντικά τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, καθώς έχει ενισχύσει την ακρίβεια, την ταχύτητα και την αποτελεσματικότητα των ελεγκτικών διαδικασιών. Σύγχρονα πληροφοριακά συστήματα και εργαλεία ανάλυσης δεδομένων επιτρέπουν στους ελεγκτές να επεξεργάζονται μεγάλους όγκους δεδομένων και να εντοπίζουν κινδύνους σε πραγματικό χρόνο. Η διεθνής βιβλιογραφία επιβεβαιώνει ότι η χρήση τεχνολογίας αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου (Vadiaetal., 2025). Παρακάτω παρουσιάζονται δύο βασικές εφαρμογές της, τα πληροφοριακά συστήματα και η ανάλυση δεδομένων (bigdataanalytics), που συμβάλλουν στη βελτίωση της ελεγκτικής διαδικασίας.

Πληροφοριακά συστήματα

Τα πληροφοριακά συστήματα αποτελούν βασικό εργαλείο για τον σύγχρονο εσωτερικό έλεγχο, καθώς υποστηρίζουν τη συλλογή, την αποθήκευση και την επεξεργασία δεδομένων. Μέσω αυτών, οι ελεγκτές έχουν τη δυνατότητα να αξιολογούν την αξιοπιστία των οικονομικών πληροφοριών και να παρακολουθούν τις συναλλαγές σε πραγματικό χρόνο.

Η χρήση πληροφοριακών συστημάτων ενισχύει τη διαφάνεια και μειώνει τον κίνδυνο σφαλμάτων ή απάτης, καθώς επιτρέπει την αυτοματοποίηση ελεγκτικών διαδικασιών. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η ενσωμάτωση πληροφοριακών συστημάτων στον εσωτερικό έλεγχο βελτιώνει σημαντικά την αποτελεσματικότητα και την αξιοπιστία των ελεγκτικών αποτελεσμάτων (Setyaningrumetal., 2022).

DataAnalytics

Η ανάλυση δεδομένων (dataanalytics) αποτελεί μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις στον τομέα του εσωτερικού ελέγχου. Μέσω προηγμένων τεχνικών ανάλυσης, οι ελεγκτές μπορούν να επεξεργάζονται μεγάλα σύνολα δεδομένων (bigdata) και να εντοπίζουν μοτίβα, αποκλίσεις και πιθανές ανωμαλίες που δεν είναι εύκολα ανιχνεύσιμες με παραδοσιακές μεθόδους.

Η χρήση dataanalytics ενισχύει τον προληπτικό χαρακτήρα του ελέγχου, επιτρέποντας την έγκαιρη αναγνώριση κινδύνων. Έρευνες δείχνουν ότι οι ελεγκτές που χρησιμοποιούν εργαλεία ανάλυσης δεδομένων έχουν υψηλότερη ακρίβεια στην αξιολόγηση κινδύνων και στη λήψη αποφάσεων (Novatianietal., 2024).

Επιπλέον, η αξιοποίηση τεχνολογιών ανάλυσης δεδομένων απαιτεί από τους ελεγκτές να διαθέτουν εξειδικευμένες δεξιότητες, όπως στατιστική ανάλυση και κατανόηση πληροφοριακών συστημάτων, γεγονός που συνδέει άμεσα την τεχνολογία με την επαγγελματική επάρκεια (Wicaksono, 2022).

Συμπερασματικά, η τεχνολογία έχει αναβαθμίσει ουσιαστικά τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου. Τα πληροφοριακά συστήματα συμβάλλουν στην αυτοματοποίηση και αξιοπιστία των διαδικασιών, ενώ η ανάλυση δεδομένων επιτρέπει πιο ακριβή και προληπτικό έλεγχο. Η ενσωμάτωση τεχνολογικών εργαλείων καθιστά τον εσωτερικό έλεγχο πιο αποτελεσματικό και προσαρμοσμένο στις σύγχρονες επιχειρησιακές απαιτήσεις (Novatianietal., 2024; Setyaningrumetal., 2022).

3.4. Ρόλος της Διοίκησης

Καθώς ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί μια ανεξάρτητη και αντικειμενική δραστηριότητα που έχει ως στόχο να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες ενός οργανισμού, βοηθώντας τον να επιτύχει τους στόχους του. Στο πλαίσιο αυτό, ο ρόλος της διοίκησης είναι καθοριστικός, καθώς επηρεάζει άμεσα τόσο την αποτελεσματικότητα όσο και την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου (ΠΑ, 2017).

Η υποστήριξη της διοίκησης αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη σωστή λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου. Η διοίκηση πρέπει να παρέχει επαρκείς πόρους, πρόσβαση σε πληροφορίες και οργανωτική ενίσχυση, ώστε ο εσωτερικός έλεγχος να μπορεί να εκτελεί απρόσκοπτα το έργο του. Παράλληλα, η στάση της διοίκησης επηρεάζει το κατά πόσο εφαρμόζονται οι συστάσεις του ελέγχου, γεγονός που επηρεάζει συνολικά την αποτελεσματικότητα του συστήματος (ΠΑ, 2017).

Εξίσου σημαντική είναι η ανεξαρτησία λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου, η οποία διασφαλίζει την αντικειμενικότητα και την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Σύμφωνα με το Διεθνές Πλαίσιο Επαγγελματικών Προτύπων του ΠΑ, ο εσωτερικός έλεγχος πρέπει να είναι ανεξάρτητος από τις λειτουργίες που ελέγχει και να αναφέρεται λειτουργικά σε επίπεδο που του επιτρέπει να εκτελεί το έργο του χωρίς παρεμβάσεις (ΠΑ, 2017).

Η ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου εξαρτάται κυρίως από τρεις παράγοντες: την υποστήριξη της διοίκησης, την ανεξαρτησία της λειτουργίας του και την οργανωτική του θέση. Όταν αυτοί οι παράγοντες συνυπάρχουν, ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να εντοπίζει κινδύνους, να προτείνει βελτιώσεις και να συμβάλλει ουσιαστικά στη χρηστή διακυβέρνηση του οργανισμού (ΠΑ, 2017).

Συμπερασματικά, η διοίκηση δεν λειτουργεί απλώς ως εποπτικός μηχανισμός, αλλά ως βασικός υποστηρικτής της αποτελεσματικότητας και της ανεξαρτησίας του εσωτερικού ελέγχου, επηρεάζοντας άμεσα την ποιότητά του.

Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία έρευνας

4.1 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου, καθώς και η αξιολόγηση της συμβολής του στη συνολική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης.

Η μελέτη επικεντρώνεται στις ικανότητες και την εμπειρία των εσωτερικών ελεγκτών, στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, στον ρόλο της επιτροπής ελέγχου και στην επάρκεια του τμήματος εσωτερικού ελέγχου.

4.2 Ερευνητικοί στόχοι

Οι βασικοί ερευνητικοί στόχοι της παρούσας έρευνας είναι οι ακόλουθοι:

1. Να διερευνηθεί ο ρόλος των γνώσεων, δεξιοτήτων και της εμπειρίας των εσωτερικών ελεγκτών στην ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου.
2. Να εξεταστεί η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου μέσα στις επιχειρήσεις.
3. Να αξιολογηθεί ο ρόλος της επιτροπής ελέγχου στη λειτουργία και υποστήριξη του εσωτερικού ελέγχου.
4. Να διερευνηθεί η επάρκεια του τμήματος εσωτερικού ελέγχου ως προς τους διαθέσιμους πόρους και τη στελέχωσή του.

5. Να εξεταστεί η συμβολή του εσωτερικού ελέγχου στη συνολική αποτελεσματικότητα και ανάπτυξη της επιχείρησης.

4.3 Ερευνητική προσέγγιση

Η παρούσα έρευνα βασίστηκε στην ποσοτική ερευνητική προσέγγιση, καθώς πραγματοποιήθηκε συλλογή πρωτογενών δεδομένων μέσω δομημένου ερωτηματολογίου. Η ποσοτική μέθοδος επιλέχθηκε επειδή επιτρέπει τη συστηματική καταγραφή και ανάλυση των απόψεων των συμμετεχόντων, καθώς και την εξαγωγή συμπερασμάτων μέσω στατιστικής επεξεργασίας των δεδομένων.

4.4 Δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 121 εσωτερικοί ελεγκτές που εργάζονται σε δημόσιες υπηρεσίες της Κεντρικής Μακεδονίας.

Η επιλογή του δείγματος πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της δειγματοληψίας ευκολίας (convenience sampling), καθώς οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν βάσει της άμεσης διαθεσιμότητας και προσβασιμότητάς τους. Η συγκεκριμένη μέθοδος χρησιμοποιήθηκε λόγω του περιορισμένου χρονικού διαστήματος διεξαγωγής της έρευνας και της ευκολίας συλλογής δεδομένων (Saunders et al., 2019).

4.5 Ερευνητικό εργαλείο

Για τη συλλογή των δεδομένων της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο βασίστηκε σε προϋπάρχουσα ερευνητική εργασία σχετική με την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου και προσαρμόστηκε κατάλληλα στις ανάγκες και στους στόχους της παρούσας μελέτης σχετικά με την ποιότητα του

εσωτερικού ελέγχου και τις απόψεις των εσωτερικών ελεγκτών (Νικολόπουλος, 2023).

Η χρήση δομημένου ερωτηματολογίου κρίθηκε κατάλληλη, καθώς επιτρέπει τη συστηματική καταγραφή των απόψεων των συμμετεχόντων και διευκολύνει τη στατιστική ανάλυση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων (Saunders et al., 2019).

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται συνολικά από 37 ερωτήσεις και χωρίζεται σε έξι ενότητες. Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και αποτελείται από 4 ερωτήσεις. Η δεύτερη ενότητα αφορά τις ικανότητες και την εμπειρία των εσωτερικών ελεγκτών και περιλαμβάνει 6 ερωτήσεις. Η τρίτη ενότητα σχετίζεται με τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου και αποτελείται επίσης από 6 ερωτήσεις. Η τέταρτη ενότητα αφορά την επιτροπή ελέγχου και περιλαμβάνει 6 ερωτήσεις. Η πέμπτη ενότητα αναφέρεται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου και περιλαμβάνει 7 ερωτήσεις. Τέλος, η έκτη ενότητα εξετάζει την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου και αποτελείται από 8 ερωτήσεις.

Οι περισσότερες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου διαμορφώθηκαν με βάση την πενταβάθμια κλίμακα Likert, προκειμένου να αποτυπωθεί ο βαθμός συμφωνίας και αξιολόγησης των συμμετεχόντων. Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: «Καθόλου», «Λίγο», «Αρκετά», «Πολύ» και «Πάρα πολύ». Η συγκεκριμένη κλίμακα επιλέχθηκε επειδή διευκολύνει τη μέτρηση στάσεων και αντιλήψεων και επιτρέπει την ποσοτική επεξεργασία των δεδομένων.

4.6 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικής διανομής του ερωτηματολογίου σε εσωτερικούς ελεγκτές επιχειρήσεων της Κεντρικής Μακεδονίας. Η ηλεκτρονική μορφή του ερωτηματολογίου επέτρεψε την ευκολότερη και ταχύτερη πρόσβαση στους συμμετέχοντες, καθώς και την άμεση συγκέντρωση των απαντήσεων. Πριν από τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν σχετικά με τον σκοπό της έρευνας, την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα των απαντήσεών τους, καθώς και για την αποκλειστική χρήση των δεδομένων για ακαδημαϊκούς σκοπούς. Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική.

4.7 Μέθοδοι ανάλυσης δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν μέθοδοι περιγραφικής στατιστικής, προκειμένου να παρουσιαστούν και να ερμηνευθούν τα αποτελέσματα της έρευνας. Ειδικότερα, πραγματοποιήθηκε καταγραφή συχνοτήτων και ποσοστών, υπολογισμός μέσων όρων και παρουσίαση των αποτελεσμάτων μέσω πινάκων και γραφημάτων, ώστε να καταστεί ευκολότερη η κατανόηση και η αξιολόγηση των δεδομένων. Η στατιστική επεξεργασία των απαντήσεων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση κατάλληλου στατιστικού λογισμικού (Jasp 0.17.0).

4.8. Εγκυρότητα και Αξιοπιστία

Η αξιοπιστία της έρευνας εξετάστηκε μέσω του συντελεστή Cronbach's alpha, ο οποίος έδειξε πολύ υψηλή εσωτερική συνοχή της κλίμακας ($\alpha = 0,943$), γεγονός που υποδηλώνει ότι τα επιμέρους ερωτήματα μετρούν με συνέπεια την ίδια έννοια. Επιπλέον, η εγκυρότητα περιεχομένου διασφαλίστηκε μέσω της προσεκτικής επιλογής των ερωτήσεων με βάση τη σχετική βιβλιογραφία του εσωτερικού ελέγχου, ώστε να καλύπτονται επαρκώς όλες οι βασικές διαστάσεις του υπό εξέταση φαινομένου και να αποτυπώνεται ολοκληρωμένα το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας.

Unidimensional Reliability

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.943
95% CI lowerbound	0.928
95% CI upperbound	0.956

Κεφάλαιο 5: Παρουσίαση αποτελεσμάτων

Στους πίνακες που ακολουθούν, οι αριθμητικές τιμές αντιστοιχούν στις εξής κατηγορίες απαντήσεων:

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ

Η ίδια κωδικοποίηση χρησιμοποιείται σε όλες τις μεταβλητές του ερωτηματολογίου.

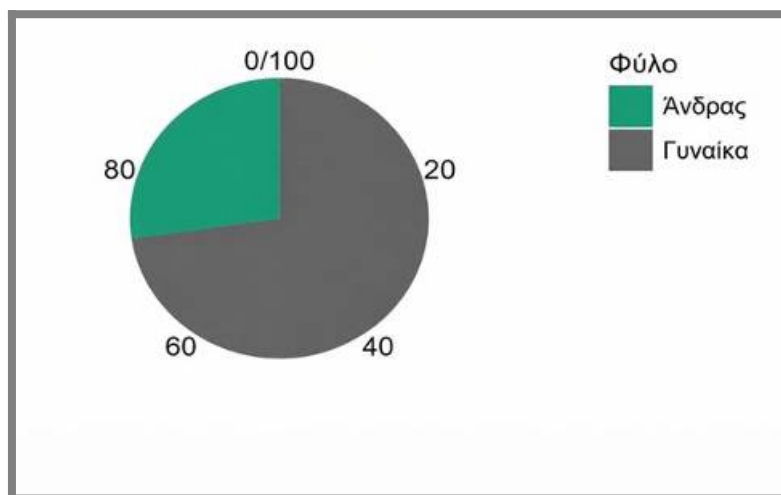
Ενότητα Α: Δημογραφικά στοιχεία

Πίνακας 1. Φύλο

Στον Πίνακα 1 βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτελείται από γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες συγκεντρώνουν ποσοστό 72,7%, ενώ οι άνδρες αντιστοιχούν στο 27,3% των συμμετεχόντων. Το αποτέλεσμα αυτό δείχνει ότι η έρευνα εκπροσωπείται κυρίως από γυναικείο πληθυσμό, γεγονός που μπορεί να επηρεάζει και τη συνολική αποτύπωση των απόψεων σχετικά με τον εσωτερικό έλεγχο.

Πίνακας 1. Φύλο

Φύλο	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Ανδρας	33	27.273	27.273	27.273
Γυναίκα	88	72.727	72.727	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

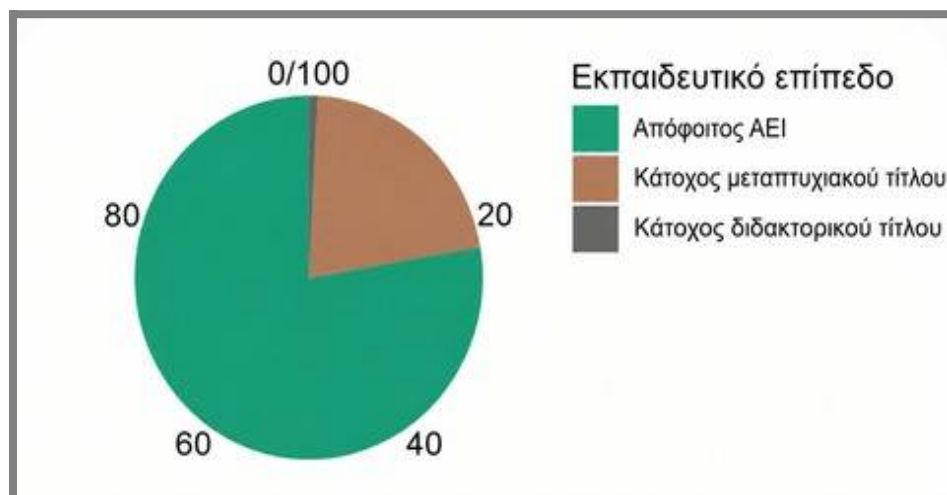


Πίνακας 2. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Στον Πίνακα 2 βλέπουμε ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι απόφοιτοι ΑΕΙ. Συγκεκριμένα, το 77,6% δήλωσε ότι είναι απόφοιτος ΑΕΙ, ενώ το 21,4% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και μόλις το 0,8% είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το δείγμα χαρακτηρίζεται από σχετικά ομοιογενές μορφωτικό επίπεδο.

Πίνακας 2. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Εκπαιδευτικό επίπεδο	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Απόφοιτος ΑΕΙ	94	77.686	77.686	77.686
Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	26	21.488	21.488	99.174
Κάτοχος διδακτορικού τίτλου	1	0.826	0.826	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		



Πίνακας 3. Επαγγελματική εμπειρία (σε έτη)

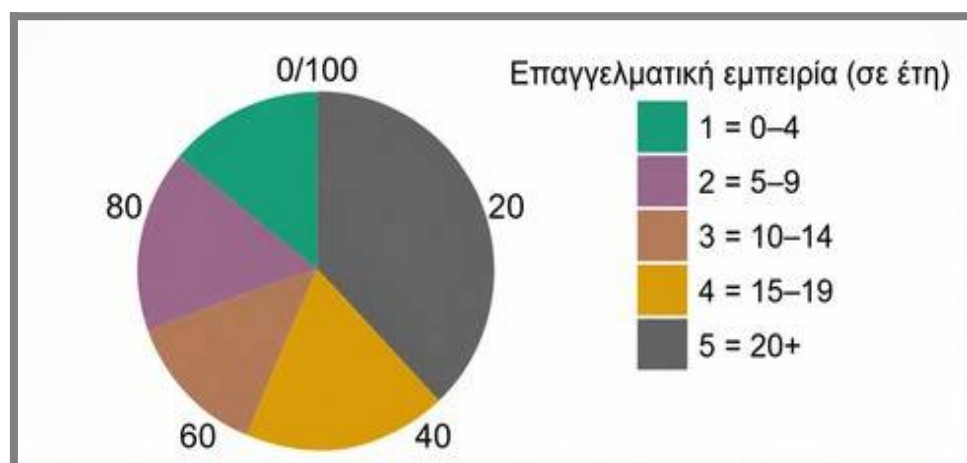
Στον Πίνακα 3 βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων διαθέτει αρκετά χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας. Ειδικότερα, η κατηγορία 20+ έτη συγκεντρώνει ποσοστό 38,0%, ενώ ακολουθεί η κατηγορία 15–19 έτη με 18,1%. Οι υπόλοιπες κατηγορίες εμφανίζουν μικρότερα αλλά σχετικά κοντινά ποσοστά. Πιο συγκεκριμένα, το 16,5% διαθέτει 5–9 έτη εμπειρίας, το 14,1% 0–4 έτη και το 13,2% 10–14 έτη εμπειρίας. Το αποτέλεσμα δείχνει ότι το δείγμα αποτελείται κυρίως από έμπειρους εργαζομένους.

Πίνακας 3. Επαγγελματική εμπειρία (σε έτη)

Επαγγελματική εμπειρία (σε έτη)	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
0-4	17	14.050	14.050	14.050
5-9	20	16.529	16.529	30.579
10-14	16	13.223	13.223	43.802
15-19	22	18.182	18.182	61.983
20+	46	38.017	38.017	100.000
Missing	0	0.000		

Πίνακας 3. Επαγγελματική εμπειρία (σε έτη)

Επαγγελματική εμπειρία (σε έτη)	Frequenc y	Percent	Valid Percen t	CumulativePercent
Total	121	100.000		

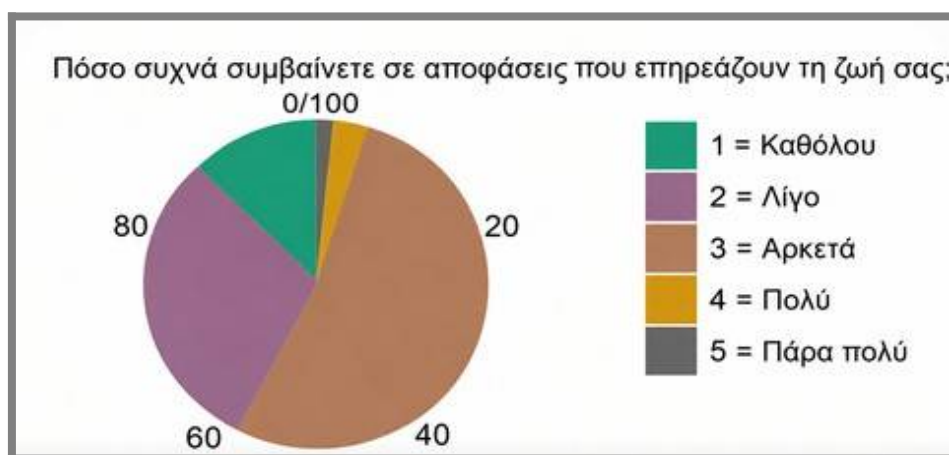


Πίνακας 4. Συμμετοχή σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου

Στον Πίνακα 4 βλέπουμε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες επέλεξαν τη μεσαία κατηγορία απάντησης (το 3) σχετικά με τη συμμετοχή τους στις αποφάσεις του εσωτερικού ελέγχου. Συγκεκριμένα, το 52,8% απάντησε «Αρκετά» και το 30,5% «Λίγο». Επιπλέον, το 11,6% δήλωσε ότι δεν συμμετέχει «Καθόλου», ενώ μόλις το 3,3% και το 1,7% αντίστοιχα απάντησαν «Πολύ» και «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε μέτριο βαθμό στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Πίνακας 4. Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;

Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	14	11.570	11.570	11.570
Λίγο	37	30.579	30.579	42.149
Αρκετά	64	52.893	52.893	95.041
Πολύ	4	3.306	3.306	98.347
Πάρα πολύ	2	1.653	1.653	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		



Ενότητα Β: Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου

Β1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή

Πίνακας 5. Κατάλληλη εκπαίδευση εσωτερικών ελεγκτών

Στον Πίνακα 5 βλέπουμε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν πως οι

εσωτερικοί ελεγκτές διαθέτουν σχετικά κατάλληλη εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα, το 48,8% απάντησε «Αρκετά» και το 42,1% «Λίγο». Οι ακραίες απαντήσεις εμφανίζονται σε πολύ μικρά ποσοστά, καθώς το 2,5% δήλωσε «Καθόλου», το 4,1% «Πολύ» και το 2,5% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν μέτρια προς θετική αξιολόγηση της εκπαίδευσης των εσωτερικών ελεγκτών.

Πίνακας 5. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Σε ποιο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση για τα καθήκοντά τους;]

B1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Σε ποιο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση για τα καθήκοντά τους;]				
	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	3	2.479	2.479	2.479
Λίγο	51	42.149	42.149	44.628
Αρκετά	59	48.760	48.760	93.388
Πολύ	5	4.132	4.132	97.521
Πάρα πολύ	3	2.479	2.479	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 6. Εμπειρία εσωτερικών ελεγκτών

Στον Πίνακα 6 βλέπουμε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες αξιολογούν θετικά την εμπειρία των εσωτερικών ελεγκτών. Συγκεκριμένα, το 57,9% απάντησε «Αρκετά»

και το 28,9% «Λίγο». Επιπλέον, το 10,7% επέλεξε την απάντηση «Πολύ», ενώ το 2,5% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι ελεγκτές διαθέτουν ικανοποιητική εμπειρία, η οποία τους επιτρέπει να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους.

Πίνακας 6. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Σε ποιο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές διαθέτουν εμπειρία που τους επιτρέπει να εκτελούν σωστά τα καθήκοντά τους;]

B1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Σε ποιο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές διαθέτουν εμπειρία που τους επιτρέπει να εκτελούν σωστά τα καθήκοντά τους;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Λίγο	35	28.926	28.926	28.926
Αρκετά	70	57.851	57.851	86.777
Πολύ	13	10.744	10.744	97.521
Πάρα πολύ	3	2.479	2.479	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 7. Συμμετοχή σε σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα

Στον Πίνακα 7 βλέπουμε ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων θεωρεί πως οι εσωτερικοί ελεγκτές συμμετέχουν σε σεμινάρια ή εκπαιδευτικά προγράμματα με δική τους πρωτοβουλία σε μέτριο βαθμό. Συγκεκριμένα, το 49,6% απάντησε «Αρκετά» και το 29,8% «Λίγο». Επιπλέον, το 11,6% επέλεξε την απάντηση «Πολύ», το 6,6% «Καθόλου» και το 2,5% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχει ενδιαφέρον για επιμόρφωση, χωρίς όμως να εμφανίζεται σε πολύ υψηλό επίπεδο.

Πίνακας 7. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Οι εσωτερικοί ελεγκτές συμμετέχουν σε σεμινάρια ή εκπαιδευτικά προγράμματα με δική τους πρωτοβουλία;]

B1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Οι εσωτερικοί ελεγκτές συμμετέχουν σε σεμινάρια ή εκπαιδευτικά προγράμματα με δική τους πρωτοβουλία;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	8	6.612	6.612	6.612
Λίγο	36	29.752	29.752	36.364
Αρκετά	60	49.587	49.587	85.950
Πολύ	14	11.570	11.570	97.521
Πάρα πολύ	3	2.479	2.479	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 8. Υποστήριξη της διαρκούς εκπαίδευσης από την εταιρεία

Στον Πίνακα 8 βλέπουμε ότι οι απαντήσεις κατανέμονται κυρίως μεταξύ των επιλογών «Λίγο» και «Αρκετά». Και οι δύο κατηγορίες συγκεντρώνουν ποσοστό 41,3%, γεγονός που δείχνει μέτριο επίπεδο υποστήριξης της συνεχούς εκπαίδευσης από τις εταιρείες. Επιπλέον, το 11,6% απάντησε «Πολύ», το 5,0% «Πάρα πολύ», ενώ μόλις το 0,8% δήλωσε «Καθόλου». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εταιρείες παρέχουν σχετικά ικανοποιητική, αλλά όχι ιδιαίτερα υψηλή, υποστήριξη στη διαρκή εκπαίδευση και ανάπτυξη των εσωτερικών ελεγκτών.

Πίνακας 8. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Η εταιρεία ενισχύει τη διαρκή εκπαίδευση και ανάπτυξη των εσωτερικών ελεγκτών;]

B1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Η εταιρεία ενισχύει τη διαρκή εκπαίδευση και ανάπτυξη των εσωτερικών ελεγκτών;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	1	0.826	0.826	0.826
Λίγο	50	41.322	41.322	42.149
Αρκετά	50	41.322	41.322	83.471
Πολύ	14	11.570	11.570	95.041
Πάρα πολύ	6	4.959	4.959	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 9. Πιστοποίηση δεξιοτήτων εσωτερικών ελεγκτών

Στον Πίνακα 9 βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων επέλεξε την απάντηση «Αρκετά» με ποσοστό 54,5%. Ακολουθούν οι απαντήσεις «Λίγο» με 19,0% και «Πολύ» με 18,2%. Επιπλέον, το 5,0% δήλωσε «Πάρα πολύ», ενώ μόλις το 3,3% απάντησε «Καθόλου». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εταιρείες απαιτούν πιστοποίηση δεξιοτήτων σε μέτριο βαθμό, χωρίς να εφαρμόζεται πλήρως σε όλες τις περιπτώσεις.

Πίνακας 9. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Η εταιρεία απαιτεί από τους εσωτερικούς ελεγκτές να πιστοποιούν τις δεξιότητές τους;]

B1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Η εταιρεία απαιτεί από τους εσωτερικούς ελεγκτές να πιστοποιούν τις δεξιότητές τους;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	4	3.306	3.306	3.306
Λίγο	23	19.008	19.008	22.314
Αρκετά	66	54.545	54.545	76.860
Πολύ	22	18.182	18.182	95.041
Πάρα πολύ	6	4.959	4.959	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 10. Πρόσβαση σε εργαλεία και τεχνολογίες

Στον Πίνακα 10 βλέπουμε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν πως οι εσωτερικοί ελεγκτές διαθέτουν σχετικά ικανοποιητική πρόσβαση σε εργαλεία και τεχνολογίες που διευκολύνουν τη δουλειά τους. Συγκεκριμένα, το 41,3% απάντησε «Αρκετά» και το 33,9% «Λίγο». Επιπλέον, το 19,8% επέλεξε την απάντηση «Πολύ», ενώ μόλις το 2,5% δήλωσε «Καθόλου» και το ίδιο ποσοστό «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχει επαρκής τεχνολογική υποστήριξη, αλλά όχι σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 10. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν πρόσβαση σε εργαλεία και τεχνολογίες που διευκολύνουν τη δουλειά τους;]

B1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν πρόσβαση σε εργαλεία και τεχνολογίες που διευκολύνουν τη δουλειά τους;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	3	2.479	2.479	2.479
Λίγο	41	33.884	33.884	36.364
Αρκετά	50	41.322	41.322	77.686
Πολύ	24	19.835	19.835	97.521
Πάρα πολύ	3	2.479	2.479	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου

Πίνακας 11. Αντικειμενικότητα εσωτερικών ελέγχων

Στον Πίνακα 11 βλέπουμε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν πως οι εσωτερικοί έλεγχοι πραγματοποιούνται με αντικειμενικά κριτήρια. Συγκεκριμένα, το 53,7% απάντησε «Αρκετά» και το 30,6% «Λίγο». Επιπλέον, το 10,7% επέλεξε την απάντηση «Πολύ», ενώ το 4,1% δήλωσε «Καθόλου» και μόλις το 0,8% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η αντικειμενικότητα εφαρμόζεται σε αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο στις περισσότερες επιχειρήσεις.

Πίνακας 11. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;]

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	5	4.132	4.132	4.132
Λίγο	37	30.579	30.579	34.711
Αρκετά	65	53.719	53.719	88.430
Πολύ	13	10.744	10.744	99.174
Πάρα πολύ	1	0.826	0.826	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 12. Τήρηση επαγγελματικών προτύπων δεοντολογίας

Στον Πίνακα 12 βλέπουμε ότι η μεγαλύτερη συγκέντρωση απαντήσεων βρίσκεται στην επιλογή «Αρκετά» με ποσοστό 47,9%, ενώ η απάντηση «Λίγο» ακολουθεί με 38,8%. Επιπλέον, το 7,4% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 4,1% «Πάρα πολύ» και μόλις το 1,7% «Καθόλου». Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν πως τα επαγγελματικά πρότυπα δεοντολογίας τηρούνται σε μέτριο έως ικανοποιητικό βαθμό κατά τη διεξαγωγή των ελέγχων.

Πίνακας 12. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Η εταιρεία εξασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι που πραγματοποιούν ελέγχους τηρούν επαγγελματικά πρότυπα δεοντολογίας;]

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Η εταιρεία εξασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι που πραγματοποιούν ελέγχους τηρούν επαγγελματικά πρότυπα δεοντολογίας;]				
	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	2	1.653	1.653	1.653
Λίγο	47	38.843	38.843	40.496
Αρκετά	58	47.934	47.934	88.430
Πολύ	9	7.438	7.438	95.868
Πάρα πολύ	5	4.132	4.132	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 13. Σύγκρουση συμφερόντων στους ελέγχους

Στον Πίνακα 13 βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων επέλεξε την απάντηση «Λίγο» με ποσοστό 39,7%, ενώ η απάντηση «Αρκετά» συγκεντρώνει 36,4%. Επιπλέον, το 10,7% δήλωσε «Καθόλου», το 7,4% «Πολύ» και το 5,8% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται πως υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις ανάθεσης ελέγχων σε υπαλλήλους με προσωπικές σχέσεις που ενδέχεται να δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων, χωρίς όμως το φαινόμενο να εμφανίζεται σε ιδιαίτερα υψηλό βαθμό.

Πίνακας 13. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι έλεγχοι ανατίθενται σε υπαλλήλους με προσωπικές σχέσεις που μπορεί να προκαλέσουν σύγκρουση συμφερόντων;]

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι έλεγχοι ανατίθενται σε υπαλλήλους με προσωπικές σχέσεις που μπορεί να προκαλέσουν σύγκρουση συμφερόντων;]				
	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	13	10.744	10.744	10.744
Λίγο	48	39.669	39.669	50.413
Αρκετά	44	36.364	36.364	86.777
Πολύ	9	7.438	7.438	94.215

Πίνακας 13. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι έλεγχοι ανατίθενται σε υπαλλήλους με προσωπικές σχέσεις που μπορεί να προκαλέσουν σύγκρουση συμφερόντων;]

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι έλεγχοι ανατίθενται σε υπαλλήλους με προσωπικές σχέσεις που μπορεί να προκαλέσουν σύγκρουση συμφερόντων;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Πάρα πολύ	7	5.785	5.785	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 14. Ανεξαρτησία εσωτερικών ελεγκτών

Στον Πίνακα 14 βλέπουμε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες αξιολογούν σε μέτριο βαθμό την ανεξαρτησία των εσωτερικών ελεγκτών. Συγκεκριμένα, το 42,1% απάντησε «Αρκετά» και το 32,2% «Λίγο». Επιπλέον, το 13,2% δήλωσε «Πολύ», το 8,3% «Πάρα πολύ» και το 4,1% «Καθόλου». Όπως προκύπτει, οι εσωτερικοί ελεγκτές λειτουργούν σχετικά ανεξάρτητα, χωρίς όμως να εξασφαλίζεται πλήρης ανεξαρτησία σε όλες τις περιπτώσεις.

Πίνακας 14. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι εσωτερικοί ελεγκτές λειτουργούν με υψηλό επίπεδο ανεξαρτησίας;]

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι εσωτερικοί ελεγκτές λειτουργούν με υψηλό επίπεδο ανεξαρτησίας;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	5	4.132	4.132	4.132
Λίγο	39	32.231	32.231	36.364
Αρκετά	51	42.149	42.149	78.512
Πολύ	16	13.223	13.223	91.736
Πάρα πολύ	10	8.264	8.264	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 15. Πρόσβαση σε πληροφορίες της εταιρείας

Στον Πίνακα 15 βλέπουμε ότι η μεγαλύτερη συγκέντρωση απαντήσεων εντοπίζεται στην επιλογή «Αρκετά» με ποσοστό 49,6%, ενώ η απάντηση «Λίγο» ακολουθεί με 24,0%. Επιπλέον, το 14,8% των συμμετεχόντων δήλωσε «Πολύ», το 8,2% «Πάρα πολύ» και μόλις το 3,3% «Καθόλου». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ο εσωτερικός έλεγχος διαθέτει σε ικανοποιητικό βαθμό πρόσβαση στις απαραίτητες πληροφορίες των υπηρεσιών για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Πίνακας 15. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Ο εσωτερικός έλεγχος έχει επαρκή πρόσβαση σε πληροφορίες της εταιρείας;]

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Ο εσωτερικός έλεγχος έχει επαρκή πρόσβαση σε πληροφορίες της εταιρείας;]				
	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	4	3.306	3.306	3.306
Λίγο	29	23.967	23.967	27.273
Αρκετά	60	49.587	49.587	76.860
Πολύ	18	14.876	14.876	91.736
Πάρα πολύ	10	8.264	8.264	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 16. Κατανόηση της σημασίας του εσωτερικού ελέγχου

Στον Πίνακα 16 βλέπουμε ότι οι απαντήσεις συγκεντρώνονται κυρίως στις επιλογές «Λίγο» και «Αρκετά», με ποσοστά 43,0% και 43,8% αντίστοιχα. Επιπλέον, το 6,6% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ» και το ίδιο ποσοστό «Πάρα πολύ». Τα

αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι κατανοούν τη σημασία του εσωτερικού ελέγχου σε μέτριο προς ικανοποιητικό βαθμό.

Πίνακας 16. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι εργαζόμενοι κατανοούν τη σημασία του εσωτερικού ελέγχου;]

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι εργαζόμενοι κατανοούν τη σημασία του εσωτερικού ελέγχου;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Λίγο	52	42.975	42.975	42.975
Αρκετά	53	43.802	43.802	86.777
Πολύ	8	6.612	6.612	93.388
Πάρα πολύ	8	6.612	6.612	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

B3. Επιτροπή ελέγχου

Πίνακας 17. Παρακολούθηση λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου από την επιτροπή

Στον Πίνακα 17 βλέπουμε ότι η επιλογή «Αρκετά» συγκεντρώνει το υψηλότερο ποσοστό με 51,2%, ενώ η απάντηση «Λίγο» ακολουθεί με 40,5%. Επιπλέον, το 6,6% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», ενώ μόλις το 0,8% δήλωσε «Καθόλου» και το ίδιο ποσοστό «Πάρα πολύ». Τα ευρήματα δείχνουν ότι η επιτροπή ελέγχου παρακολουθεί σε ικανοποιητικό βαθμό τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου.

Πίνακας 17. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή παρακολουθεί ενεργά τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;]

B3. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή παρακολουθεί ενεργά τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	1	0.826	0.826	0.826
Λίγο	49	40.496	40.496	41.322
Αρκετά	62	51.240	51.240	92.562
Πολύ	8	6.612	6.612	99.174
Πάρα πολύ	1	0.826	0.826	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 18. Γνώσεις της επιτροπής ελέγχου

Στον Πίνακα 18 βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, 62,8%, επέλεξε την απάντηση «Αρκετά», ενώ η επιλογή «Λίγο» συγκεντρώνει ποσοστό 28,9%. Επιπλέον, το 7,4% δήλωσε «Πολύ» και μόλις το 0,8% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η επιτροπή διαθέτει γνώσεις σε μέτριο προς ικανοποιητικό επίπεδο, καθώς η πλειονότητα των απαντήσεων συγκεντρώνεται στην κατηγορία “Αρκετά”, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό τις αξιολογεί χαμηλότερα.

Πίνακας 18. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις για να εκτελεί σωστά τα καθήκοντά της;]

B3. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις για να εκτελεί σωστά τα καθήκοντά της;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Λίγο	35	28.926	28.926	28.926
Αρκετά	76	62.810	62.810	91.736
Πολύ	9	7.438	7.438	99.174
Πάρα πολύ	1	0.826	0.826	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 19. Τακτικές συναντήσεις με τον επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου

Στον Πίνακα 19 βλέπουμε ότι η απάντηση «Λίγο» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό με 46,2%, ενώ η απάντηση «Αρκετά» ακολουθεί με 38,8%. Επιπλέον, το 12,4% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ» και το 2,5% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι τακτικές συναντήσεις μεταξύ της επιτροπής και του επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου πραγματοποιούνται σε μέτριο βαθμό και δεν αποτελούν συστηματική πρακτική σε όλους τους οργανισμούς.

Πίνακας 19. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή συναντάται τακτικά με τον επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου;]

B3. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή συναντάται τακτικά με τον επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Λίγο	56	46.281	46.281	46.281
Αρκετά	47	38.843	38.843	85.124
Πολύ	15	12.397	12.397	97.521
Πάρα πολύ	3	2.479	2.479	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 20. Αξιοποίηση αναφορών για επίλυση προβλημάτων

Στον Πίνακα 20 βλέπουμε ότι η απάντηση «Αρκετά» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό με 44,6%, ενώ η απάντηση «Λίγο» ακολουθεί με 38,0%. Επιπλέον, το 14,8% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 1,6% «Καθόλου» και το 0,8% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι αναφορές του εσωτερικού ελέγχου αξιοποιούνται σε ικανοποιητικό βαθμό για την αντιμετώπιση προβλημάτων στη δημόσια διοίκηση.

Πίνακας 20. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή αξιοποιεί τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για την επίλυση προβλημάτων;]

B3. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή αξιοποιεί τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για την επίλυση προβλημάτων;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	2	1.653	1.653	1.653
Λίγο	46	38.017	38.017	39.669
Αρκετά	54	44.628	44.628	84.298
Πολύ	18	14.876	14.876	99.174
Πάρα πολύ	1	0.826	0.826	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 21. Χρήση αναφορών για στρατηγική ανάπτυξη

Στον Πίνακα 21 βλέπουμε ότι η απάντηση «Αρκετά» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό με 55,3%, ενώ η απάντηση «Λίγο» ακολουθεί με 27,2%. Επιπλέον, το 11,6% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 3,3% «Πάρα πολύ» και το 2,4% «Καθόλου». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι αναφορές του εσωτερικού ελέγχου χρησιμοποιούνται σε μέτριο προς ικανοποιητικό βαθμό για τη στρατηγική ανάπτυξη των δημόσιων οργανισμών.

Πίνακας 21. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή χρησιμοποιεί τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για στρατηγική ανάπτυξη της εταιρείας;]

B3. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή χρησιμοποιεί τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για στρατηγική ανάπτυξη της εταιρείας;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	3	2.479	2.479	2.479
Λίγο	33	27.273	27.273	29.752
Αρκετά	67	55.372	55.372	85.124
Πολύ	14	11.570	11.570	96.694
Πάρα πολύ	4	3.306	3.306	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 22. Πρόληψη κακής διαχείρισης και διαφθοράς

Στον Πίνακα 22 βλέπουμε ότι η απάντηση «Αρκετά» παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό με 54,5%, ενώ η επιλογή «Λίγο» συγκεντρώνει ποσοστό 24,8%. Επιπλέον, το 14,9% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 4,1% «Πάρα πολύ» και μόλις το 1,7% «Καθόλου». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι αναφορές του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλουν σε ικανοποιητικό βαθμό στην πρόληψη ή αντιμετώπιση περιπτώσεων κακής διαχείρισης και διαφθοράς.

Πίνακας 22. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή αξιοποιεί τις αναφορές για την πρόληψη ή αντιμετώπιση περιπτώσεων κακής διαχείρισης ή διαφθοράς;]

B3. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή αξιοποιεί τις αναφορές για την πρόληψη ή αντιμετώπιση περιπτώσεων κακής διαχείρισης ή διαφθοράς;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	2	1.653	1.653	1.653
Λίγο	30	24.793	24.793	26.446
Αρκετά	66	54.545	54.545	80.992
Πολύ	18	14.876	14.876	95.868
Πάρα πολύ	5	4.132	4.132	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου

Πίνακας 23. Επάρκεια στελέχωσης του τμήματος εσωτερικού ελέγχου

Στον Πίνακα 23 βλέπουμε ότι η απάντηση «Λίγο» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό με 46,3%, ενώ η επιλογή «Αρκετά» ακολουθεί με 38,8%. Επιπλέον, το 8,3% των συμμετεχόντων απάντησε «Καθόλου», ενώ μόλις το 3,3% δήλωσε «Πολύ» και το ίδιο ποσοστό «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν πως το τμήμα εσωτερικού ελέγχου δεν είναι πλήρως στελεχωμένο σε σχέση με τις ανάγκες των δημόσιων οργανισμών.

Πίνακας 23. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου είναι επαρκώς στελεχωμένο σε σχέση με το μέγεθος της εταιρείας;]

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου είναι επαρκώς στελεχωμένο σε σχέση με το μέγεθος της εταιρείας;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	10	8.264	8.264	8.264
Λίγο	56	46.281	46.281	54.545
Αρκετά	47	38.843	38.843	93.388
Πολύ	4	3.306	3.306	96.694
Πάρα πολύ	4	3.306	3.306	100.000

Πίνακας 23. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου είναι επαρκώς στελεχωμένο σε σχέση με το μέγεθος της εταιρείας;]

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου είναι επαρκώς στελεχωμένο σε σχέση με το μέγεθος της εταιρείας;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 24. Επάρκεια πόρων για υλοποίηση ελέγχων

Στον Πίνακα 24 βλέπουμε ότι περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες, ποσοστό 53,7%, επέλεξαν την απάντηση «Λίγο», ενώ η επιλογή «Αρκετά» συγκεντρώνει ποσοστό 33,9%. Επιπλέον, το 7,4% δήλωσε «Καθόλου», το 3,3% «Πολύ» και μόλις το 1,6% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι διαθέσιμοι πόροι για την υλοποίηση των ελέγχων θεωρούνται περιορισμένα έως μέτρια επαρκείς από τους εργαζόμενους.

Πίνακας 24. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Υπάρχουν αρκετοί πόροι για την υλοποίηση των ελέγχων;]

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Υπάρχουν αρκετοί πόροι για την υλοποίηση των ελέγχων;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	9	7.438	7.438	7.438

Πίνακας 24. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Υπάρχουν αρκετοί πόροι για την υλοποίηση των ελέγχων;]

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Υπάρχουν αρκετοί πόροι για την υλοποίηση των ελέγχων;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Λίγο	65	53.719	53.719	61.157
Αρκετά	41	33.884	33.884	95.041
Πολύ	4	3.306	3.306	98.347
Πάρα πολύ	2	1.653	1.653	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 25. Εναλλαγή ελεγκτών στους ελέγχους

Στον Πίνακα 25 βλέπουμε ότι η απάντηση «Λίγο» συγκεντρώνει το υψηλότερο ποσοστό με 44,6%, ενώ η επιλογή «Αρκετά» ακολουθεί με 32,2%. Επιπλέον, το 10,7% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 8,3% «Καθόλου» και το 4,1% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η πρακτική της αλλαγής ελεγκτή δεν εφαρμόζεται συστηματικά σε όλες τις περιπτώσεις ελέγχου.

Πίνακας 25. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Οι έλεγχοι γίνονται από διαφορετικό ελεγκτή κάθε φορά;]

Β4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Οι έλεγχοι γίνονται από διαφορετικό ελεγκτή κάθε φορά;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	10	8.264	8.264	8.264
Λίγο	54	44.628	44.628	52.893
Αρκετά	39	32.231	32.231	85.124
Πολύ	13	10.744	10.744	95.868
Πάρα πολύ	5	4.132	4.132	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 26. Περιοδική εναλλαγή προσωπικού

Στον Πίνακα 26 βλέπουμε ότι η απάντηση «Λίγο» συγκεντρώνει ποσοστό 41,3%, ενώ η επιλογή «Αρκετά» ακολουθεί με 37,2%. Επιπλέον, το 12,4% των συμμετεχόντων δήλωσε «Καθόλου», το 5,8% «Πολύ» και το 3,3% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η περιοδική εναλλαγή προσωπικού στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου πραγματοποιείται σε περιορισμένο έως μέτριο βαθμό στις περισσότερες περιπτώσεις.

Πίνακας 26. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Υπάρχει περιοδική εναλλαγή προσωπικού στο τμήμα;]

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Υπάρχει περιοδική εναλλαγή προσωπικού στο τμήμα;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	15	12.397	12.397	12.397
Λίγο	50	41.322	41.322	53.719
Αρκετά	45	37.190	37.190	90.909
Πολύ	7	5.785	5.785	96.694
Πάρα πολύ	4	3.306	3.306	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 27. Εφαρμογή διεθνών προτύπων ελέγχου

Στον Πίνακα 27 βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, 45,5%, επέλεξε την απάντηση «Λίγο», ενώ το 37,2% απάντησε «Αρκετά». Επιπλέον, το 10,7% δήλωσε «Πολύ», το 5,0% «Καθόλου» και μόλις το 1,7% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τα διεθνή πρότυπα ελέγχου εφαρμόζονται σε μέτριο προς

ικανοποιητικό βαθμό, χωρίς όμως η εφαρμογή τους να θεωρείται πλήρης σε όλες τις περιπτώσεις.

Πίνακας 27. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Ακολουθούνται διεθνή πρότυπα ελέγχου;]

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Ακολουθούνται διεθνή πρότυπα ελέγχου;]				
	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	6	4.959	4.959	4.959
Λίγο	55	45.455	45.455	50.413
Αρκετά	45	37.190	37.190	87.603
Πολύ	13	10.744	10.744	98.347
Πάρα πολύ	2	1.653	1.653	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 28. Λήψη συμβουλών από ειδικούς

Στον Πίνακα 28 βλέπουμε ότι η απάντηση «Λίγο» συγκεντρώνει ποσοστό 43,0%, ενώ

η επιλογή «Αρκετά» ακολουθεί με 32,2%. Επιπλέον, το 15,7% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 5,0% «Πάρα πολύ» και το 4,1% «Καθόλου». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το τμήμα εσωτερικού ελέγχου λαμβάνει συμβουλές από ειδικούς σε περιορισμένο έως μέτριο βαθμό, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Πίνακας 28. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Το τμήμα λαμβάνει συμβουλές ειδικών όταν χρειάζεται;]

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Το τμήμα λαμβάνει συμβουλές ειδικών όταν χρειάζεται;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	5	4.132	4.132	4.132
Λίγο	52	42.975	42.975	47.107
Αρκετά	39	32.231	32.231	79.339
Πολύ	19	15.702	15.702	95.041
Πάρα πολύ	6	4.959	4.959	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 29. Εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων

Στον Πίνακα 29 βλέπουμε ότι η απάντηση «Λίγο» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό με 39,7%, ενώ η επιλογή «Αρκετά» ακολουθεί με 36,4%. Επιπλέον, το 11,5% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 9,0% «Καθόλου» και το 3,3% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι καινοτόμες μέθοδοι εφαρμόζονται σε περιορισμένο έως μέτριο βαθμό για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων.

Πίνακας 29. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Το τμήμα εφαρμόζει καινοτόμες μεθόδους για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων;]

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου [Το τμήμα εφαρμόζει καινοτόμες μεθόδους για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	11	9.091	9.091	9.091
Λίγο	48	39.669	39.669	48.760
Αρκετά	44	36.364	36.364	85.124
Πολύ	14	11.570	11.570	96.694
Πάρα πολύ	4	3.306	3.306	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Ενότητα Γ: Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου

Πίνακας 30. Αδυναμίες στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου

Στον Πίνακα 30 βλέπουμε ότι η απάντηση «Λίγο» συγκεντρώνει ποσοστό 38,8%, ενώ η επιλογή «Αρκετά» ακολουθεί με 35,5%. Επιπλέον, το 17,3% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», ενώ το 4,1% δήλωσε «Καθόλου» και το ίδιο ποσοστό «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι αρκετοί συμμετέχοντες αναγνωρίζουν την ύπαρξη αδυναμιών στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, χωρίς όμως αυτές να θεωρούνται ιδιαίτερα έντονες.

Πίνακας 30. [Υπάρχουν αδυναμίες στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;]

[Υπάρχουν αδυναμίες στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	5	4.132	4.132	4.132
Λίγο	47	38.843	38.843	42.975
Αρκετά	43	35.537	35.537	78.512
Πολύ	21	17.355	17.355	95.868
Πάρα πολύ	5	4.132	4.132	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 31. Αποτελεσματικότητα του τμήματος εσωτερικού ελέγχου

Στον Πίνακα 31 βλέπουμε ότι περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες, ποσοστό 52,9%, επέλεξαν την απάντηση «Λίγο», ενώ η επιλογή «Αρκετά» συγκεντρώνει ποσοστό 34,7%. Επιπλέον, το 11,5% δήλωσε «Πολύ» και μόλις το 0,8% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το τμήμα εσωτερικού ελέγχου λειτουργεί αποτελεσματικά σε περιορισμένο έως μέτριο βαθμό σύμφωνα με τις αντιλήψεις των εργαζομένων.

Πίνακας 31. [Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου λειτουργεί αποτελεσματικά;]

[Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου λειτουργεί αποτελεσματικά;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Λίγο	64	52.893	52.893	52.893
Αρκετά	42	34.711	34.711	87.603
Πολύ	14	11.570	11.570	99.174
Πάρα πολύ	1	0.826	0.826	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 32. Εντοπισμός αδυναμιών από την ομάδα ελέγχου

Στον Πίνακα 32 βλέπουμε ότι η απάντηση «Λίγο» συγκεντρώνει ποσοστό 39,6%, ενώ η επιλογή «Αρκετά» ακολουθεί με 37,1%. Επιπλέον, το 13,2% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 6,6% «Καθόλου» και το 3,3% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η ομάδα ελέγχου μπορεί να εντοπίσει αδυναμίες στο σύστημα ελέγχου σε μέτριο προς ικανοποιητικό βαθμό, χωρίς όμως να υπάρχει απόλυτη αποτελεσματικότητα.

Πίνακας 32. [Η ομάδα ελέγχου μπορεί να εντοπίσει αδυναμίες στο σύστημα ελέγχου;]

[Η ομάδα ελέγχου μπορεί να εντοπίσει αδυναμίες στο σύστημα ελέγχου;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	8	6.612	6.612	6.612
Λίγο	48	39.669	39.669	46.281
Αρκετά	45	37.190	37.190	83.471
Πολύ	16	13.223	13.223	96.694
Πάρα πολύ	4	3.306	3.306	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 33. Πρόταση βελτιώσεων από την ομάδα ελέγχου

Στον Πίνακα 33 βλέπουμε ότι η απάντηση «Αρκετά» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό με 40,5%, ενώ η επιλογή «Λίγο» ακολουθεί με 37,2%. Επιπλέον, το 19,8% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ» και το 2,5% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η ομάδα ελέγχου θεωρείται αρκετά ικανή να προτείνει βελτιώσεις για την δημόσια υπηρεσία και τη λειτουργία της.

Πίνακας 33. [Η ομάδα ελέγχου μπορεί να προτείνει βελτιώσεις για την εταιρεία;]

[Η ομάδα ελέγχου μπορεί να προτείνει βελτιώσεις για την εταιρεία;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Λίγο	45	37.190	37.190	37.190
Αρκετά	49	40.496	40.496	77.686
Πολύ	24	19.835	19.835	97.521
Πάρα πολύ	3	2.479	2.479	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 34. Λήψη υπόψη προτάσεων εργαζομένων

Στον Πίνακα 34 βλέπουμε ότι η απάντηση «Λίγο» συγκεντρώνει ποσοστό 47,9%, ενώ η επιλογή «Αρκετά» ακολουθεί με 25,6%. Επιπλέον, το 15,7% των συμμετεχόντων απάντησε «Καθόλου», το 9,9% «Πολύ» και μόλις το 0,8% «Πάρα πολύ». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι οργανισμοί δεν λαμβάνουν σε ιδιαίτερα υψηλό βαθμό υπόψη τις προτάσεις των εργαζομένων, σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων.

Πίνακας 34. [Η εταιρεία λαμβάνει υπόψη τις προτάσεις των εργαζομένων;]

[Η εταιρεία λαμβάνει υπόψη τις προτάσεις των εργαζομένων;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	19	15.702	15.702	15.702
Λίγο	58	47.934	47.934	63.636
Αρκετά	31	25.620	25.620	89.256
Πολύ	12	9.917	9.917	99.174
Πάρα πολύ	1	0.826	0.826	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 35. Συμβολή του εσωτερικού ελέγχου στη συνολική αποτελεσματικότητα

Στον Πίνακα 35 βλέπουμε ότι η απάντηση «Αρκετά» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό με 44,6%, ενώ η επιλογή «Λίγο» ακολουθεί με 30,5%. Επιπλέον, το 14,0% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 9,9% «Πάρα πολύ» και μόλις το 0,8% «Καθόλου». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει σε ικανοποιητικό βαθμό στη συνολική αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών.

Πίνακας 35. [Ο εσωτερικός έλεγχος συνεισφέρει στη συνολική αποτελεσματικότητα της εταιρείας;]

[Ο εσωτερικός έλεγχος συνεισφέρει στη συνολική αποτελεσματικότητα της εταιρείας;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	1	0.826	0.826	0.826
Λίγο	37	30.579	30.579	31.405
Αρκετά	54	44.628	44.628	76.033
Πολύ	17	14.050	14.050	90.083
Πάρα πολύ	12	9.917	9.917	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 36. Συμβολή στην αύξηση της αξίας της εταιρείας

Στον Πίνακα 36 βλέπουμε ότι η απάντηση «Αρκετά» συγκεντρώνει ποσοστό 41,3%, ενώ η επιλογή «Λίγο» ακολουθεί με 35,5%. Επιπλέον, το 12,4% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 7,4% «Πάρα πολύ» και το 3,3% «Καθόλου». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει σε μέτριο προς ικανοποιητικό βαθμό στην αύξηση της αξίας της υπηρεσίας σύμφωνα με τις αντιλήψεις των εργαζομένων.

Πίνακας 36. [Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην αύξηση της αξίας της εταιρείας;]

[Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην αύξηση της αξίας της εταιρείας;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	4	3.306	3.306	3.306
Λίγο	43	35.537	35.537	38.843
Αρκετά	50	41.322	41.322	80.165
Πολύ	15	12.397	12.397	92.562
Πάρα πολύ	9	7.438	7.438	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Πίνακας 37. Βελτίωση εμπιστοσύνης μετόχων και συνεργατών

Στον Πίνακα 37 βλέπουμε ότι η απάντηση «Αρκετά» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό με 39,7%, ενώ η επιλογή «Λίγο» ακολουθεί με 34,7%. Επιπλέον, το 10,7% των συμμετεχόντων απάντησε «Πολύ», το 8,3% «Πάρα πολύ» και το 6,6% «Καθόλου». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η διαδικασία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει σε μέτριο προς ικανοποιητικό βαθμό στη βελτίωση της εμπιστοσύνης των μετόχων και συνεργατών προς την υπηρεσία.

Πίνακας 37. [Η εσωτερική διαδικασία ελέγχου βελτιώνει την εμπιστοσύνη των μετόχων και συνεργατών στην εταιρεία;]

[Η εσωτερική διαδικασία ελέγχου βελτιώνει την εμπιστοσύνη των μετόχων και συνεργατών στην εταιρεία;]	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Καθόλου	8	6.612	6.612	6.612
Λίγο	42	34.711	34.711	41.322
Αρκετά	48	39.669	39.669	80.992
Πολύ	13	10.744	10.744	91.736
Πάρα πολύ	10	8.264	8.264	100.000
Missing	0	0.000		
Total	121	100.000		

Συσχετίσεις

1. Φύλο και Οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν πρόσβαση σε εργαλεία και τεχνολογίες που διευκολύνουν τη δουλειά τους;

		B1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν πρόσβαση σε εργαλεία και τεχνολογίες που διευκολύνουν τη δουλειά τους;]					
Φύλο		ΚΑΘόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
Ανδρ ας	Count	1.000	10.000	18.000	4.000	0.000	33.000
	% within row	3.030	30.303	54.545	12.121	0.000	100.00
	% within column	33.333	24.390	36.000	16.667	0.000	27.273
	% of total	0.826	8.264	14.876	3.306	0.000	27.273
		%	%	%	%	%	%
Γυναί κα	Count	2.000	31.000	32.000	20.000	3.000	88.000
	% within row	2.273	35.227	36.364	22.727	3.409	100.00
	% within column	66.667	75.610	64.000	83.333	100.00	72.727
	% of total	1.653	25.620	26.446	16.529	2.479	72.727
		%	%	%	%	%	%

1. Φύλο και Οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν πρόσβαση σε εργαλεία και τεχνολογίες που διευκολύνουν τη δουλειά τους;

		B1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή [Οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν πρόσβαση σε εργαλεία και τεχνολογίες που διευκολύνουν τη δουλειά τους;]					
Φύλο		ΚΑΘΌΛ ου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
Total	Count	3.000	41.000	50.000	24.000	3.000	121.000
	% within row	2.479 %	33.884 %	41.322 %	19.835 %	2.479 %	100.000 %
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %
	% of total	2.479 %	33.884 %	41.322 %	19.835 %	2.479 %	100.000 %

Chi-Squared Tests

	Value	Df	p
χ^2	4.633	4	0.327
N	121		

Στον πίνακα διασταύρωσης μεταξύ φύλου και της άποψης για το αν οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν πρόσβαση σε εργαλεία και τεχνολογίες που διευκολύνουν τη δουλειά τους, παρατηρείται ότι οι απαντήσεις και των δύο φύλων συγκεντρώνονται κυρίως στη μεσαία κατηγορία, γεγονός που υποδηλώνει μια γενικά μέτρια προς θετική αξιολόγηση του συγκεκριμένου ζητήματος ανεξάρτητα από το φύλο.

Η κατανομή των απαντήσεων δείχνει ότι δεν υπάρχει κάποια έντονη διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την αντίληψη για την τεχνολογική υποστήριξη του εσωτερικού ελέγχου. Και στα δύο φύλα κυριαρχούν οι ενδιάμεσες επιλογές, ενώ οι ακραίες απαντήσεις (πολύ χαμηλή ή πολύ υψηλή αξιολόγηση) εμφανίζονται περιορισμένα.

Το αποτέλεσμα της δοκιμής χ^2 (Chi-Squared) δεν είναι στατιστικά σημαντικό ($p = 0,327$), κάτι που σημαίνει ότι δεν εντοπίζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ φύλου και αξιολόγησης της πρόσβασης σε εργαλεία και τεχνολογίες. Με άλλα λόγια, η αντίληψη για το συγκεκριμένο ζήτημα δεν φαίνεται να επηρεάζεται από το φύλο των συμμετεχόντων, αλλά διαμορφώνεται με παρόμοιο τρόπο και στις δύο ομάδες.

2. Εκπαιδευτικό επίπεδο και Η επιτροπή διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις για να εκτελεί σωστά τα καθήκοντά της;

		B3. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις για να εκτελεί σωστά τα καθήκοντά της;]				
Εκπαιδευτικό επίπεδο		Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
Απόφοιτος ΑΕΙ	Count	27.000	58.000	9.000	0.000	94.000
	% withinrow	28.723 %	61.702 %	9.574 %	0.000 %	100.000 %
	% withincolumn	77.143 %	76.316 %	100.000 %	0.000 %	77.686 %
	% oftotal	22.314 %	47.934 %	7.438 %	0.000 %	77.686 %
Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	Count	8.000	17.000	0.000	1.000	26.000
	% withinrow	30.769 %	65.385 %	0.000 %	3.846 %	100.000 %
	% withincolumn	22.857 %	22.368 %	0.000 %	100.000 %	21.488 %
	% oftotal	6.612 %	14.050 %	0.000 %	0.826 %	21.488 %
Κάτοχος διδακτορικού τίτλου	Count	0.000	1.000	0.000	0.000	1.000
	% withinrow	0.000 %	100.000 %	0.000 %	0.000 %	100.000 %
	% withincolumn	0.000 %	1.316 %	0.000 %	0.000 %	0.826 %

2. Εκπαιδευτικό επίπεδο και Η επιτροπή διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις για να εκτελεί σωστά τα καθήκοντά της;

		B3. Επιτροπή ελέγχου [Η επιτροπή διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις για να εκτελεί σωστά τα καθήκοντά της;]				
Εκπαιδευτικό επίπεδο		Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
	% of total	0.000 %	0.826 %	0.000 %	0.000 %	0.826 %
	Count	35.000	76.000	9.000	1.000	121.000
	% within row	28.926 %	62.810 %	7.438 %	0.826 %	100.000 %
Total	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %
	% of total	28.926 %	62.810 %	7.438 %	0.826 %	100.000 %

Chi-Squared Tests

	Value	df	p
χ^2	6.826	6	0.337
N	121		

Στη παραπάνω διασταύρωση που αφορά μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου και της αντίληψης για το αν η επιτροπή ελέγχου διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις για την εκτέλεση των καθηκόντων της, παρατηρείται ότι και στις τρεις εκπαιδευτικές

κατηγορίες οι απαντήσεις συγκεντρώνονται κυρίως στις μεσαίες επιλογές. Αυτό δείχνει ότι, ανεξάρτητα από το μορφωτικό επίπεδο, οι συμμετέχοντες τείνουν να αξιολογούν τις γνώσεις της επιτροπής ως ικανοποιητικές αλλά όχι απόλυτα υψηλές.

Στην πρώτη εκπαιδευτική κατηγορία (ΑΕΙ), αλλά και στη δεύτερη (μεταπτυχιακό), κυριαρχεί η επιλογή «Αρκετά», ενώ ακολουθεί η επιλογή «Λίγο», γεγονός που υποδηλώνει παρόμοια αντίληψη μεταξύ των δύο ομάδων. Η τρίτη κατηγορία (διδακτορικό) εμφανίζει πολύ μικρό πλήθος παρατηρήσεων, άρα δεν επιτρέπει ουσιαστικές συγκρίσεις, ωστόσο δεν διαφοροποιείται σημαντικά από το γενικό μοτίβο.

Η ανάλυση χ^2 (Chi-Squared) δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,337$), γεγονός που σημαίνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή ένδειξη συσχέτισης μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου και αξιολόγησης των γνώσεων της επιτροπής ελέγχου. Συνεπώς, η άποψη των συμμετεχόντων για το συγκεκριμένο θέμα φαίνεται να είναι σχετικά ανεξάρτητη από το μορφωτικό τους επίπεδο και να διαμορφώνεται ομοιόμορφα στο δείγμα.

3. Επαγγελματική εμπειρία και Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην αύξηση της αξίας της εταιρείας;

		[Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην αύξηση της αξίας της εταιρείας;]					
Επαγγελματική εμπειρία (σε έτη)		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
0-4	Count	1.000	6.000	5.000	2.000	3.000	17.000
	% withinrow	5.882 %	35.294 %	29.412 %	11.765 %	17.647 %	100.00 %
	% withincolumn	25.000 %	13.953 %	10.000 %	13.333 %	33.333 %	14.050 %
	% oftotal	0.826 %	4.959 %	4.132 %	1.653 %	2.479 %	14.050 %
5-9	Count	0.000	3.000	12.000	5.000	0.000	20.000
	% withinrow	0.000 %	15.000 %	60.000 %	25.000 %	0.000 %	100.00 %
	% withincolumn	0.000 %	6.977 %	24.000 %	33.333 %	0.000 %	16.529 %
	% oftotal	0.000 %	2.479 %	9.917 %	4.132 %	0.000 %	16.529 %
10-14	Count	0.000	9.000	6.000	1.000	0.000	16.000
	% withinrow	0.000 %	56.250 %	37.500 %	6.250 %	0.000 %	100.00 %

3. Επαγγελματική εμπειρία και Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην αύξηση της αξίας της εταιρείας;

		[Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην αύξηση της αξίας της εταιρείας;]					
Επαγγελματική εμπειρία (σε έτη)		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
15-19	% within column	0.000 %	20.930 %	12.000 %	6.667 %	0.000 %	13.223 %
	% of total	0.000 %	7.438 %	4.959 %	0.826 %	0.000 %	13.223 %
	Count	0.000	6.000	10.000	4.000	2.000	22.000
	% within row	0.000 %	27.273 %	45.455 %	18.182 %	9.091 %	100.000 %
	% within column	0.000 %	13.953 %	20.000 %	26.667 %	22.222 %	18.182 %
	% of total	0.000 %	4.959 %	8.264 %	3.306 %	1.653 %	18.182 %
20+	Count	3.000	19.000	17.000	3.000	4.000	46.000
	% within row	6.522 %	41.304 %	36.957 %	6.522 %	8.696 %	100.000 %
	% within column	75.000 %	44.186 %	34.000 %	20.000 %	44.444 %	38.017 %
	% of total	2.479 %	15.702 %	14.050 %	2.479 %	3.306 %	38.017 %
Total	Count	4.000	43.000	50.000	15.000	9.000	121.000

3. Επαγγελματική εμπειρία και Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην αύξηση της αξίας της εταιρείας;

		[Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην αύξηση της αξίας της εταιρείας;]					
Επαγγελμ ατική εμπειρία (σε έτη)		Καθόλ ου	Λίγο	Αρκετ ά	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
							0
% withinrow		3.306 %	35.537 %	41.322 %	12.397 %	7.438 %	100.00 0 %
% withincol umn		100.00 0 %	100.00 0 %	100.00 0 %	100.00 0 %	100.00 0 %	100.00 0 %
% oftotal		3.306 %	35.537 %	41.322 %	12.397 %	7.438 %	100.00 0 %

Chi-SquaredTests

	Value	df	p
χ^2	21.657	1 6	0.155
N	121		

Στη διασταύρωση μεταξύ επαγγελματικής εμπειρίας και της άποψης ότι ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει στην αύξηση της αξίας της εταιρείας, παρατηρείται ότι σε όλες τις κατηγορίες εμπειρίας οι απαντήσεις συγκεντρώνονται κυρίως στις μεσαίες τιμές. Αυτό δείχνει ότι, ανεξάρτητα από τα έτη επαγγελματικής εμπειρίας, οι συμμετέχοντες τείνουν να αξιολογούν τη συμβολή του εσωτερικού ελέγχου ως θετική σε μέτριο προς ικανοποιητικό βαθμό, χωρίς έντονες αποκλίσεις μεταξύ των ομάδων.

Οι λιγότερο έμπειροι αλλά και οι πιο έμπειροι εργαζόμενοι εμφανίζουν παρόμοιο μοτίβο απαντήσεων, με τις επιλογές «Αρκετά» και «Λίγο» να συγκεντρώνουν τη μεγαλύτερη συχνότητα, ενώ οι ακραίες τιμές («Καθόλου» ή «Πάρα πολύ») εμφανίζονται περιορισμένα. Αυτό υποδηλώνει μια γενική σύγκλιση απόψεων σχετικά με τη συμβολή του εσωτερικού ελέγχου στην αξία της εταιρείας.

Η ανάλυση X^2 δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,155$), επομένως δεν προκύπτει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής εμπειρίας και της συγκεκριμένης αντίληψης. Με άλλα λόγια, η εκτίμηση για τη συμβολή του εσωτερικού ελέγχου στην αξία της εταιρείας φαίνεται να είναι ανεξάρτητη από τα χρόνια εμπειρίας των συμμετεχόντων και διαμορφώνεται ομοιόμορφα στο δείγμα.

4. Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου και Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;

		B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;]					
Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
Καθόλου	Count	0.000	3.000	11.000	0.000	0.000	14.000
	% within row	0.000 %	21.429 %	78.571 %	0.000 %	0.000 %	100.00 %
	% within column	0.000 %	8.108 %	16.923 %	0.000 %	0.000 %	11.570 %
	% of total	0.000 %	2.479 %	9.091 %	0.000 %	0.000 %	11.570 %
Λίγο	Count	2.000	15.000	13.000	7.000	0.000	37.000
	% within row	5.405 %	40.541 %	35.135 %	18.919 %	0.000 %	100.00 %
	% within column	40.000 %	40.541 %	20.000 %	53.846 %	0.000 %	30.579 %
	% of total	1.653	12.397	10.744	5.785	0.000	30.579

4. Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου και Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;]							
Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
		%	%	%	%	%	%
Αρκετά	Count	3.000	17.000	37.000	6.000	1.000	64.000
	% within row	4.688 %	26.563 %	57.813 %	9.375 %	1.563 %	100.00 %
	% within column	60.000 %	45.946 %	56.923 %	46.154 %	100.00 %	52.893 %
	% of total	2.479 %	14.050 %	30.579 %	4.959 %	0.826 %	52.893 %
	Count	0.000	1.000	3.000	0.000	0.000	4.000
Πολύ	% within row	0.000 %	25.000 %	75.000 %	0.000 %	0.000 %	100.00 %
	% within column	0.000 %	2.703 %	4.615 %	0.000 %	0.000 %	3.306 %
	Count	0.000	1.000	3.000	0.000	0.000	4.000

4. Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου και Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;]							
Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
Πάρα πολύ	% of total	0.000 %	0.826 %	2.479 %	0.000 %	0.000 %	3.306 %
	Count	0.000	1.000	1.000	0.000	0.000	2.000
	% within row	0.000 %	50.000 %	50.000 %	0.000 %	0.000 %	100.00 0 %
	% within column	0.000 %	2.703 %	1.538 %	0.000 %	0.000 %	1.653 %
	% of total	0.000 %	0.826 %	0.826 %	0.000 %	0.000 %	1.653 %
Total	Count	5.000	37.000	65.000	13.000	1.000	121.00 0
	% within row	4.132 %	30.579 %	53.719 %	10.744 %	0.826 %	100.00 0 %
	% within column	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

4. Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου και Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου [Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;]							
Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;							Total
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ		
umh	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %		0 %
% of total	4.132 %	30.579 %	53.719 %	10.744 %	0.826 %		100.00 %

Chi-Squared Tests

	Value	df	p
χ^2	13.211	1 6	0.657
N	121		

Στη διασταύρωση μεταξύ της συχνότητας συμμετοχής στις αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου και της άποψης ότι οι εσωτερικοί έλεγχοι πραγματοποιούνται με αντικειμενικά κριτήρια, παρατηρείται ότι και στις

διαφορετικές κατηγορίες συμμετοχής οι απαντήσεις συγκεντρώνονται κυρίως στη μεσαία τιμή. Αυτό υποδηλώνει ότι, ανεξάρτητα από το πόσο συχνά συμμετέχουν οι εργαζόμενοι στη λήψη αποφάσεων, η αξιολόγησή τους για την αντικειμενικότητα του εσωτερικού ελέγχου παραμένει σχετικά σταθερή και μέτρια προς θετική.

Σε όλες τις ομάδες συμμετοχής κυριαρχεί η επιλογή «Αρκετά», ενώ ακολουθεί η επιλογή «Λίγο», γεγονός που δείχνει ότι η αντίληψη για την αντικειμενικότητα δεν διαφοροποιείται ουσιαστικά ανάλογα με το επίπεδο εμπλοκής στις αποφάσεις. Ακόμη και όσοι συμμετέχουν πιο ενεργά στις διαδικασίες δεν εμφανίζουν σημαντικά διαφορετική εκτίμηση σε σχέση με όσους συμμετέχουν λιγότερο.

Η ανάλυση χ^2 δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,657$), επομένως δεν προκύπτει συσχέτιση μεταξύ της συμμετοχής στις αποφάσεις και της αντίληψης για την αντικειμενικότητα των ελέγχων. Συνεπώς, η αξιολόγηση της αντικειμενικότητας φαίνεται να είναι γενικά ομοιόμορφη στο δείγμα και να μην επηρεάζεται από το βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες του εσωτερικού ελέγχου.

Συμπεράσματα

Συνολικά, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος υποδεικνύουν ότι οι συμμετέχοντες διαθέτουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, καθώς η πλειονότητά τους είναι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης και σημαντικό ποσοστό κατέχει μεταπτυχιακούς τίτλους. Παράλληλα, καταγράφεται ικανοποιητικό επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας, στοιχείο που ενισχύει την αξιοπιστία και τη βαρύτητα των απαντήσεων σχετικά με ζητήματα εσωτερικού ελέγχου. Η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου εμφανίζεται μέτρια, γεγονός που

υποδηλώνει ότι οι σχετικές διαδικασίες παραμένουν κυρίως σε διοικητικό επίπεδο, με περιορισμένη αλλά υπαρκτή εμπλοκή του προσωπικού.

Αναφορικά με τις ικανότητες και την εμπειρία των εσωτερικών ελεγκτών, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι αυτές αξιολογούνται συνολικά σε μέτριο προς ικανοποιητικό επίπεδο. Οι εσωτερικοί ελεγκτές θεωρούνται ότι διαθέτουν επαρκή εκπαίδευση και επαγγελματική εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ενώ η συνεχιζόμενη επιμόρφωση μέσω σεμιναρίων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων κρίνεται θετική. Ωστόσο, η θεσμική υποστήριξη για συνεχή ανάπτυξη δεξιοτήτων και η απαίτηση για πιο συστηματική πιστοποίηση δεν φαίνεται να είναι πλήρως ανεπτυγμένες. Επιπλέον, η πρόσβαση σε τεχνολογικά εργαλεία αξιολογείται ως ικανοποιητική, αν και αναδεικνύεται ανάγκη περαιτέρω ενίσχυσης της τεχνολογικής υποδομής και της ψηφιακής υποστήριξης των ελεγκτικών διαδικασιών.

Σε επίπεδο λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου, τα αποτελέσματα καταδεικνύουν γενικά ικανοποιητική εικόνα ως προς την τήρηση επαγγελματικών προτύπων και την αντικειμενικότητα των ελέγχων. Οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν ότι οι διαδικασίες πραγματοποιούνται σε μεγάλο βαθμό βάσει καθορισμένων κανόνων και δεοντολογίας. Ωστόσο, εντοπίζονται ορισμένες αδυναμίες, όπως περιπτώσεις πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων και μη απόλυτα διασφαλισμένη ανεξαρτησία των ελεγκτών. Παράλληλα, η πρόσβαση του εσωτερικού ελέγχου σε πληροφορίες της εταιρείας κρίνεται επαρκής, γεγονός που υποστηρίζει την αποτελεσματική εκτέλεση του έργου του, ενώ η κατανόηση της σημασίας του εσωτερικού ελέγχου από τους εργαζομένους κυμαίνεται σε μέτριο προς ικανοποιητικό επίπεδο.

Η επιτροπή ελέγχου φαίνεται να διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στη συνολική λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, κυρίως μέσω της παρακολούθησης και αξιοποίησης των σχετικών αναφορών. Συνολικά, αξιολογείται ότι η επιτροπή ασκεί εποπτικό έργο και χρησιμοποιεί τις εκθέσεις του εσωτερικού ελέγχου για την υποστήριξη τόσο της επίλυσης προβλημάτων όσο και της λήψης στρατηγικών αποφάσεων. Παρότι οι γνώσεις και η επάρκειά της κρίνονται ικανοποιητικές, η συχνότητα των συναντήσεων με τον επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου δεν είναι ιδιαίτερα υψηλή, γεγονός που υποδηλώνει περιθώρια ενίσχυσης της επικοινωνίας και της συνεργασίας. Επιπλέον, η αξιοποίηση των αναφορών για στρατηγικούς και προληπτικούς σκοπούς δεν φαίνεται να είναι πλήρως συστηματική.

Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου αντιμετωπίζει ορισμένες οργανωτικές και λειτουργικές προκλήσεις. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες επισημαίνουν ζητήματα επάρκειας στελέχωσης και περιορισμένων πόρων, γεγονός που ενδέχεται να επηρεάζει την αποτελεσματικότητα των ελέγχων. Παράλληλα, πρακτικές όπως η εναλλαγή ελεγκτών και η περιοδική εναλλαγή προσωπικού δεν εφαρμόζονται συστηματικά, ενώ η χρήση διεθνών προτύπων, η λήψη εξειδικευμένων συμβουλών και η υιοθέτηση καινοτόμων μεθόδων βρίσκονται σε μέτριο επίπεδο. Συνολικά, το τμήμα λειτουργεί σε ένα ικανοποιητικό αλλά όχι πλήρως ανεπτυγμένο οργανωτικό πλαίσιο, με σαφή περιθώρια βελτίωσης.

Τέλος, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει θετικά στη συνολική αποτελεσματικότητα και στην αξία της δημόσιας διοίκησης καθώς και στη βελτίωση της εμπιστοσύνης των μετόχων και συνεργατών. Παρά τη θετική αυτή συμβολή, εντοπίζονται περιθώρια περαιτέρω ενίσχυσης, ιδιαίτερα ως προς τη συστηματική αξιοποίηση των αναφορών και την ενσωμάτωση των προτάσεων βελτίωσης. Επιπλέον, η συμμετοχή των εργαζομένων στη διατύπωση και υιοθέτηση προτάσεων δεν φαίνεται να είναι πάντοτε επαρκής, γεγονός που περιορίζει τη συμμετοχικότητα.

Συνολικά, από τις συσχετίσεις που εξετάστηκαν δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές σχέσεις μεταξύ των δημογραφικών ή εργασιακών χαρακτηριστικών και των μεταβλητών του εσωτερικού ελέγχου. Οι απαντήσεις παρουσιάζουν γενικά ομοιογενή κατανομή, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων δεν διαφοροποιούνται ουσιαστικά ανάλογα με το φύλο, την εκπαίδευση, την εμπειρία ή τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.

Συζήτηση

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δείχνουν ότι η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις χαρακτηρίζεται από μέτριο προς ικανοποιητικό επίπεδο αποτελεσματικότητας, με θετικές ενδείξεις αλλά και συγκεκριμένες αδυναμίες. Το εύρημα αυτό είναι σε συμφωνία με τη βιβλιογραφία, η οποία υποστηρίζει ότι η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου εξαρτάται από έναν συνδυασμό

παραγόντων, όπως η επάρκεια προσωπικού, η ανεξαρτησία, η υποστήριξη της διοίκησης και η οργανωσιακή δομή (Arena&Azzzone, 2009; Cohen&Sayag, 2010).

Σε επίπεδο ικανοτήτων των εσωτερικών ελεγκτών, διαπιστώνεται ότι η επαγγελματική κατάρτιση και η εμπειρία αξιολογούνται θετικά, γεγονός που συνάδει με τα ευρήματα των Abbottetal. (2016), οι οποίοι τονίζουν ότι η επάρκεια και η τεχνογνωσία των ελεγκτών αποτελούν κρίσιμο παράγοντα για την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου. Παράλληλα, η ανάγκη για περαιτέρω εκπαίδευση και συστηματική πιστοποίηση αντανακλά το “competencygap” που αναφέρεται στη σύγχρονη βιβλιογραφία (Setyaningrumetal., 2022), επιβεβαιώνοντας ότι η επαγγελματική εξέλιξη παραμένει ζητούμενο σε αρκετούς οργανισμούς.

Όσον αφορά την ανεξαρτησία και την αντικειμενικότητα του εσωτερικού ελέγχου, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι, παρότι τηρούνται σε μεγάλο βαθμό οι επαγγελματικές αρχές, εξακολουθούν να υπάρχουν περιπτώσεις πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων και όχι απόλυτα διασφαλισμένη ανεξαρτησία. Το εύρημα αυτό είναι σύμφωνο με τους Christopheretal. (2009), οι οποίοι υπογραμμίζουν ότι η ανεξαρτησία του εσωτερικού ελέγχου συχνά επηρεάζεται από οργανωσιακούς παράγοντες και σχέσεις εξάρτησης εντός των υπηρεσιών.

Η επιτροπή ελέγχου φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εποπτεία και αξιοποίηση των αναφορών του εσωτερικού ελέγχου, ωστόσο η συχνότητα επικοινωνίας και η συστηματικότητα στη χρήση των ευρημάτων παρουσιάζουν περιθώρια βελτίωσης. Το αποτέλεσμα αυτό ευθυγραμμίζεται με τη θεωρητική προσέγγιση του Gramlingetal. (2004), οι οποίοι τονίζουν ότι η αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση απαιτεί ενεργή και συνεχόμενη εμπλοκή της επιτροπής ελέγχου στη διαδικασία εσωτερικού ελέγχου.

Σε οργανωτικό επίπεδο, η έρευνα αναδεικνύει ελλείψεις σε πόρους, στελέχωση και υιοθέτηση καινοτόμων πρακτικών. Το εύρημα αυτό υποστηρίζεται από τους Mihret&Yismaw (2007), οι οποίοι επισημαίνουν ότι η επάρκεια πόρων και η οργανωσιακή υποστήριξη αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου. Παράλληλα, η περιορισμένη εφαρμογή διεθνών προτύπων και τεχνολογικών εργαλείων συνδέεται με τα ευρύτερα ζητήματα οργανωσιακής δομής που αναφέρονται από τον COSO (2013).

Τέλος, τα ευρήματα δείχνουν ότι ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει θετικά στη συνολική αποτελεσματικότητα και αξία των επιχειρήσεων, καθώς και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των ενδιαφερόμενων μερών. Το αποτέλεσμα αυτό είναι συνεπές με τη θεωρητική προσέγγιση της εταιρικής διακυβέρνησης, όπου ο εσωτερικός έλεγχος λειτουργεί ως βασικός μηχανισμός διασφάλισης και προστιθέμενης αξίας (Pickett, 2010; Abbottetal., 2016). Ωστόσο, όπως επισημαίνει και η βιβλιογραφία, η πλήρης αξιοποίηση του ρόλου αυτού απαιτεί συστηματική ενσωμάτωση των ευρημάτων στη διοικητική λήψη αποφάσεων.

Συνολικά, τα αποτελέσματα της έρευνας βρίσκονται σε σημαντική συμφωνία με τη διεθνή βιβλιογραφία, επιβεβαιώνοντας ότι η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου δεν εξαρτάται μόνο από τις τεχνικές δεξιότητες, αλλά από ένα ευρύτερο οργανωσιακό και διοικητικό πλαίσιο που περιλαμβάνει ανεξαρτησία, πόρους, κουλτούρα και υποστήριξη διοίκησης.

Περιορισμοί έρευνας

Η παρούσα έρευνα παρουσιάζει ορισμένους περιορισμούς, οι οποίοι πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Καταρχάς, η μελέτη βασίζεται αποκλειστικά σε ποσοτική μεθοδολογία μέσω δομημένου ερωτηματολογίου τύπου Likert, γεγονός που, αν και επιτρέπει τη στατιστική ανάλυση και τη γενίκευση τάσεων, δεν παρέχει τη δυνατότητα εις βάθος διερεύνησης των απόψεων των συμμετεχόντων ή κατανόησης των υποκείμενων αιτιών πίσω από τις απαντήσεις.

Επιπλέον, το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 121 συμμετέχοντες, αριθμός που θεωρείται ικανοποιητικός για στατιστική ανάλυση, ωστόσο παραμένει σχετικά περιορισμένος σε σχέση με το σύνολο του πληθυσμού των εσωτερικών ελεγκτών. Αυτό ενδέχεται να επηρεάζει τον βαθμό γενικευσιμότητας των αποτελεσμάτων, ιδιαίτερα σε διαφορετικά οργανωσιακά ή γεωγραφικά πλαίσια.

Παράλληλα, η έρευνα στηρίζεται σε αυτοαναφερόμενες απαντήσεις των συμμετεχόντων, γεγονός που ενδέχεται να εμπεριέχει στοιχεία υποκειμενικότητας ή κοινωνικά επιθυμητών απαντήσεων.

Τέλος, η διατομεακή (cross-sectional) φύση της έρευνας αποτυπώνει τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων σε μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή, χωρίς να επιτρέπει την παρακολούθηση πιθανών μεταβολών στο χρόνο.

Παρά τους παραπάνω περιορισμούς, η έρευνα παρέχει χρήσιμα και αξιόπιστα ευρήματα σχετικά με την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου, τα οποία μπορούν να αποτελέσουν βάση για μελλοντικές πιο εκτεταμένες μελέτες.

Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Με βάση τη φύση της παρούσας ποσοτικής έρευνας, τους περιορισμούς και τα αποτελέσματα που προέκυψαν, μπορούν να προταθούν ορισμένες κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα, οι οποίες θα μπορούσαν να εμπλουτίσουν και να επεκτείνουν τη γνώση στον τομέα του εσωτερικού ελέγχου.

Αρχικά, θα ήταν χρήσιμη η διεξαγωγή μελλοντικών ερευνών με μεγαλύτερο και πιο αντιπροσωπευτικό δείγμα, τόσο σε επίπεδο κλάδων όσο και γεωγραφικής κάλυψης, ώστε να αυξηθεί η γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων. Η παρούσα μελέτη βασίστηκε σε 121 συμμετέχοντες, γεγονός που παρέχει μεν αξιόλογες ενδείξεις, αλλά

δεν επιτρέπει πλήρη εξαγωγή καθολικών συμπερασμάτων για το σύνολο των επιχειρήσεων.

Επιπλέον, ενδιαφέρον θα παρουσίαζε η χρήση μικτών μεθόδων (ποσοτικών και ποιοτικών), ώστε να διερευνηθούν πιο εις βάθος οι αντιλήψεις των εσωτερικών ελεγκτών, ιδιαίτερα σε θέματα όπως η ανεξαρτησία, η οργανωσιακή κουλτούρα και η πραγματική λειτουργία της επιτροπής ελέγχου. Συνεντεύξεις ή μελέτες περίπτωσης θα μπορούσαν να αποκαλύψουν πτυχές που τα ερωτηματολόγια δεν αποτυπώνουν επαρκώς.

Τέλος, θα ήταν σημαντική η σύγκριση μεταξύ διαφορετικών τομέων επιχειρήσεων (ιδιωτικός-δημόσιος τομέας ή διαφορετικοί κλάδοι οικονομίας), καθώς και η εξέταση της επίδρασης της ψηφιακής τεχνολογίας και της αυτοματοποίησης στον ρόλο και την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αριστειδάκη, Α. (2021). *Η επίδραση της ανεξαρτησίας και της αντικειμενικότητας στην ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου.* Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Γεωργοπούλου, Ε. (2019). *Ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα εσωτερικού ελέγχου: θεμέλια αποτελεσματικότητας και αντιμετώπισης επιχειρησιακών κινδύνων.* Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Εθνική Αρχή Διαφάνειας (2025), *Έκθεση για την εφαρμογή του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου στους φορείς του Δημόσιου Τομέα.*

Νικολόπουλος, Π. (2023). *Αποτελεσματικότητα Εσωτερικού Ελέγχου: Δεδομένα από οντότητες εισηγμένες στο Χ.Α.Α.* Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Νόμος 4706/2020. *Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης.* Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. <https://www.et.gr/?p=110249>. Επίσκεψη 17/4/2026

Νόμος 4795/2021, *Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση,* ΦΕΚ Α' 62/17.04.2021.

Tsouralaki, A. (2021). *Ποιότητα εσωτερικού ελέγχου και παράγοντες που την επηρεάζουν.* Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Ξενογλώσση

Abbott, L. J., Daugherty, B., Parker, S., & Peters, G. F. (2016). Internal audit quality and financial reporting quality: The joint importance of independence and competence. *Journal of Accounting Research*, 54(1), 3–40.

Abdelrahim, A., & Al-Malkawi, H.-A. N. (2022). The influential factors of internal audit effectiveness: A conceptual model. *International Journal of Financial Studies*, 10(3), 71. <https://doi.org/10.3390/ijfs10030071>

Abdullah, R., Ismail, Z. & Smith, M. (2018). *Audit committees' involvement and the effects of quality in the internal audit function on corporate governance.* *International Journal of Auditing*, 22(3), 385–403. <https://doi.org/10.1111/ijau.12124>

Arena, M., & Azzone, G. (2009). Identifying organizational drivers of internal audit effectiveness. *International Journal of Auditing*, 13(1), 43–60. <https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2008.00392.x>

Arena, M., Arnaboldi, M., & Azzone, G. (2010). The organizational dynamics of Enterprise Risk Management. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 659–

675.

<https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.07.003>

Christopher, J., Sarens, G., & Leung, P. (2009). A critical analysis of the independence of the internal audit function: Evidence from Australia. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(2), 200–220.

<https://doi.org/10.1108/09513570910933942>

Cohen, A., & Sayag, G. (2010). The effectiveness of internal auditing: An empirical examination of its determinants in Israeli organisations. *Australian Accounting Review*, 20(3), 296–307.

<https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2010.00092.x>

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2013). *Internal Control – Integrated Framework (Executive Summary)*. COSO..

<https://www.coso.org/guidance-on-ic> Επίσκεψη 20/4/2025

Goodwin, J. (2004). A comparison of internal audit in the private and public sectors. *Managerial Auditing Journal*, 19(5), 640–650.

<https://doi.org/10.1108/02686900410537766>

Gramling, A. A., Maletta, M. J., Schneider, A., & Church, B. K. (2004). The role of the internal audit function in corporate governance: A synthesis of the extant internal auditing literature. *Journal of Accounting Literature*, 23, 194–244.

Lawrence B. Sawyer, Dittenhofer, M. A., & Scheiner, J. H. (2003). *Sawyer's Internal Auditing* (5th ed.). Wiley.

Mihret, D. G., & Yismaw, A. W. (2007). Internal audit effectiveness: An Ethiopian public sector case study. *Managerial Auditing Journal*, 22(5), 470–484.

<https://doi.org/10.1108/02686900710750757>

Mintzberg, H. (1983). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Prentice Hall.

Novatiani, R. A., et al. (2024). Internal auditor competence and internal control: Improving internal audit quality. *Cogent Business & Management*, 11(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2409339>

Pickett, K. H. S. (2010). *The Internal Auditing Handbook* (3rd ed.). Wiley.

Polizzi, S., Lupo, F., & Testella, S. (2022). Quality assurance and improvement program: Some considerations for central banks. *The TQM Journal*, 35(6).
<https://doi.org/10.1108/TQM-05-2021-0128>

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson Education.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Setyaningrum, D., Mita, A. F., & Rosdini, D. (2022). Internal auditor competency gap: Perception of students, academics and practitioners.
JurnalReviuAkuntansidanKeuangan, 12(3), 696–710.
<https://doi.org/10.22219/jrak.v12i3.22782>

The Institute of Internal Auditors. (2017). *International Professional Practices Framework (IPPF)*.
<https://www.theiia.org> Επίσκεψη 25/4/2026

The Institute of Internal Auditors (IIA). (2021). *Internal Audit Assessment Tool for Audit Committees*. The Institute of Internal Auditors.
<https://www.theiia.org/globalassets/documents/communications/2021/january/internal-audit-assessment-tool.pdf> Επίσκεψη 13/9/2026

The Institute of Internal Auditors. (2025). *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*.
<https://www.theiia.org/en/standards-guidance/mandatory-guidance/standards>
Επίσκεψη 22/4/2026

The Institute of Internal Auditors. (2025). *Quality Assurance and Improvement Program (QAIP)*.

<https://www.theia.org/en/group-services/quality-assurance/quality-services/qaip> Επίσκεψη 20/4/2026

Vadasi, C., Bekiaris, M., & Koutoupis, A. G. (2021). Internal Audit Function Quality and Corporate Governance: The Case of Greece. *Multinational Finance Journal*, 25(1&2), 1–61.

<https://ssrn.com/abstract=3866954> Επίσκεψη 20/4/2026

Vadia, R., Siregar, O. K., & Nasution, D. A. D. (2025). The effect of auditor competence on audit quality with auditor independence as a mediation variable at the Medan City Inspectorate. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 3(5).

<https://doi.org/10.61306/ijmea.v3i5.651>

Wicaksono, A. P. N. (2022). Competence, professionalism, audit experience and auditor's ability in detecting fraud. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 5(4).

<https://doi.org/10.22219/jaa.v5i4.24306>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το παρόν ερωτηματολόγιο είναι μέρος της μεταπτυχιακής μου εργασίας με τίτλο «Ποιότητα εσωτερικού ελέγχου. Απόψεις των εσωτερικών ελεγκτών», η οποία πραγματοποιείται στα πλαίσια του μεταπτυχιακού «Τραπεζική, Λογιστική και Χρηματοοικονομική» στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Η συμμετοχή σας είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς οι απόψεις και η εμπειρία σας θα συμβάλουν ουσιαστικά στην κατανόηση και βελτίωση των πρακτικών εσωτερικού ελέγχου. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι ανώνυμη και τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Όλες οι απαντήσεις θα τύχουν εμπιστευτικής διαχείρισης και θα παρουσιαστούν μόνο σε συγκεντρωτική μορφή.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου απαιτεί περίπου 5–10 λεπτά. Παρακαλούμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις με ειλικρίνεια, επιλέγοντας την απάντηση που εκφράζει καλύτερα τη γνώμη ή την εμπειρία σας.

Σας ευχαριστώ για τον χρόνο και τη συμβολή σας στην παρούσα έρευνα.

Με εκτίμηση

Άννα Μαρία Στεφάνου

Ενότητα Α: Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο:

- ☐ Άνδρας
- ☐ Γυναίκα
- ☐ Άλλο

2. Εκπαιδευτικό επίπεδο:

- ☐ Απόφοιτος ΑΕΙ
- ☐ Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου
- ☐ Κάτοχος διδακτορικού τίτλου

3. Επαγγελματική εμπειρία (σε έτη):

- 0–4
- 5–9
- 10–14
- 15–19
- 20+

4. Πόσο συχνά συμμετέχετε σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Ενότητα Β: Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου

B1. Ικανότητες και εμπειρία εσωτερικού ελεγκτή

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
1	Σε ποιο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση για τα καθήκοντά τους;					
2	Σε ποιο βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές διαθέτουν εμπειρία που τους επιτρέπει να εκτελούν σωστά τα καθήκοντά τους;					
3	Οι εσωτερικοί ελεγκτές συμμετέχουν σε σεμινάρια ή εκπαιδευτικά προγράμματα με δική τους πρωτοβουλία;					

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
4	Η εταιρεία ενισχύει τη διαρκή εκπαίδευση και ανάπτυξη των εσωτερικών ελεγκτών;					
5	Η εταιρεία απαιτεί από τους εσωτερικούς ελεγκτές να πιστοποιούν τις δεξιότητές τους;					
6	Οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν πρόσβαση σε εργαλεία και τεχνολογίες που διευκολύνουν τη δουλειά τους;					

B2. Λειτουργία εσωτερικού ελέγχου

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
7	Οι εσωτερικοί έλεγχοι γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια;					
8	Η εταιρεία εξασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι που πραγματοποιούν ελέγχους τηρούν επαγγελματικά πρότυπα δεοντολογίας;					
9	Οι έλεγχοι ανατίθενται σε υπαλλήλους με προσωπικές σχέσεις που μπορεί να προκαλέσουν σύγκρουση συμφερόντων;					
10	Οι εσωτερικοί ελεγκτές λειτουργούν με υψηλό επίπεδο ανεξαρτησίας;					
11	Ο εσωτερικός έλεγχος έχει επαρκή πρόσβαση σε πληροφορίες της εταιρείας;					
12	Οι εργαζόμενοι κατανοούν τη σημασία του εσωτερικού ελέγχου;					

B3. Επιτροπή ελέγχου

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
14	Η επιτροπή παρακολουθεί ενεργά τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;					
15	Η επιτροπή διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις για να εκτελεί σωστά τα καθήκοντά της;					
16	Η επιτροπή συναντάται τακτικά με τον επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου;					
17	Η επιτροπή αξιοποιεί τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για την επίλυση προβλημάτων;					
18	Η επιτροπή χρησιμοποιεί τις αναφορές του εσωτερικού ελέγχου για στρατηγική ανάπτυξη της εταιρείας;					

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
19	Η επιτροπή αξιοποιεί τις αναφορές για την πρόληψη ή αντιμετώπιση περιπτώσεων κακής διαχείρισης ή διαφθοράς;					

B4. Τμήμα εσωτερικού ελέγχου

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
20	Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου είναι επαρκώς στελεχωμένο σε σχέση με το μέγεθος της εταιρείας;					
21	Υπάρχουν αρκετοί πόροι για την υλοποίηση των ελέγχων;					
22	Οι έλεγχοι γίνονται από διαφορετικό ελεγκτή κάθε φορά;					
23	Υπάρχει περιοδική εναλλαγή προσωπικού στο τμήμα;					
24	Ακολουθούνται διεθνή πρότυπα ελέγχου;					
25	Το τμήμα λαμβάνει συμβουλές ειδικών όταν χρειάζεται;					
26	Το τμήμα εφαρμόζει καινοτόμες μεθόδους για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων;					

Ενότητα Γ: Αποτελεσματικότητα εσωτερικού ελέγχου

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
27	Υπάρχουν αδυναμίες στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου;					
28	Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου λειτουργεί αποτελεσματικά;					
29	Η ομάδα ελέγχου μπορεί να εντοπίσει αδυναμίες στο σύστημα ελέγχου;					
30	Η ομάδα ελέγχου μπορεί να προτείνει βελτιώσεις για την εταιρεία;					
31	Η εταιρεία λαμβάνει υπόψη τις προτάσεις των εργαζομένων;					
32	Ο εσωτερικός έλεγχος συνεισφέρει στη συνολική αποτελεσματικότητα της εταιρείας;					

A/A		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
33	Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στην αύξηση της αξίας της εταιρείας;					
34	Η εσωτερική διαδικασία ελέγχου βελτιώνει την εμπιστοσύνη των μετόχων και συνεργατών στην εταιρεία;					