



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΜΒΑ ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ
MANAGEMENT»

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Η αντίληψη των φοιτητών MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής αναφορικά με την έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης, αλλά και της επίδρασης αυτής στην οικονομική ζωή της επιχείρησης

Συγγραφέας: ΜΑΡΚΑΝΤΩΝΑΤΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΑΜ: 21052

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: ΑΣΩΝΙΤΟΥ ΣΟΦΙΑ

Αθήνα, Μάιος 2024



**UNIVERSITY OF WEST ATTICA
SCHOOL OF ADMINISTRATIVE,
ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS
ADMINISTRATION POSTGRADUATE
PROGRAM « MBA »**

Diploma Thesis

**The perception of the MBA students of the University of West Attica
regarding the concept of Corporate Governance, but also its effect on
the economic life of the company**

MARKANTONATOS GEORGIOS

RN: 21052

Supervisor: Asonitou Sofia

Athens, May 2024



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«MBA ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ MANAGEMENT»

Η αντίληψη των φοιτητών MBA του Πανεπιστήμιου Δυτικής Αττικής αναφορικά με την έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης, αλλά και της επίδρασης αυτής στην οικονομική ζωή της επιχείρησης

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του Εισηγητή

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:

A/A	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1.	ΣΟΦΙΑ ΑΣΩΝΙΤΟΥ	ΑΝΑΠΛ. ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ	
2.	ΕΛΕΝΗ ΤΟΥΡΝΑ	ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ	
3.	ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ ΓΚΙΚΑΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Μαρκαντωνάτος Γεώργιος του Γερασίμου, με Α.Μ. 21052, φοιτητής του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «MBA με κατεύθυνση Management» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι: «Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

**Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.*

Ο Δηλών



***Ονοματεπώνυμο / Ιδιότητα**

Ψηφιακή Υπογραφή Επιβλέποντα

(Υπογραφή)

Πρόλογος

Με την περάτωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας ολοκληρώνεται η φοίτησή μου στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών «MBA με κατεύθυνση MANAGEMENT» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του ΠΑΔΑ.

Στο συναρπαστικό αυτό ταξίδι γνώσεων θα ήθελα να ευχαριστήσω τους καθηγητές μου, οι οποίοι με βοήθησαν στο να αναπτύξω τις γνώσεις μου και να εξελίξω τις δυνατότητές μου.

Ιδιαίτερως θα ήθελα να ευχαριστήσω:

την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κα Σοφία Ασωνίτου, για την καθοδήγηση, υποστήριξη και εμπιστοσύνη που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της συνεργασίας μας,

την οικογένειά μου, που ήταν δίπλα μου σε κάθε δυσκολία όλα αυτά τα χρόνια και

τους αξιότιμους συμφοιτητές μου, η συμβολή των οποίων ήταν καθοριστική για τη διεξαγωγή της έρευνας.

Μάιος 2024

Μαρκαντωνάτος Γεώργιος

Περίληψη

Οι κανόνες και οι αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης διαδραματίζουν έναν σπουδαίο ρόλο στην διασφάλιση ενός επιτυχούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου, καθώς συμβάλλουν αποτελεσματικά στην πιστή συμμόρφωση των εταιρειών με την ισχύουσα νομοθεσία, στην ουσιαστική διαχείριση των κινδύνων, στην πρόληψη και αποτροπή οικονομικών εγκλημάτων, αλλά και στη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών καταστάσεων με σκοπό τη διατήρηση υψηλού επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης και την εν γένει επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Οι έννοιες του εσωτερικού ελέγχου και της Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι αλληλοεξαρτώμενες. Η διαρκής επιτυχία της επιχείρησης εξασφαλίζεται τόσο με τον εσωτερικό έλεγχο, όσο και με την εταιρική διακυβέρνηση, αφού ο συνδυασμός αμφότερων οδηγεί στην ορθολογική διαχείριση των κινδύνων, την καταπολέμηση της απάτης καθώς και την προώθηση μιας διαφανούς και αξιόπιστης χρηματοοικονομικής πληροφόρησης. Οι χρηματοοικονομικές καταστάσεις μιας επιχείρησης αποτελούν σημαντική πηγή πληροφόρησης για τους επενδυτές και τους μετόχους, επομένως πρέπει να αντανακλούν ακριβή και αξιόπιστα στοιχεία ώστε οι ίδιοι να αισθάνονται ασφάλεια για τις επενδύσεις τους. Κρίνεται λοιπόν απαραίτητο, η διοίκηση να ακολουθεί ένα σύνολο κανόνων που θα οδηγήσουν στη βιωσιμότητα της επιχείρησης. Συνεπώς, οι σπουδαστές της επιστήμης της Διοίκησης των επιχειρήσεων θα πρέπει να λάβουν ως μελλοντικοί μάνατζερ, στα πλαίσια των σπουδών τους, όλη την απαραίτητη γνώση που σχετίζεται με την εταιρική διακυβέρνηση, αλλά και με τις πολιτιστικές αξίες για την ηθική απόδοση των εταιρειών τους.

Περιεχόμενα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	9
1. Εισαγωγή	9
1.1. Σκοπός της παρούσας έρευνας – Ερευνητικά ερωτήματα	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	10
2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	10
2.1. Η έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης	10
2.2. Εκπαίδευση και Εταιρική Διακυβέρνηση	12
2.2.1. Η εκπαίδευση στη Διοίκηση Επιχειρήσεων	12
2.2.2. Η συμβολή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στο έργο των μάνατζερ	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	23
3. Θεωρητικό υπόβαθρο	23
3.1. Θεωρίες Εταιρικής Διακυβέρνησης	23
3.2. Εταιρική Διακυβέρνηση και Δ.Σ.	25
3.2.1. Διοικητικό συμβούλιο	26
3.3. Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης	28
3.4. Η εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα	30
3.4.1. Θεσμικό Πλαίσιο	30
3.5. Διαχείριση Επιχειρηματικών Κινδύνων	34
3.6. Εσωτερικός Έλεγχος	35
3.6.1. Συστήματα εσωτερικού ελέγχου – Θεωρητικό υπόβαθρο	36
3.6.2. Η σπουδαιότητα των ΣΕΕ	39
3.6.3. Απάτη και ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή	39
3.7. Η σχέση Εταιρικής Διακυβέρνησης και Εσωτερικού Ελέγχου – Η περίπτωση των εισηγμένων στο ΧΑΑ εταιρειών	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	42
4. Μεθοδολογία Έρευνας	42
4.1. Έρευνα	42
4.2. Ο ρόλος του ερευνητή	43
4.3. Σκοποί της έρευνας	43
4.4. Η χρονική διάσταση της έρευνας	44
4.5. Δειγματοληπτική έρευνα	44

4.5.1.	Τεχνικές δειγματοληψίας.....	45
4.5.2.	Εφαρμογές της δειγματοληψίας.....	47
4.6.	Εκπόνηση ερωτηματολογίου	48
4.6.1.	Τύπος και στάδια ερωτηματολογίου	49
4.7.	Μέγεθος του δείγματος	50
4.8.	Ανάλυση δεδομένων.....	50
4.8.1.	Ανάλυση ποσοτικών δεδομένων.....	50
4.9.	Ζητήματα Δεοντολογίας.....	51
4.10.	Ερευνητική μεθοδολογία στην παρούσα μελέτη	52
4.10.1.	Ερευνητική Μέθοδος	52
4.10.2.	Ερευνητικό Υλικό – Εργαλεία	54
4.10.3.	Πηγή ερωτηματολογίου	54
4.10.4.	Εργαλεία Στατιστικής Ανάλυσης – Εγκυρότητα και Αξιοπιστία	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	56
5.	Ευρήματα	56
5.1	Αναλύσεις SPSS	82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	91
6.	Συμπεράσματα	91
6.1	Γενικά Συμπεράσματα.....	91
6.2	Απάντηση ερευνητικών ερωτημάτων και συζήτηση αποτελεσμάτων	93
6.3	Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα και πρακτική	96
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	99
7.	Βιβλιογραφία.....	99
7.1	Παράρτημα.....	105

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1. Εισαγωγή

1.1. Σκοπός της παρούσας έρευνας – Ερευνητικά ερωτήματα

Η εταιρική διακυβέρνηση είναι μια κρίσιμη πτυχή της επιτυχίας οποιουδήποτε οργανισμού. Περιλαμβάνει ένα σύνολο κανόνων, διαδικασιών και αρχών που διασφαλίζουν τη λογοδοσία, τη διαφάνεια και τη δικαιοσύνη των λειτουργιών ενός οργανισμού. Ένας από τους βασικούς τομείς όπου η εταιρική διακυβέρνηση διαδραματίζει κομβικό ρόλο είναι τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου των χρηματιστηριακών εταιρειών. Η εφαρμογή αποτελεσματικών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης στα συστήματα εσωτερικού ελέγχου τέτοιων εταιρειών μπορεί να βοηθήσει στην πρόληψη της απάτης, της διαφθοράς και άλλων ανήθικων πρακτικών που μπορούν να υπονομεύσουν την ακεραιότητα του χρηματιστηρίου. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα της Διοίκησης Επιχειρήσεων αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις, ειδικά μετά τα βαριά σκάνδαλα που έχουν απασχολήσει τους μηχανισμούς εταιρικής διακυβέρνησης. Έτσι λοιπόν, είναι εξαιρετικά σημαντικό για τις σχολές MBA, από τις οποίες προέρχονται τα στελέχη των σύγχρονων επιχειρήσεων, να εξασφαλίζουν και να παρέχουν στους φοιτητές τις απαραίτητες ικανότητες που θα τους επιτρέψουν να αναπτύξουν μια κουλτούρα εταιρικής διακυβέρνησης στους επιχειρηματικούς οργανισμούς. **Σκοπός** της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να εντοπίσει την αντίληψη των φοιτητών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής αναφορικά με την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης, αλλά και την επίδρασή της στην οικονομική ζωή της επιχείρησης. Προς επίτευξη του σκοπού μας θα χρειαστεί να θέσουμε δύο βασικούς **στόχους**, οι οποίοι θα μας παρέχουν τις πληροφορίες που χρειαζόμαστε. Μέσα από τη μεθοδολογία έρευνας και τη διανομή ερωτηματολογίων θα λάβουμε πληροφορίες αναφορικά με την αντίληψη που έχουν αποκτήσει οι φοιτητές του MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, για την επίδραση της διακυβέρνησης των εταιρειών στην οικονομική ζωή αυτών, αλλά και για αυτή καθαυτή την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης. Τα **ερευνητικά ερωτήματα** επομένως που θέτει η έρευνα σχετίζονται με:

Q1: την αντίληψη των φοιτητών του MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής αναφορικά με την επίδραση της εταιρικής διακυβέρνησης στην οικονομική ζωή της επιχείρησης και,

Q2: την αντίληψη των φοιτητών MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής αναφορικά με την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1. Η έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Η Εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί έναν όρο ο οποίος τις τελευταίες δεκαετίες συναντάται αρκετά συχνά ακόμη και σε λογοτεχνικά κείμενα. Ο Sir Adrian Cadbury την χαρακτηρίζει ως τον τρόπο με τον οποίο οι οργανισμοί διευθύνονται και ελέγχονται. Στόχος ενός οργανισμού είναι να φθάσει σε εκείνο το επίπεδο απόδοσης για το οποίο και δημιουργήθηκε. Παράλληλα όμως, ένας οργανισμός πρέπει να δραστηριοποιείται κάτω από ένα ευρύ πλέγμα προτύπων, κανονισμών, πολιτικών και προσδοκιών για την ακριβή αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της, γεγονός το οποίο είναι αρκετά δύσκολο στην πράξη. Το σύνολο των πολιτικών και κανονισμών που θέτει η Εταιρική Διακυβέρνηση χρησιμοποιούνται για την καθιέρωση ισορροπίας μεταξύ συμμόρφωσης και απόδοσης, τη διασφάλιση της ακεραιότητας, της διαφάνειας και της υπευθυνότητας. Οι κανονισμοί υποστηρίζονται από δομές που προωθούν αυτά τα ιδανικά, ενώ η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου αποτελεί τον πιο σημαντικό παράγοντα. Ο εσωτερικός έλεγχος έχει μια επιπλέον συμβολή, την εκπαίδευση της διοίκησης στο να βρει διαθέσιμες λύσεις για να συμβάλει με τη σειρά της στη βελτίωση των διαθέσιμων εργαλείων εταιρικής διακυβέρνησης. Ο εσωτερικός ελεγκτής, ο οποίος έχει καλή αντίληψη των εν λόγω κανονισμών, είναι ο καταλληλότερος για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας και της επιτυχίας κάθε οργανισμού (Spencer Pickett K.H., 2003).

Μέσα από τη βιβλιογραφία διακρίνεται η έννοια και ο σκοπός της Εταιρικής Διακυβέρνησης και πως αυτή συμβάλλει στη διαχείριση των επιχειρηματικών κινδύνων και στον εσωτερικό έλεγχο, καθώς και η σπουδαιότητα στην μεταξύ τους σχέση, η οποία θα οδηγήσει στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την επιχείρηση και την επίτευξη των στόχων της (Δασμάνογλου Α. & Κουνάδης Γ., 2021)

Η εταιρική διακυβέρνηση είναι ένα σύνολο κανόνων και αρχών για τη διαφύλαξη των εννόμων συμφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών (Κουτούπης, 2009) και αποτελεί την αλληλεπίδραση ανάμεσα στη διοίκηση της εταιρείας, το Δ.Σ. και τα

ενδιαφερόμενα μέρη, προσδιορίζοντας τα μέσα για την επίτευξη των στόχων της και την παρακολούθηση της απόδοσης.

Ο ίδιος όρισε την εταιρική διακυβέρνηση ως το σύστημα κανόνων και πρακτικών μέσω των οποίων κατευθύνεται και ελέγχεται μια εταιρεία. Μέσω αυτής επιτυγχάνεται η εξισορρόπηση των συμφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών μιας εταιρείας, όπως οι μέτοχοι, η διοίκηση, οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι χρηματοδότες, η κυβέρνηση και το κοινωνικό σύνολο. Η αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση διασφαλίζει ότι μια επιχείρηση δρα με τρόπο ηθικό και διαφανή προωθώντας τη λογοδοσία και την υπεύθυνη λήψη αποφάσεων (Κουτούπης, 2019).

Ο Cohen (2010) αναφέρει τον εσωτερικό έλεγχο ως αναπόσπαστο κομμάτι της εταιρικής διακυβέρνησης την οποία όρισε ως «το σύνολο των εποπτικών δραστηριοτήτων που αναλαμβάνει το Δ.Σ. και η Ελεγκτική Επιτροπή για τη διασφάλιση της ακεραιότητας της διαδικασίας των χρηματοοικονομικών αναφορών» (Cohen and Hanno, 2000), τονίζοντας έτσι τη σπουδαιότητα της σχέσης μεταξύ της εταιρικής διακυβέρνησης και του εσωτερικού ελέγχου για την επιτυχία ενός οργανισμού. Η αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση διασφαλίζει ότι η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου είναι ανεξάρτητη και αντικειμενική και ότι διαθέτει τους απαραίτητους πόρους για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων της. Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου εγγυάται στο Δ.Σ. και στα ανώτερα στελέχη ότι οι διαδικασίες διακυβέρνησης του οργανισμού είναι αποτελεσματικές και ότι οι κίνδυνοι διαχειρίζονται κατάλληλα (Cohen, 2010).

Ο συγγραφέας σημείωσε επίσης ότι η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου μπορεί να διαδραματίσει βασικό ρόλο στη βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης. Παρέχοντας ανεξάρτητες και αντικειμενικές αξιολογήσεις της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διακυβέρνησης, ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να εντοπίσει τομείς προς βελτίωση και να βοηθήσει τον οργανισμό να εφαρμόσει βέλτιστες πρακτικές.

Κατά τους Eulerich et al (2015) η συμμόρφωση των εσωτερικών ελεγκτών με τα επαγγελματικά πρότυπα και τον κώδικα δεοντολογίας ενισχύει την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Το Δ.Σ. αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την Εταιρική Διακυβέρνηση από τις ρυθμιστικές αρχές και τις διακυβερνητικές επιτροπές παγκοσμίως, ενώ σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου στην ελληνική έννομη τάξη με το Ν. 4706/2020 ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν στην Εταιρική Διακυβέρνηση των Α.Ε. Ειδικότερα, ρυθμίζονται οι αρμοδιότητες του Δ.Σ., η διαφάνεια των διαδικασιών μέσω των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και η επιβολή κυρώσεων σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης της Διοίκησης με την ισχύουσα νομοθεσία

(Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης). Επίσης, αρκετά στοιχεία θα αντλήσουμε από το νέο πλαίσιο της επιτροπής COSO, το οποίο βασίζεται στα Διεθνή Πρότυπα Εσωτερικού Ελέγχου. Οι κανόνες που θέτει η Εταιρική Διακυβέρνηση δίνουν τη δυνατότητα σε αποτελεσματικότερη συνεργασία μεταξύ εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου για τη διασφάλιση αποτελεσματικότερης ποιότητας ελέγχου και λογιστικής πληροφόρησης. Τέλος, θα δούμε πως ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί ένα σπουδαίο εργαλείο στα χέρια της διοίκησης για να εντοπιστούν και να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά οι επιχειρηματικοί κίνδυνοι (Radu Florea, Ramona Florea, 2013).

2.2. Εκπαίδευση και Εταιρική Διακυβέρνηση

2.2.1. Η εκπαίδευση στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

Η εκπαίδευση αποτελεί έναν σπουδαίο παράγοντα για την εξέλιξη και συνεχή βελτίωση του ατόμου. Στο σύγχρονο περιβάλλον των επιχειρήσεων οι ολοένα και αυξανόμενες απαιτήσεις της αγοράς προϋποθέτουν την ύπαρξη καταρτισμένων μάντζερ που θα συμβάλλουν στη βιωσιμότητα και την αποδοτικότητα του οργανισμού, και θα του παρέχουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Οι σπουδές στη Διοίκηση Επιχειρήσεων αποτελούν ένα προσόν το οποίο γίνεται ευρέως αποδεκτό, ενώ αποτελεί τη βάση για την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων από τον απόφοιτο, παρέχοντάς του τις απαραίτητες επιστημονικές δεξιότητες που χρειάζεται για να αποκτήσει διευθυντικούς ρόλους και γρήγορη επαγγελματική εξέλιξη. Οι λόγοι που επιλέγει κάποιος τις εν λόγω σπουδές ποικίλουν, παρ'όλα αυτά σύμφωνα με τον Carnall (1992) βασικά κίνητρα επιλογής αυτών των σπουδών αποτελούν, μεταξύ άλλων, οι υψηλές αποδοχές, η ανέλιξη σε ανώτερα κλιμάκια διοίκησης, καθώς και οι εξειδικευμένες γνώσεις και ικανότητες που παρέχονται από τη διδασκαλία.

Πρέπει να αναρωτηθούμε λοιπόν, πώς ένας τίτλος σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων μπορεί να δώσει αξία στον φοιτητή; Ο Bandura ο οποίος ανέπτυξε τη θεωρία της κοινωνικής μάθησης (1977), τόνισε πως η μάθηση προέρχεται από την επιρροή του περιβάλλοντος, αλλά και από την έμφυτη ικανότητα του ατόμου να μιμείται τους άλλους. Έρευνα των Brown et al (2005) έδειξε πως η κοινωνική μάθηση μπορεί να συνδεθεί με την ικανότητα του ατόμου να ηγηθεί σε έναν οργανισμό, αφού έχει την ικανότητα να δημιουργήσει ένα κλίμα ηθικής, όπου μέσα από έναν κώδικα συμπεριφοράς θα επηρεάσει τους οπαδούς του να το ακολουθήσουν στη λήψη αποφάσεων. Επίσης, μελέτη που διεξήχθη στο πανεπιστήμιο του Χιούστον το 2002, η οποία βασίστηκε στη θεωρία του Bandura (1986) για την αυτοαποτελεσματικότητα, έδειξε πως όσο περισσότερες ηγετικές εμπειρίες συναντά ένα άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του, τόσο υψηλότερη θα είναι και η ηγετική του αυτοαποτελεσματικότητα. Το 1994 οι Locke & Latham υποστήριξαν πως μέσω της στοχοθεσίας το άτομο μπορεί να αυξήσει την αυτοαποτελεσματικότητά του καθώς, οι στόχοι που θέτει το άτομο συνειδητά

αποτελούν κινητήρια δύναμη για την επίτευξή τους. Η κατανόηση της έννοιας της Διοικητικής Επιστήμης αλλά και ο ρόλος του μάνατζερ θα μας βοηθήσουν να προσεγγίσουμε καλύτερα τη σπουδαιότητα των σπουδών στη Διοίκηση των Επιχειρήσεων και τη συμβολή τους στην εταιρική επιτυχία.

Η Διοικητική επιστήμη αποτελεί ένα ακαδημαϊκό κλάδο που ασχολείται με τη μελέτη και τη διερεύνηση του διοικητικού φαινομένου, δηλαδή την οργανωτική δομή και αποτελεσματικότητα της διοίκησης. Αφορά στη συντονισμένη προσπάθεια των ανθρωπίνων πόρων για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου. Οι σπουδές στη διοίκηση επιχειρήσεων παρέχουν στους σπουδαστές τα κατάλληλα εφόδια ώστε να δραστηριοποιηθούν και να εξελιχθούν σε έναν οργανισμό, να μάθουν να διοικούν και να διοικούνται και να κατανοήσουν τον τρόπο λειτουργίας του χώρου εργασίας τους. Συνεπώς παρατηρούμε ότι η άσκηση του μάνατζμεντ επηρεάζεται από διάφορες επιστήμες που οι φοιτητές καλούνται να μελετήσουν στα πλαίσια των σπουδών τους, όπως η ανθρωπολογία, τα οικονομικά, η φιλοσοφία, η ψυχολογία, οι πολιτικές και νομικές επιστήμες και η κοινωνιολογία (Robbins et al, 2002).

Δεδομένης της ευμετάβλητης διοικητικής πραγματικότητας και της ανάγκης προσαρμογής της διοικητικής επιστήμης στις απαιτήσεις του σύγχρονου μάνατζμεντ, τα στελέχη πρέπει να συγκεντρώνουν ορισμένες δεξιότητες που θα τα βοηθήσουν στο απαιτητικό έργο που έχουν να αντιμετωπίσουν. Πολλές από τις δεξιότητες αυτές παρέχονται κατά τη φοίτηση και τη διαρκή επιμόρφωση του μάνατζερ, αρκετές όμως είναι και έμφυτες. Για τη λήψη ορθών αποφάσεων και την αντιμετώπιση απαιτητικών καταστάσεων χρειάζονται νοητικές ικανότητες. Όμως τα ίδια τα στελέχη καλούνται να συμμετάσχουν σε ομάδες και να και να διεκπεραιώνουν εργασίες μαζί με άλλα άτομα, μέσα σε κλίμα συνεργασίας και συναδελφικότητας, να εμπνέουν και να παρακινούν τους άλλους, επομένως πρέπει να διαθέτουν και διαπροσωπικές ικανότητες. Επίσης, πολλά ζητήματα απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία όπου μάνατζερ πρώτης και μεσαίας βαθμίδας είναι απαραίτητο να κατέχουν, όπως γνώσεις πληροφοριακών συστημάτων, χρηματοοικονομικές, μάρκετινγκ κλπ, ενώ οι μάνατζερ κορυφής οφείλουν να γνωρίζουν τον επιστημονικό κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται, πρέπει εν ολίγοις να έχουν τις κατάλληλες τεχνικές δεξιότητες. Τέλος, οι πολιτικές δεξιότητες κρίνονται απαραίτητες για την επιβίωση των στελεχών στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον, οι οποίες θα συμβάλλουν μέσω των κατάλληλων διασυνδέσεων στο να αποκτήσει ο οργανισμός μια θέση ισχύος στην αγορά και να αναπτυχθεί (Robbins et al, 2002).

Αρκούν όμως όλα τα παραπάνω για την ακαδημαϊκή ολοκλήρωση ενός μάνατζερ; Η διαρκής ανταγωνιστικότητα και επιτυχία προϋποθέτει τη συνεχή βελτίωση και

ανανέωση των στελεχών, τον εφοδιασμό τους με καινοτόμες ιδέες και τη δυνατότητα προσαρμογής τους στα ραγδαίως μεταβαλλόμενα επιχειρηματικά περιβάλλοντα. Για τον σκοπό αυτό, τα τελευταία έτη έχουν αναπτυχθεί ορισμένες έννοιες, μέθοδοι και πρακτικές τις οποίες διδάσκονται στα πλαίσια των σπουδών τους οι φοιτητές των σχολών Μάνατζμεντ. Μεταξύ αυτών διακρίνουμε την οργανωσιακή μάθηση, τη διοίκηση αλλαγών και τη διοίκηση καινοτομίας (Μπουραντάς, 2005).

Η οργανωσιακή μάθηση αποτελεί μία έννοια που διδάσκεται παγκοσμίως στις σχολές Διοίκησης των Επιχειρήσεων και στοχεύει στη βελτίωση του τρόπου διδασκαλίας, στην αναβάθμιση των προγραμμάτων σπουδών και στη συνολική απόδοση του εκπαιδευτικού ιδρύματος. Οι αρχές της οργανωσιακής μάθησης μπορούν να εφαρμοστούν από τα Πανεπιστήμια με διάφορους τρόπους. Για παράδειγμα, η συμμετοχή των φοιτητών σε προσομοιώσεις επιχειρηματικών σεναρίων, οι μελέτες περίπτωσης και η επίλυση προβλημάτων συμβάλλουν στην καλλιέργεια κριτικής σκέψης, ομαδικής συνεργασίας και διαμόρφωσης κατάλληλης εταιρικής κουλτούρας. Από την πλευρά των διδασκόντων, τα συστήματα που αναπτύσσουν για ανταλλαγή σχολίων, ανταλλαγή γνώσεων και συνεχή αξιολόγηση των φοιτητών, τους παρέχουν τις απαραίτητες πληροφορίες ότι οι οργανωτικές διαδικασίες μάθησης ενσωματώνονται στην κουλτούρα της εκπαιδευτικής δομής. Παρατηρούμε λοιπόν ότι η υιοθέτηση της οργανωσιακής μάθησης από τις σχολές Διοίκησης Επιχειρήσεων μπορεί να καλλιεργήσει μια κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης και δημιουργίας γνώσης, ωφελώντας μαθητές, καθηγητές, αλλά και τους ενδιαφερόμενους φορείς (Senge P.M., 2006).

Με τον όρο οργανωσιακή αλλαγή εννοούμε την μετατροπή μιας υφιστάμενης κατάστασης σε μια νέα, δηλαδή το μετασχηματισμό των στρατηγικών, των δομών, των συστημάτων, των διαδικασιών, των πολιτικών, της κουλτούρας κλπ, μέσα σε έναν οργανισμό. Η διοίκηση των αλλαγών εξαρτάται από τα ίδια τα στελέχη και από το πως αυτά μπορούν να αντιλαμβάνονται και να ακολουθούν τις κατάλληλες διαδικασίες για το σχεδιασμό και την υλοποίηση των αλλαγών. (Μπουραντάς, 2005) Προάγοντας μια κουλτούρα ευελιξίας, ανθεκτικότητας και καινοτομίας, οι σχολές Διοίκησης των Επιχειρήσεων διδάσκουν τη μεθοδολογία που μπορούν να ακολουθήσουν τα μελλοντικά στελέχη για μια αποτελεσματική διοίκηση των αλλαγών, καθώς και ένα σύνολο επικοινωνιακών τεχνικών και μεθόδων, ώστε να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν επιτυχώς τις αντιστάσεις στις αλλαγές, να παρακολουθούν συνεχώς το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον ώστε να είναι σε θέση να ηγηθούν των αλλαγών και να δημιουργήσουν το κατάλληλο κλίμα στα πλαίσια της οργάνωσης (Kotter J.P., 2012).

Με τη διοίκηση των αλλαγών στενά συνδεδεμένη είναι και η έννοια της διοίκησης της καινοτομίας. Η διοίκηση της καινοτομίας περιλαμβάνει τη συστηματική

διαδικασία με την οποία προωθούνται και αναπτύσσονται καινοτόμες ιδέες για τη δημιουργία αξίας και την επίτευξη των οργανωσιακών στόχων. Τα τμήματα Μάνατζμεντ των Πανεπιστημίων εφαρμόζουν προγράμματα διοίκησης καινοτομίας μέσω μετρήσεων για την υποστήριξη και την επιβράβευση καινοτόμων προσπαθειών, τη δημιουργία κινήτρων για τους φοιτητές, καθώς και μέσω της συνεχούς μάθησης, του πειραματισμού και της καλλιέργειας μιας νοοτροπίας ανθεκτικότητας και ευκινησίας που τους επιτρέπει να ενισχύουν τη δημιουργικότητα, την επιχειρηματικότητα και τη θεσμική ανταγωνιστικότητα. Ενστερνίζοντας την καινοτομία ως θεμελιώδη αξία, οι σχολές Μάνατζμεντ μπορούν να τοποθετηθούν ως κόμβοι δημιουργικότητας και αριστείας που συμβάλλουν στην κοινωνική πρόοδο και την οικονομική ανάπτυξη. Η αξιοποίηση των αρχών και των πρακτικών της διοίκησης της καινοτομίας μπορεί να ενδυναμώσει τις σχολές να εμπνεύσουν την καινοτομία, να καλλιεργήσουν ταλέντο οδηγώντας σε θετικές αλλαγές στον εκπαιδευτικό τομέα (Chesbrough H.,2023).

Η εκπαίδευση στη Διοίκηση Επιχειρήσεων συνδέεται επίσης αρκετά με τη χρήση νέων τεχνολογιών. Πέρα από τη συνεισφορά που παρέχουν τα Πανεπιστημιακά ιδρύματα με τη διεξαγωγή ερευνών, αναπτύσσονται και αρκετά προγράμματα που διευκολύνουν στην ανάπτυξη νέων επιχειρηματικών ιδεών και τεχνολογιών, όπως είναι οι θερμοκοιτίδες «Incubators». Ο ρόλος των προγραμμάτων αυτών είναι να ενημερώνουν τους δυνητικούς επιχειρηματίες σχετικά με το πως θα στήσουν τη δική τους επιχείρηση προωθώντας ένα δίκτυο συνεργασίας για επαγγελματίες. Στα πλαίσια των θερμοκοιτίδων προσκαλούνται angel investors ή ακόμη δημιουργούνται και παρουσιάζονται projects με ενημερωτικό περιεχόμενο, ενώ είναι δυνατό να παρέχεται χρηματοδότηση και να πραγματοποιούνται διαγωνισμοί για καινοτόμες επιχειρήσεις σε συνεργασία με Πανεπιστημιακά τμήματα. Επομένως, με την άμεση εμπλοκή της εκπαίδευσης σε θέματα διαχείρισης προγραμμάτων Θερμοκοιτίδας διευκολύνεται η διαδικασία σύνδεσης των σύγχρονων εκπαιδευτικών τεχνολογιών με τον επιχειρηματικό κλάδο και, κατ' επέκταση, τη μεταφορά νέων ιδεών στην αγορά, με αποτέλεσμα να υποστηρίζονται οι νέοι επιχειρηματίες, αφού τους παρέχεται πρόσβαση τόσο σε θέματα ενημέρωσης, όσο και σε χρηματοοικονομικά εργαλεία και εξοπλισμό. Χαρακτηριστικό παράδειγμα για τα αποτελέσματα εφαρμογής των εν λόγω προγραμμάτων αποτελούν τα Κέντρα Ανάπτυξης Μικρών Επιχειρήσεων (SBDC) στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, τα οποία συχνά συστεγάζονται με εκπαιδευτικά ιδρύματα και χρησιμοποιούν το εν λόγω περιβάλλον για να παρέχουν την απαραίτητη στήριξη στους υποψήφιους ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων. Έρευνες δείχνουν ότι οι οργανισμοί που λαμβάνουν υπηρεσίες SBDC αναπτύσσονται πιο γρήγορα και έχουν χαμηλότερα ποσοστά αποτυχίας, προβάλλοντας ξεκάθαρα τον αντίκτυπο που έχει ο τομέας αυτός της εκπαιδευτικής διαδικασίας στην ευημερία των οργανισμών (Renu Rana, 2012).

Στην εφαρμογή των νέων τεχνολογιών δεν θα μπορούσαμε σαφώς να παραλείψουμε την τεχνητή νοημοσύνη (AI), η οποία αναπτύσσεται με ταχύτατους ρυθμούς τα τελευταία έτη σε κάθε τομέα της ζωής μας, συμπεριλαμβανομένης και της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Το AI χρησιμοποιείται πλέον και στις σπουδές της Διοίκησης των Επιχειρήσεων για τη βελτίωση της μαθησιακής διαδικασίας και των αποδόσεων των φοιτητών, αλλά και την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων. Με τη χρήση των κατάλληλων εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα στοχεύουν στη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητάς τους ώστε να παρέχουν ποιοτική εκπαίδευση στους φοιτητές. Αποτελεσματικές πρακτικές που εφαρμόζουν πλέον τα Πανεπιστήμια, αφορούν στην ανάπτυξη των προγραμμάτων σπουδών, στην κατάρτιση των εκπαιδευτικών, στην αξιολόγηση των μαθητών και στην ορθολογική διαχείριση και αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων των εκπαιδευόμενων, που να βελτιώσουν την απόδοση των εκπαιδευτικών και να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική χρήση των πόρων εντός των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Συμπερασματικά, παρατηρούμε ότι η εφαρμογή του AI μπορεί να φέρει επανάσταση στον τομέα της εκπαιδευτικής διαδικασίας των μελλοντικών στελεχών. Τα εργαλεία που παρέχει η τεχνητή νοημοσύνη μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να εξατομικεύσουν τη μαθησιακή εμπειρία, να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των μαθητών και να παρέχουν ανατροφοδότηση σε πραγματικό χρόνο. Όμως, είναι σημαντικό να προσεγγίζουμε τη συγκεκριμένη τεχνολογία με προσοχή και με επίγνωση των πιθανών κινδύνων που μπορούν να προκύψουν από την εφαρμογή της (Chiawa Igboke, 2023)

Σύμφωνα με τις καθηγήτριες Ασωνίτου και Τουρνά (2006), η ανάγκη αναδιοργάνωσης της εκπαίδευσης των φοιτητών λογιστικής στα Πανεπιστήμια της Χώρας μας ξεκίνησε μέσω της έρευνας στο διεθνές εκπαιδευτικό περιβάλλον. Στην ελληνική πραγματικότητα, η πανεπιστημιακή εκπαίδευση επικεντρώνεται κυρίως στην παραδοσιακή διδασκαλία, η οποία βασίζεται στο μεγαλύτερο μέρος της στη θεωρητική προσέγγιση των διδασκομένων μαθημάτων. Ωστόσο, η συμβολή της πρακτικής άσκησης είναι αρκετά σημαντική, καθώς μέσω αυτής, οι φοιτητές αναπτύσσουν δεξιότητες, αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και εφαρμόζουν όσα διδάχθηκαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους σε πραγματικές καταστάσεις (Asonitou S., 2015).

Ακόμη, σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε αναφορικά με την ενσωμάτωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων στις σπουδές της ελληνικής λογιστικής εκπαίδευσης, παρατηρήθηκε χάσμα προσδοκιών – απόδοσης μεταξύ της αγοράς εργασίας και των αποφοίτων των τμημάτων μάνατζμεντ και λογιστικής. Διαπιστώθηκε ότι οι απόφοιτοι περατώνοντας τις ακαδημαϊκές τους υποχρεώσεις

δεν έφτασαν στο επιθυμητό επίπεδο επαγγελματικών δεξιοτήτων προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της αγοράς (Asonitou S., Hassall T., 2019).

Ως εκ τούτου, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι καθηγητές, οφείλουν να επανεξετάσουν τις εφαρμοζόμενες στάσεις και πρακτικές, αξιοποιώντας τα υφιστάμενα τεχνολογικά μέσα και εργαλεία που προσφέρονται, καθώς και τα μέσα επικοινωνίας και κοινωνικής δικτύωσης, προκειμένου να βελτιώσουν την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης στα μελλοντικά στελέχη των επιχειρήσεων και των οργανισμών (Asonitou S., 2015).

Τα τελευταία έτη στην Ελλάδα, οι ακαδημαϊκές μεταρρυθμίσεις πραγματοποιούνται στο πλαίσιο πιέσεων που ασκούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (εφαρμογή οδηγιών, πολιτικές πιέσεις κ.α.) και όχι μέσω της έρευνας και της επικοινωνίας. Τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα θα πρέπει να εστιάσουν περισσότερο στη συνεργασία με εξωτερικούς φορείς (επαγγελματίες, εργοδότες, αγορά εργασίας) με σκοπό να δοθούν περισσότερες ευκαιρίες στην εκπαίδευση και στη δια βίου μάθηση των φοιτητών μάνατζμεντ. Συνεπώς, η αναβάθμιση του εκπαιδευτικού μας συστήματος θα επιτευχθεί όταν ξεπεραστεί η επιφανειακή συμμόρφωση με τις υπερεθνικές πολιτικές και η ορθολογική αξιοποίηση των διαθέσιμων μέσων και δυνατοτήτων με γνώμονα την ενίσχυση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των αποφοίτων (Asonitou S., 2022)

2.2.2. Η συμβολή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στο έργο των μάνατζερ

Η εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί έναν κλάδο που έχει εισαχθεί στα εκπαιδευτικά προγράμματα των πανεπιστημίων και ιδιαίτερα των MBA τα τελευταία χρόνια, καθώς η διαφθορά και τα οικονομικά σκάνδαλα που χαρακτηρίζουν τον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο απαιτούν επαγγελματίες μάνατζερ οι οποίοι θα είναι εκπαιδευμένοι σε όλα τα θέματα που απαρτίζουν την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης (οικονομικά, νομικά, στρατηγικά). Όσοι επίσης αναλαμβάνουν να διδάξουν τον συγκεκριμένο κλάδο θα πρέπει να προσαρμόζουν τις θεματικές ενότητες του μαθήματος στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις και τους μεταβαλλόμενους κανονισμούς, ώστε να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις διδακτικές προκλήσεις (Khemakhem H. et al 2021).

Επομένως εύλογα γεννάται το ερώτημα πως τα διάφορα προγράμματα MBA θα παρέχουν στους φοιτητές τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες για την κατανόηση της έννοιας και μετέπειτα εφαρμογής της στο εταιρικό περιβάλλον. Οι Khemakhem et al (2021) κατόπιν έρευνας που πραγματοποίησαν κατά της διδασκαλίας τους σε τάξη MBA, κατέληξαν στα εξής συμπεράσματα σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους τα μεταπτυχιακά προγράμματα μάνατζμεντ θα εφαρμόσουν ώστε να μεταδώσουν αποτελεσματικά τις εξειδικευμένες αυτές γνώσεις στους φοιτητές:

Πρώτον, μέσω της ενσωμάτωσης θεματικών ενοτήτων στα διδασκόμενα μαθήματα επιχειρηματικότητας, στρατηγικής, λογιστικής και οικονομικής θεωρίας, των εννοιών και των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης, ώστε οι διδασκόμενοι να κατανοήσουν βαθύτερα τη σχέση της με τις ανωτέρω επιστήμες, καθώς και τη συμβολή της στη διοίκηση και τη λειτουργία των εταιρειών.

Δεύτερον, μέσω της πρακτικής άσκησης. Τα μεταπτυχιακά MBA που περιλαμβάνουν προγράμματα πρακτικής άσκησης δίνουν την ευκαιρία στους σπουδαστές να κατανοήσουν και να αντιληφθούν στην πράξη τον τρόπο διακυβέρνησης ενός οργανισμού, παρατηρώντας πως εφαρμόζεται η θεωρία που έχουν διδαχθεί κατά τη φοίτησή τους στο Πανεπιστήμιο.

Τρίτον, μέσω της ανάπτυξης κριτικής σκέψης και μελετών περίπτωσης (Case Studies). Οι φοιτητές αναλαμβάνουν διάφορους ρόλους και μαθαίνουν να λειτουργούν σε ομάδες στα πλαίσια εργασιών που τους ανατίθενται, ενώ καλούνται να λειτουργήσουν και να λάβουν αποφάσεις σε συνθήκες οι οποίες προσομοιάζουν με πραγματικές (Khemakhem et al 2021).

Επίσης οι διδάσκοντες επιβαρύνονται με την ευθύνη να μεταδώσουν στους φοιτητές εκείνες τις δεξιότητες οι οποίες θα τους βοηθήσουν να ανταπεξέλθουν στις περίπλοκες και απαιτητικές διαδικασίες λήψης των αποφάσεων και της διακυβέρνησης των επιχειρήσεων. Όμως οι ικανοί μάνατζερ δεν είναι αποκλειστικά εκείνοι που γνωρίζουν άριστα τις επιστήμες που συνθέτουν την εταιρική διακυβέρνηση. Από τις αρχές της δεκαετίας του 60', η διαφθορά και τα οικονομικά σκάνδαλα αποτέλεσαν την αφορμή για τη δημιουργία ενός «ηθικού πλαισίου» εντός του οποίου κινούνται πλέον οι οργανισμοί. Σύμφωνα με μελέτες έχει διαπιστωθεί πως ηθικά ζητήματα έχουν απασχολήσει τους φοιτητές σε Πανεπιστημιακά Τμήματα μάνατζμεντ και λογιστικής, ενώ η διδασκαλία δεοντολογικών ζητημάτων κρίνεται απαραίτητη ώστε οι σπουδαστές μετά την αποφοίτησή τους να προαχθούν σε ηθικούς επαγγελματίες που θα λαμβάνουν αποφάσεις οι οποίες θα διασφαλίζουν τις βασικές αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης. (Twin A. , 2023)

Αναφερόμενοι στη διεπιστημονική προσέγγιση του δικαίου και της οικονομίας, πρέπει να εξετάσουμε πως η νομική και οι οικονομικές επιστήμες μπορούν να παρέχουν τα κατάλληλα εφόδια στους φοιτητές του MBA ώστε να αποκτήσουν αντίληψη για την εταιρική διακυβέρνηση. Κατά τους Nina Cankar et. Al (2010), υποστηρίζεται ότι η αποτελεσματική διακυβέρνηση μιας επιχείρησης και η λήψη επιτυχημένων οικονομικών αποφάσεων πρέπει να στηρίζεται σε ένα σύνολο κανόνων που διέπει τα συστήματα του εσωτερικού ελέγχου και διασφαλίζει την προστασία των ενδιαφερόμενων μερών. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την παραπάνω

έρευνα, οι δύο αυτές επιστήμες αλληλοσυμπληρώνονται αφού οι κανόνες δικαίου επηρεάζουν την οικονομική ζωή, ενώ νομική και οικονομία εξελίσσονται παράλληλα, καλύπτοντας η μία τα κενά της άλλης, καθώς ένα πλήρες και εκσυγχρονισμένο νομικό σύστημα θα συμβάλλει στη ρύθμιση των θεμάτων της εταιρικής διακυβέρνησης που απαιτούν οι σύγχρονες κεφαλαιαγορές. (Nina Cankar et. al 2010).

Σε έρευνα που έγινε από τους Shantz A. et. Al (2023) εντοπίστηκαν, μεταξύ άλλων, τρεις κρατούσες παραδοχές που συνδέουν τους φοιτητές των MBA προγραμμάτων με ζητήματα ηθικής. Η πρώτη παραδοχή στηρίζεται στο ότι οι φοιτητές είναι συνειδητοποιημένοι ως προς την «ηθική τους ταυτότητα», γνωρίζουν τις αξίες τους και μπορούν να προσαρμόζονται σε καινούργια περιβάλλοντα αντιμετωπίζοντας ηθικές προκλήσεις, ενώ δεν υφίσταται η ανάγκη για ηθική ενδοσκόπηση. Η δεύτερη εστιάζει στο πως οι διδάσκοντες θέτουν τα κατάλληλα κανονιστικά πλαίσια μέσα στα οποία καλούνται οι φοιτητές μέσα από μελέτες περίπτωσης να αντιμετωπίσουν ηθικά διλήμματα, ούτως ώστε να αποκτήσουν το κατάλληλο οπλοστάσιο για την αντιμετώπιση των οργανωσιακών προκλήσεων. Αυτό σημαίνει ότι οι φοιτητές, έχοντας στη φαρέτρα τους ένα σύνολο νομοθετημάτων θα μπορέσουν ευκολότερα να κατανοήσουν το τι είναι ηθικό σε κάθε περίπτωση και να πράξουν αναλόγως.

Τέλος, η τρίτη παραδοχή αναφέρεται στις ικανότητες πειθούς που έχει ο μάνατζερ και στηρίζεται κυρίως στις επικοινωνιακές δεξιότητες που του παρέχει το Πανεπιστήμιο. Συνεπώς, θα μπορέσουν οι ίδιοι, μόλις κληθούν από τις περιστάσεις, να υπερασπιστούν τις αποφάσεις τους και να καταφέρουν να μεταδώσουν τις ιδέες και τις απόψεις τους μέσω της ισχυρής τους προσωπικότητας (A. Shantz et al. 2023).

Προηγουμένως, τονίσαμε τη σημασία της επιχειρηματικής ηθικής, και πόσο σπουδαίο ρόλο διαδραματίζει στο έργο των μάνατζερ. Στα εφόδια που παρέχονται στα αυριανά στελέχη μέσα από τις σπουδές τους περιλαμβάνονται και τα ηθικά εφόδια που έρεισμα βρίσκουν στις ισχύουσες διατάξεις οι οποίες δίνουν τις κατευθυντήριες γραμμές ώστε οι επιχειρήσεις να κερδίσουν την εμπιστοσύνη κάθε ενδιαφερόμενου. Επομένως μέσω των αρχών της επιχειρηματικής ηθικής δημιουργείται ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης μεταξύ των καταναλωτών και του κοινού. Οι ηθικοί κώδικες που διαμορφώνονται διασφαλίζουν στην επιχείρηση ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και αποτελούν απαραίτητα χαρακτηριστικά των στελεχών που τις εκπροσωπούν. Οι βασικές αρχές της επιχειρηματικής ηθικής είναι η ηγεσία, η υπευθυνότητα, η ακεραιότητα, η διαφάνεια, ο σεβασμός για τους άλλους, η ειλικρίνεια, η πιστή συμμόρφωση στους νόμους, η συμπόνια, η δικαιοσύνη, η εμπιστοσύνη και η περιβαλλοντική ανησυχία (Twin A., 2023).

Πυρήνα των προαναφερθέντων βασικών αρχών αποτελεί η ηγεσία η οποία αφορά στη διαδικασία μέσω της οποίας ο ηγέτης καθοδηγεί μία ομάδα και επηρεάζει τα μέλη της για την επίτευξη ενός κοινού οράματος. Στη συγκεκριμένη περίπτωση αναφερόμαστε στην ηθική ηγεσία, η οποία αναφέρεται στις προσπάθειες του ηγέτη να επηρεάσει την ηθική και την ανήθικη συμπεριφορά των ακολούθων του. Κατά τους Robins St. et al., 2002, οι ηθικοί ηγέτες συχνά επικοινωνούν με την ομάδα τους για ζητήματα που σχετίζονται με την ηθική και συχνά χρησιμοποιούν μεθόδους ανταμοιβής και τιμωρίας για να διαπιστώσουν την τήρηση των προτύπων αυτών από τους οπαδούς τους. Η σύνδεση του ηγέτη με τον ηθικό ηγέτη στηρίζεται στη θεωρία της κοινωνικής μάθησης, όπως την αναπτύξαμε παραπάνω.

Η ηθική ή αλλιώς δεοντολογία, όπως επίσης τη συναντάμε στη βιβλιογραφία, ως συνιστώσα της κοινωνικής ευθύνης, αναφέρεται στο σύνολο των αρχών και των κανόνων που ορίζουν τη συμπεριφορά ενός ατόμου. Η ηθική βασίζεται σε έναν κώδικα δεοντολογίας τον οποίο πρέπει να τηρούν όλοι οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση. Ο κώδικας αποτελεί το έγγραφο το οποίο αποτυπώνει τις θεμελιώδεις αξίες και ηθικές αρχές που πρέπει να ακολουθεί το διοικητικό και μη διοικητικό προσωπικό της εταιρείας, όμως σε αρκετές περιπτώσεις έχουμε συναντήσει αποκλίσεις από τα οριζόμενα σε αυτόν, όπως για παράδειγμα το οικονομικό σκάνδαλο της Enron το 2001. Δεν απαιτείται απλά και μόνο η αποτύπωση των ηθικών κανόνων σε ένα έντυπο. Οι σύγχρονοι μάνατζερ οφείλουν να αποτελούν ηθικά πρότυπα, να ελέγχουν την τήρηση των διαδικασιών και να μεταχειρίζονται καταλλήλως όσους παραβιάζουν τη δεοντολογία, δίνοντας έτσι έμφαση στις πράξεις παρά στα λόγια, μέσα στο κλίμα της εταιρικής κουλτούρας που διαμορφώνουν (Robins St. et al., 2002).

Διαφάνεια και λογοδοσία

Στα πλαίσια της εκπαίδευσης της επιχειρηματικής ηθικής δεν θα μπορούσαμε να παραλείψουμε δύο από τις βασικότερες αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης, τη διαφάνεια και τη λογοδοσία, οι οποίες αποτελούν χρήσιμα εργαλεία για την προώθηση ηθικών ζητημάτων. Αμφότερες αποτελούν ισχυρές εγγυήσεις για το χτίσιμο εμπιστοσύνης των ενδιαφερόμενων μερών (μέτοχοι, πελάτες, κοινωνία) προς την επιχείρηση, τη συμμόρφωση στην εθνική και κοινοτική νομοθεσία και την ενίσχυση της φήμης του οργανισμού (Meyer, J.W. et al, 1977).

Η διαφάνεια αποτελεί βασική αρχή της εταιρικής διακυβέρνησης και αναφέρεται στη δυνατότητα οποιουδήποτε να έχει πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στη διακυβέρνηση. Διασφαλίζει τον έλεγχο των ενεργειών από οποιονδήποτε έχει έννομο συμφέρον και αποτελεί συστατικό στοιχείο για τη φήμη και την εμπιστοσύνη τρίτων στην εταιρεία, ενώ βρίσκεται στον πυρήνα της λήψης και του σχεδιασμού των στρατηγικών αποφάσεων. Βασική προϋπόθεση για την προώθηση

μιας διαφανούς λειτουργίας αποτελεί η σωστή εκπαίδευση των στελεχών. (Meyer, J.W. et al, 1977).

Η λογοδοσία, ως βασική αρχή της διακυβέρνησης, έχει την έννοια του απολογούμαι σε κάποιον και συνίσταται στην υποχρέωση των ατόμων και των οργανισμών να έρχονται αντιμέτωποι με τις ευθύνες τους για να επιτυγχάνονται οι στόχοι που έχουν τεθεί. Η λογοδοσία γίνεται πάντα εντός των ορίων που θέτουν το ισχύον πολιτικό, νομικό και ηθικοκοινωνικό καθεστώς, ενώ πρέπει να δίνεται έμφαση στην ποιότητα και περιεκτικότητα ενός εκπαιδευτικού συστήματος που θα περιέχει τους πόρους, τα κίνητρα και τα ερεθίσματα για την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων (UNESCO, 2017).

Η παγκοσμιοποίηση, οι διαρκώς αναδυόμενοι επιχειρηματικοί κίνδυνοι και οι αλλαγές στο επιχειρηματικό περιβάλλον σε συνδυασμό με τους νομικούς, οικονομικούς και κοινωνικούς περιορισμούς, καθώς και η αυξανόμενη παρουσία επενδυτών στη χώρα μας, σε μια μεταβατική οικονομία όπως αυτή της Ελλάδας, αποτελούν αντικείμενο εκτενούς μελέτης από τους ερευνητές των διοικητικών και οικονομικών επιστημών. Όλα αυτά θα δημιουργήσουν ένα ξεχωριστό περιβάλλον για τη μελέτη της εταιρικής διακυβέρνησης. Παρατηρούμε μάλιστα ότι η Ελλάδα έχει προσαρμόσει σε σημαντικό βαθμό τις αγορές της στο πλαίσιο της παγκόσμιας καπιταλιστικής αγοράς της ΕΕ, και παράλληλα έχει εναρμονιστεί με τους κανονισμούς που αφορούν στην εφαρμογή της εταιρικής διακυβέρνησης. Μια εξίσου σημαντική πτυχή της εταιρικής διακυβέρνησης, η οποία βασίζεται κυρίως στην εκπαίδευση, είναι η διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας και αποτελείται από ένα σύνολο κανόνων συμπεριφοράς, ένα καλά εδραιωμένο σύστημα επικοινωνίας και από προγράμματα που σχετίζονται με την ΕΚΕ, τα οποία παρέχονται από το εκάστοτε Πανεπιστημιακό Ίδρυμα μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εκδηλώσεων. Στα προγράμματα αυτά μεγάλη έμφαση δίνεται σε θέματα επίλυσης συγκρούσεων, ενισχύοντας τις δεξιότητες των στρατηγικών μάνατζερ σε ζητήματα διακυβέρνησης των εταιρειών.

Ο Mallin (2017), εντόπισε τη σύνδεση που υπάρχει μεταξύ της ΕΚΕ και της εταιρικής διακυβέρνησης. Η ΕΚΕ είναι πολύ στενά συνδεδεμένη με την Εταιρική Διακυβέρνηση. Οι σύγχρονες περιβαλλοντικές ανησυχίες, η ευαισθητοποίηση για μια πιο δίκαιη κοινωνία, καθώς και ζητήματα που αφορούν στην αειφορία και την κοινωνική ευθύνη αποτελούν βασικό πυλώνα εκπαίδευσης των οικονομικών και διοικητικών σχολών. Αυτό συμβαίνει γιατί οι επενδυτές, προκειμένου να δημιουργήσουν αξία για την επιχείρηση και τους ενδιαφερόμενους και να διαμορφώσουν τις κατάλληλες στρατηγικές που θα οδηγήσουν στην επίτευξη των στόχων σε μακροχρόνιο ορίζοντα, εφαρμόζουν τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, ώστε να περιορίσουν τις αρνητικές επιπτώσεις που έχουν οι

επιχειρήσεις στην κοινωνία και στο περιβάλλον. Για παράδειγμα, μια διαφανής εταιρεία γνωστοποιεί στους ενδιαφερόμενους τις δεσμεύσεις της σε ζητήματα ΕΚΕ. Ως εκ τούτου, ένα Δ.Σ. αποτελούμενο από μέλη που έχουν τις κατάλληλες γνώσεις πάνω στην εταιρική διακυβέρνηση, θα διασφαλίσει την καθοδήγηση και επίβλεψη των πρακτικών της ΕΚΕ και θα φροντίσει να ευθυγραμμίζονται με τις εταιρικές στρατηγικές και αξίες (Mallin, C. A., 2017).

Συνοψίζοντας, παρατηρούμε ότι η εκπαίδευση αποτελεί ένα κρίσιμο παράγοντα για την εξέλιξη των σύγχρονων μάνατζερ και αποτελεί θεμέλιο λίθο για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Οι γνώσεις και δεξιότητες που αποκτούν σε θεωρητικό και σε πρακτικό επίπεδο, σε συνδυασμό με τις ηθικές αξίες που τους παρέχονται από τους διδάσκοντες των προγραμμάτων MBA, συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου στελέχους, που θα μπορεί να διαχειρίζεται και να εφαρμόζει τις αρχές και πρακτικές της εταιρικής διακυβέρνησης με αποτέλεσμα να επιτυγχάνονται οι στόχοι της οργάνωσης. Μένει λοιπόν να δούμε πως οι φοιτητές MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής αντιλαμβάνονται την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης, σύμφωνα με τα όσα διδάχθηκαν στα πλαίσια των σπουδών τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3. Θεωρητικό υπόβαθρο

3.1. Θεωρίες Εταιρικής Διακυβέρνησης

Η εταιρική διακυβέρνηση είναι μια σύνθετη και πολύπλευρη έννοια που έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτενούς έρευνας και μελέτης. Με την πάροδο των χρόνων, έχουν προκύψει μια σειρά από θεωρητικά πλαίσια για να εξηγήσουν τη φύση και τη δυναμική της εταιρικής διακυβέρνησης, το καθένα με τη δική του μοναδική προοπτική και ένα σύνολο υποθέσεων. Σε αυτό το σημείο, θα διερευνήσουμε μερικές από τις πιο σημαντικές θεωρίες εταιρικής διακυβέρνησης και τη συμβολή τους στην ανάπτυξη αυτού του σπουδαίου τομέα.

3.1.2. Η θεωρία της αντιπροσώπευσης

Μία από τις θεμελιώδεις αλλά και παλαιότερες θεωρίες της εταιρικής διακυβέρνησης είναι η **θεωρία της αντιπροσώπευσης (agency cost)**. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, η σχέση μεταξύ μετόχων και διευθυντικών στελεχών σε μια εταιρεία μπορεί να χαρακτηριστεί ως σχέση εντολέα-πράκτορα, στην οποία οι μέτοχοι είναι οι εντολείς και οι διαχειριστές είναι οι πράκτορες. Η θεωρία της αντιπροσώπευσης υποστηρίζει ότι η σχέση εντολέα-εντολοδόχου (principal – agent theory) χαρακτηρίζεται από πιθανή σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ των δύο μερών, καθώς οι πράκτορες μπορεί να επιδιώκουν τα δικά τους συμφέροντα σε βάρος των εντολέων. Για να αντιμετωπιστεί αυτή η σύγκρουση, η θεωρία της αντιπροσώπευσης προτείνει έναν αριθμό μηχανισμών, όπως η αποζημίωση βάσει απόδοσης και η εποπτεία του Δ.Σ., για να ευθυγραμμιστούν τα συμφέροντα των πρακτόρων με αυτά των εντολέων (Jensen, M.C. et al, 1976).

3.1.3. Η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών

Μια άλλη σημαντική θεωρία της εταιρικής διακυβέρνησης είναι η **θεωρία των ενδιαφερομένων μερών (stakeholder theory)**. Σε αντίθεση με τη θεωρία της αντιπροσώπευσης, η οποία εστιάζει κυρίως στη σχέση μεταξύ μετόχων και διευθυντικών στελεχών, η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών παίρνει μια ευρύτερη εκτίμηση της εταιρικής διακυβέρνησης και αναγνωρίζει τη σημασία άλλων ενδιαφερομένων, όπως οι εργαζόμενοι, οι πελάτες και η κοινωνία. Σύμφωνα με τη θεωρία των ενδιαφερομένων μερών, οι εταιρείες έχουν κοινωνική ευθύνη να λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων, όχι μόνο των μετόχων, στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών είχε σημαντική επιρροή στη διαμόρφωση των πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, ιδιαίτερα στην Ευρώπη, όπου έχει θεσμοθετήσει νομικά πλαίσια και κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης (Freeman R.E. 1984).

Ως εκ τούτου, οι πιστωτές, οι πελάτες, οι εργαζόμενοι, οι τράπεζες, οι κυβερνήσεις και η κοινωνία θεωρούνται ως σχετικοί ενδιαφερόμενοι. Αναφορικά με τα ανωτέρω, οι John και Senbet (2004) παρέχουν μια ολοκληρωμένη ανασκόπηση της θεωρίας των ενδιαφερομένων για την εταιρική διακυβέρνηση, η οποία επισημαίνει την παρουσία πολλών μερών με ανταγωνιστικά συμφέροντα στις λειτουργίες της εταιρείας. Τονίζουν επίσης τον ρόλο των μηχανισμών που δεν σχετίζονται με την αγορά, όπως το μέγεθος του Δ.Σ. και η δομή της επιτροπής ως σημαντικοί για την απόδοση της εταιρείας.

3.1.4. Η θεωρία της εξάρτησης από τους πόρους

Μια τρίτη θεωρία της εταιρικής διακυβέρνησης είναι η θεωρία της εξάρτησης από τους πόρους (resource dependence theory). Σύμφωνα με την εν λόγω θεωρία, η επιβίωση της επιχείρησης εξαρτάται από τους λεγόμενους εξωτερικούς πόρους, όπως το κεφάλαιο, η εργασία και η τεχνογνωσία και οι πρώτες ύλες. Για να εξασφαλιστούν οι πόροι αυτοί πρέπει η επιχείρηση να αναπτύξει σχέσεις με εξωτερικές οντότητες (επιχειρήσεις, άτομα, κράτος). Το γεγονός της εξάρτησης μπορεί όμως να επηρεάσει αρνητικά την εταιρική διακυβέρνηση καθώς οι εταιρείες δεσμεύονται να τηρούν ισχυρούς δεσμούς με τους πελάτες, προμηθευτές και μετόχους, για να επιτύχουν βιωσιμότητα και ανάπτυξη (Pfeffer, J. et al, 1978).

3.1.5. Η Θεωρία της Επιτροπείας

Οι Davis και Donaldson (1994) ανέπτυξαν τη θεωρία της επιτροπείας (stewardship theory) στην εργασία τους με τίτλο "Toward a Stewardship Theory of Management". Στην εργασία αυτή, ανέπτυξαν τη **θεωρία της επιτροπείας** (Stewardship Theory) σύμφωνα με την οποία, το έντονο αίσθημα του καθήκοντος που διακατέχει τα διευθυντικά στελέχη, ή αλλιώς η ατομική ευθύνη που έχουν απέναντι στην επιχείρηση, τα ωθεί να προβαίνουν σε δραστηριότητες οι οποίες ξεπερνούν το προσωπικό τους συμφέρον, προς όφελος του εταιρικού, ενεργώντας ως επίτροποι (διαχειριστές) του συνόλου των πόρων που έχουν κάτω από τον έλεγχό τους. Έτσι λοιπόν το αίσθημα ευθύνης των στελεχών λειτουργεί προς όφελος του οργανισμού, βάσει αυτής της εναλλακτικής προοπτικής που συνιστούν οι Davis και Donaldson για την πολυπλοκότητα της διευθυντικής συμπεριφοράς, καταδεικνύοντας την παραδοσιακή πλευρά της διοίκησης ως μέσο για την αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου. Η παρούσα μελέτη εφαρμόζεται αρκετά στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον και υιοθετείται από τους μάνατζερ σε πολλούς οργανισμούς, αφού βοηθάει στο να εξισορροπηθούν τα συμφέροντα όλων ενδιαφερομένων μερών (διευθυντές, μέτοχοι, Δ.Σ.) ενώ τίθενται κοινοί στόχοι και κοινό όραμα σε ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και καλού εταιρικού κλίματος. Βέβαια η θεωρία αυτή έχει επικριθεί από πολλούς καθώς δεν έχει κάποιο νομικό έρεισμα, δεν

προβλέπεται δηλαδή από κανονισμούς, ενώ δεν δίνονται οικονομικά κίνητρα στα στελέχη που ξεπερνούν τον εαυτό τους για να συνεισφέρουν στο σύνολο του οργανισμού (Davis, J. H., & Donaldson, L., 1994).

3.1.6. Θεωρία της Ηγεμονίας της Διοίκησης

Η **Θεωρία της Διευθυντικής Ηγεμονίας** προτείνει ότι οι μάνατζερ έχουν γίνει η κυρίαρχη δύναμη στη σύγχρονη κοινωνία, αντικαθιστώντας την παραδοσιακή καπιταλιστική τάξη ως κυρίαρχη ελίτ. Αυτή η θεωρία προτάθηκε για πρώτη φορά από τον James Burnham στο βιβλίο του το 1941 "The Managerial Revolution". Σύμφωνα με τον Burnham, η άνοδος του μανατζεραλισμού οδήγησε σε μια νέα μορφή ταξικής κυριαρχίας, με τους διευθυντές να χρησιμοποιούν τη δύναμή τους για να ελέγχουν τόσο τους εργάτες όσο και τους ιδιοκτήτες. Η θεωρία υποστηρίζει ότι οι μάνατζερ έχουν αποκτήσει εξουσία χάρη στην τεχνογνωσία τους στη διαχείριση πολύπλοκων οργανισμών και έχουν χρησιμοποιήσει αυτή τη δύναμη για να προωθήσουν τα δικά τους συμφέροντα σε βάρος άλλων ομάδων στην κοινωνία. Αυτό οδήγησε σε μια κατάσταση όπου οι διευθυντές έχουν γίνει η άρχουσα τάξη, με τους εργαζόμενους και τους ιδιοκτήτες να υποβιβάζονται σε υποδεέστερες θέσεις.

Οι επικριτές της θεωρίας υποστήριξαν ότι υπερεκτιμά τη δύναμη των μάνατζερ και αγνοεί το ρόλο άλλων κοινωνικών δυνάμεων στη διαμόρφωση της σύγχρονης κοινωνίας. Επισημαίνουν ότι οι ίδιοι οι μάνατζερ υπόκεινται σε περιορισμούς που επιβάλλονται από πολιτικούς και οικονομικούς θεσμούς και ότι η εξουσία τους δεν είναι απόλυτη. Παρά τις επικρίσεις αυτές, η Θεωρία της Διευθυντικής Ηγεμονίας συνέχισε να ασκεί επιρροή σε ζητήματα σχετικά με τον ρόλο των μάνατζερ στην κοινωνία. Έχει χρησιμοποιηθεί για να εξηγήσει ένα ευρύ φάσμα φαινομένων, από την παρακμή των εργατικών συνδικάτων μέχρι την αύξηση της εισοδηματικής ανισότητας. Αποτελεί μια σημαντική συμβολή στο να γίνει πιο κατανοητός ο ρόλος των μάνατζερ στη σύγχρονη κοινωνία. Ενώ έχει υποστεί κριτική, παραμένει σημαντική για την κατανόηση της δυναμικής της εξουσίας και της κυριαρχίας σε σύγχρονους οργανισμούς (McLaren P.G., 2013).

3.2. Εταιρική Διακυβέρνηση και Δ.Σ.

Οι αρμοδιότητες του Δ.Σ. συνδέονται με τη λήψη αποφάσεων που αφορούν σε τομείς διορισμών και αμοιβών των στελεχών, καθώς και σε πολιτικές βάση των οποίων διανέμονται τα μερίσματα στους μετόχους. Παρόλα αυτά, παρατηρούμε ότι τα καθήκοντα του Δ.Σ. διευρύνονται και σε ζητήματα πέραν των χρηματοοικονομικών βελτιστοποιήσεων της εταιρείας. Αυτό σημαίνει πως το Δ.Σ. λαμβάνει υπόψη ένα σύνολο κοινωνικών, περιβαλλοντικών και πολιτικών περιορισμών. Για την επιλογή των διευθυντών λαμβάνονται υπόψη η εμπειρία που διαθέτουν σε διοικητικά θέματα, ενώ απαιτείται να έχουν γνώσεις για το πως καθοδηγούνται μεγάλες επιχειρήσεις. Το Δ.Σ. αποτελείται από δύο κατηγορίες

μελών, τα εκτελεστικά, που ασχολούνται κατά κύριο λόγο με το διοικητικό μέρος της εταιρείας, και τα μη εκτελεστικά, που είναι επιφορτισμένα με όλα τα καθήκοντα της επιχείρησης. Στα μη εκτελεστικά μέλη περιλαμβάνονται, αν και όχι υποχρεωτικά, και τα ανεξάρτητα μέλη, και ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση (άρθρα 3 – 4 του Ν. 4706/2020).

3.2.1. Διοικητικό συμβούλιο

Η διαχείριση των δραστηριοτήτων μιας εταιρείας γίνεται υπό την εποπτεία του Δ.Σ.. Το Δ.Σ. έχει επίσης άμεση ευθύνη για ορισμένα βασικά θέματα που αφορούν στη σχέση με τον εξωτερικό ελεγκτή και την αμοιβή των στελεχών. Η εποπτική λειτουργία του συμβουλίου περιλαμβάνει μια σειρά από αρμοδιότητες, όπως:

- **Επιλογή του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO).** Το Δ.Σ. επιλέγει τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και επιβλέπει την απόδοσή του καθώς και τη διαδικασία σχεδιασμού διαδοχής CEO.
- Η βιωσιμότητα και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μιας εταιρείας διασφαλίζονται μέσω της προώθησης της επιχειρηματικής κουλτούρας σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού, αλλά και στο ίδιο το προσωπικό του. Επίσης το σύνολο των κανονιστικών διατάξεων που δεσμεύουν την εταιρεία συνδυαστικά με τα επιχειρηματικά σχέδια μιας επιχείρησης επιβάλλουν τη δέσμευση από μεριάς της για υπευθυνότητα, ακεραιότητα και συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία. Το Δ.Σ. φροντίζει τόσο για την καλλιέργεια της κατάλληλης εταιρικής κουλτούρας όσο και για την συνέπεια της εταιρείας απέναντι στις νομικές της υποχρεώσεις μέσω της **ρύθμισης του "τόνου στην κορυφή" (tone at the top)**.
- **Έγκριση εταιρικής στρατηγικής και παρακολούθηση υλοποίησης στρατηγικών σχεδίων.** Το Δ.Σ. συμβάλει σημαντικά στη στρατηγική της εταιρείας μακροπρόθεσμα, εγκρίνοντας τα στρατηγικά σχέδια της και αξιολογώντας τακτικά την εφαρμογή των σχεδίων που έχουν σχεδιαστεί για να δημιουργήσουν αξία. Επίσης είναι σε θέση να εντοπίζει τους κινδύνους που ενυπάρχουν στα στρατηγικά σχέδια της εταιρείας και τον τρόπο διαχείρισης και αντιμετώπισης αυτών των κινδύνων.
- **Επίβλεψη των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων.** Το Δ.Σ. επιβλέπει τη διαδικασία εντοπισμού και διαχείρισης των σοβαρών κινδύνων που αντιμετωπίζει η εταιρεία. Το Δ.Σ. και η ανώτερη διοίκηση θα πρέπει να συμφωνήσουν σχετικά την πολιτική που εφαρμόζεται για την αντιμετώπιση κινδύνων, αλλά επίσης τα στρατηγικά σχέδια που αναπτύσσονται θα πρέπει να συνάδουν με αυτήν. Τα ζητήματα που αφορούν στην επίβλεψη των διαδικασιών αντιμετώπισης των κινδύνων ανήκουν στον εποπτικό ρόλο του Δ.Σ., καθώς στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του ανήκει και η δημιουργία των κατάλληλων δομών για την ελαχιστοποίηση των επιχειρηματικών κινδύνων,

όπως επίσης και η επίβλεψη της ανώτατης διοίκησης μέσω ανάθεσης ευθυνών στις αρμόδιες επιτροπές ελέγχου.

- Για την αποτροπή περιστατικών που σκοπό έχουν την εξαπάτηση και την αποκόμιση παράνομου περιουσιακού οφέλους μέσω δόλιων δραστηριοτήτων, το Δ.Σ. μέριμνα ώστε οι χρηματοοικονομικές αναφορές καθώς και όλες οι γνωστοποιήσεις που αφορούν στην απόδοση του οργανισμού να είναι **ακέραιες, σαφείς και αντικειμενικές**, όπως επίσης να περιέχουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τις αποδόσεις και τις μελλοντικές δράσεις της εταιρείας. Επιπλέον λαμβάνει μέριμνα για τον σχεδιασμό των κατάλληλων συστημάτων εσωτερικού ελέγχου για την καταπολέμηση των εν λόγω φαινομένων.
- **Κατανομή κεφαλαίων.** Το Δ.Σ. πρέπει να έχει ουσιαστική συμβολή και εξουσία λήψης αποφάσεων σχετικά με τη διαδικασία κατανομής κεφαλαίου και τη στρατηγική που θα ακολουθήσει η εκάστοτε εταιρεία εξισορροπώντας τις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες οικονομικές αποδόσεις για τους μετόχους της.
- **Αναθεώρηση, κατανόηση και επίβλεψη ετήσιων επιχειρησιακών σχεδίων και προϋπολογισμών.** Το Δ.Σ. επιβλέπει τα ετήσια σχέδια λειτουργίας και επανεξετάζει τους ετήσιους προϋπολογισμούς που παρουσιάζονται από τη διοίκηση. Παρακολουθεί συστηματικά την εφαρμογή των ετήσιων σχεδίων και αξιολογεί εάν ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες.
- **Επανεξέταση των σχεδίων της εταιρείας για επιχειρηματική ανθεκτικότητα.** Ως μέρος της λειτουργίας επίβλεψης κινδύνων, το Δ.Σ. επανεξετάζει περιοδικά τα σχέδια της διοίκησης για την αντιμετώπιση της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων στοιχείων όπως η επιχειρησιακή συνέχεια, η φυσική ασφάλεια, η ασφάλεια στον κυβερνοχώρο και η διαχείριση κρίσεων.
- **Διορισμός διευθυντών και μελών επιτροπών και επίβλεψη αποτελεσματικής εταιρικής διακυβέρνησης.** Το Δ.Σ., υπό την ηγεσία της επιτροπής διορισμού/εταιρικής διακυβέρνησής του, ορίζει διευθυντές και μέλη επιτροπών και επιβλέπει τη δομή, τη σύνθεση (συμπεριλαμβανομένης της ανεξαρτησίας και της διαφορετικότητας), τον σχεδιασμό διαδοχής, τις πρακτικές και την αξιολόγηση του Δ.Σ. και των επιτροπών του.
- **Επίβλεψη του προγράμματος συμμόρφωσης.** Το Δ.Σ., υπό την ηγεσία των κατάλληλων επιτροπών, επιβλέπει το πρόγραμμα συμμόρφωσης της εταιρείας και παραμένει ενημερωμένο για τυχόν σημαντικά ζητήματα συμμόρφωσης που μπορεί να προκύψουν.

«Principles of Corporate Governance», 2016,
<https://corpgov.law.harvard.edu/2016/09/08/principles-of-corporate-governance/>, πρόσβαση 07/2023

3.3. Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης

Οι βασικές αρχές του ΟΟΣΑ για την Καλή Διακυβέρνηση Επιχειρήσεων υποβλήθηκαν σε αναθεώρηση το 2004, ανταποκρινόμενες στις εξελίξεις της σύγχρονης διακυβέρνησης των επιχειρήσεων αλλά και στην εμφάνιση επιχειρηματικών σκανδάλων, τα οποία προτρέπουν τις κυβερνήσεις να δώσουν προτεραιότητα στη βελτίωση των πρακτικών διακυβέρνησης επιχειρήσεων. Από την αρχική τους έκδοση το 1999, οι αρχές του ΟΟΣΑ για την Καλή Διακυβέρνηση Επιχειρήσεων έχουν αποκτήσει διεθνή αναγνώριση ως πρότυπο για αποτελεσματική διακυβέρνηση επιχειρήσεων. Χρησιμοποιούνται ευρέως από κυβερνήσεις, ρυθμιστικούς φορείς, επενδυτές, επιχειρήσεις και εμπλεκόμενα μέρη τόσο σε χώρες του που είναι μέλη του ΟΟΣΑ όσο και σε μη μέλη. Επιπλέον, αυτές οι αρχές έχουν υιοθετηθεί από το Φόρουμ Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας ως ένα από τα Δώδεκα Βασικά Πρότυπα για Υγιή Χρηματοπιστωτικά Συστήματα. Η αναθεώρηση του 2004 των αρχών του ΟΟΣΑ αντικατοπτρίζει όχι μόνο τις εμπειρίες και τις απόψεις των χωρών - μελών, αλλά και αυτές των αναδυόμενων και αναπτυσσόμενων οικονομιών (Jesover F. et al., 2005).

Οι Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης της G20/ΟΟΣΑ αποτελούν το διεθνές πρότυπο για την εταιρική διακυβέρνηση. Οι Αρχές βοηθούν τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να αξιολογήσουν και να βελτιώσουν το νομικό, ρυθμιστικό και θεσμικό πλαίσιο για την εταιρική διακυβέρνηση, με σκοπό τη στήριξη της οικονομικής αποτελεσματικότητας, της βιώσιμης ανάπτυξης και της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας. Οι Αρχές εκδόθηκαν για πρώτη φορά το 1999 και επικυρώθηκαν από τους ηγέτες της G20 το 2015. Αναθεωρήθηκαν το 2023.

Οι Υπουργοί του ΟΟΣΑ ενέκριναν τις αναθεωρημένες Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης στην πλήρη σύνοδο του Υπουργικού Συμβουλίου του ΟΟΣΑ στις 7-8 Ιουνίου 2023 με στόχο «την ανθεκτικότητα και τη βιωσιμότητα των οικονομιών». Οι αναθεωρημένες Αρχές περιλαμβάνουν ένα νέο κεφάλαιο για την «Αειφορία και την ανθεκτικότητα», το οποίο παρέχει συστάσεις για την υποστήριξη των εταιρειών στη διαχείριση των κινδύνων και των ευκαιριών της κλιματικής μετάβασης και άλλων προκλήσεων αειφορίας. Οι πρόσφατες εξελίξεις στις κεφαλαιαγορές έκριναν επιτακτική την αναθεώρηση των αρχών για την ευρύτερη ανάπτυξη της οικονομίας (ΟΟΣΑ, 2023).

Θα δούμε λοιπόν παρακάτω ποιες είναι οι αρχές αυτές και πως έχουν ενσωματωθεί στις σύγχρονες διακυβερνητικές πρακτικές, διασφαλίζοντας τη διατήρηση της παγκόσμιας σημασίας τους.

Οι αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης περιλαμβάνουν **τη διαφάνεια, την ευθύνη, την δικαιοσύνη και την ανεξαρτησία.**

Η εταιρεία οφείλει, στα πλαίσια καλής εταιρικής διακυβέρνησης, να προβάλλει στους ενδιαφερόμενους και στην ευρύτερη κοινότητα πληροφορίες οι οποίες χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ώστε να επιτύχει εμπιστοσύνη στον επιχειρηματικό χώρο. Αυτό σημαίνει πως οι χρηματοοικονομικές καταστάσεις πρέπει να είναι ακριβείς, έγκυρες και να στηρίζονται σε αληθείς και επίκαιρες πληροφορίες που σχετίζονται με την θέση της στο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον. Επίσης τα στοιχεία που δημοσιεύει προς τους μετόχους, το Δ.Σ. και τους ενδιαφερόμενους πρέπει να κοινοποιούνται με διαφανείς διαδικασίες. Ένα συμβούλιο με μια ολοκληρωμένη επιτροπή ελέγχου, τους τακτικούς εξωτερικούς ελέγχους και τις ενημερωμένες, αμερόληπτες ετήσιες εκθέσεις εφαρμόζουν καλή εταιρική διαφάνεια.

Η **ευθύνη** αφορά στην υποχρέωση των μελών του Δ.Σ. να λειτουργούν προς όφελος της εταιρείας και των ενδιαφερομένων μερών, λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνική ευθύνη και την αειφορία.

Τα ενδιαφερόμενα μέρη αλλά και οι μέτοχοι σε μια επιχείρηση, ανεξάρτητα από τη θέση στην οποία κατέχουν στην ιεραρχία καθώς και τον αριθμό των μετοχών τους, πρέπει να υπόκεινται σε ένα αντικείμενο σύστημα με το οποίο θα διασφαλίζεται η αποτελεσματική διακυβέρνηση της εταιρείας. Στο σημείο αυτό αξίζει να τονίσουμε ότι η **δικαιοσύνη**, ως μια εκ των βασικών αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης, εξασφαλίζει την ίση μεταχείριση και αξιολόγηση όλων των μερών, προωθώντας την επιχειρηματική ηθική στο εταιρικό περιβάλλον.

Οι επιχειρήσεις που εμπλέκονται σε πρακτικές ευνοιοκρατίας αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο να χάσουν επενδυτές, προμηθευτές, καταναλωτές και την υποστήριξη του κοινού. Ένα Δ.Σ. που επιδιώκει να δημιουργήσει έναν αφοσιωμένο και ποικιλόμορφο οργανισμό, ασχολείται ενεργά με τον σχεδιασμό της διαδοχής, αναπτύσσει μια προσεκτική και δίκαιη πολιτική αμοιβών και θεωρεί ότι τα συμφέροντα όλων των τμημάτων της εταιρείας κατανοούν την έννοια της δικαιοσύνης. Οι ενδείξεις για κακή εταιρική δικαιοσύνη περιλαμβάνουν προαγωγές βάσει προσωπικών σχέσεων, εσωτερική διαφθορά και έλλειψη ικανότητας ή ανοιχτής προσέγγισης από την ηγεσία.

Τέλος, η **ανεξαρτησία** αφορά στην ανεξαρτησία των μελών του Δ.Σ. από οικονομικά συμφέροντα και εξωτερικές πιέσεις, προκειμένου να λειτουργούν ανεξάρτητα και να προστατεύουν τα συμφέροντα της εταιρείας και των επενδυτών.

Οι πηγές αυτές διαφέρουν, ανάλογα με τη νομοθεσία της κάθε χώρας και τις συνθήκες που επικρατούν στις κεφαλαιαγορές. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει δημοσιεύσει έναν κώδικα διακυβέρνησης στον οποίο παρέχονται κατευθυντήριες οδηγίες και πρακτικές για την εφαρμογή των πιο πάνω αρχών στην ΕΕ.

3.4. Η εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα

3.4.1. Θεσμικό Πλαίσιο

3.4.1.1. Ο Νόμος 4706/2020 – Οδηγία (ΕΕ) 2017/828

Ο νέος [Νόμος 4706/2020](#) ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου επικαιροποιώντας το νομοθετικό πλαίσιο για την εταιρική διακυβέρνηση των Α.Ε. με εισηγμένες μετοχές ή άλλες κινητές αξίες σε ρυθμιζόμενη αγορά στην Ελλάδα, περιλαμβάνοντας ένα μεγάλο φάσμα ρυθμίσεων τροποποιώντας αρκετές από τις υπάρχουσες διατάξεις. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του ν. 4706/2020 διακρίνεται η ανάγκη επικαιροποίησης από την Ελληνική Πολιτεία των σχετικών διατάξεων που αφορούν στην εταιρική διακυβέρνηση των ελληνικών Α.Ε. που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο. Στόχος είναι η ενίσχυση του πλαισίου της Εταιρικής Διακυβέρνησης σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που διέπει την δράση των επιχειρήσεων αυτών σε ενωσιακό επίπεδο, από την ψήφιση του προϊσχύοντος ν. 3016/2002, καθώς και τις σύγχρονες τάσεις στη θεματική της εταιρικής διακυβέρνησης. Οι ολοένα και αυξανόμενες απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς κεφαλαίου αλλά και ζητήματα που έχουν απασχολήσει σε θεωρητικό αλλά και διαδικαστικό επίπεδο, όπως ενδεικτικά αναφέρουμε το ρόλο των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. στην εταιρεία, κρίνουν αναγκαία την εισαγωγή νέων ρυθμίσεων για την ενίσχυση των δομών και των διαδικασιών της εταιρικής διακυβέρνησης. Έτσι λοιπόν εισάγεται ένα σύνολο νέων διατάξεων αναφορικά με τη δράση του Δ.Σ. των εισηγμένων επιχειρήσεων και ιδρύονται, πέραν της επιτροπής ελέγχου, δύο ακόμη επιτροπές. Η θεσμοθέτησή τους αποσκοπεί στη σε βάθος επεξεργασία από τα μη εκτελεστικά μέλη, ζητημάτων που αφορούν στις αποδοχές και στην ανάδειξη υποψηφίων μελών του συμβουλίου και στην περαιτέρω υποβολή για έγκριση στο Δ.Σ.. Σημαντική ρύθμιση που φέρνει ο νέος νόμος είναι η αναβάθμιση των οργανωτικών δομών του οργανισμού, αναλογικά με το εύρος των δραστηριοτήτων του, με σκοπό τη διασφάλιση της ήδη υπάρχουσας εμπιστοσύνης των ενδιαφερομένων μερών στην επιχείρηση. Ειδικότερα οι σπουδαιότερες αλλαγές της νέας νομοθετικής ρύθμισης είναι οι εξής :

- **Ενίσχυση της ανεξαρτησίας των μελών του Δ.Σ..** Με το νέο νόμο, οι ανώτεροι εκτελεστικοί υπάλληλοι δεν μπορούν να είναι μέλη του Δ.Σ., γεγονός που ενισχύει την ανεξαρτησία των μελών του Δ.Σ..
- **Εισαγωγή της αρχής "comply or explain".** Οι νέες διατάξεις υποχρεώνουν τις εταιρείες σε πλήρη συμμόρφωση με τους κανόνες της εταιρικής

διακυβέρνησης, ενώ σε αντίθετη περίπτωση οφείλουν να παραθέσουν τους λόγους για τους οποίους δεν το κάνουν.

- **Ενίσχυση της διαφάνειας.** Οι τροποποιήσεις επιτάσσουν στις εταιρείες να δημοσιεύουν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητές τους, όπως οι μισθοί των εκτελεστικών στελεχών και οι σχέσεις μεταξύ των μελών του Δ.Σ. και των μεγαλομετόχων.
- **Ενίσχυση του ρόλου του εσωτερικού ελεγκτή.** Ο εσωτερικός ελεγκτής αποκτάει περισσότερες εξουσίες και ανεξαρτησία, προκειμένου να εξασφαλίσει την συμμόρφωση της εταιρείας με τους κανόνες της εταιρικής διακυβέρνησης.
- **Ενίσχυση της συμμετοχής των μετόχων.** Με τη νέα νομοθεσία παρέχονται περισσότερες δυνατότητες στους μετόχους να συμμετέχουν στις αποφάσεις της εταιρείας, μέσω της ανάθεσης εξουσιών στο Δ.Σ. και της δυνατότητας ψήφησης μέσω ηλεκτρονικών μέσων.
- **Επίβλεψη της υλοποίησης του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης.** Μέσω των εποπτικών μηχανισμών και ενός επαρκούς και αποτελεσματικού ΣΕΕ επιτυγχάνεται η επίβλεψη της υλοποίησης των αρχών και των διαδικασιών που ορίζονται στις κείμενες διατάξεις.
- **Διασφάλιση επαρκούς λειτουργίας του ΣΕΕ που υπάρχει σε κάθε εταιρεία,** ώστε να υλοποιείται με συνέπεια η επιχειρηματική στρατηγική και αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων (Αιτιολογική Έκθεση του Ν. 4706/2020).

Συνεπώς, ο Ν. 4706/2020 δίνει έμφαση σε πτυχές όπως η διαφάνεια και η ανεξαρτησία στην εταιρική διακυβέρνηση, παρέχοντας περισσότερες δυνατότητες στους μετόχους αναφορικά με τη συμμετοχή τους στις αποφάσεις της εταιρείας.

3.4.1.2. Αποφάσεις Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς

Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς λειτουργεί ως ανεξάρτητος οργανισμός με σκοπό τη ρύθμιση των χρηματοπιστωτικών αγορών. Στον πυρήνα των δραστηριοτήτων της εντάσσεται η ενίσχυση της σταθερότητας του χρηματοπιστωτικού συστήματος, καθώς ενεργεί με στόχο τη διασφάλιση ασφαλών, διαφανών και έμπιστων διαδικασιών, με γνώμονα την προστασία των μετόχων από αυθαίρετες ενέργειες. Επίσης βασικό της καθήκον είναι να επιβάλει κυρώσεις σε περίπτωση εντοπισμού παραβάσεων, ενώ επιβλέπει και παρακολουθεί τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην κεφαλαιαγορά, διευκολύνοντας την αποτελεσματική λειτουργία πολλών διαδικασιών.

Με την υπ' αριθμ. **60/2020-18/9/2020** εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς δίνονται οι κατευθυντήριες γραμμές αναφορικά με την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας που ορίζεται στο αρ. 3 του Ν. 4706/2020 και ειδικότερα :

α) τις αρχές που διέπουν την επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. αλλά και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του,

β) τα κριτήρια βάσει των οποίων γίνεται αξιολόγηση των μελών του, και
γ) τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. που διατρέχουν το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ.

Ως Πολιτική Καταλληλότητας ορίζει «το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας». Αποσκοπεί στην εξασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, της αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης ρόλου Δ.Σ. σύμφωνα με τη στρατηγική και τις μέσες και μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της εταιρείας με γνώμονα την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Το Δ.Σ. πρέπει να αποτελείται από τα πλέον κατάλληλα και ικανά άτομα που θα φέρουν εις πέρας τα καθήκοντά τους ανάλογα με τις εταιρικές απαιτήσεις, όπως το μέγεθος της εταιρείας και την πολυπλοκότητα των εκάστοτε διεργασιών. Επομένως με το νέο νόμο εισάγονται ρυθμίσεις που υποχρεώνουν τις εταιρείες να διαθέτουν πολιτική καταλληλότητας και αξιοπιστίας, πλην όμως τους παρέχουν τη δυνατότητα να έχουν ευελιξία ως προς τη στελέχωση του Δ.Σ. Την Πολιτική Καταλληλότητας την εγκρίνει το Δ.Σ. και η Γ.Σ., ενώ αναφορικά με τις ουσιώδεις τροποποιήσεις, αυτές διενεργούνται από τη Γ.Σ. (Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4706/2020, αρ. 4)

Η απόφαση **1/891-30/09/2020** της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς αποτελεί ένα σημαντικό νομικό κείμενο που αναφέρεται στο σύνολο προϋποθέσεων και διαδικασιών που εφαρμόζονται για την εποπτεία των εισηγμένων στο ΧΑΑ εταιρειών. Με την απόφαση εισάγονται ρυθμίσεις σχετικά με την διασφάλιση της διαφάνειας, της ακεραιότητας και της ασφάλειας των χρηματοοικονομικών αγορών, προστατεύοντας τους επενδυτές και εξασφαλίζοντας την ομαλή λειτουργία του χρηματιστηρίου.

Η παρούσα απόφαση προσδιορίζει την χρονική διάρκεια, τη διαδικασία, τη συχνότητα και οποιοδήποτε άλλο σημαντικό ζήτημα που αφορά την εφαρμογή της αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 14 του Ν. 4706/2020. Επίσης, περιλαμβάνει τα χαρακτηριστικά που αφορούν στα άτομα που διενεργούν την αξιολόγηση.

Επιπλέον, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου, ο Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας περιλαμβάνει την πολιτική και τη διαδικασία για την πραγματοποίηση περιοδικής αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ), καθώς και την εφαρμογή των διατάξεων περί εταιρικής διακυβέρνησης του Ν. 4706/2020.

Συγκεκριμένα, η απόφαση καθορίζει τα κριτήρια και τις υποχρεώσεις που πρέπει να πληρούν οι εισηγμένες εταιρείες ούτως ώστε να καταχωρηθούν και να παραμείνουν

στο χρηματιστήριο. Στα κριτήρια αυτά περιλαμβάνονται η υποβολή ακριβών και εμπιστευτικών για την επιχείρηση πληροφοριών, η καθολική συμμόρφωση με τους λογιστικούς κανόνες και διεθνή λογιστικά πρότυπα, καθώς και η παροχή εγγυήσεων για την ακεραιότητα των χρηματοοικονομικών καταστάσεων.

Προάγοντας την αποτελεσματική λειτουργία του χρηματιστηρίου, η εν λόγω απόφαση εισάγει ρυθμίσεις που αποσκοπούν στην προστασία των επενδυτών και την πρόληψη της απάτης και επιβάλλει κυρώσεις για τυχόν παραβιάσεις ή αποκλίσεις από τους κανονισμούς. Αυτό βοηθά στην προώθηση της διαφάνειας, στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των επενδυτών και στην πρόληψη της αδικαιολόγητης χρηματοοικονομικής εκμετάλλευσης, δημιουργώντας ένα ασφαλές περιβάλλον στις χρηματοπιστωτικές αγορές. Προάγοντας τη διαφάνεια, την ακεραιότητα και την ασφάλεια των χρηματοπιστωτικών αγορών, η απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς θεσπίζει ένα σημαντικό νομικό πλέγμα αποτελούμενο από κανόνες και κανονισμούς για την εποπτεία και την προστασία των εισηγμένων στο ΧΑΑ εταιρειών (Αιτιολογική Έκθεση του Ν. 4706/2020).

3.4.1.3. Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης

Ο **Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης** αποτελεί ένα σύστημα αρχών και διαδικασιών προσαρμοσμένο πλήρως στην κείμενη νομοθεσία και την επιχειρηματική πραγματικότητα και διέπεται από την αρχή της «συμμόρφωσης ή εξήγησης» όπως αυτή αναφέρεται στο άρθρο 20 της οδηγίας 2013/34/ΕΕ. Δεν είναι δεσμευτικός ως προς τους αποδέκτες του, αλλά εξηγεί τους τρόπους υιοθέτησης από τις εισηγμένες στο ΧΑΑ εταιρείες των ορθών πρακτικών, διευκολύνοντας τη διαμόρφωση πολιτικών και πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην εκάστοτε εταιρεία.

Ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ο οποίος εκδόθηκε τον Ιούνιο του 2021 αντικαθιστά τον προϊσχύοντα Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για Εισηγμένες Εταιρείες που είχε εκδοθεί το 2013 από το ΕΣΕΔ. Ως σύνολο αρχών, ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης εισάγει διατάξεις αυτορρύθμισης, που δεν περιορίζονται μόνο στην εφαρμογή των υποχρεωτικών νομικών διατάξεων, αλλά επικεντρώνονται στην εθελοντική αποδοχή και εφαρμογή κανόνων που καταγράφονται σε αυτόν ως ειδικές πρακτικές. Μέσω αυτών των διατάξεων, γίνεται ο έλεγχος και η παρακολούθηση της διοίκησης, η εκτέλεση των εταιρικών λειτουργιών, η διαμόρφωση των σχέσεων με τους μετόχους και τα ενδιαφερόμενα μέρη (όπως προμηθευτές, πελάτες, δημόσια διοίκηση κλπ) που συνδέονται με την εταιρεία, καθώς και η διευκόλυνση της επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί και η διαχείριση των υφιστάμενων ή δυνητικών κινδύνων. (<https://www.esed.org.gr>)

3.4.1.4. Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης

Η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για τις εταιρείες, καθώς περιέχει τις αρχές, τις πρακτικές και τις διαδικασίες που αφορούν τη διοίκηση και τον έλεγχο της εταιρείας. Η δήλωση πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με την διαχείριση του κινδύνου, την διαφάνεια, την ανεξαρτησία των μελών του Δ.Σ., την αποζημίωση των στελεχών και άλλα θέματα που αφορούν την ορθή λειτουργία της εταιρείας.

Αναφορικά με τα μέλη του Δ.Σ. παρέχει πληροφορίες για το ποιος είναι ο πρόεδρος ή ο αντιπρόεδρος του Δ.Σ. (εάν υπάρχει), ο Διευθύνων Σύμβουλος καθώς και τα μέλη των επιτροπών του Δ.Σ. και οι Πρόεδροί τους. Επιπρόσθετα αναφέρει τα μη εκτελεστικά μέλη τα οποία θεωρούνται ανεξάρτητα από το Δ.Σ. και, όταν αυτό κρίνεται αναγκαίο, γίνεται επεξήγηση των λόγων που στηρίζουν τη θέση αυτή, συνοπτικά βιογραφικά σημειώματα των μελών και του εταιρικού γραμματέα καθώς και τη διάρκεια θητείας κάθε μέλους. (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης)

3.5. Διαχείριση Επιχειρηματικών Κινδύνων

Ο κίνδυνος αναφέρεται στην πιθανότητα ενός οργανισμού να εκτεθεί σε αβεβαιότητα κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των λειτουργιών του. Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν διάφορα είδη κινδύνου, τα οποία μπορούν να διακριθούν σε εξωτερικούς και εσωτερικούς. Οι εξωτερικοί κίνδυνοι περιλαμβάνουν τους χρηματοοικονομικούς κινδύνους, όπως οι κίνδυνοι συναλλάγματος και οι πιστωτικοί κίνδυνοι, τους κινδύνους αγοράς, που σχετίζονται με το οικονομικό περιβάλλον και τον ανταγωνισμό, καθώς και τους γεωπολιτικούς κινδύνους. Από την άλλη, οι εσωτερικοί κίνδυνοι περιλαμβάνουν τον έλεγχο και το περιβάλλον ελέγχου, την εσωτερική απάτη, τη ρευστότητα, τις επενδύσεις, τα πληροφοριακά συστήματα και τους ανθρώπινους πόρους. Η αντιμετώπιση των κινδύνων αποτελεί πρωταρχική ευθύνη των διοικητικών στελεχών ενός οργανισμού, ενώ οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν επίσης σημαντικό ρόλο στην παροχή συμβουλών και στη διασφάλιση της ασφάλειας του οργανισμού απέναντι στους κινδύνους που αντιμετωπίζει. Σε ένα δυναμικό περιβάλλον, η προσαρμογή των συστημάτων και των διαδικασιών είναι αναγκαία και ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει στην αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων που αντιμετωπίζει ο οργανισμός. (Ορφανός Ε., 2021).

Σύμφωνα με τη μελέτη των Pike et al. (2012), η διαχείριση κινδύνων αποτελεί ζωτικής σημασίας πτυχή της διαδικασίας λήψης αποφάσεων για τους επενδυτές. Οι επενδυτές πρέπει να εκτιμούν και να αναλύουν πολλούς παράγοντες κινδύνου πριν λάβουν αποφάσεις επενδύσεων, καθώς η απρόβλεπτη απώλεια μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις στην απόδοση των επενδύσεών τους μακροπρόθεσμα. Οι επενδυτές πρέπει να αναγνωρίζουν τη σημασία της ανάλυσης και της κατανόησης των διαφόρων κατηγοριών κινδύνων που αντιμετωπίζουν. Με την αντιμετώπιση

αυτών των κινδύνων, οι επενδυτές μπορούν να ελαχιστοποιήσουν την πιθανότητα απώλειας και να επιτύχουν μια βιώσιμη και ανοδική απόδοση στις επενδύσεις τους. Επιπλέον, η μελέτη υπογραμμίζει ότι η αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων απαιτεί την εφαρμογή κατάλληλων διαδικασιών και μέτρων ασφαλείας. Αυτό περιλαμβάνει την αξιολόγηση των κινδύνων, την ανάπτυξη σχεδίων εκτίμησης και αντιμετώπισής τους, καθώς και την τακτική παρακολούθηση και αναθεώρηση των κινδύνων αυτών.

Τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου αποτελούν σημαντικό κομμάτι της διαχείρισης κινδύνων και της αποτελεσματικής λειτουργίας των επιχειρήσεων. Τα συστήματα αυτά βοηθούν τις επιχειρήσεις να ελέγχουν τις διαδικασίες τους, να εντοπίζουν πιθανά σφάλματα και να προβλέπουν πιθανούς κινδύνους. Η ακόλουθη ανασκόπηση βιβλιογραφίας θα επικεντρωθεί σε μελέτες που έχουν διερευνήσει τη σημασία των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις.

Στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο, οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν διάφορους κινδύνους, όπως οικονομικοί, νομικοί, κυβερνοασφαλείας και περιβαλλοντικοί κίνδυνοι. Τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου βοηθούν τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν αυτούς τους κινδύνους και να διατηρήσουν την αποτελεσματική λειτουργία τους. Τα εν λόγω συστήματα έχουν εξελιχθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, καθώς οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν όλο και περισσότερους κινδύνους και πρέπει να διατηρούν σταθερά υψηλά επίπεδα ασφάλειας και αποτελεσματικής λειτουργίας. (Pike et. Al, 2012)

3.6. Εσωτερικός Έλεγχος

Ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί μια ανεξάρτητη, αντικειμενική ασφάλεια καθώς και μία συμβουλευτική δραστηριότητα που έχει σχεδιαστεί προκειμένου να προσδίδει αξία και να βελτιώνει τις οργανωσιακές λειτουργίες. Βοηθάει στην επίτευξη των στόχων που τίθενται από τον οργανισμό μέσω συστηματικής και πειθαρχημένης προσέγγισης για την βελτίωση και αξιολόγηση της αποτελεσματικής διαχείρισης των κινδύνων, του ελέγχου και της διακυβερνητικής διαδικασίας. (IIA, 2004)

Εξαιτίας των σκανδάλων που προκύπτουν και αφορούν σε έκνομες ενέργειες προς αποκόμιση περιουσιακού οφέλους, η σημασία του εσωτερικού ελέγχου έχει αυξηθεί σημαντικά. Στη σημερινή εποχή, ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί ένα από τα πιο βασικά μέσα προστασίας και εγγύησης για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη μιας επιχείρησης, όπως οι χρήστες πληροφοριών και οι επενδυτές. Συνεισφέρει στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων, της αξιόπιστης οικονομικής αναφοράς και της συμμόρφωσης προς τους νομικούς κανονισμούς, προωθώντας την ακρίβεια, την ειλικρίνεια, τη διαφάνεια, την ευθύνη, την ηθική και την εσωτερική κουλτούρα ελέγχου, καθώς και τη βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα. Επίσης, το σύστημα

εσωτερικού ελέγχου είναι προφανώς σημαντικό για την αποτελεσματική διοίκηση, την εταιρική διακυβέρνηση και τη διαχείριση των σχέσεων με τους πελάτες (CRM) σε οποιαδήποτε οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των τραπεζών, αρκεί να εφαρμοστεί με αποτελεσματικότητα. Συνεπώς, είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και να ακολουθηθεί μια δομή που είναι συμβατή με το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου COSO, προκειμένου να επιτευχθεί επιτυχία (Aksoy T. & Mohammed A., 2020).

3.6.1. Συστήματα εσωτερικού ελέγχου - Θεωρητικό υπόβαθρο

Τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου (ΣΕΕ) αποτελούν σύνολο διαδικασιών, πολιτικών, διαδικτυακών εφαρμογών και δομών που έχουν σχεδιαστεί για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική λειτουργία των επιχειρήσεων. Περιλαμβάνουν τη διαδικασία ελέγχου των διαδικασιών, τη διαχείριση των κινδύνων, την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους νόμους, καθώς και την αναφορά των αποκλίσεων και των παραβάσεων. Σχεδιάζονται για να εξασφαλίσουν ότι οι διαδικασίες της επιχείρησης λειτουργούν σωστά και αποτελεσματικά, ενώ παράλληλα προστατεύουν τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης. Τα ΣΕΕ περιλαμβάνουν επίσης την εκπαίδευση των υπαλλήλων και τη διασφάλιση της συμμόρφωσης τους με τους κανονισμούς και τους νόμους.

Η ανάπτυξη και η εφαρμογή των ΣΕΕ είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική λειτουργία των επιχειρήσεων και τη διαχείριση των κινδύνων. Τα ΣΕΕ βοηθούν τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίζουν τους κινδύνους και να διατηρούν την αποτελεσματική λειτουργία τους (IIA, 2017).

3.6.1.1. Συστήματα Ελέγχου COSO



εικόνα 1. Πηγή <https://eclass.ekdd.gr/>

Η ανάγκη σχηματισμού ενός ολοκληρωμένου συστήματος ελέγχου οδήγησε την Επιτροπή COSO να επινοήσει ένα πρότυπο, διεθνώς αναγνωρισμένο, το οποίο αποτελεί τον βασικό οδηγό για τις επιχειρήσεις και τους ελεγκτές, το πλαίσιο

ελέγχου COSO. Πέραν τούτου, το πλαίσιο COSO υποβοηθά στο έργο της Διοίκησης, της Επιτροπής Ελέγχου, καθώς και του Δ.Σ., στην υποβολή προτάσεων και διαπιστώσεων αναφορικά με τον εντοπισμό των επιχειρηματικών κινδύνων. (Κουτούπης, 2009). Τα ΣΕΕ με βάση το συγκεκριμένο πλαίσιο είναι :

Περιβάλλον ελέγχου

Το περιβάλλον ελέγχου είναι ένα κρίσιμο συστατικό του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, το οποίο παρέχει τη βάση για τη διαχείριση κινδύνων, τη διακυβέρνηση και τις διαδικασίες ελέγχου του οργανισμού. Αποτελεί ένα από τα πέντε συστατικά του πλαισίου COSO για τον εσωτερικό έλεγχο και έχει σχεδιαστεί για να παρέχει ένα πλαίσιο για το σύστημα εσωτερικού ελέγχου του οργανισμού.

Το Περιβάλλον Ελέγχου ως Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

Το ΣΕΕ του οργανισμού, γνωστό ως περιβάλλον ελέγχου, διαμορφώνεται από έναν συνδυασμό προτύπων, διαδικασιών και δομών, οι οποίες αποτελούν τη βάση για τη λειτουργία του. Ο συνδυασμός αυτός πραγματοποιείται από τη Διοίκηση και το Δ.Σ. αναλαμβάνοντας την ευθύνη να μεταδώσουν στους εργαζόμενους τις ηθικές αξίες και την κουλτούρα, με στόχο τη διαμόρφωση της κατάλληλης φιλοσοφίας σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού η οποία θα οδηγήσει στην αποτελεσματική διακυβέρνηση. Το Δ.Σ. ασκεί εποπτικό έλεγχο στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, μέσω της αξιολόγησης και των συστάσεων για βελτίωση της απόδοσης, ενώ η Διοίκηση προβλέπει τις δομές και τις διαδικασίες για την επίτευξη των στόχων. Το περιβάλλον ελέγχου επιδρά άμεσα στη συμπεριφορά των εργαζομένων, προάγοντας την εταιρική κουλτούρα, ώστε να διασφαλίζεται ο εσωτερικός έλεγχος της οντότητας.

Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του περιβάλλοντος ελέγχου

Όπως αναφέραμε και προηγουμένως, η φιλοσοφία η οποία προωθεί μια ισχυρή ηθική κουλτούρα και ένα σύνολο αξιών στους εργαζόμενους αποτελεί σπουδαίο παράγοντα για ένα αποτελεσματικό περιβάλλον ελέγχου, ικανό να υποστηρίξει τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου. Η καλλιέργεια και προώθηση της οργανωσιακής κουλτούρας ανήκει στα καθήκοντα της Ηγεσίας.

Η δομή της οργάνωσης αποτελεί έναν εξίσου σημαντικό παράγοντα για το περιβάλλον ελέγχου. Πρέπει να γίνεται σαφής κατανομή και διαχωρισμός των καθηκόντων στα μέλη της οργάνωσης από τους επικεφαλής της ώστε να διευκολύνονται οι διαδικασίες της λήψης αποφάσεων. Οι πολιτικές οι οποίες εφαρμόζονται και αφορούν στην ανάθεση των αρμοδιοτήτων ενισχύουν την εταιρική διακυβέρνηση, καθώς η ισχυρή δομή σε μία οντότητα διασφαλίζει τη σταθερότητα, τη διαφάνεια και συνολικά την προστασία των συμφερόντων που απορρέουν στα ενδιαφερόμενα μέρη (Pany K. & Whittington R., 1997).

Παρατηρούμε ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν το περιβάλλον ελέγχου έχουν άμεση επίδραση στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου. Όπως αναφέρει η COSO (1992) το περιβάλλον ελέγχου αποτελεί ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο οι άνθρωποι που απαρτίζουν την οργάνωση έχουν πλήρη επίγνωση της φιλοσοφίας της εταιρείας και των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, προσπαθώντας να κάνουν τα σωστά πράγματα με το σωστό τρόπο. Ακολουθούν πιστά τους κανονισμούς και τις οδηγίες της διοίκησης, δεσμεύονται ηθικά να επιτύχουν τους στόχους και διαθέτουν την ικανότητα να αντιληφθούν την υπευθυνότητα και το ρόλο τους στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου. (Pany K. & Whittington R., 1997)

Αξιολόγηση κινδύνων

Περιλαμβάνει τη διαδικασία αναγνώρισης και αξιολόγησης των κινδύνων που επηρεάζουν την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Οι διαδικασίες διαχείρισης κινδύνου που εφαρμόζονται επηρεάζουν επίσης την αποτελεσματικότητα του περιβάλλοντος ελέγχου, αφού μια αποτελεσματική διαδικασία διαχείρισης κινδύνου εντοπίζει και αξιολογεί τους κινδύνους για τον οργανισμό και αναπτύσσει ελέγχους για τον περιορισμό αυτών των κινδύνων. Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου μπορεί να χρησιμοποιήσει τις διαδικασίες διαχείρισης κινδύνου του οργανισμού για να εντοπίσει τομείς προς έλεγχο και να παρέχει συστάσεις για βελτίωση.

Δραστηριότητες ελέγχου

Αφορά στο σύνολο των διαδικασιών, των πολιτικών και των ελέγχων που χρησιμοποιούνται για τη διαχείριση των κινδύνων και την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Οι δραστηριότητες ελέγχου μπορούν να είναι προληπτικές ή ανιχνευτικές, και οι οργανισμοί συνήθως επιλέγουν έναν συνδυασμό που είναι ιδανικός για το μοντέλο τους. Η κύρια διαφορά μεταξύ των προληπτικών και ανιχνευτικών δραστηριοτήτων ελέγχου είναι ο χρόνος που πραγματοποιούνται. Ο προληπτικός έλεγχος σχεδιάζεται για να αποτρέψει ένα απρόβλεπτο γεγονός ή αποτέλεσμα κατά την αρχική του εμφάνιση (π.χ. κατά την καταγραφή μιας οικονομικής συναλλαγής ή την εκκίνηση μιας διαδικασίας τιμολόγησης ασθενούς). Από την άλλη, ο ανιχνευτικός έλεγχος σχεδιάζεται για να ανιχνεύσει ένα απρόβλεπτο γεγονός ή αποτέλεσμα (COSO, 2019).

Πληροφοριακό και επικοινωνιακό σύστημα

Περιλαμβάνει τις διαδικασίες και τα συστήματα που χρησιμοποιούνται για τη διασφάλιση της επικοινωνίας και της πληροφόρησης των κατάλληλων ατόμων για τον εσωτερικό έλεγχο. Η επαρκής πληροφόρηση και η αποτελεσματική επικοινωνία είναι απαραίτητες για την ομαλή λειτουργία του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Οι πληροφορίες πρέπει να πληρούν τα εξής χαρακτηριστικά : συνάφεια (που επιβάλλεται και από τα δύο διεθνή μοντέλα ελέγχου), αξιοπιστία, πληρότητα, προσβασιμότητα και ευκαιρία (συνίστανται από τα κριτήρια ελέγχου της COSO) και συγκρισιμότητα. Επίσης οι πληροφορίες πρέπει να είναι τόσο εσωτερικές

(χρηματοοικονομικές, λειτουργικές) αλλά και εξωτερικές (που σχετίζονται με άλλες περιστάσεις και γεγονότα στα πλαίσια λήψης των αποφάσεων).

Παρακολούθηση

Περιλαμβάνει τη διαδικασία παρακολούθησης του εσωτερικού ελέγχου, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνεχής βελτίωσή του. Οι συνεχείς αξιολογήσεις, οι χωριστές αξιολογήσεις αλλά και ο συνδυασμός τους χρησιμοποιούνται προκειμένου να διαπιστωθεί αν κάθε στοιχείο εκ των προαναφερόμενων συστημάτων ελέγχου λειτουργεί αποτελεσματικά. Οι συνεχείς αξιολογήσεις οι οποίες βασίζονται σε επιχειρηματικές διεργασίες σε κάθε επίπεδο παρέχουν έγκαιρη πληροφόρηση. Οι χωριστές αξιολογήσεις, οι οποίες διενεργούνται περιοδικά, ποικίλουν ως προς τη συχνότητα και το εύρος των επιχειρηματικών κινδύνων, την αποτελεσματικότητα των συνεχών αξιολογήσεων και τα διάφορα διοικητικά ζητήματα. Τα ευρήματα αξιολογούνται βάσει κριτηρίων που έχουν θεσπιστεί από ρυθμιστικές αρχές, φορείς θέσπισης προτύπων ή τη διοίκηση και το Δ.Σ., ενώ τυχόν ελλείψεις ή αποκλίσεις από τους στόχους κοινοποιούνται στη διοίκηση και στο Δ.Σ. ανάλογα με την περίπτωση.

3.6.2. Η σπουδαιότητα των ΣΕΕ

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι απαραίτητος για τη διασφάλιση των αρχών της εταιρική διακυβέρνησης, με σκοπό την προώθηση της διαφάνειας, της αξιοπιστίας και της αποτελεσματικής λειτουργίας του οργανισμού, ώστε τα ενδιαφερόμενα μέρη να απολαμβάνουν της προστασίας των εννόμων συμφερόντων τους. Χωρίς καμιά αμφιβολία πρέπει να επισημάνουμε ότι τα ΣΕΕ αποτελούν ζωτικής σημασίας εργαλεία για κάθε εταιρεία. Κατ' αρχάς με μόνη την ανάμειξη του ανθρώπινου παράγοντα, ελλοχεύει πάντοτε κίνδυνος έκνομων ενεργειών, όπως είναι οι απάτες και οι παραβάσεις της φορολογικής νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, καθίσταται επιτακτική ανάγκη ύπαρξης ενός πλέγματος κανονισμών και διαδικασιών ώστε να παρέχεται αξιόπιστη πληροφορία στη Διοίκηση αναφορικά με τις χρηματοοικονομικές καταστάσεις. Στη σημερινή εποχή, όπου οι τεχνολογικές απαιτήσεις κινούνται με ταχύτατους ρυθμούς, οι σύγχρονες διοικητικές μέθοδοι σε συνδυασμό με τα κατάλληλα συστήματα πληροφόρησης, ελέγχου και εντοπισμού των κινδύνων απαιτούν την ύπαρξη του κατάλληλου ΣΕΕ που θα είναι προσαρμοσμένο στα δεδομένα της εκάστοτε εταιρείας, ώστε να ενισχύεται η εμπιστοσύνη στις χρηματοπιστωτικές αγορές (COSO, 2013).

3.6.3. Απάτη και ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή

Η λογιστική επιστήμη, μέσω της συνεργασίας της με άλλους κλάδους όπως οι νομικές επιστήμες, καθώς και εκείνες που αφορούν στην επιχειρησιακή έρευνα, ενισχύεται με τα απαραίτητα μεθοδολογικά εργαλεία για την καταπολέμηση του φαινομένου της απάτης. Οι ελεγκτές διαδραματίζουν έναν καθοριστικό ρόλο σε διεθνές επίπεδο για τον εντοπισμό και τον περιορισμό των περιπτώσεων λογιστικής απάτης. Για την αποφυγή χειραφέτησης των χρηματοοικονομικών καταστάσεων θα

πρέπει αυτές να εξετάζονται λεπτομερώς ώστε να εντοπίζονται τα προειδοποιητικά σημάδια (red flags) σύμφωνα με τα οποία δημιουργούνται υπόνοιες διάπραξης απάτης, χωρίς βέβαια να αποκλείεται η πιθανότητα λάθους. Επιπρόσθετα η καλλιέργεια εντός των επιχειρήσεων ενός πλαισίου και μιας φιλοσοφίας ηθικών αξιών θα μπορούσε να βοηθήσει στην βελτίωση της ανθρώπινης συμπεριφοράς και τη μείωση της απάτης (Παππά Ε., 2022).

Ο κύριος ρόλος του εσωτερικού ελέγχου όσον αφορά τη διαχείριση επιχειρηματικών κινδύνων είναι να παρέχει αντικειμενική διαβεβαίωση στο Δ.Σ. για την αποτελεσματικότητα των δραστηριοτήτων διαχείρισης κινδύνου ενός οργανισμού, με σκοπό να διασφαλίσει ότι οι βασικοί επιχειρηματικοί κίνδυνοι αντιμετωπίζονται επαρκώς και ότι το σύστημα εσωτερικού ελέγχου λειτουργεί αποτελεσματικά.

Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, οι ρόλοι των εσωτερικών ελεγκτών σε σχέση με τη διαχείριση κινδύνων μπορούν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες. Οι βασικοί ρόλοι περιλαμβάνουν την αξιολόγηση και την παροχή διασφάλισης των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου και την ακριβή εκτίμηση αυτών. Αυτό συνεπάγεται ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να αξιολογούν τις διαδικασίες που ακολουθούνται για τη διαχείριση κινδύνων διασφαλίζοντας την αποτελεσματικότητα και τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις.

Οι επιτρεπόμενοι ρόλοι περιλαμβάνουν την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης σε θέματα διαχείρισης κινδύνων, με την προϋπόθεση ότι υπάρχουν κατάλληλες δικλείδες για την ανεξαρτησία και την αντικειμενικότητα. Από την άλλη πλευρά, οι εσωτερικοί ελεγκτές δεν πρέπει να αναλαμβάνουν τους ρόλους της ανάληψης ευθύνης και της λήψης αποφάσεων για θέματα διαχείρισης κινδύνων και των διαδικασιών που σχετίζονται με αυτούς, καθώς εντάσσονται στην αρμοδιότητα της διοίκησης του οργανισμού. (IIA, 2019).

3.7. Η σχέση Εταιρικής Διακυβέρνησης και Εσωτερικού Ελέγχου – Η περίπτωση των εισηγμένων στο ΧΑΑ εταιρειών

Σε έρευνα που έγινε από τον Κουτούπη (2018), διαπιστώθηκε ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές σε εισηγμένες εταιρείες στη χώρα μας δίνουν έμφαση περισσότερο στην εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου παρά στην παροχή συστάσεων για συμμόρφωση με τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης. Διαπιστώθηκε επίσης ότι οι ελλείψεις στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης επιδρούν αρνητικά στις διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου. Επίσης τονίζουν την ανάγκη ύπαρξης ενός ενιαίου κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης ο οποίος θα είναι σύμφωνος με τα ευρωπαϊκά πρότυπα και θα παρέχει σαφείς οδηγίες στους εσωτερικούς ελεγκτές, προς

διευκόλυνση του έργου τους. Συμπερασματικά η μελέτη έδειξε ότι ένας λειτουργικός και υγιής εσωτερικός έλεγχος μπορεί να οδηγήσει σε μια δυναμική εταιρική διακυβέρνηση στις εισηγμένες στο ΧΑΑ εταιρείες (Koutouris, 2018).

Κατά την Περτσινίδου Δ. (2017) τα μεγάλα οικονομικά σκάνδαλα των τελευταίων ετών έχουν οδηγήσει στη μαζική κατάρρευση αρκετών μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων. Συνεπώς μέσω του κατάλληλου ελέγχου, ο οποίος πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα στην κάθε οντότητα, θα ενισχυθούν οι βασικές αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης με αποτέλεσμα τη βιωσιμότητά της και την παροχή ασφαλών και διαφανών πληροφοριών προς τη Διοίκηση, το Δ.Σ., την αρμόδια Επιτροπή Ελέγχου και κάθε φορέα που έχει έννομο όφελος (Pertsinidou D., 2017).

Το μέγεθος, η πολυπλοκότητα των διαδικασιών, καθώς και το σύνολο των κινδύνων που αντιμετωπίζει η κάθε εταιρεία αποτελούν κρίσιμο παράγοντα στην αξιολόγηση της εταιρικής διακυβέρνησης και του εσωτερικού ελέγχου από τον ελεγκτή των εισηγμένων εταιρειών. Την ευθύνη για την εποπτεία ελέγχου και διακυβέρνησης την έχει το Δ.Σ. καθώς και την διάθεση ανάληψης κινδύνων της εταιρείας. Η Διοίκηση είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση της εταιρείας και τη διασφάλιση της επαρκούς οργάνωσης της δομής της. Το Χρηματιστήριο θεωρεί αρκετά στοιχεία διακυβέρνησης και ελέγχου καθοριστικά, συνεπώς μια εισηγμένη εταιρεία οφείλει να αναγνωρίζει το κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο κινείται για να επιβιώσει στις κεφαλαιαγορές. Τα στοιχεία αυτά πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τόσο κατά την είσοδο, όσο και κατά την παραμονή της εταιρείας στο χρηματιστήριο (Nasdaq.com 2023).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4. Μεθοδολογία Έρευνας

4.1. Έρευνα

Έρευνα είναι η συστηματική μελέτη του κόσμου. Η έρευνα έχει ως σκοπό την συστηματική μελέτη του κόσμου αλλά και την κατανόησή του. Εξετάζοντας τον κόσμο είναι εφικτό να μπορέσουμε να τον επεξηγήσουμε καλύτερα όπως διάφορα φαινόμενα που μπορεί να σχετίζονται με το περιβάλλον ή ακόμα και ανθρώπινες συμπεριφορές. Μέσω της έρευνας, ο επιστήμονας είναι σε θέση να αντιληφθεί καλύτερα τον κόσμο να βρει αλήθειες που θα τον βοηθήσουν να λύσει σύγχρονα προβλήματα της κοινωνίας με σκοπό την πιο εύρυθμη λειτουργία της. Πέραν όμως από την επίλυση των προβλημάτων, η επιστημονική κοινότητα έχει ως έργο να ελέγξει τα διάφορα δεδομένα και καταστάσεις που βιώνει μια κοινωνία αλλά και να προβλέψει τυχόν προβλήματα τα οποία εμποδίζουν την ευημερία της.

Μέσω της έρευνας, αναζητείται η γνώση οποία θα είναι εφαρμόσιμη και γενικεύσιμη σε άλλες περιπτώσεις, εκτός της παρούσας. Σκοπός της είναι η τήρηση ουδετερότητας σε σχέση με τις αξίες και τα ενδιαφέροντα. Αυτό που την ενδιαφέρει είναι η κατανόηση του κόσμου αλλά και η δημιουργία θεωριών οι οποίες μπορεί να επαληθευτούν ή ακόμα και να απορριφθούν. Για να μπορέσει να φανερωθεί η αλήθεια ο εκάστοτε επιστήμονας είναι αναγκαίο να διακατέχεται από την εμπειρική γνώση του κόσμου να χρησιμοποιεί την κριτική του ικανότητα και την λογική σκέψη αλλά και τις κατάλληλες μεθόδους έρευνας όπως είναι η βασική έρευνα (basic research), η οποία στοχεύει στην ανακάλυψη καινούργιας γνώσης και προώθηση ενός κλάδου, η εφαρμοσμένη έρευνα (applied research) με σκοπό την αντιμετώπιση κάποιας συγκεκριμένης πρακτικής ανησυχίας (συντά με την εφαρμογή αποτελεσμάτων βασικής έρευνας), η έρευνα δράσης (action research), η οποία είναι υπεύθυνη για την επίλυση ενός συγκεκριμένου προβλήματος, η συνολική αξιολόγηση (summative evaluation) για την διαπίστωση κατά πόσον ένα πρόγραμμα πρέπει να συνεχίσει να εφαρμόζεται αλλά και η διαμορφωτική αξιολόγηση (formative evaluation), όπου σχετίζεται με την βελτίωση ενός προγράμματος.

Ωστόσο μία από τις πιο βασικές μεθόδους έρευνας είναι η ποσοτική. Στην ποσοτική έρευνα, υπάρχει μια αλήθεια και ένας αληθινός κόσμος τον οποίο μπορώ να γνωρίσω. Σε αυτή την περίπτωση ο ερευνητής χρησιμοποιεί ως εργαλείο το ερωτηματολόγιο το οποίο είναι δομημένο ενώ ο αριθμός δείγματος πληθυσμού που χρησιμοποιείται εδώ είναι μεγάλος. Αναδεικνύει γενικές τάσεις γι' αυτό το

λόγο οι θεωρητικές υποθέσεις δέχονται αυστηρότερο έλεγχο. Σκοπός της είναι η ανεύρεση γενικών τάσεων. Οι πιο βασικές μέθοδοι ποσοτικής έρευνας είναι οι εξής:

1. **Πειραματική:** ο/η ερευνητής/τρια ελέγχει τις συνθήκες (X, ομάδες, μέτρηση).
2. **Δειγματοληπτική:** συλλογή δεδομένων μέσω κλειστών (κυρίως) ερωτηματολογίων.
3. **Δευτερογενής έρευνα:** Άντληση πληροφοριών μέσω των υπαρχόντων στοιχείων που έχουν συλλεχθεί, από στατιστικές υπηρεσίες/ κρατικές υπηρεσίες/ ερευνητικά κέντρα/ ιστορικές πηγές/ παν/στήμια κλπ.
4. **Ανάλυση περιεχομένου, ανάλυση κειμένων/ντοκουμέντων:** ποσοτικοποιείται το περιεχόμενο και τοποθετείται σε συγκεκριμένες κατηγορίες με συστηματικό τρόπο – Εφαρμογή σε πολλές μορφές επικοινωνίας (Παπαγεωργίου Γ., 2014)

4.2. Ο ρόλος του ερευνητή

Για να μπορέσει μία έρευνα επιστημονική να είναι επιτυχής και σαφής προς τα νοήματά της χρειάζεται να υπάρχει αλληλουχία και συνεκτικότητα των προτάσεων. Γι αυτό τον λόγο σημαντικό ρόλο έχει ο ερευνητής. Σε αυτή την διαδικασία οι ερευνητές είναι ανεξάρτητοι και λογοδοτούν στην ερευνητική ακαδημαϊκή κοινότητα.

Έτσι τα αποτελέσματα της έρευνας είναι άμεσα συνδεδεμένα με την ταυτότητα του ερευνητή δηλαδή την εμπειρία του και γενικά τις πεποιθήσεις που έχει αλλά και τις γνώσεις στο συγκεκριμένο θέμα που ερευνά. Επομένως το πρώτο και κύριο στάδιο του είναι να δημιουργήσει ένα αντιληπτικό περίγραμμα. Υπάρχουν μία αλήθεια ή πολλές; Με άλλα λόγια το αντιληπτικό περίγραμμα περιέχει τη σχέση που υπάρχει μεταξύ της πραγματικότητας ή της αλήθειας με την ανθρώπινη γνώση, αν δηλαδή ο άνθρωπος μπορεί να γνωρίζει την αλήθεια και την πραγματικότητα με ακριβή τρόπο ή αν κάθε φορά μπορεί να γνωρίζει κάποιο μέρος της αλήθειας. Επομένως, ο ερευνητής πρέπει να συλλέξει στοιχεία και να έχει την θέληση να ερευνήσει σε βάθος το θέμα. Μέσα λοιπόν από την βιβλιογραφική ανασκόπηση και το δείγμα της ο ερευνητής θα μπορέσει να φτάσει στο συμπέρασμα/αποτέλεσμα της έρευνας που διενεργεί.

4.3. Σκοποί της έρευνας

Η έρευνα εξυπηρετεί τρεις βασικούς σκοπούς:

Διερεύνηση: Ο ερευνητής αποσκοπεί στη διερεύνηση ενός ερευνητικού προβλήματος ώστε να ικανοποιήσει την περιέργειά του και την επιθυμία του για

την κατανόηση του προβλήματος. Επίσης ελέγχει το κατά πόσο είναι εφικτή μια πιο εκτεταμένη μελέτη, αναζητώντας τις μεθόδους που θα χρησιμοποιηθούν.

Περιγραφή: Ο ερευνητής μέσω της επιστημονικής παρατήρησης προβαίνει σε περιγραφή καταστάσεων και συμβάντων.

Ερμηνεία: Ο ερευνητής απαντάει στο τι, πως και που στις περιγραφικές μελέτες και στο γιατί στις ερμηνευτικές. (Παπαγεωργίου Γ., 2014)

4.4. Η χρονική διάσταση της έρευνας

Σε κάθε έρευνα πρέπει να υπάρχουν χρονικοί περιορισμοί για την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Για το λόγο αυτό διακρίνουμε δύο περιπτώσεις μελέτης, τη συγχρονική και τη διαχρονική. Στη συγχρονική μελέτη οι παρατηρήσεις αντιπροσωπεύουν μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο και ένα συγκεκριμένο μέρος του πληθυσμού. Η διαχρονική μελέτη βασίζεται σε δεδομένα τα οποία αντλούνται σε διαφορετικές χρονικές περιόδους και διακρίνεται περαιτέρω σε μελέτη τάσης, μελέτη κοόρτης και μελέτη πάνελ. Επίσης συναντάμε και τις κατά προσέγγιση διαχρονικές μελέτες, στις οποίες εξάγονται συμπεράσματα κατά προσέγγιση, για διαχρονικές διαδικασίες, ακόμα και όταν έχουν στη διάθεσή τους μόνο συγχρονικά δεδομένα (Babbie E., 2018).

4.5. Δειγματοληπτική έρευνα

Η δειγματοληπτική έρευνα αποτελεί τη μέθοδο συλλογής δεδομένων στην οποία μελετάμε ένα δείγμα (υποσύνολο) του πληθυσμού, προκειμένου να εξάγουμε τα συμπεράσματα για την έρευνα. Η δειγματοληψία στα πλαίσια μιας έρευνας αφορά στη διαδικασία επιλογής ενός υποσυνόλου συμμετεχόντων από μια μεγαλύτερη πληθυσμιακή ομάδα. Για παράδειγμα, εάν η έρευνά μας περιελάμβανε την αξιολόγηση των αντιλήψεων των καταναλωτών των ελληνικών νοικοκυριών σχετικά με μια συγκεκριμένη μάρκα απορρυπαντικού πλυντηρίου, δεν θα μπορούσαμε να συλλέξουμε δεδομένα από κάθε άτομο που χρησιμοποιεί απορρυπαντικό πλυντηρίων ρούχων, αλλά θα μπορούσαμε ενδεχομένως να συλλέξουμε δεδομένα από ένα μικρότερο υποσύνολο αυτής της ομάδας.

Σύμφωνα με τη στατιστική ορολογία, η μεγαλύτερη ομάδα αναφέρεται ως ο πληθυσμός και το υποσύνολο (η ομάδα στην οποία αναφέρετε η έρευνα) ονομάζεται δείγμα. Με άλλα λόγια, μπορούμε να δούμε τον πληθυσμό ως ένα κέικ και το δείγμα ως μια μόνο φέτα αυτού του κέικ. Σε έναν ιδανικό κόσμο, θα θέλαμε το δείγμα μας να είναι απόλυτα αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού, καθώς αυτό θα μας έδινε τη δυνατότητα να γενικεύσουμε τα ευρήματά μας σε ολόκληρο τον πληθυσμό, δηλαδή θα θέλαμε να κόψουμε μια τέλεια φέτα κέικ σε διατομή, έτσι ώστε η φέτα να αντανakλά κάθε στρώμα του κέικ σε τέλεια αναλογία. Η επίτευξη ενός πραγματικά αντιπροσωπευτικού δείγματος είναι, δυστυχώς, λίγο πιο δύσκολη από το να τεμαχίσουμε ένα κέικ, καθώς υπάρχουν πολλές προκλήσεις και εμπόδια

για να το πετύχουμε σε ένα πραγματικό περιβάλλον. Ευτυχώς όμως, δεν χρειάζεται να έχουμε πάντα ένα απόλυτα αντιπροσωπευτικό δείγμα, καθώς όλα εξαρτώνται από τους συγκεκριμένους ερευνητικούς στόχους κάθε μελέτης (McCombes et al., 2023).

4.5.1. Τεχνικές δειγματοληψίας

Υπάρχουν δύο προσεγγίσεις για τη δειγματοληψία: η δειγματοληψία πιθανοτήτων και η δειγματοληψία μη πιθανοτήτων. Σε καθεμία από αυτές, υπάρχει μια ποικιλία μεθόδων δειγματοληψίας, τις οποίες θα αναλύσουμε εκτενώς στη συνέχεια.

Η δειγματοληψία πιθανοτήτων περιλαμβάνει την επιλογή συμμετεχόντων σε στατιστικά τυχαία βάση, η οποία συναντάται στη βιβλιογραφία και ως «τυχαία δειγματοληψία». Συνεπώς, η επιλογή του κάθε συμμετέχοντα ξεχωριστά βασίζεται σε μια προκαθορισμένη διαδικασία και όχι στην ευχέρεια του ερευνητή. Τις μεθόδους δειγματοληψίας με βάση τις πιθανότητες συναντούμε συχνότερα στην ποσοτική έρευνα, ειδικά όταν είναι σημαντικό να επιτευχθεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα που επιτρέπει στον ερευνητή να γενικεύσει τα ευρήματά του.

Οι τέσσερις (τυχαίες) μέθοδοι δειγματοληψίας που βασίζονται σε πιθανότητες είναι:

- **Απλή τυχαία δειγματοληψία** : σε αυτή τη μέθοδο κάθε συμμετέχοντας έχει τις ίδιες πιθανότητες να εκλεγεί. Χάρη στην απλότητά της, η απλή τυχαία δειγματοληψία είναι εύκολη στην εφαρμογή και ως εκ τούτου είναι συνήθως αρκετά οικονομική και αποτελεσματική. Δεδομένου ότι η διαδικασία επιλογής είναι εντελώς τυχαία, τα αποτελέσματα εξάγονται με μεγάλη αξιοπιστία. Ωστόσο, αυτό σημαίνει επίσης ότι μπορεί να κρύψει τον αντίκτυπο των μεγάλων υποομάδων στα δεδομένα, γεγονός που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα οι μειονοτικές υποομάδες να έχουν ελάχιστη εκπροσώπηση στα αποτελέσματα ή καθόλου. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, πρέπει κανείς να ακολουθήσει μια ελαφρώς διαφορετική προσέγγιση, την οποία θα εξετάσουμε στη συνέχεια.
- **Στρωματοποιημένη τυχαία δειγματοληψία** : Σε πολλές περιπτώσεις παρατηρείται ότι μια μεταβολή στο σχεδιασμό της δειγματοληψίας μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη ακρίβεια, χωρίς απαραίτητα να αυξηθεί το μέγεθος του δείγματος. Στη συγκεκριμένη μέθοδο, ο πληθυσμός διαιρείται σε υποσύνολα/υποομάδες, τα λεγόμενα στρώματα. Οι υποπληθυσμοί μπορεί να διαφέρουν μεταξύ τους, όμως στο εσωτερικό τους παρουσιάζουν μεγάλη ομοιογένεια. Για παράδειγμα, διαιρούμε έναν πληθυσμό ανάλογα με το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, την εισοδηματική κατηγορία κλπ. Ας υποθέσουμε ότι έχουμε τον πληθυσμό μεγέθους N τον οποίο υποδιαιρούμε σε k εσωτερικά ομοιογενείς υποπληθυσμούς μεγέθους N_1, N_2, \dots, N_k .

Αν αυτοί οι υποπληθυσμοί είναι ξένοι μεταξύ τους ώστε να προκύπτει η ακόλουθη σχέση :

$N_1 + N_2 + \dots + N_k = N$ τότε αναφέρονται ως στρώματα (strata).

- **Δειγματοληψία σε ομάδες :** Η παρούσα, συνίσταται στις περιπτώσεις που ερευνάται μια μεγάλη γεωγραφική περιοχή με διασπορά, ώστε να μειώνεται το κόστος της έρευνας. Υπάρχει συνήθως μια λίστα, στην οποία βρίσκονται καταγεγραμμένες οι ομάδες του πληθυσμού που μελετάται, ενώ ο συνολικός πληθυσμός δεν είναι γνωστός πάντοτε, ούτε έχει καταγραφεί. Στις ομάδες αυτές ο πληθυσμός είναι ως επί το πλείστον ο ίδιος. Για παράδειγμα, ο ερευνητής μπορεί να μελετήσει τις απόψεις των ιδιοκτητών εστίασης στο κέντρο μιας πόλης, χρησιμοποιώντας τη δειγματοληψία κατά συστάδες. Επίσης, αν επιθυμεί να μάθει σχετικά με την αντίληψη των φοιτητών του MBA πάνω σε κάποιο ζήτημα, μπορεί να επιλέξει τους φοιτητές μερικών MBA και να απευθυνθεί αποκλειστικά σε αυτούς. Η δειγματοληψία σε ομάδες μπορεί αφενός να είναι αρκετά οικονομική, αφετέρου δεν μας δίνει ακριβή και αξιόπιστα αποτελέσματα, εξαιτίας του μεγάλου εύρους του εκάστοτε πληθυσμού.
- **Συστηματική δειγματοληψία :** Η στρωματοποιημένη δειγματοληψία μοιάζει αρκετά με την απλή τυχαία δειγματοληψία, διαφέρουν όμως στο ότι η επιλογή των ατόμων γίνεται σε τακτικά χρονικά διαστήματα, ενώ η αφετηρία επιλέγεται τυχαία. Το χρονικό διάστημα αυτό ονομάζεται διάστημα δειγματοληψίας και υπολογίζεται διαιρώντας το μέγεθος του πληθυσμού με το μέγεθος του δείγματος. Πρόκειται για μια αρκετά διαδεδομένη μέθοδο, με αρκετά αντιπροσωπευτικά ευρήματα μεγάλων πληθυσμών, χωρίς να χρειάζεται ο ερευνητής να απευθύνεται προσωπικά σε αυτούς. Για παράδειγμα, επιλέγεται τυχαία το 12^ο μέλος του πληθυσμού. (Ζαφειρόπουλος Κ., 2015)

Είναι σημαντικό ότι η παραπάνω λίστα δεν αναφέρετε σε όλες τις μεθόδους δειγματοληψίας πιθανοτήτων, αυτές είναι μόνο τέσσερις από τις βασικότερες, συνεπώς εάν ο ερευνητής ενδιαφέρεται να υιοθετήσει μια προσέγγιση δειγματοληψίας βάσει πιθανοτήτων, οφείλει να εξερευνήσει όλες τις υποπεριπτώσεις.

Αντιθέτως η δειγματοληψία μη πιθανοτήτων, αναφέρεται σε μεθόδους δειγματοληψίας στις οποίες η επιλογή των συμμετεχόντων δεν είναι τυχαία, αλλά βασίζεται στην κρίση εκείνου που διεξάγει την έρευνα και όχι σε μια προκαθορισμένη διαδικασία. Οι μέθοδοι δειγματοληψίας μη πιθανοτήτων χρησιμοποιούνται συνήθως στην ποιοτική έρευνα, όπου ο πλούτος και το βάθος των δεδομένων είναι πιο σημαντικά από τη γενίκευση των ευρημάτων (Ζαφειρόπουλος Κ., 2015).

- **Σκόπιμη Δειγματοληψία:** Στη σκόπιμη δειγματοληψία, ο ερευνητής επιλέγει τους συμμετέχοντες με βάση συγκεκριμένα κριτήρια που σχετίζονται με το

ερευνητικό ερώτημα. Γι' αυτό το σκοπό οι συμμετέχοντες που επιλέγουμε είναι στελέχη ή διευθυντές στις χρηματιστηριακές εταιρείες με εμπειρία σε συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης και εσωτερικού ελέγχου, εσωτερικοί ελεγκτές και τα μέλη της επιτροπής ελέγχου. Επίσης θα εξετάσουμε και άλλα κριτήρια, όπως το μέγεθος της εταιρείας και το είδος της βιομηχανίας για να διασφαλίσουμε την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος του πληθυσμού που μελετάται. Ένα πλεονέκτημα της σκόπιμης δειγματοληψίας είναι ότι επιτρέπει στον ερευνητή να επιλέξει συμμετέχοντες που είναι πιο πιθανό να παρέχουν σχετικές και πολύτιμες πληροφορίες για να απαντήσει στο ερευνητικό ερώτημα. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μια πιο εστιασμένη και αποτελεσματική έρευνα. Ωστόσο, ένα πιθανό μειονέκτημα είναι ότι το δείγμα μπορεί να μην είναι αντιπροσωπευτικό ολόκληρου του πληθυσμού και μπορεί να μην αντικατοπτρίζει την ποικιλία απόψεων και εμπειριών.

- **Δειγματοληψία χιονοστιβάδας:** Αποτελεί μια μη πιθανοτική μέθοδο δειγματοληψίας, κατά την οποία κάθε άτομο που συμμετέχει στις συνεντεύξεις καλείται να προτείνει άλλους ανθρώπους να συμμετάσχουν στην έρευνα και είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στις έρευνες πεδίου και για ειδικούς πληθυσμούς.
- **Δειγματοληψία βασισμένη σε διαθέσιμα υποκείμενα:** Η συγκεκριμένη μέθοδος δεν επιτρέπει κανένα έλεγχο ως προς την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος και δικαιολογείται αν δεν είναι εφικτές οι παραπάνω δειγματοληπτικές μέθοδοι. Οι ερευνητές που χρησιμοποιούν αυτή τη μέθοδο πρέπει να προσέχουν ιδιαίτερα ως προς τη γενίκευση βάσει των δεδομένων τους. (Babbie E.,2018)

4.5.2. Εφαρμογές της δειγματοληψίας

Οι τεχνικές της δειγματοληψίας εφαρμόζονται σε κοινωνικές και οικονομικές επιστήμες όπως :

- Σε δημοσκοπήσεις, προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα για τα αποτελέσματα των εκλογών, τα λεγόμενα exit polls.
- Σε έρευνες αγοράς, προκειμένου να γίνει εκτίμηση της προτίμησης των καταναλωτών σε διάφορα προϊόντα.
- Όταν θέλουμε να προσδιορίσουμε το ρυθμό εμφάνισης κάποιας ασθένειας σε μια ορισμένη περιοχή.
- Σε τομείς όπως η λογιστική, η ελεγκτική και η φορολόγηση.
- Όταν θέλουμε να ερευνήσουμε διάφορα φαινόμενα της κοινωνίας και της οικονομίας.
- Στις περιπτώσεις πρόβλεψης παραγωγής γεωργικών προϊόντων.

- Όταν πρόκειται να προσδιορίσουμε ορισμένα χαρακτηριστικά του πληθυσμού, όπως το εισόδημα, το μορφωτικό επίπεδο κλπ (Φράγκος Χ., 2011).

Στάδια δειγματοληψίας:

Τα κύρια στάδια της δειγματοληψίας είναι τα κάτωθι:

- Σκοποί της δειγματοληψίας : Σε αυτό το σημείο γίνεται η δήλωση των σκοπών της δειγματοληψίας και τίθενται οι ερευνητικές υποθέσεις, καθώς και τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία πρέπει να απαντηθούν με βάση τα ερευνητικά δεδομένα.
- Διάφορες απόψεις για το δειγματοληπτικό σχεδιασμό : Στο συγκεκριμένο στάδιο ο ερευνητής αναζητά πληροφορίες και θέτει τους προβληματισμούς του σχετικά με τον τρόπο που θα γίνουν οι μετρήσεις, πόσο ακριβείς θα είναι, αλλά και αν παρέχεται οικονομική ενίσχυση για την πραγματοποίηση της δειγματοληψίας.
- Σχεδιασμός δειγματοληψίας : Εδώ ο ερευνητής εξετάζει ένα σύνολο παραγόντων που αφορούν στο μέγεθος του δείγματος, στη δυνατότητα να γίνει στρωματοποίηση και στο επίπεδο δυσκολίας για να λάβει τις απαντήσεις που πρόκειται να απευθύνει στους ερωτώμενους.
- Δημιουργία ερωτηματολογίων : Ερωτηματολόγια είναι τα έγγραφα τα οποία περιέχουν ερωτήσεις, αλλά και διάφορα στοιχεία και σχεδιάζονται με τρόπο ώστε να παρέχουν αποτελέσματα κατάλληλα για ανάλυση. (Φράγκος Χ., 2011)

4.6. Εκπόνηση ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα βασικό εργαλείο στα χέρια του ερευνητή. Μέσω αυτού τίθενται ερωτήσεις στα υπό μελέτη άτομα ώστε να εξαχθούν τα ερευνητικά συμπεράσματα. Οι ερωτήσεις αυτές διακρίνονται :

- Στις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, όπου ο ερωτώμενος καλείται να δώσει τις δικές του απαντήσεις, χρησιμοποιώντας δικές του προτάσεις (πχ περιγράψτε μας πως αξιολογείτε το προϊόν Χ).
- Στις ερωτήσεις κλειστού τύπου – κλίμακας Likert, όπου ο ερωτώμενος καλείται να επιλέξει μία ή περισσότερες απαντήσεις από μια έτοιμη λίστα, που παρέχει εκείνος που διεξάγει την έρευνα (πχ απαντήστε από το 1 μέχρι το 5 – συμφωνώ απόλυτα, συμφωνώ, συμφωνώ λίγο, διαφωνώ, διαφωνώ απόλυτα, στις παρακάτω ερωτήσεις)

- Στις ερωτήσεις συνάφειας, που απευθύνονται μόνο σε ορισμένους ερωτώμενους και εξαρτώνται από την απάντησή τους σε κάποια άλλη ερώτηση. (Babbie E., 2018)

4.6.1. Τύπος και στάδια ερωτηματολογίου

Ο τύπος του ερωτηματολογίου είναι απλός και σαφής, χωρίς να δυσκολεύει τους ερωτηθέντες. Βασιζόμενοι στην καλή πρόθεση των ερωτηθέντων για συνεργασία, μπορούμε να θεωρήσουμε τις απαντήσεις αξιόπιστες και έγκυρες. Η έρευνα μπορεί διεξαχθεί σε δύο στάδια.

4.6.1.2. Στάδιο 1: Προ-Έλεγχος Ερωτηματολογίου

Πριν από τη διεξαγωγή της έρευνας θα πραγματοποιηθεί προκαταρκτικός έλεγχος του ερωτηματολογίου. Η προκαταρκτική δοκιμή θα περιλαμβάνει τη διανομή του ερωτηματολογίου σε ένα μικρό δείγμα του πληθυσμού με σκοπό να αξιολογηθεί η σαφήνεια, η κατανόηση και η συνάφεια των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Η ανατροφοδότηση από την προκαταρκτική δοκιμή θα χρησιμοποιηθεί για την τροποποίηση και τη βελτίωση του ερωτηματολογίου προτού διανεμηθεί στο μεγαλύτερο δείγμα. (Babbie E., 2018)

4.6.1.3. Στάδιο 2: Διανομή Ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο που θα διανεμηθεί στο δείγμα του πληθυσμού, μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω των εξής μεθόδων:

- Προσωπική μέθοδος: Γίνεται με την παρουσία του ερευνητή, ώστε να δίνονται οι κατάλληλες διευκρινήσεις και να διασφαλίζεται μεγαλύτερος αριθμός ανταπόκρισης και μεροληψίας. Το κόστος όμως, χρονικό και οικονομικό, είναι αρκετά μεγάλο.
- Τηλεφωνική μέθοδος: Αποκλείονται δύσκολες ερωτήσεις, ενώ τις περισσότερες φορές δεν υπάρχει ανταπόκριση από τους ερωτώμενους.
- Διαδικτυακή μέθοδος: Τα ερωτηματολόγια αναρτώνται σε διάφορους ιστοτόπους μέσω του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Αυτή η μέθοδος, αν και δεν απαιτεί υψηλό κόστος, χρονικό και οικονομικό, δε δημιουργεί καμία προσωπική επαφή μεταξύ του ερευνητή και του δείγματος, με αποτέλεσμα να υπάρχει μικρό ποσοστό ανταπόκρισης και οι ερωτώμενοι να μην αποκτούν κίνητρα για να δώσουν πιο υποκειμενικές απαντήσεις.
- Ταχυδρομική μέθοδος: Στη μέθοδο αυτή περιλαμβάνεται και η διανομή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail). Ο ερωτώμενος αποκτά κίνητρο να συμμετάσχει στην έρευνα, καθώς έχει αρκετό χρόνο να σκεφτεί

και να ετοιμάσει τις απαντήσεις, ενώ το γεγονός ότι του αποστέλλεται στην προσωπική του διεύθυνση τον ωθεί στο να δώσει ειλικρινείς απαντήσεις σε ευαίσθητα θέματα. Σε αυτή τη μέθοδο το κόστος είναι επίσης χαμηλό. (Μπουτσούκη Χ., 2014)

4.7. Μέγεθος του δείγματος

Στις τεχνικές δειγματοληψίας θα πρέπει ο ερευνητής να εντοπίσει το υποκείμενο και την τοποθεσία της έρευνας. Μέγεθος του δείγματος είναι το υποσύνολο του πληθυσμού που απαιτείται για να διασφαλίζεται η επάρκεια των πληροφοριών και η εξαγωγή των συμπερασμάτων της έρευνας. Το μέγεθος του δείγματος πρέπει να ορίζεται από την αρχή της μελέτης και υπολογίζεται με στατιστικό λογισμικό και συγκεκριμένες υποθέσεις. Το δείγμα πρέπει να είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού και το μέγεθός του πρέπει να είναι επαρκές, καθώς ο καθορισμός ενός αυθαίρετα μεγάλου δείγματος θα ήτο περιττός και αντιεπιστημονικός. Επίσης, ο καθορισμός ενός αρκετά μικρού δείγματος δεν θα είχε να εισφέρει στην έρευνα, ενώ θα ταλαιπωρούσε άσκοπα τους συμμετέχοντες (Babbie E., 2018).

4.8. Ανάλυση δεδομένων

4.8.1. Ανάλυση ποσοτικών δεδομένων

Σε μία έρευνα, τα αριθμητικά δεδομένα αναλύονται με τη χρήση στατιστικών μεθόδων. Τα δεδομένα αυτά συλλέγονται μέσω ερωτηματολογίων, πειραμάτων, παρατηρήσεων ή άλλους τρόπους συλλογής δεδομένων. Πρώτο και βασικό στάδιο της ανάλυσης αποτελεί η ποσοτικοποίηση των δεδομένων. Η ποσοτικοποίηση επιδιώκει στην περιγραφή, ερμηνεία, σύνοψη και οπτικοποίηση των δεδομένων και πραγματοποιείται μέσω της αριθμητικής αναπαράστασης των παρατηρήσεων. Με αυτόν τον τρόπο, τα δεδομένα κωδικοποιούνται και εισάγονται στο φύλλο κωδικοποίησης του στατιστικού προγράμματος.

Κατόπιν, ανάλογα με τα ερωτήματα της έρευνας, θα εξετάσουμε αν θέλουμε να προβούμε σε μονομεταβλητή ή διμεταβλητή ανάλυση. Στη μονομεταβλητή ανάλυση, για περιγραφικούς λόγους, θα αναλύσουμε μία μόνο μεταβλητή. Αυτό μπορεί να γίνει με τη χρήση των μέτρων κεντρικής τάσης, όπως ο μέσος όρος ή η μέση τιμή. Για παράδειγμα, θέλουμε να βρούμε τον αριθμό των ανδρών ή των γυναικών μέσα στο δείγμα. Στη διμεταβλητή ανάλυση, εξετάζουμε την εμπειρική σχέση μεταξύ δύο μεταβλητών, όπως για παράδειγμα το φύλο και την άποψη του κάθε φύλου σχετικά με την αγορά προϊόντων καφέ.

Τέλος, υπάρχει και η πολυμεταβλητή ανάλυση, που πραγματοποιείται σε περιπτώσεις που θέλουμε να εξετάσουμε τη συνάφεια μεταξύ περισσότερων μεταβλητών σε ένα δείγμα ή σε έναν πληθυσμό (Ζαφειρόπουλος Κ., 2015).

4.8.2. Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων

Στην ποιοτική ανάλυση των δεδομένων, οι παρατηρήσεις δεν ερμηνεύονται αριθμητικά και στοχεύεται η ανακάλυψη μοτίβων σχέσεων, δηλαδή αναλύονται και ερμηνεύονται απόψεις, απαντήσεις και διηγήσεις που αντλούνται από παρατηρήσεις, συνεντεύξεις και διάφορες μορφές συλλογής ποιοτικών δεδομένων.

Η επεξεργασία τους γίνεται μέσω συγκεκριμένων τεχνικών ανάλυσης ποιοτικών δεδομένων, όπως είναι η κωδικοποίηση, ο υπομνηματισμός και η εννοιολογική χαρτογράφηση (Babbie E., 2018).

4.9. Ζητήματα Δεοντολογίας

Κάθε ερευνητής θα πρέπει να μεριμνά ώστε από την έρευνα να μην θίγονται σωματικά, διανοητικά, συναισθηματικά, κοινωνικά, ψυχολογικά τα υπό μελέτη άτομα. Βασικός κανόνας σύμφωνα με τον οποίο οι συμμετέχοντες σε μια έρευνα βασίζουν την εθελοντική συμμετοχή τους, είναι ότι συγκατάθεση τους θα πρέπει να δίνεται μετά από ενημέρωση από τον ενεργούντα την έρευνα, ώστε να λαμβάνουν γνώση για τους πιθανούς κινδύνους. Οι δύο βασικές αρχές που πρέπει να ακολουθούνται σε μια έρευνα στα πλαίσια της δεοντολογίας είναι η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα.

- Ανωνυμία: Στα πλαίσια του ερευνητικού σχεδίου η ανωνυμία διασφαλίζεται όταν οι ερευνητές και εκείνοι που θα αναγνώσουν και θα μελετήσουν τα ευρήματα δεν μπορούν να εντοπίσουν από ποιον ερωτώμενο προέρχεται η εκάστοτε απάντηση.
- Εμπιστευτικότητα: Ο ερευνητής σε πολλές περιπτώσεις έχει τη δυνατότητα να εντοπίσει από ποιον ερωτώμενο προέρχεται η απάντηση. Εμπιστευτικότητα υπάρχει όταν ο ερευνητής υπόσχεται να μην δημοσιοποιήσει τις συγκεκριμένες πληροφορίες του ερευνητικού προγράμματος.

Σε κάθε μελέτη, ο ερευνητής λαμβάνει μέριμνα ώστε να διασφαλίζονται τα διάφορα ηθικά και νομικά ζητήματα. Αυτό συνεπάγεται ότι οι συμμετέχοντες θα ενημερώνονται για τον σκοπό της μελέτης και θα δηλώνουν ότι επιθυμούν να συμμετάσχουν, πριν λάβουν μέρος. Επιπρόσθετα, το απόρρητο των απαντήσεων των συμμετεχόντων θα γίνεται σεβαστό και τα προσωπικά τους στοιχεία θα διατηρούνται εμπιστευτικά, υπό τους περιορισμούς που έχουν θεσπιστεί σχετικά με την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (Babbie E., 2018).

4.10. Ερευνητική μεθοδολογία στην παρούσα μελέτη

4.10.1. Ερευνητική Μέθοδος

Στο σημείο αυτό, παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας που θα ακολουθηθεί κατά τη διεξαγωγή της παρούσας εργασίας.

Σκοπός της έρευνας είναι να αντλήσουμε στοιχεία αναφορικά με την αντίληψη που έχουν οι φοιτητές MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης και την επίδραση αυτής στην οικονομική ζωή της επιχείρησης, καταλήγοντας σε συμπεράσματα και προτάσεις που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην βελτίωση των σπουδών πάνω στη συγκεκριμένη θεματική ενότητα.

Η ερευνητική μεθοδολογία για αυτή τη μελέτη θα περιλαμβάνει την ποσοτική μέθοδο, καθώς πρόκειται να προβούμε σε ανάλυση αριθμητικών δεδομένων. Ειδικότερα, η έρευνα θα διεξαχθεί με τη χρήση ερωτηματολογίου, με τους ερωτώμενους να απαντούν σε ερωτήσεις σε κλίμακα Likert.

Η τεχνική δειγματοληψίας που θα χρησιμοποιηθεί για αυτή τη μελέτη θα είναι η τυχαία δειγματοληψία, η οποία είναι μια τεχνική δειγματοληψίας με τη χρήση πιθανοτήτων, καθώς κάθε φοιτητής που θα ερωτηθεί έχει ίσες πιθανότητες να απαντήσει ή να μην απαντήσει στις ερωτήσεις. Στην περίπτωση αυτή, τα κριτήρια για την επιλογή των ερωτηθέντων θα βασίζονται στην ηλικία, στο φύλο, στις προηγούμενες σπουδές τους και στην κατεύθυνση που έχουν επιλέξει να ακολουθήσουν στο συγκεκριμένο μεταπτυχιακό. Επίσης, μέσω του ερωτηματολογίου θα αντλήσουμε πληροφορίες σχετικά με το πως έμαθαν οι φοιτητές για την εταιρική διακυβέρνηση. Να επισημάνουμε πως οι ερωτηθέντες κατά τη διάρκεια των σπουδών τους έχουν παρακολουθήσει μαθήματα που σχετίζονται με την εταιρική διακυβέρνηση, τον εσωτερικό έλεγχο, το μανάτζμεντ και τη λογιστική, συνεπώς έχουν το θεωρητικό υπόβαθρο να απαντήσουν και να συνεισφέρουν στην παρούσα έρευνα.

Ειδικότερα το ερωτηματολόγιο θα σχεδιαστεί για να συλλέγει δεδομένα όσον αφορά στις ακόλουθες πτυχές:

- Δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων, όπως ηλικία, φύλο, εκπαιδευτικά προσόντα, θέση εργασίας και η κατεύθυνση που ακολουθούν οι φοιτητές στο Π.Μ.Σ.
- Η αντίληψη των ερωτηθέντων για την επίδραση της εταιρικής διακυβέρνησης στην οικονομική ζωή της επιχείρησης. Ειδικότερα, θα επικεντρωθούμε στο πως οι σπουδαστές αντιλαμβάνονται την επίδραση της εταιρικής διακυβέρνησης σε ζητήματα που αφορούν στη Διοίκηση του οργανισμού, στους μετόχους, σε προσωπικά ζητήματα, σε ζητήματα που σχετίζονται με τους πελάτες, αλλά και την κοινωνία. Ειδικότερα:

- Θέματα Διοίκησης του Οργανισμού: Ο τρόπος με τον οποίο διοικούνται οι εταιρείες αντιπροσωπεύει το βασικό στοιχείο της εταιρικής διακυβέρνησης. Απαιτείται να γνωρίζουμε πώς αντιλαμβάνονται τα μελλοντικά διευθυντικά στελέχη την ικανότητα της εταιρικής διακυβέρνησης και το πώς αυτή επηρεάζει το στυλ διοίκησης προκειμένου να εφαρμόζονται οι κατάλληλες εκπαιδευτικές στρατηγικές.
 - Θέματα μετόχων: Οι μέτοχοι αντιπροσωπεύουν ένα σημαντικό μέρος των ενδιαφερομένων μερών σε έναν οργανισμό. Το Δ.Σ., όχι μόνο εποπτεύει τις δραστηριότητες της Διοίκησης αλλά εκπροσωπεί και τα συμφέροντα των μετόχων. Συνεπώς, κρίνεται απαραίτητο οι σχέσεις αυτές να γίνουν πλήρως κατανοητές από τους μελλοντικούς μάνατζερ, ώστε να γνωρίζουν σωστά πώς να τις χειρίζονται και να μπορούν να τις σταθμίζουν μεταξύ διαφορετικών τύπων ενδιαφερόμενων μερών.
 - Προσωπικά θέματα: Η εταιρική διακυβέρνηση δεν επιδρά μόνο στη Διοίκηση και στα συστήματα ελέγχου μιας επιχείρησης, αλλά επηρεάζει και τη συμπεριφορά των στελεχών.
 - Θέματα πελατών: Οι πελάτες μιας επιχείρησης αποτελούν μια σημαντική κατηγορία ενδιαφερόμενων μερών. Συνεπώς, οι μάνατζερ πρέπει να αντιλαμβάνονται πως η εταιρική διακυβέρνηση επιδρά στην ικανοποίηση των συμφερόντων τους.
 - Κοινωνικά Θέματα: Στα καθήκοντα των μάνατζερ περιλαμβάνονται, εκτός από εκείνα που αφορούν στη διοίκηση των οργανισμών τους και τη μεγιστοποίηση των κερδών, η υποστήριξη των τοπικών κοινωνιών και η προστασία του περιβάλλοντος. Επίσης, η σύγχρονη νομοθεσία επιτάσσει την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα συλλογικά διοικητικά όργανα. Επομένως, θα εξετάσουμε πως οι φοιτητές αντιλαμβάνονται την επίδραση της εταιρικής διακυβέρνησης στα ευαίσθητα αυτά κοινωνικά ζητήματα.
- Η αντίληψη των ερωτηθέντων για την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης.
 - Εταιρική Διακυβέρνηση: Η αντίληψη της έννοιας της εταιρικής διακυβέρνησης από τους φοιτητές μέσα από τις σπουδές τους θα συμβάλλει στην ολοκλήρωση τους ως μάνατζερ, οδηγώντας τους στην εταιρική επιτυχία.

Η διανομή του ερωτηματολογίου θα γίνει μέσω e-mail, καθώς θα αποσταλεί στους λογαριασμούς που χρησιμοποιούν οι φοιτητές λόγω της ακαδημαϊκής τους ιδιότητας. Η διανομή των ερωτηματολογίων που θα πραγματοποιηθεί μέσω του διαδικτύου θα γίνει μέσω της εφαρμογής Google forms, ενώ το μέγεθος του δείγματος για αυτή τη μελέτη θα είναι 34 ερωτηθέντες. Πρέπει να επισημάνουμε ότι κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα τηρηθεί η ανωνυμία και οι απαντήσεις θα είναι εμπιστευτικές με σκοπό, όλα τα προσωπικά και δημογραφικά δεδομένα να προστατεύονται πλήρως. Διευκρινίζεται ότι, η συμμετοχή των φοιτητών είναι προαιρετική και σε καμία περίπτωση είτε η συμμετοχή, είτε η άρνηση συμμετοχής σε αυτήν είτε ακόμα και η απόσυρση από αυτήν, δεν θα συσχετιστεί με την βαθμολογία των φοιτητών (είτε θετικά, είτε αρνητικά). Την πρόσβαση στα

ερευνητικά δεδομένα την έχει αποκλειστικά η ερευνητική ομάδα καθώς και την ευθύνη ανάλυσης αυτών.

Μετά την διεξαγωγή της έρευνας τα ηλεκτρονικά δεδομένα, θα φυλάσσονται από την Επιστημονική Υπεύθυνη κ. Σοφία Ασωνίτου και τον κύριο ερευνητή κ. Μαρκαντωνάτο για 4 έτη. Μετά τη πάροδο των 4 ετών, τα δεδομένα θα διαγραφούν οριστικά.

4.10.2. Ερευνητικό Υλικό – Εργαλεία

Η έρευνα θα περιλαμβάνει τη διανομή ερωτηματολογίων στους φοιτητές MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, οι οποίοι επιλέχθηκαν να παρακολουθήσουν το Π.Μ.Σ τις χρονιές 2021 και 2022.

4.10.3. Πηγή ερωτηματολογίου

Η έρευνα θα διεξαχθεί με τη χρήση ερωτηματολογίου, με τους ερωτώμενους να απαντούν σε ερωτήσεις σε κλίμακα Likert. Η κλίμακα Likert είναι ένα εργαλείο που χρησιμοποιείται συνήθως στην έρευνα, όπου οι ερωτηθέντες καλούνται να υποδείξουν το επίπεδο συμφωνίας ή διαφωνίας τους με μια σειρά από δηλώσεις. Η κλίμακα Likert είναι ένα αξιόπιστο και έγκυρο μέτρο στάσεων και απόψεων και έχει χρησιμοποιηθεί εκτενώς στην έρευνα για την εταιρική διακυβέρνηση και τον εσωτερικό έλεγχο.

Το ερωτηματολόγιο θα αποτελείται από δύο ενότητες. Η πρώτη ενότητα θα συγκεντρώσει δημογραφικές πληροφορίες για τους ερωτηθέντες, όπως η ηλικία, το φύλο και ο τίτλος εργασίας τους. Η δεύτερη ενότητα θα αποτελείται από κλειστές ερωτήσεις οι οποίες αντλήθηκαν από έρευνα που έλαβε χώρα στο Πανεπιστήμιο Babes-Bolyai της Ρουμανίας, και συγκεκριμένα στη σχολή Οικονομικών Σπουδών και Διοίκησης Επιχειρήσεων, το έτος 2012, από τον καθηγητή Ovidiu Niculae Bordean, και δεν απαιτείται άδεια χρήσης αυτού. Διευκρινίζεται ότι, τα μέλη της ερευνητικής ομάδας δεν θα έχουν καμία απολύτως πρόσβαση στα IP address των συμμετεχόντων.

4.10.4. Εργαλεία Στατιστικής Ανάλυσης – Εγκυρότητα και Αξιοπιστία

Τα δεδομένα που συλλέγονται από το ερωτηματολόγιο θα αναλυθούν με τη χρήση τόσο περιγραφικών όσο και συμπερασματικών στατιστικών. Θα χρησιμοποιηθούν περιγραφικές στατιστικές για τη σύνοψη των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο ως προς τις συχνότητες, τα ποσοστά και τους μέσους όρους, αλλά και στατιστικά

συμπερασμάτων για τον έλεγχο υποθέσεων σχετικά με τη σχέση μεταξύ των μεταβλητών.

Η ανάλυση των δεδομένων θα πραγματοποιηθεί με τη χρήση στατιστικού λογισμικού SPSS της IBM. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα επιλέχθηκε γιατί θεωρείται ένα από τα πιο αξιόπιστα και δημοφιλή εργαλεία ανάλυσης και διαχείρισης δεδομένων που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για μεγάλο εύρος στατιστικών αναλύσεων.

Η στατιστική ανάλυσή τους αρχικά περιλαμβάνει την καταγραφή περιγραφικών στατιστικών στοιχείων που εφαρμόζονται στην περίπτωση τόσο ποιοτικών όσο και ποσοτικών δεδομένων. Περιλαμβάνονται συμπερασματικά στατιστικά στοιχεία που προέκυψαν από την επεξεργασία των δεδομένων με τη χρήση γραφημάτων προκειμένου να γίνουν καλύτερα αντιληπτά τα αποτελέσματα από την συγκέντρωση των απαντήσεων. Έπειτα θα γίνουν συσχετίσεις μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των ερωτήσεων του δεύτερου μέρους, καθώς και αποκλειστικά μεταξύ των ερωτήσεων προκειμένου να εντοπιστούν συσχετίσεις, στατιστικώς σημαντικές.

Οι στατιστικές δοκιμές που θα χρησιμοποιηθούν περιλαμβάνουν τεστ chi-square, t-test και ανάλυση παλινδρόμησης. Το επίπεδο σημαντικότητας για τις στατιστικές δοκιμές θα οριστεί σε $\alpha = 0,05$. Τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία θα παρέχουν μια επισκόπηση της τρέχουσας κατάστασης της αντίληψης των ερωτηθέντων για τους επιμέρους πίνακες.

Τέλος, θα πραγματοποιηθούν το κριτήριο t για ανεξάρτητα δείγματα (Independent Samples t-test) καθώς και η ανάλυση διακύμανσης μιας κατεύθυνσης (One Way Anova), με σκοπό να εκτιμηθεί η πιθανότητα οι διαφορές στους μέσους όρους των μεταβλητών να είναι στατιστικά σημαντικές. Όλα αυτά θα γίνουν ώστε να μπορέσουμε να εκτιμήσουμε το κατά πόσο οι φοιτητές του μεταπτυχιακού αντιλαμβάνονται την εταιρική διακυβέρνηση ως έννοια, αλλά και την επίδρασή της στην οικονομική ζωή της επιχείρησης. Επίσης εστιάζουμε στο πώς επηρεάζουν την αντίληψή τους αυτή, οι προηγούμενες σπουδές τους, η ηλικία, η εργασία και το φύλο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

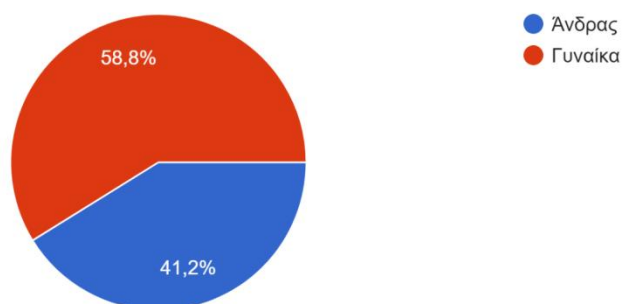
5. Ευρήματα

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Στα γραφήματα 1 έως 6 παρουσιάζονται οι ποιοτικές μεταβλητές του δείγματος που είναι το φύλο, η ηλικία, η κατεύθυνση σπουδών στο Π.Μ.Σ., οι προηγούμενες σπουδές, η τρέχουσα εργασιακή απασχόληση και οι τρόποι με τους οποίους οι συμμετέχοντες έμαθαν για την Εταιρική Διακυβέρνηση.

Γράφημα 1

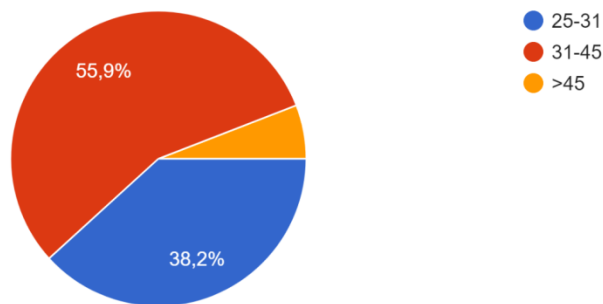
ΦΥΛΟ
34 απαντήσεις



Στο γράφημα 1 απεικονίζεται το φύλλο των συμμετεχόντων. Όπως φαίνεται, από τους 34 συμμετέχοντες το 41,2% είναι άνδρες και το υπόλοιπο 58,8% είναι γυναίκες.

Γράφημα 2

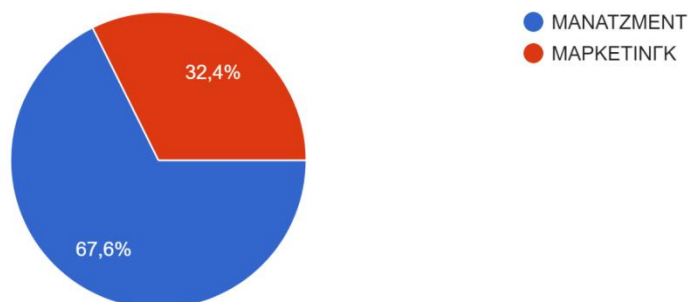
ΗΛΙΚΙΑ
34 απαντήσεις



Στο γράφημα 2 απεικονίζεται η ηλικία των συμμετεχόντων. Όπως φαίνεται, από τους 34 συμμετέχοντες το 38,2% έχουν ηλικία 25 με 31 ετών, το 55,9% 31 με 45, ενώ το υπόλοιπο 5,9 % είναι άνω των 45 ετών.

Γράφημα 3

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΟ ΠΜΣ
34 απαντήσεις

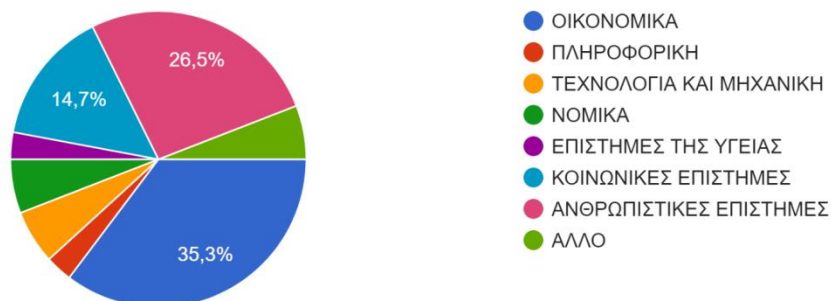


Στο γράφημα 3 απεικονίζεται η κατεύθυνση σπουδών στο Π.Μ.Σ. Όπως φαίνεται, από τους 34 συμμετέχοντες το 67,6% έχει επιλέξει την κατεύθυνση του Μάνατζμεντ, ενώ το υπόλοιπο 32,4% έχει επιλέξει την κατεύθυνση του Μάρκετινγκ.

Γράφημα 4

ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ

34 απαντήσεις

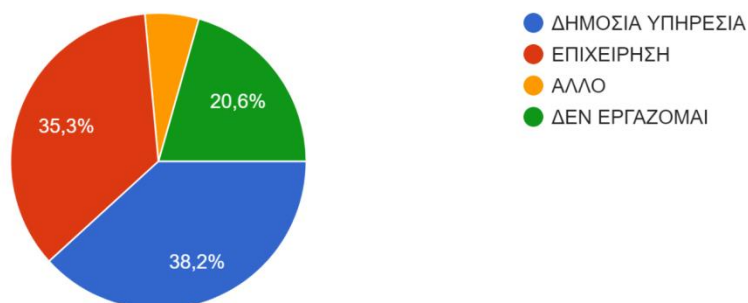


Στο γράφημα 4 απεικονίζονται οι προηγούμενες σπουδές των συμμετεχόντων. Όπως φαίνεται, από τους 34 συμμετέχοντες το 35,3% έχει σπουδάσει Οικονομικά, το 26,5% έχει σπουδάσει Ανθρωπιστικές Επιστήμες, το 14,7% έχει σπουδάσει Κοινωνικές Επιστήμες, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό διαμερίζεται σε διαφορετικές σπουδές, όπως Πληροφορική, Τεχνολογία και Μηχανική, Νομικά, Επιστήμες της Υγείας και άλλες σπουδές.

Γράφημα 5

ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΕ

34 απαντήσεις

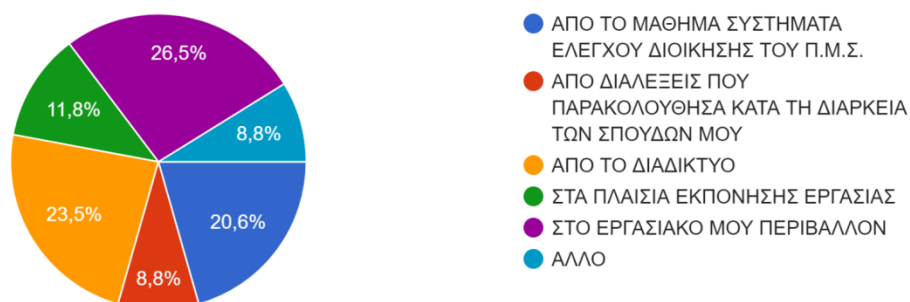


Στο γράφημα 5 απεικονίζεται η τρέχουσα εργασιακή απασχόληση των συμμετεχόντων. Όπως φαίνεται, από τους 34 συμμετέχοντες το 38,2% εργάζεται σε Δημόσιες Υπηρεσίες, το 35,3% εργάζεται σε Επιχειρήσεις, το 20,6% δεν εργάζεται, ενώ το υπόλοιπο 5,9% έχει κάποια άλλη απασχόληση.

Γράφημα 6

ΠΩΣ ΜΑΘΑΤΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ;

34 απαντήσεις



Στο γράφημα 6 απεικονίζονται οι τρόποι με τους οποίους οι συμμετέχοντες έμαθαν για την Εταιρική Διακυβέρνηση. Όπως φαίνεται, από τους 34 συμμετέχοντες το 26,5% έμαθε για την Εταιρική Διακυβέρνηση μέσω του εργασιακού του περιβάλλοντος, το 23,5% μέσω του διαδικτύου, το 20,6% μέσω του μαθήματος Σύστημα Ελέγχου Διοίκησης του Π.Μ.Σ., το 11,8% στα πλαίσια εκπόνησης κάποιας εργασίας, το 8,8% από διαλέξεις που παρακολούθησαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, ενώ το υπόλοιπο 8,8% από άλλες πηγές.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ LIKERT

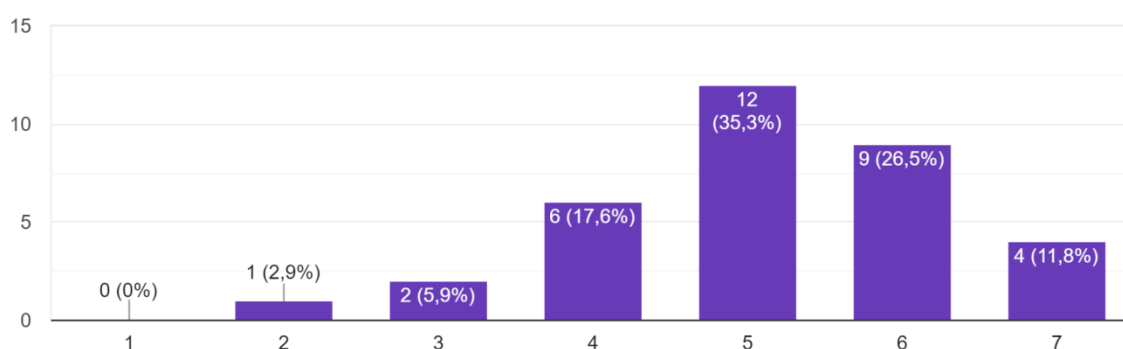
ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Στα γραφήματα 7 έως 12 παρατηρούμε τους ισχυρισμούς των ερωτηθέντων αναφορικά με την επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε θέματα διοίκησης.

Γράφημα 7

Διασφαλίζει την ισότητα, τη δικαιοσύνη και την αμερόληπτη μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων μιας εταιρείας.

34 απαντήσεις

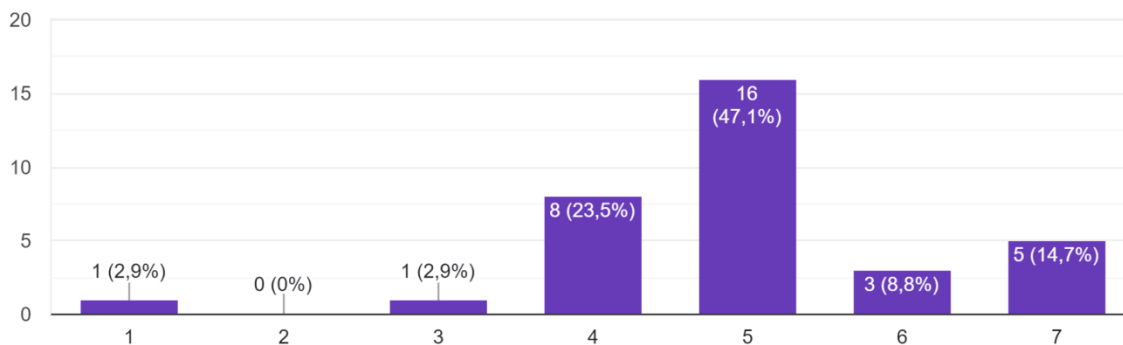


Στο γράφημα 7 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Διασφαλίζει την ισότητα, τη δικαιοσύνη και την αμερόληπτη μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων μιας εταιρείας”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 11,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 26,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 35,3% συμφωνεί, το 17,6% είναι αδιάφορο, το 5,9% διαφωνεί λίγο, το 2,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 8

Διασφαλίζει την ανεξαρτησία των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών για την ενίσχυση του ελέγχου στην εταιρεία.

34 απαντήσεις

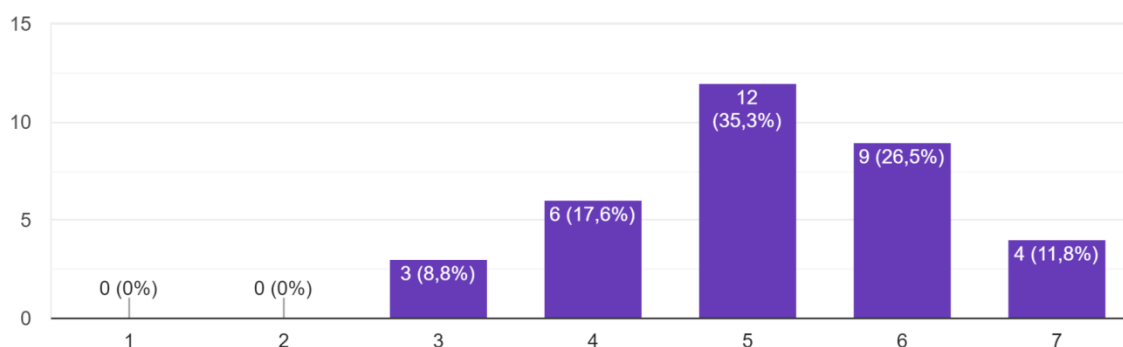


Στο γράφημα 8 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Διασφαλίζει την ανεξαρτησία των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών για την ενίσχυση του ελέγχου στην εταιρεία”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 14,7% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 8,8% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 47,1% συμφωνεί, το 23,5% είναι αδιάφορο, το 2,9% διαφωνεί λίγο, το 0% διαφωνεί, ενώ το 2,9% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 9

Αναπτύσσει την προσανατολισμένη στη λογοδοσία κουλτούρα για τη συμμόρφωση όλων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

34 απαντήσεις

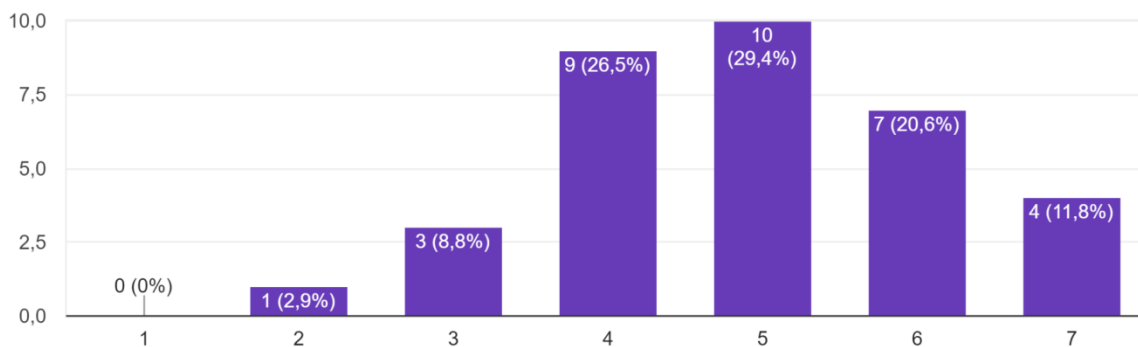


Στο γράφημα 9 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Αναπτύσσει την προσανατολισμένη στη λογοδοσία κουλτούρα για τη συμμόρφωση όλων των εργαζομένων στην επιχείρηση”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 11,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το

26,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 35,3% συμφωνεί, το 17,6% είναι αδιάφορο, το 8,8% διαφωνεί λίγο, ενώ το 0% δήλωσε ότι διαφωνεί και δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 10

Συμβάλλει στην υιοθέτηση συμμετοχικού και δημοκρατικού στυλ διαχείρισης στις επιχειρήσεις.
34 απαντήσεις

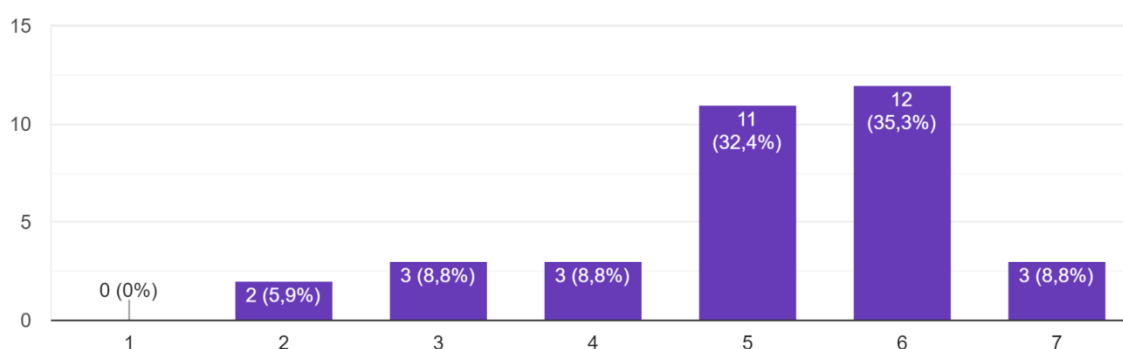


Στο γράφημα 10 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Συμβάλλει στην υιοθέτηση συμμετοχικού και δημοκρατικού στυλ διαχείρισης στις επιχειρήσεις”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 11,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 20,6% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 29,4% συμφωνεί, το 26,5% είναι αδιάφορο, το 8,8% διαφωνεί λίγο, το 2,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 11

Διδάσκει την ενδυνάμωση της κουλτούρας της συμμετοχικής εξουσίας και ανταμοιβής στον οργανισμό.

34 απαντήσεις



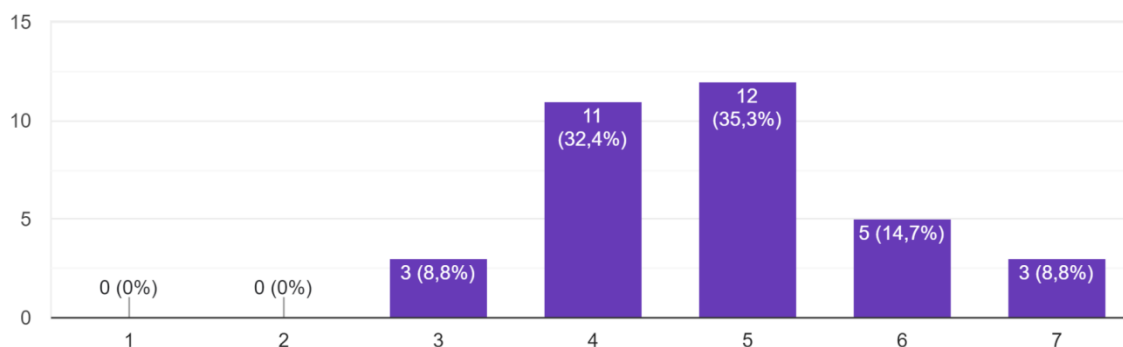
Στο γράφημα 11 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Διδάσκει την ενδυνάμωση της κουλτούρας της συμμετοχικής εξουσίας και ανταμοιβής στον οργανισμό”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 8,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 35,3% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 32,4% συμφωνεί, το 8,8% είναι αδιάφορο, το 8,8% διαφωνεί

λίγο, το 5,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 12

Αποθαρρύνει τη συμμετοχή στη μικροπολιτική της ανώτερης διοίκησης της εταιρείας.

34 απαντήσεις



Στο γράφημα 12 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Αποθαρρύνει τη συμμετοχή στη μικροπολιτική της ανώτερης διοίκησης της εταιρείας”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 8,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 14,7% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 35,3% συμφωνεί, το 32,4% είναι αδιάφορο, το 8,8% διαφωνεί λίγο, ενώ το 0% δήλωσε ότι διαφωνεί και δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

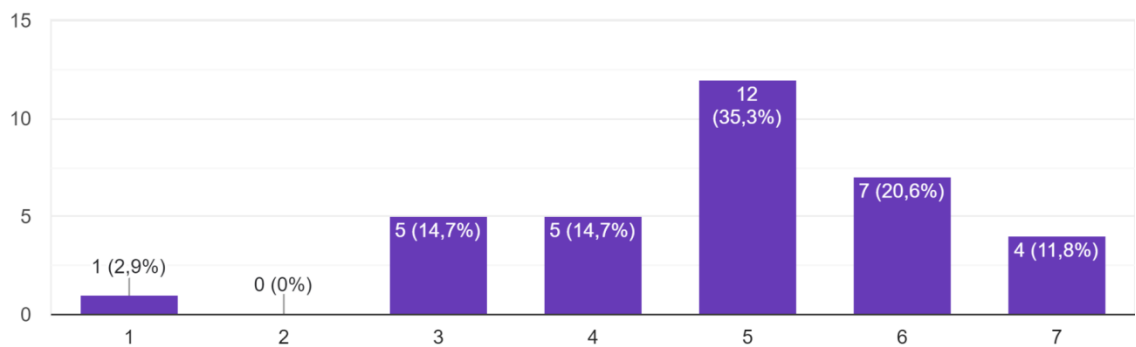
ΘΕΜΑΤΑ ΜΕΤΟΧΩΝ

Στα γραφήματα 13 έως 18 παρατηρούμε τους ισχυρισμούς των ερωτηθέντων αναφορικά με την επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε θέματα μετόχων

Γράφημα 13

Συμβάλλει στη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων των μετόχων και των εργαζομένων της εταιρείας

34 απαντήσεις

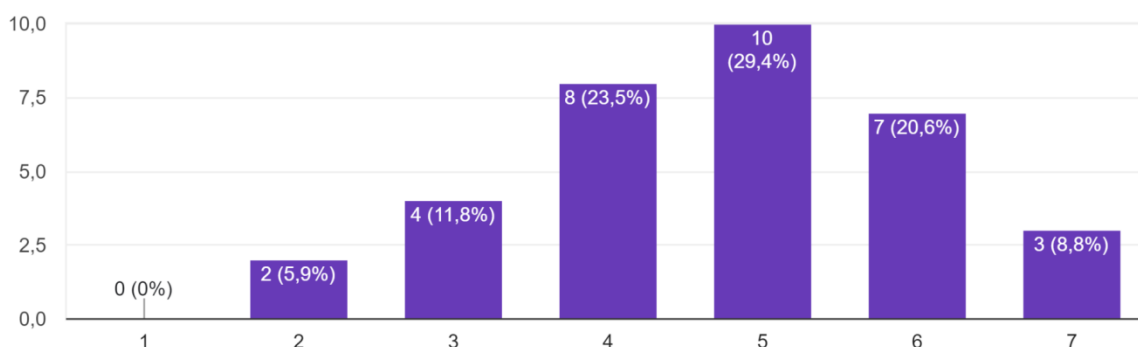


Στο γράφημα 13 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Συμβάλλει στη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων των μετόχων και των εργαζομένων της εταιρείας”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 11,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 20,6% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 35,3% συμφωνεί, το 14,7% είναι αδιάφορο, το 14,7% διαφωνεί λίγο, το 0% διαφωνεί, ενώ το 2,9% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 14

Απαγορεύει οποιαδήποτε μορφής συμμετοχή σε παράνομες δραστηριότητες του εργοδότη.

34 απαντήσεις

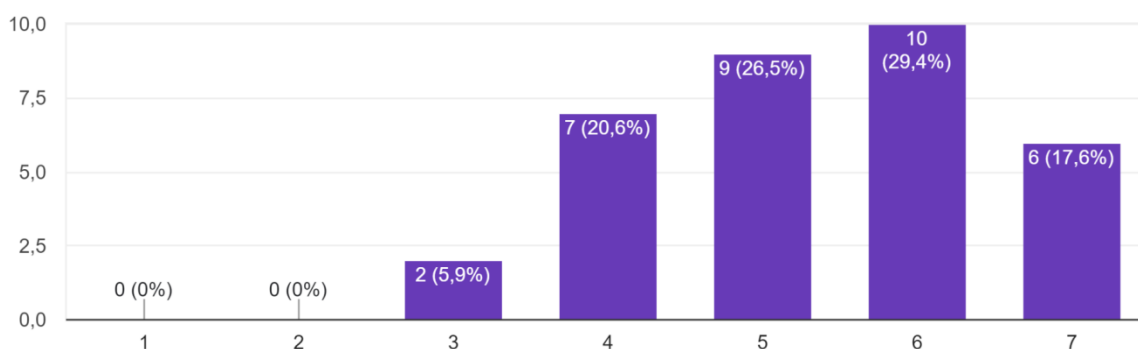


Στο γράφημα 14 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Απαγορεύει οποιαδήποτε μορφής συμμετοχή σε παράνομες δραστηριότητες του εργοδότη”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 8,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 20,6% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 29,4% συμφωνεί, το 23,5% είναι αδιάφορο, το 11,8% διαφωνεί λίγο, το 5,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 15

Διασφαλίζει την ελεύθερη πρόσβαση στις πληροφορίες για τα ενδιαφερόμενα μέρη.

34 απαντήσεις

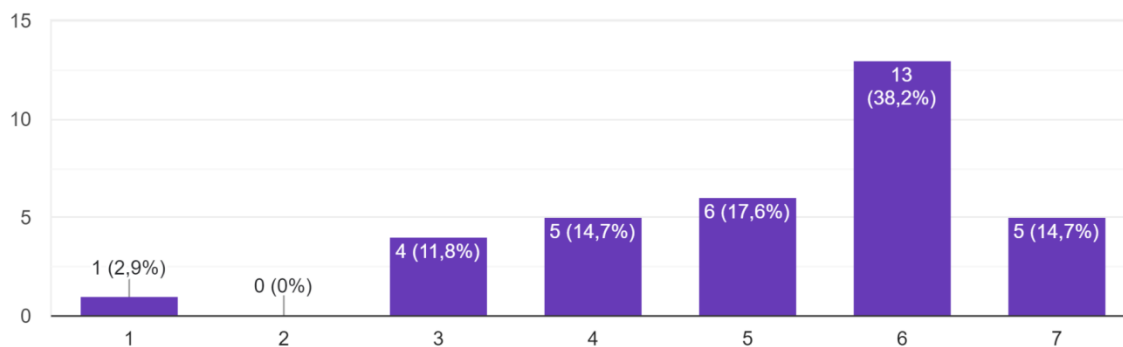


Στο γράφημα 15 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Διασφαλίζει την ελεύθερη πρόσβαση στις πληροφορίες για τα ενδιαφερόμενα μέρη”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 17,6% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 29,4% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 26,5% συμφωνεί, το 20,6% είναι αδιάφορο, το 5,9% διαφωνεί λίγο, ενώ το 0% δήλωσε ότι διαφωνεί και δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 16

Απαγορεύει οποιασδήποτε μορφής χειραγώγηση ή απόπειρα εξαπάτησης των μετόχων.

34 απαντήσεις

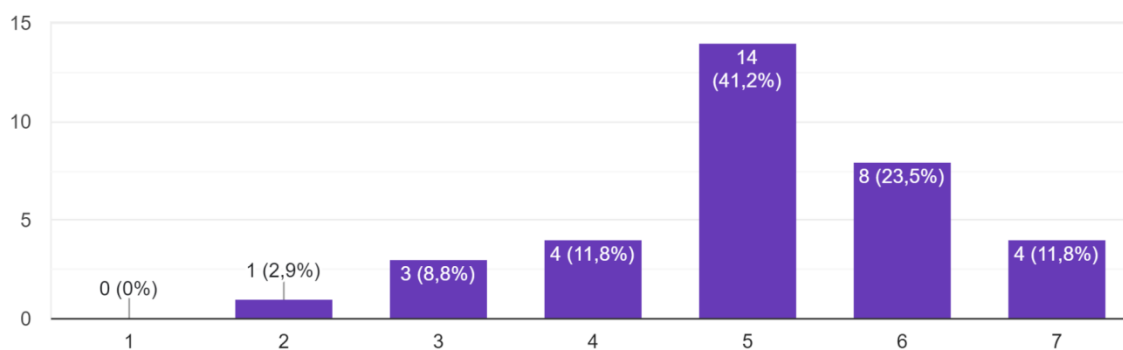


Στο γράφημα 16 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Απαγορεύει οποιασδήποτε μορφής χειραγώγηση ή απόπειρα εξαπάτησης των μετόχων”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 14,7% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 38,2% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 17,6% συμφωνεί, το 14,7% είναι αδιάφορο, το 11,8% διαφωνεί λίγο, το 0% διαφωνεί, ενώ το 2,9% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 17

Αποτελεί βασική προτεραιότητα της διοίκησης στη λήψη αποφάσεων.

34 απαντήσεις

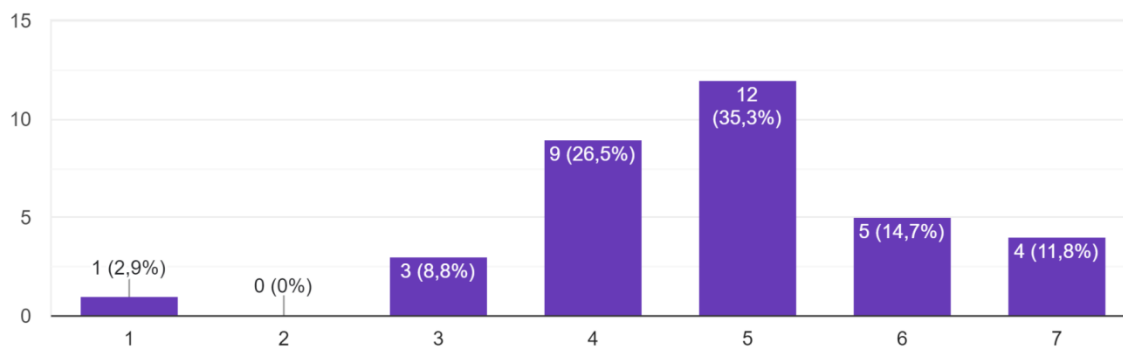


Στο γράφημα 17 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Αποτελεί βασική προτεραιότητα της διοίκησης στη λήψη αποφάσεων”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 11,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 23,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 41,2% συμφωνεί, το 11,8% είναι αδιάφορο, το 8,8% διαφωνεί λίγο, το 2,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 18

Διασφαλίζει ότι οι πόροι κατανέμονται προς όφελος των μετόχων.

34 απαντήσεις



Στο γράφημα 18 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Διασφαλίζει ότι οι πόροι κατανέμονται προς όφελος των μετόχων”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 11,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 14,7% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 35,3% συμφωνεί, το 26,5% είναι αδιάφορο, το 8,8% διαφωνεί λίγο, το 0% διαφωνεί, ενώ το 2,9% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

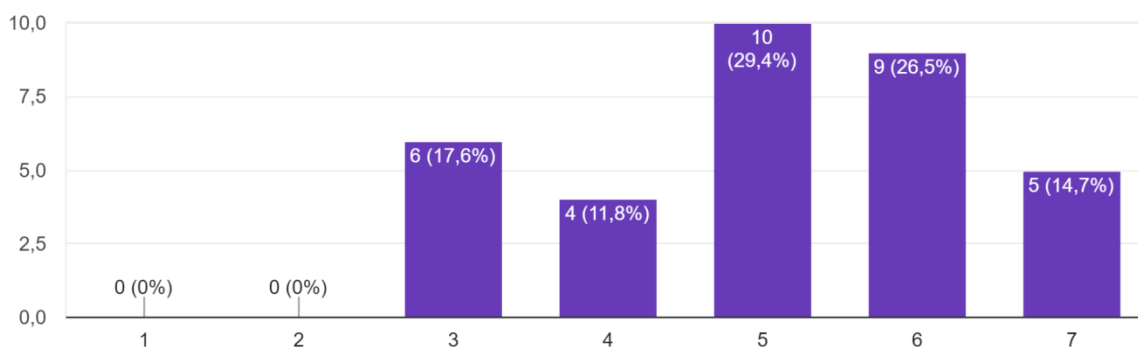
ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Στα γραφήματα 19 έως 23 παρατηρούμε τους ισχυρισμούς των ερωτηθέντων αναφορικά με την επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε προσωπικά θέματα.

Γράφημα 19

Συμβάλλει στη διατήρηση υψηλού επιπέδου ηθικής, δικαιοσύνης και εντιμότητας στις επιχειρήσεις και σε άλλες υποθέσεις της ζωής.

34 απαντήσεις

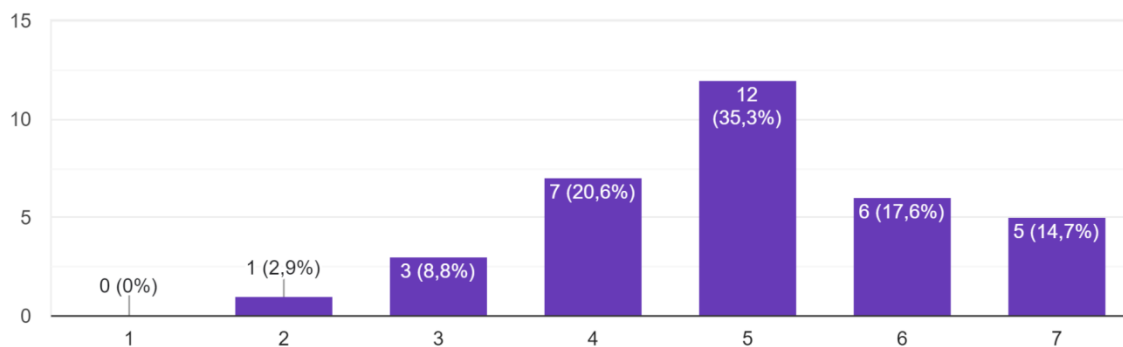


Στο γράφημα 19 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Συμβάλλει στη διατήρηση υψηλού επιπέδου ηθικής, δικαιοσύνης και εντιμότητας στις επιχειρήσεις και σε άλλες υποθέσεις της ζωής”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 14,7% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 26,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 29,4% συμφωνεί, το 11,8% είναι αδιάφορο, το 17,6% διαφωνεί λίγο, ενώ το 0% δήλωσε ότι διαφωνεί και δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 20

Συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας κοινωνικής και ηθικής προσωπικότητας.

34 απαντήσεις

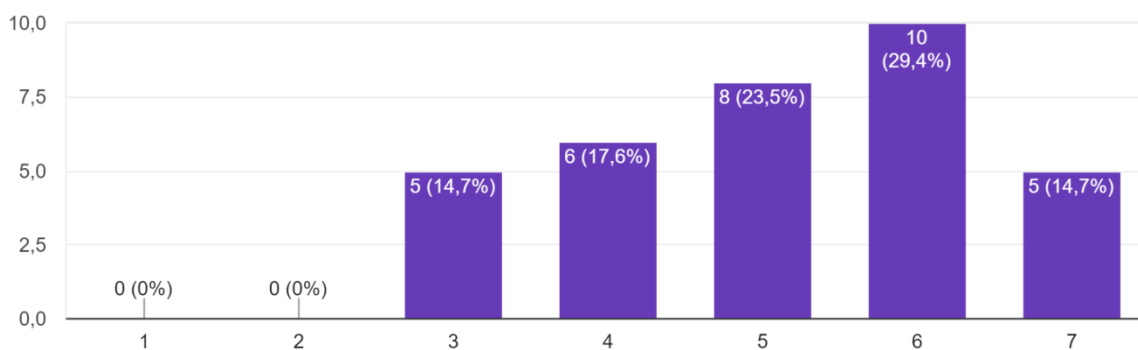


Στο γράφημα 20 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας κοινωνικής και ηθικής προσωπικότητας”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 14,7% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 17,6% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 35,3% συμφωνεί, το 20,6% είναι αδιάφορο, το 8,8% διαφωνεί λίγο, το 2,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 21

Διασφαλίζει την απόλυτη διαφάνεια και δικαιοσύνη στις επιχειρηματικές συναλλαγές.

34 απαντήσεις

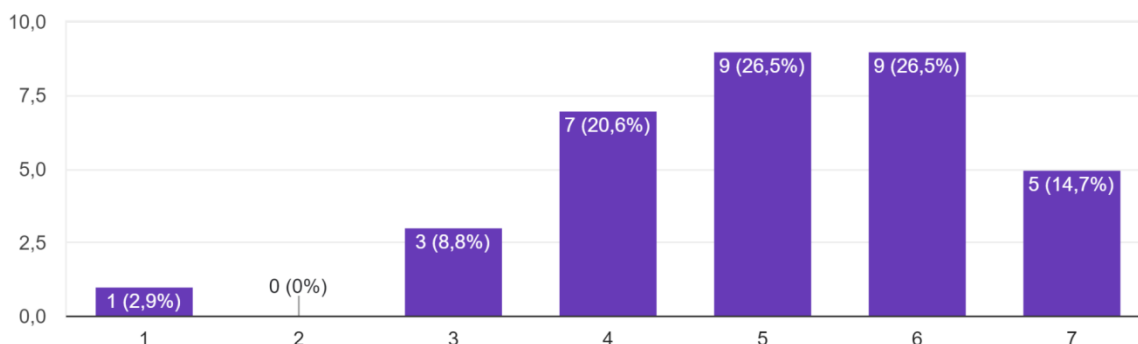


Στο γράφημα 21 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Διασφαλίζει την απόλυτη διαφάνεια και δικαιοσύνη στις επιχειρηματικές συναλλαγές”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 14,7% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 29,4% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 23,5% συμφωνεί, το 17,6% είναι αδιάφορο, το 14,7% διαφωνεί λίγο, ενώ το 0% δήλωσε ότι διαφωνεί και δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 22

Συμβάλλει στον να μην παρακάμπτονται οι πολιτικές της εταιρείας για την αποκόμιση παράνομου οφέλους.

34 απαντήσεις

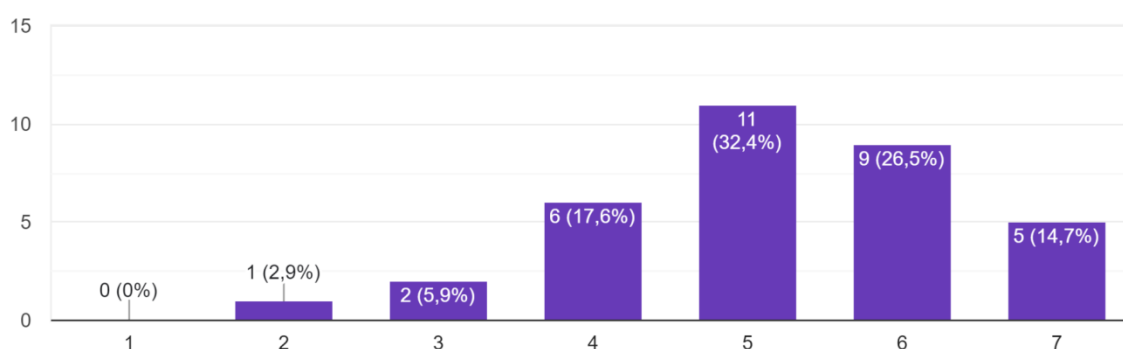


Στο γράφημα 22 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Συμβάλλει στο να μην παρακάμπτονται οι πολιτικές της εταιρείας για την αποκόμιση παράνομου οφέλους”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 14,7% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 26,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 26,5% συμφωνεί, το 20,6% είναι αδιάφορο, το 8,8% διαφωνεί λίγο, το 0% διαφωνεί, ενώ το 2,9% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 23

Ο οργανισμός υιοθετεί διαδικασίες συνεχούς παρακολούθησης για να εξασφαλίζει την επαρκή εφαρμογή των εσωτερικών ελέγχων.

34 απαντήσεις



Στο γράφημα 23 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Ο οργανισμός υιοθετεί διαδικασίες συνεχούς παρακολούθησης για να εξασφαλίζει την επαρκή εφαρμογή των εσωτερικών ελέγχων”. Από τους 34

συμμετέχοντες το 14,7% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 26,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 32,4% συμφωνεί, το 17,6% είναι αδιάφορο, το 5,9% διαφωνεί λίγο, το 2,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

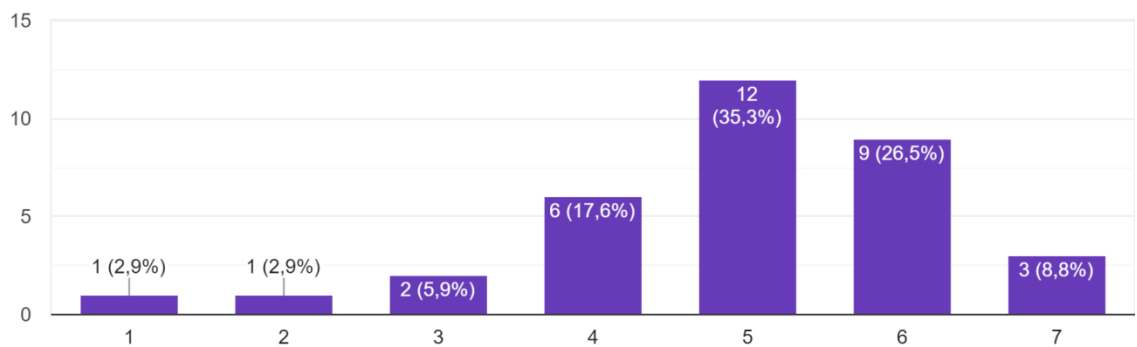
ΘΕΜΑΤΑ ΠΕΛΑΤΩΝ

Στα γραφήματα 23 έως 27 παρατηρούμε τους ισχυρισμούς των ερωτηθέντων αναφορικά με την επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε θέματα πελατών.

Γράφημα 23

Συμβάλλει ώστε να προβάλλεται στον πελάτη η αληθινή εικόνα και τα χαρακτηριστικά ενός προϊόντος.

34 απαντήσεις

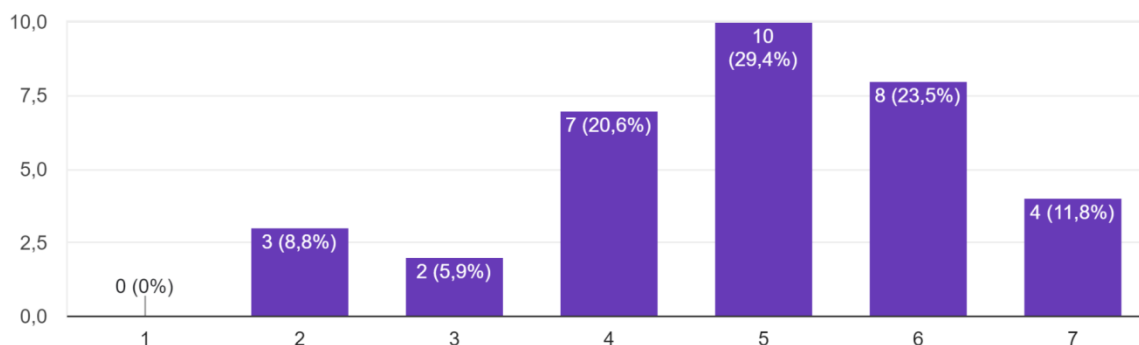


Στο γράφημα 23 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Συμβάλλει ώστε να προβάλλεται στον πελάτη η αληθινή εικόνα και τα χαρακτηριστικά ενός προϊόντος”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 8,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 26,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 35,3% συμφωνεί, το 17,6% είναι αδιάφορο, το 5,9% διαφωνεί λίγο, το 2,9% διαφωνεί, ενώ το 2,9% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 24

Απαγορεύει αυστηρά την εξαπάτηση του πελάτη με αδύνατες υποσχέσεις ή μη ρεαλιστικές προσδοκίες.

34 απαντήσεις

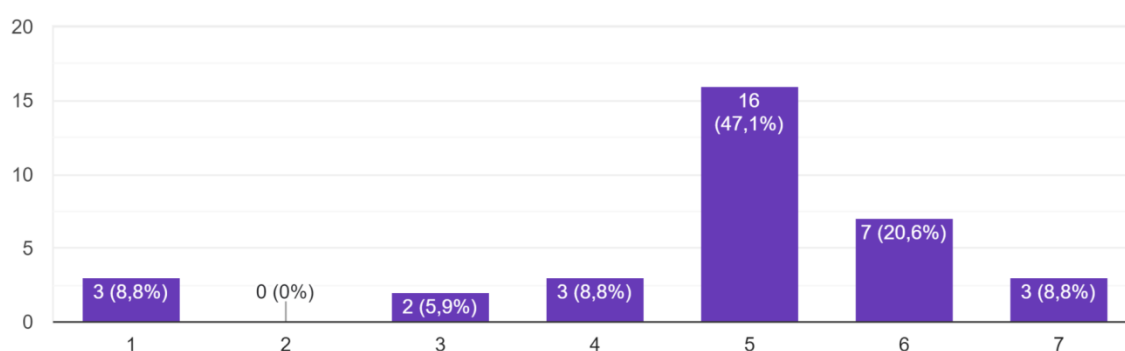


Στο γράφημα 24 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Απαγορεύει αυστηρά την εξαπάτηση του πελάτη με αδύνατες υποσχέσεις ή μη ρεαλιστικές προσδοκίες”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 11,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 23,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 29,4% συμφωνεί, το 20,6% είναι αδιάφορο, το 5,9% διαφωνεί λίγο, το 8,8% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 25

Αποθαρρύνει την αύξηση του όγκου των πωλήσεων μέσω αθέμιτων μέσων προώθησης.

34 απαντήσεις



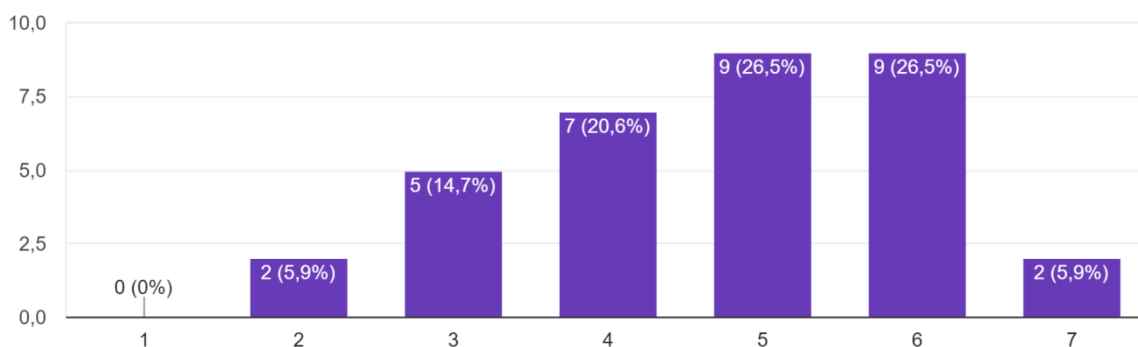
Στο γράφημα 25 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Αποθαρρύνει την αύξηση του όγκου των πωλήσεων μέσω αθέμιτων μέσων προώθησης”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 8,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 20,6% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 47,1%

συμφωνεί, το 8,8% είναι αδιάφορο, το 5,9% διαφωνεί λίγο, το 0% διαφωνεί, ενώ το 8,8% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 26

Υποστηρίζει την εργασία για τη μεγιστοποίηση της αξίας αντί για τη μεγιστοποίηση του κέρδους.

34 απαντήσεις

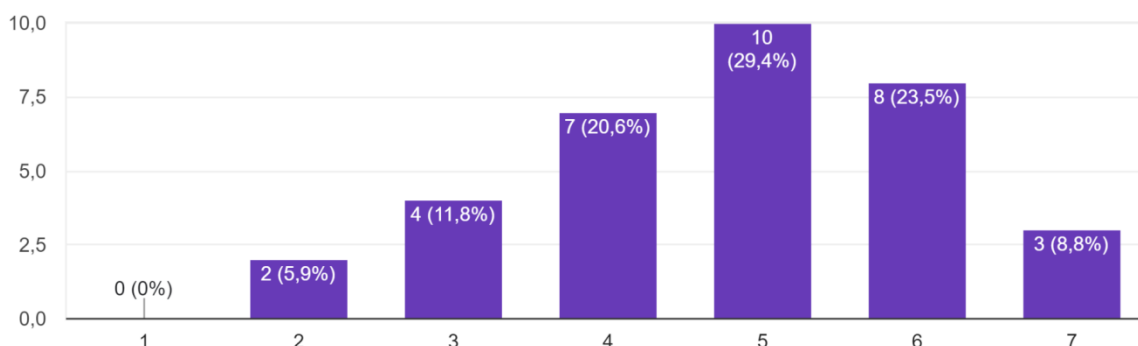


Στο γράφημα 26 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Υποστηρίζει την εργασία για τη μεγιστοποίηση της αξίας αντί για τη μεγιστοποίηση του κέρδους”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 5,9% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 26,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 26,5% συμφωνεί, το 20,6% είναι αδιάφορο, το 14,7% διαφωνεί λίγο, το 5,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 27

Διασφαλίζει ότι επίτευξη του στόχου δεν είναι το παν στην επιχειρηματική επιτυχία.

34 απαντήσεις



Στο γράφημα 27 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Διασφαλίζει ότι επίτευξη του στόχου δεν είναι το παν στην επιχειρηματική επιτυχία”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 8,8% δήλωσε ότι

συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 23,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 29,4% συμφωνεί, το 20,6% είναι αδιάφορο, το 11,8% διαφωνεί λίγο, το 5,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

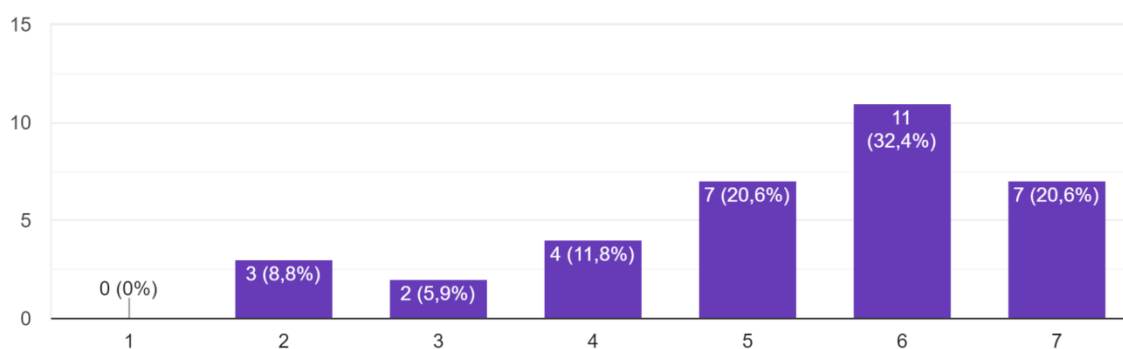
ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Στα γραφήματα 28 έως 35 παρατηρούμε τους ισχυρισμούς των ερωτηθέντων αναφορικά με την επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε κοινωνικά θέματα.

Γράφημα 28

Συμβάλλει στη συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία και τους κανονισμούς στις επιχειρηματικές συναλλαγές.

34 απαντήσεις

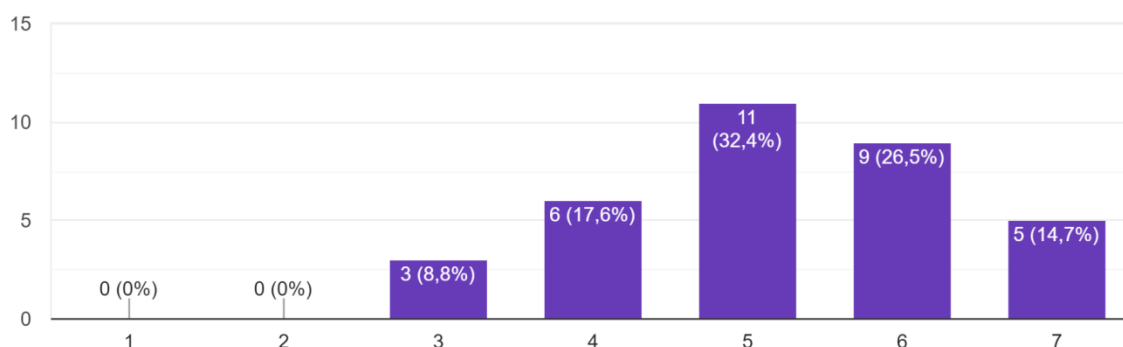


Στο γράφημα 28 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Συμβάλλει στη συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία και τους κανονισμούς στις επιχειρηματικές συναλλαγές”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 20,6% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 32,4% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 20,6% συμφωνεί, το 11,8% είναι αδιάφορο, το 5,9% διαφωνεί λίγο, το 8,8% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 29

Φροντίζει για τις τοπικές αξίες και τον πολιτισμό κατά τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων.

34 απαντήσεις

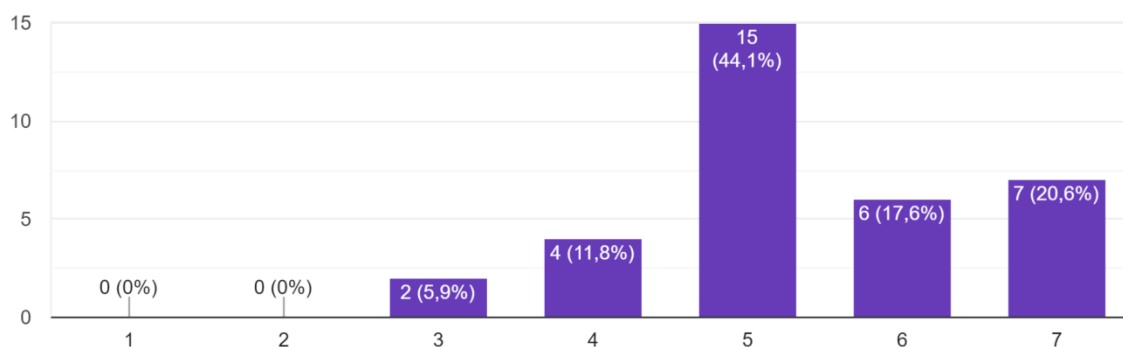


Στο γράφημα 29 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Φροντίζει για τις τοπικές αξίες και τον πολιτισμό κατά τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 14,7% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 26,5% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 32,4% συμφωνεί, το 17,6% είναι αδιάφορο, το 8,8% διαφωνεί λίγο, ενώ το 0% δήλωσε ότι διαφωνεί και δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 30

Μερικνά για τα περιβαλλοντικά ζητήματα κατά τη λήψη της επιχειρηματικής απόφασης στην εταιρεία.

34 απαντήσεις



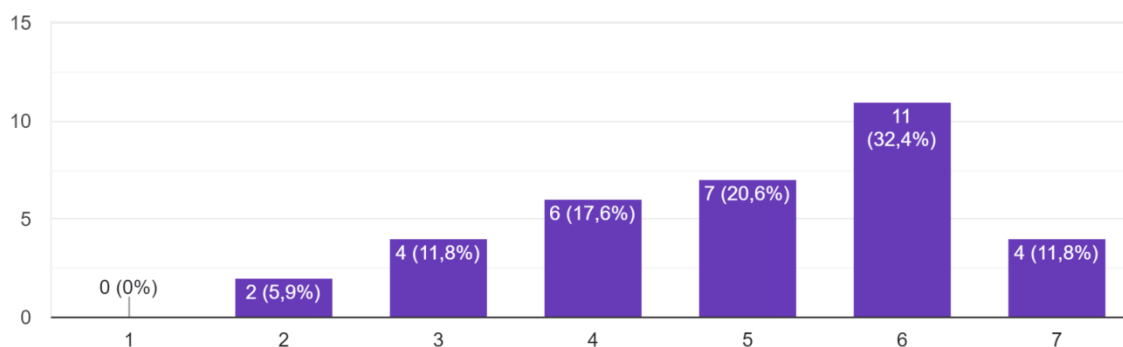
Στο γράφημα 30 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Μερικνά για τα περιβαλλοντικά ζητήματα κατά τη λήψη της επιχειρηματικής απόφασης στην εταιρεία”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 20,6% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 17,6% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 44,1% συμφωνεί, το 11,8% είναι αδιάφορο, το 5,9%

διαφωνεί λίγο, ενώ το 0% δήλωσε ότι διαφωνεί και δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 31

Λειτουργεί αποθαρρυντικά στην κουλτούρα της μίζας και της διαφθοράς μεταξύ των τοπικών αρχών του κράτους.

34 απαντήσεις

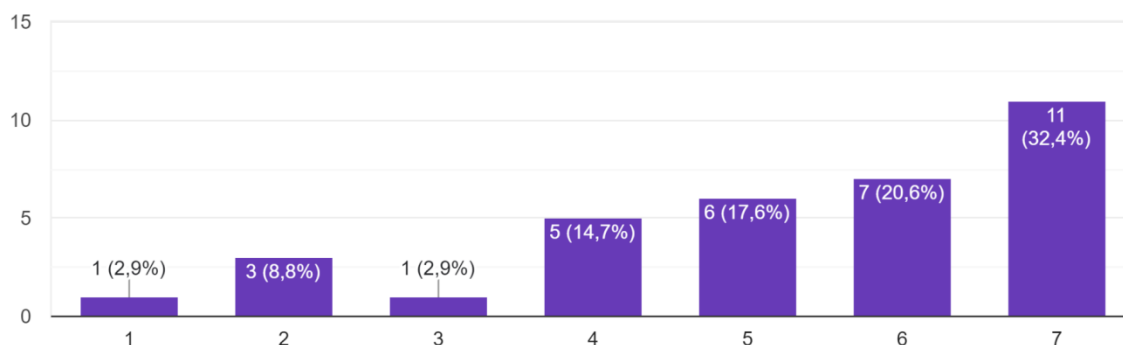


Στο γράφημα 31 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Λειτουργεί αποθαρρυντικά στην κουλτούρα της μίζας και της διαφθοράς μεταξύ των τοπικών αρχών του κράτους”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 11,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 32,4% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 20,6% συμφωνεί, το 17,6% είναι αδιάφορο, το 11,8% διαφωνεί λίγο, το 5,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 32

Διασφαλίζει ότι μεγάλο ποσοστό των εκτελεστικών συμβουλίων απαρτίζεται από εκπροσώπους και των δύο φύλων.

34 απαντήσεις

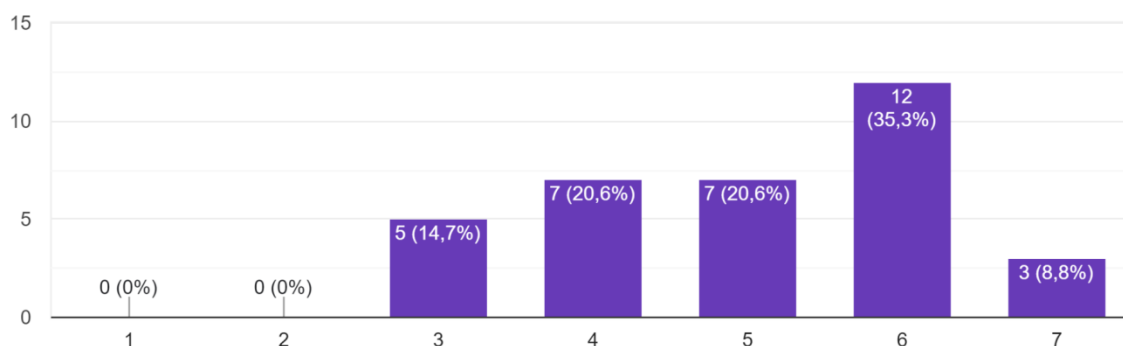


Στο γράφημα 32 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Διασφαλίζει ότι μεγάλο ποσοστό των εκτελεστικών συμβουλίων απαρτίζεται από εκπροσώπους και των δύο φύλων”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 32,4% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 20,6% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 17,6% συμφωνεί, το 14,7% είναι αδιάφορο, το 2,9% διαφωνεί λίγο, το 8,8% διαφωνεί, ενώ το 2,9% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 33

Υποστηρίζει την αξιοκρατία και παρέχει ίσες ευκαιρίες για ανέλιξη στα υψηλότερα διοικητικά κλιμάκια.

34 απαντήσεις

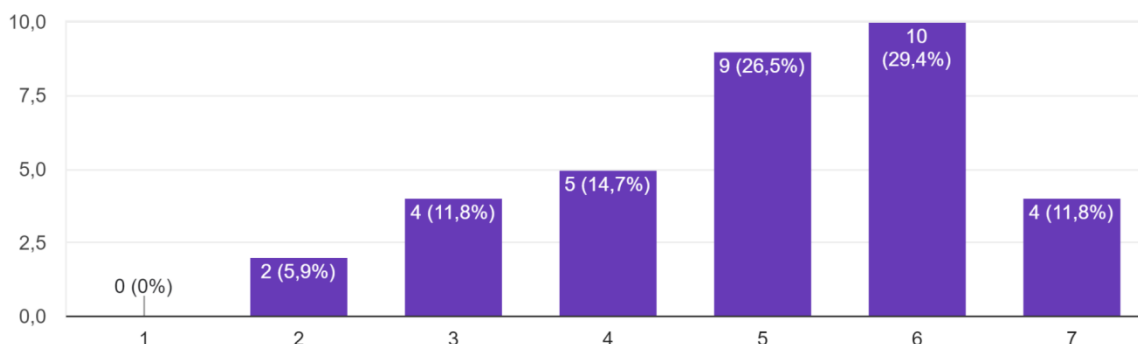


Στο γράφημα 33 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Υποστηρίζει την αξιοκρατία και παρέχει ίσες ευκαιρίες για ανέλιξη στα υψηλότερα διοικητικά κλιμάκια”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 8,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 35,3% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 20,6% συμφωνεί, το 20,6% είναι αδιάφορο, το 14,7% διαφωνεί λίγο, ενώ το 0% δήλωσε ότι διαφωνεί και δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 34

Εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής εταιρικής διακυβέρνησης.

34 απαντήσεις

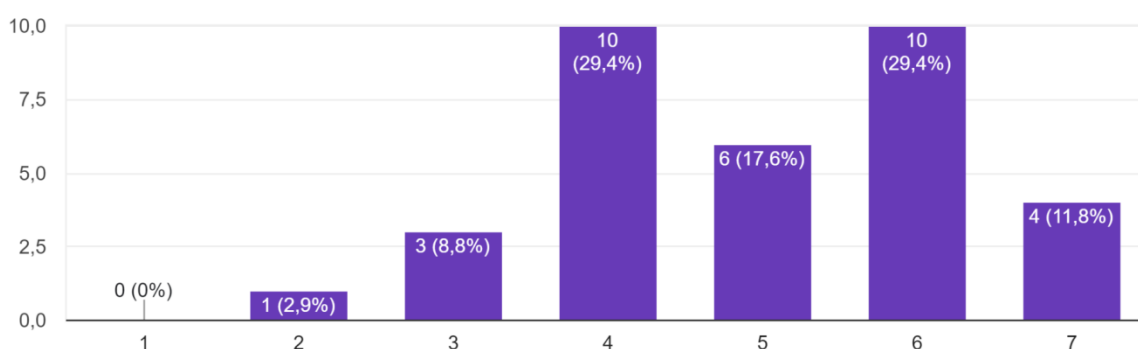


Στο γράφημα 34 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής εταιρικής διακυβέρνησης”. Από τους 34 συμμετέχοντες το 11,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 29,4% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 26,5% συμφωνεί, το 14,7% είναι αδιάφορο, το 11,8% διαφωνεί λίγο, το 5,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

Γράφημα 35

Αποθαρρύνει τη συμμετοχή κακής πρακτικής/αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς για την αποκόμιση βραχυπρόθεσμα παράνομων ωφελειών.

34 απαντήσεις



Στο γράφημα 35 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στον ισχυρισμό “Αποθαρρύνει τη συμμετοχή κακής πρακτικής/αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς για την αποκόμιση βραχυπρόθεσμα παράνομων ωφελειών”. Από

τους 34 συμμετέχοντες το 11,8% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με τον ισχυρισμό, το 29,4% δήλωσε ότι συμφωνεί πολύ, το 17,6% συμφωνεί, το 29,4% είναι αδιάφορο, το 8,8% διαφωνεί λίγο, το 2,9% διαφωνεί, ενώ το 0% δήλωσε ότι δεν συμφωνεί καθόλου με τον ισχυρισμό.

5.1 Αναλύσεις SPSS

ΕΛΕΓΧΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΣΩΝ ΔΥΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΩΝ

Με τη χρήση της κατανομής t (student) στο SPSS, και ειδικότερα του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα, θα εξετάσουμε κατά πόσο οι μέσοι όροι των ερωτήσεων που σχετίζονται με τους τομείς της οικονομικής ζωής της επιχείρησης, στους οποίους επιδρά η Εταιρική Διακυβέρνηση, διαφέρουν από τους μέσους όρους του φύλου και της κατεύθυνσης που επέλεξαν στο Π.Μ.Σ. οι ερωτηθέντες, σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=5\%$. Με άλλα λόγια θα εντοπίσουμε, βάσει των ερωτήσεων που θέσαμε, την αντίληψη των ανδρών και γυναικών φοιτητών των κατευθύνσεων μάρκετινγκ και μάρκετινγκ του Π.Μ.Σ. αναφορικά με τα ζητήματα της Εταιρικής Διακυβέρνησης, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Ειδικότερα:

Ελέγχθηκαν οι μέσοι όροι των απαντήσεων στις 30 ερωτήσεις αν διαφέρουν σε σχέση με το **φύλο**. Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, ανάμεσα στις απαντήσεις που έδωσαν τα δύο φύλα. Συνεπώς τόσο οι άνδρες, όσο και οι γυναίκες μεταπτυχιακοί φοιτητές αντιλαμβάνονται κατά τον ίδιο τρόπο την έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης και την επίδραση αυτής στην οικονομική ζωή της επιχείρησης. Αντιστοίχως, ελέγχθηκαν οι μέσοι όροι των απαντήσεων στις 30 ερωτήσεις αν διαφέρουν σε σχέση με την κατεύθυνση που έχουν επιλέξει οι ερωτηθέντες σπουδαστές του MBA, χωρίς ωστόσο και σε αυτή την περίπτωση να εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Άρα, όσοι σπουδαστές επέλεξαν την κατεύθυνση του Μάρκετινγκ αντιλαμβάνονται εξίσου με τους σπουδαστές που επέλεξαν την κατεύθυνση του Μάρκετινγκ την έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης και την επίδραση αυτής στην οικονομική ζωή της επιχείρησης.

ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΜΕ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ONE-WAY ANOVA

Η ανάλυση διακύμανσης ANOVA έγινε ως προς την ηλικία των ερωτηθέντων. Ελέγχθηκαν οι μέσοι όροι των απαντήσεων στις 30 ερωτήσεις αν διαφέρουν σε σχέση με την **ηλικία**. Τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα που προέκυψαν εμφανίζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

ANOVA

πίνακας 1

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Διδάσκει την ενδυνάμωση της κουλτούρας της συμμετοχικής εξουσίας και ανταμοιβής στον οργανισμό.	Between Groups	10,922	2	5,461	3,695	,036
	Within Groups	45,814	31	1,478		
	Total	56,735	33			
Απαγορεύει οποιαδήποτε μορφής συμμετοχή σε παράνομες δραστηριότητες του εργοδότη.	Between Groups	10,747	2	5,374	3,480	,043
	Within Groups	47,870	31	1,544		
	Total	58,618	33			
Διασφαλίζει ότι οι πόροι	Between Groups	17,283	2	8,642	6,755	,004

κατανέμονται προς όφελος των μετόχων.	Within Groups	39,658	31	1,279		
	Total	56,941	33			
Συμβάλλει στον να μην παρακάμπτονται οι πολιτικές της εταιρείας για την αποκόμιση παράνομου οφέλους.	Between Groups	11,884	2	5,942	3,543	,041
	Within Groups	51,998	31	1,677		
	Total	63,882	33			
Εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής εταιρικής διακυβέρνησης.	Between Groups	16,811	2	8,405	5,410	,010
	Within Groups	48,160	31	1,554		
	Total	64,971	33			

- Από την ανάλυση των μέσων και της ηλικιακής ομάδας των συμμετεχόντων και θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 3,695$, $p = 0,036 < 0,05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι άνω των 45 ετών μεταπτυχιακοί φοιτητές θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση διδάσκει την ενδυνάμωση της κουλτούρας της συμμετοχικής εξουσίας και ανταμοιβής στον οργανισμό περισσότερο (mean = 6,00) από εκείνους που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 31-45 (mean = 5,47) και 25-31 (mean = 4,38). (θέματα διοίκησης)
- Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 3,480$, $p = 0,043 < 0,05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι άνω των 45 ετών μεταπτυχιακοί φοιτητές θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση απαγορεύει οποιαδήποτε μορφής συμμετοχή σε παράνομες δραστηριότητες του εργοδότη σε μεγαλύτερο βαθμό (mean = 6,00) από εκείνους που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 31-45 (mean = 5,05) και 25-31 (mean = 4,08). (θέματα μετόχων)

- Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 6,755$, $p = 0,004 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι άνω των 45 ετών μεταπτυχιακοί φοιτητές θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση διασφαλίζει ότι οι πόροι κατανέμονται προς όφελος των μετόχων σε μεγαλύτερο βαθμό (mean = 6,50) από εκείνους που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 31-45 (mean = 5,21) και 25-31 (mean = 4,00). (θέματα μετόχων)
- Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 3,543$, $p = 0,041 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι άνω των 45 ετών μεταπτυχιακοί φοιτητές θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση συμβάλλει στο να μην παρακάμπτονται οι πολιτικές της εταιρείας για την αποκόμιση παράνομου οφέλους σε μεγαλύτερο βαθμό (mean = 6,50) από εκείνους που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 31-45 (mean = 5,37) και 25-31 (mean = 4,38). (προσωπικά θέματα)
- Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 5,410$, $p = 0,010 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που βρίσκονται μεταξύ 25-31 ετών θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής εταιρικής διακυβέρνησης σε μεγαλύτερο βαθμό (mean = 5,53) από εκείνους που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα άνω των 45 ετών (mean = 5,50) και 25-31 (mean = 4,08). (κοινωνικά θέματα)

Η ανάλυση διακύμανσης ANOVA έγινε ως προς τις σπουδές που είχαν ολοκληρώσει οι μεταπτυχιακοί σπουδαστές πριν από τη φοίτησή τους στο MBA. Ελέγχθηκαν οι μέσοι όροι των απαντήσεων στις 30 ερωτήσεις αν διαφέρουν σε σχέση με τις σπουδές. Τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα που προέκυψαν εμφανίζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

ANOVA		πίνακας 2				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Διασφαλίζει την ελεύθερη πρόσβαση στις πληροφορίες για τα ενδιαφερόμενα μέρη.	Between Groups	22,269	7	3,181	3,570	,008
	Within Groups	23,172	26	,891		

Total		45,441	33			
Απαγορεύει οποιασδήποτε μορφής χειραγώγηση ή απόπειρα εξαπάτησης των μετόχων.	Between Groups	31,391	7	4,484	3,105	,016
	Within Groups	37,550	26	1,444		
	Total	68,941	33			
Διασφαλίζει ότι οι πόροι κατανέμονται προς	Between Groups	27,475	7	3,925	3,463	,009
	Within Groups	29,467	26	1,133		

όφελος των μετόχων.	Total	56,941	33			
Λειτουργεί αποθαρρυντικά στην κουλτούρα της μίζας και της διαφθοράς μεταξύ των τοπικών αρχών του κράτους.	Between Groups	30,715	7	4,388	3,147	,015
	Within Groups	36,256	26	1,394		
	Total	66,971	33			
Εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής εταιρικής διακυβέρνησης.	Between Groups	25,632	7	3,662	2,420	,048
	Within Groups	39,339	26	1,513		
	Total	64,971	33			
Αποθαρρύνει τη συμμετοχή κακής πρακτικής/αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς για την αποκόμιση βραχυπρόθεσμα παράνομων ωφελειών.	Between Groups	23,465	7	3,352	2,601	,036
	Within Groups	33,506	26	1,289		
	Total	56,971	33			

- Από την ανάλυση των μέσων και των προπτυχιακών σπουδών των συμμετεχόντων και θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 3,570$, $p = 0,008 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που φοίτησαν σε σχολές που αφορούν στην τεχνολογία και τη μηχανική, θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση διασφαλίζει την ελεύθερη πρόσβαση στις πληροφορίες για τα ενδιαφερόμενα μέρη, περισσότερο (mean

- = 6,50) από εκείνους που φοίτησαν σε σχολές ανθρωπιστικών επιστημών (mean = 6,22), πληροφορικής (mean = 6,00), νομικής (mean = 5,50), άλλες σπουδές (mean = 5,50), οικονομικών (mean = 4,92), κοινωνικών επιστημών (mean = 4,40) και επιστημών της υγείας (mean = 3,00). (θέματα μετόχων)
- Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 3,105$, $p = 0,016 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που φοίτησαν σε σχολές που αφορούν στην τεχνολογία και τη μηχανική, θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση απαγορεύει οποιασδήποτε μορφής χειραγώγηση ή απόπειρα εξαπάτησης των μετόχων, εξίσου (mean = 7,00) με εκείνους που φοίτησαν σε σχολές πληροφορικής (mean = 7,00), και περισσότερο από εκείνους που φοίτησαν σε σχολές ανθρωπιστικών επιστημών (mean = 6,00), άλλες σπουδές (mean = 5,50), κοινωνικών επιστημών (mean = 5,20), νομικών (mean = 5,00), οικονομικών (mean = 4,25), και επιστημών της υγείας (mean = 3,00). (θέματα μετόχων)
 - Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 3,463$, $p = 0,009 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που φοίτησαν σε σχολές που αφορούν στην πληροφορική, θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση διασφαλίζει ότι οι πόροι κατανέμονται προς όφελος των μετόχων, περισσότερο (mean = 7,00) από εκείνους που φοίτησαν σε σχολές τεχνολογίας και μηχανικής (mean = 6,50), ανθρωπιστικών επιστημών (mean = 5,67), άλλες σπουδές (mean = 5,00), νομικών (mean = 4,50), κοινωνικών επιστημών (mean = 4,20), οικονομικών (mean = 4,17), και επιστημών της υγείας (mean = 3,00). (θέματα μετόχων)
 - Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 3,147$, $p = 0,015 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που φοίτησαν σε σχολές που αφορούν στην τεχνολογία και μηχανική, θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση λειτουργεί αποθαρρυντικά στην κουλτούρα της μίζας και της διαφθοράς μεταξύ των τοπικών αρχών του κράτους, περισσότερο (mean = 7,00) από εκείνους που φοίτησαν σε σχολές πληροφορικής (mean = 6,00), ανθρωπιστικών επιστημών (mean = 5,89), άλλες σπουδές (mean = 5,00), νομικών (mean = 5,00), κοινωνικών επιστημών (mean = 4,40), οικονομικών (mean = 4,17), και επιστημών της υγείας (mean = 3,00). (κοινωνικά θέματα)
 - Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 2,420$, $p = 0,048 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που φοίτησαν σε σχολές που αφορούν στην τεχνολογία και μηχανική, θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής εταιρικής διακυβέρνησης, περισσότερο (mean = 7,00) από εκείνους που φοίτησαν σε σχολές πληροφορικής (mean = 6,00), επιστημών της υγείας (mean = 6,00), ανθρωπιστικών επιστημών (mean = 5,56), άλλες σπουδές (mean = 5,50),

νομικών (mean = 5,50), κοινωνικών επιστημών (mean = 4,40), και οικονομικών επιστημών (mean = 4,08). (κοινωνικά θέματα)

- Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 2,601$, $p = 0,036 < 0,05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που φοίτησαν σε σχολές που αφορούν στην τεχνολογία και μηχανική, θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση αποθαρρύνει τη συμμετοχή κακής πρακτικής/αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς για την αποκόμιση βραχυπρόθεσμα παράνομων ωφελειών, περισσότερο (mean = 7,00) από εκείνους που φοίτησαν σε σχολές ανθρωπιστικών επιστημών (mean = 5,78), νομικών (mean = 5,50), πληροφορικής (mean = 5,00), άλλες σπουδές (mean = 5,00), κοινωνικών επιστημών (mean = 4,40), οικονομικών (mean = 4,25) και επιστημών της υγείας (mean = 4,00). (κοινωνικά θέματα)

Η ανάλυση διακύμανσης ANOVA έγινε ως προς τον τομέα απασχόλησης των ερωτηθέντων. Ελέγχθηκαν οι μέσοι όροι των απαντήσεων στις 30 ερωτήσεις αν διαφέρουν σε σχέση με την **εργασία**. Τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα που προέκυψαν εμφανίζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Αναφορικά με τον τομέα απασχόλησης, από την ανάλυση των μέσων και της εργασίας των συμμετεχόντων και θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις, δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Ως εκ τούτου, η αντίληψη μεταξύ των εργαζομένων μεταπτυχιακών φοιτητών στο δημόσιο, σε επιχειρήσεις ή άλλους φορείς, καθώς και εκείνων που δεν εργάζονται, σε σχέση με την εταιρική διακυβέρνηση και την επίδρασή της στην οικονομική ζωή της επιχείρησης δεν διαφέρει, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

ANOVA		πίνακας 3				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Φροντίζει για τις τοπικές αξίες και τον πολιτισμό κατά τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων.	Between Groups	16,725	5	3,345	3,248	,019
	Within Groups	28,833	28	1,030		
	Total	45,559	33			
Διασφαλίζει ότι μεγάλο ποσοστό των εκτελεστικών συμβουλίων απαρτίζεται από εκπροσώπους και των δύο φύλων.	Between Groups	42,219	5	8,444	4,048	,007
	Within Groups	58,399	28	2,086		
	Total	100,618	33			
Εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής	Between Groups	23,165	5	4,633	3,103	,024
	Within Groups	41,806	28	1,493		

επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής εταιρικής διακυβέρνησης.	Total	64,971	33			
---	-------	--------	----	--	--	--

- Από την ανάλυση των μέσων και του τρόπου μέσω του οποίου οι φοιτητές του MBA έμαθαν για την Εταιρική Διακυβέρνηση και θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 3,248$, $p = 0,019 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που έμαθαν για αυτή μέσω του εργασιακού τους περιβάλλοντος, θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση φροντίζει για τις τοπικές αξίες και τον πολιτισμό κατά τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων, περισσότερο (mean = 6,00) από εκείνους που πληροφορήθηκαν μέσω διαλέξεων που παρακολούθησαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους (mean = 5,67), από άλλη πηγή (mean = 5,33), από το διαδίκτυο (mean = 5,25), στα πλαίσια εκπόνησης εργασίας (mean = 5,00), και από το μάθημα Συστήματα Ελέγχου Διοίκησης του Π.Μ.Σ. (mean = 4,00). (κοινωνικά θέματα)
- Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 4,048$, $p = 0,007 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που έμαθαν για την Εταιρική Διακυβέρνηση στα πλαίσια εκπόνησης εργασίας, θεωρούν πως αυτή διασφαλίζει ότι μεγάλο ποσοστό των εκτελεστικών συμβουλίων απαρτίζεται από εκπροσώπους και των δύο φύλων, περισσότερο (mean = 6,50) από εκείνους που πληροφορήθηκαν μέσω του εργασιακού τους περιβάλλοντος (mean = 6,33), από διαλέξεις που παρακολούθησαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους (mean = 6,00), από το μάθημα Συστήματα Ελέγχου Διοίκησης του Π.Μ.Σ. (mean = 5,14), από άλλη πηγή (mean = 4,33), και από το διαδίκτυο (mean = 3,63). (κοινωνικά θέματα)
- Επίσης, θεωρώντας ότι δεν έχουμε ίσες διακυμάνσεις ($F = 3,103$, $p = 0,024 < 0.05$) το συμπέρασμα που θα εξάγουμε είναι ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που έμαθαν για την Εταιρική Διακυβέρνηση στα πλαίσια εκπόνησης εργασίας, θεωρούν πως αυτή εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής εταιρικής διακυβέρνησης, περισσότερο (mean = 6,25) από εκείνους που πληροφορήθηκαν μέσω του εργασιακού τους περιβάλλοντος (mean = 5,56), από διαλέξεις που παρακολούθησαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους (mean = 5,33), από το μάθημα Συστήματα Ελέγχου Διοίκησης του Π.Μ.Σ. (mean = 5,00), από άλλη πηγή (mean = 4,33), και από το διαδίκτυο (mean = 3,75). (κοινωνικά θέματα)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

6. Συμπεράσματα

6.1 Γενικά Συμπεράσματα

Όσον αφορά στη στατιστική ανάλυση της παρούσας εργασίας με βάση το δείγμα που εξετάσαμε, προέκυψαν κάποια ιδιαίτερα σημαντικά συμπεράσματα. Αναλυτικότερα παρατηρήσαμε πως, από τους 34 συμμετέχοντες περίπου το 67% επέλεξαν την κατεύθυνση του Μάνατζμεντ, ενώ περίπου το 33% την κατεύθυνση του Μάρκετινγκ. Από αυτούς οι μισοί ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 31-45 ετών, ενώ μόλις δύο άτομα είναι άνω των 45 ετών. Τόσο η απασχόληση όσο και οι σπουδές ποικίλουν, κατά κανόνα όμως μεγάλο μέρος των ερωτηθέντων έχει σπουδάσει οικονομικά και εργάζεται σε δημόσιες υπηρεσίες και επιχειρήσεις.

Ο έλεγχος ανεξαρτησίας απέδειξε ότι φύλο, καθώς και η κατεύθυνση την οποία επέλεξαν στα πλαίσια των σπουδών τους στο Π.Μ.Σ. οι συμμετέχοντες, δεν επηρεάζουν (σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05) την αντίληψη που έχουν αναφορικά με την έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης και την επίδρασή της στην οικονομική απόδοση της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αντίληψη μεταξύ ανδρών και γυναικών των κατευθύνσεων Μάνατζμεντ και Μάρκετινγκ του MBA όταν πρόκειται για την έννοια της Διακυβέρνησης των Εταιρειών.

Από την ανάλυση άποια που έγινε στις απαντήσεις προέκυψε ότι η ηλικία των ερωτηθέντων επηρεάζει τις απαντήσεις που αφορούν σε πέντε ερωτήσεις. Πιο συγκεκριμένα, οι φοιτητές άνω των 45 ετών θεωρούν ότι η εταιρική διακυβέρνηση συμβάλλει στην ενδυνάμωση της συμμετοχικής εξουσίας και ανταμοιβής στον οργανισμό περισσότερο από τους νεότερους φοιτητές. Επιπλέον, οι φοιτητές άνω των 45 ετών έχουν πιο θετική άποψη για τη συμβολή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην αποτροπή παράνομων δραστηριοτήτων του εργοδότη και υποστηρίζουν πως αυτή διασφαλίζει την κατανομή των πόρων προς όφελος των μετόχων σε σχέση με τους νεότερους φοιτητές. Ακόμη αποδεικνύεται ότι οι άνω των 45 ετών μεταπτυχιακοί φοιτητές θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση συμβάλλει στο να μην παρακάμπτονται οι πολιτικές της εταιρείας για την αποκόμιση παράνομου οφέλους σε μεγαλύτερο βαθμό από τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες. Συνεπώς, οι μεγαλύτεροι ηλικιακά φοιτητές δείχνουν να αντιλαμβάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό την επίδραση που έχει η Εταιρική Διακυβέρνηση στη διοίκηση της εταιρείας, στους μετόχους και σε προσωπικά ζητήματα, ενώ οι νεότεροι την επίδραση αυτής σε κοινωνικά θέματα.

Οι σπουδές που είχαν ολοκληρώσει οι φοιτητές πριν την φοίτησή τους στο MBA δείχνει να επηρεάζει σημαντικά την αντίληψή τους για την Εταιρική Διακυβέρνηση καθώς παρατηρήθηκε ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που φοίτησαν σε σχολές τεχνολογίας και μηχανικής έχουν βαθύτερη αντίληψη της έννοιας και κυρίως της

επίδρασής της σε κοινωνικά ζητήματα. Συγκεκριμένα, αυτοί οι φοιτητές πιστεύουν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση διασφαλίζει την ελεύθερη πρόσβαση στις πληροφορίες για τα ενδιαφερόμενα μέρη, απαγορεύει τη χειραγώγηση ή απόπειρα εξαπάτησης των μετόχων, καθώς επίσης αποθαρρύνει την κουλτούρα της μίζας και της διαφθοράς. Φαίνεται λοιπόν ότι, οι απόφοιτοι του συγκεκριμένου κλάδου, εκτιμούν περισσότερο τη διανοητική και ηθική πτυχή της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε σύγκριση με φοιτητές άλλων ειδικοτήτων, και ιδιαίτερα εκείνων που έχουν άμεση συνάφεια με τις εν λόγω σπουδές, δηλαδή τις οικονομικές και νομικές κατευθύνσεις.

Η απασχόληση των συμμετεχόντων φαίνεται να μην επηρεάζει την αντίληψη των ερωτηθέντων καθώς η ανάλυση απονα δεν έδειξε κάποια διαφορά. Στατιστικά σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν και μεταξύ του τρόπου μέσω του οποίου οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που συμμετείχαν στην έρευνα έμαθαν για την Εταιρική Διακυβέρνηση και των κοινωνικών ζητημάτων επί των οποίων αυτή επιδρά. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε ότι οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που έμαθαν για το θέμα μέσω του εργασιακού περιβάλλοντός τους θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση φροντίζει για τις τοπικές αξίες και τον πολιτισμό κατά τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων περισσότερο από εκείνους που ενημερώθηκαν μέσω διαλέξεων, διαδικτύου, ή άλλων πηγών. Επίσης, οι φοιτητές που μελέτησαν την Εταιρική Διακυβέρνηση στα πλαίσια εργασίας τους πιστεύουν ότι αυτή εξασφαλίζει την αντιπροσώπευση και συμμετοχή και των δύο φύλων στα εκτελεστικά συμβούλια περισσότερο από τους φοιτητές που ενημερώθηκαν μέσω άλλων μεθόδων και θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση εξηγεί πιο αποτελεσματικά τη μετάβαση από την παραδοσιακή επιχειρηματική κουλτούρα σε μια κουλτούρα καλής Εταιρικής Διακυβέρνησης. Το γεγονός αυτό είναι αναμφίβολα πολύ σημαντικό, καθώς βλέπουμε ότι η αντιληπτική ικανότητα των σπουδαστών πάνω στο συγκεκριμένο ζήτημα συνδέεται στενά με την εκπόνηση εργασιών.

Από την παραπάνω έρευνα μπορεί εύλογα να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι η ηλικία των συμμετεχόντων επηρεάζει την αντίληψή τους πάνω στη συγκεκριμένη θεματική ενότητα, καθώς η εργασιακή και εκπαιδευτική εμπειρία των μεγαλύτερων ηλικιακά φοιτητών συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας πιο ολοκληρωμένης άποψης για το ζήτημα αυτό. Επίσης, βλέπουμε ότι οι φοιτητές που έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους στην τεχνολογική εκπαίδευση αντιλαμβάνονται καλύτερα την Εταιρική Διακυβέρνηση, αφού η εξοικείωσή τους με τις ψηφιακές τεχνολογίες αλλά και οι δεξιότητες τους αναφορικά με την ανάλυση δεδομένων μπορούν να βοηθήσουν στην κατανόηση των προκλήσεων και ευκαιριών που προκύπτουν από την εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Τέλος, στα πλαίσια της εκπαιδευτικής διαδικασίας, η εκπόνηση εργασιών φαίνεται να επηρεάζει την αντίληψη των φοιτητών, κυρίως πάνω στην επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε κοινωνικά ζητήματα, επομένως παρατηρούμε πως μέσα από τη συγκεκριμένη διδακτική μέθοδο οι μεταπτυχιακοί φοιτητές κατανοούν και αντιλαμβάνονται

αποτελεσματικότερα τον κοινωνικό αντίκτυπο της διακυβέρνησης στο σύγχρονο εταιρικό περιβάλλον.

6.2 Απάντηση ερευνητικών ερωτημάτων και συζήτηση αποτελεσμάτων

Προκειμένου να απαντήσουμε στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα, που αναφέρεται στην αντίληψη των φοιτητών του MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, θα πρέπει να διακρίνουμε, μέσω των συσχετίσεων που πραγματοποιήθηκαν, πως διαφέρει η αντίληψη των ερωτηθέντων σχετικά με την επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης στις επιμέρους πτυχές της οικονομικής ζωής των επιχειρήσεων. Από την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε αποδεικνύεται ότι τόσο τα θέματα που αφορούν στους μετόχους των επιχειρήσεων όσο και εκείνα που αφορούν στην κοινωνία επηρεάζονται από τις σπουδές που πραγματοποίησαν οι μεταπτυχιακοί φοιτητές πριν την φοίτησή τους στο εν λόγω μεταπτυχιακό πρόγραμμα. Όπως προαναφέραμε, οι μεταπτυχιακοί φοιτητές που ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους σε σχολές που αφορούν στην τεχνολογία και την μηχανική, καθώς και εκείνοι που φοίτησαν σε σχολές πληροφορικής, αντιλαμβάνονται περισσότερο από τους αποφοίτους έτερων επιστημονικών κλάδων την επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε κοινωνικά ζητήματα. Υποστηρίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους συμφοιτητές τους που προέρχονται από διαφορετικές σπουδές, ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση λειτουργεί αποθαρρυντικά στην κουλτούρα της μίζας και της διαφθοράς μεταξύ των τοπικών αρχών του κράτους και πώς εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής Εταιρικής Διακυβέρνησης. Θέματα που αφορούν στους μετόχους δείχνουν να αντιλαμβάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό οι φοιτητές που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα άνω των 45 ετών. Υποστηρίζουν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση διασφαλίζει την κατανομή των πόρων προς όφελος των μετόχων και πιστεύουν πώς η εφαρμογή της συμβάλλει στο να μην παρακάμπτονται οι πολιτικές της εταιρείας για την αποκόμιση παράνομου οφέλους. Επιπρόσθετα, οι νεότεροι ηλικιακά φοιτητές δείχνουν να αντιλαμβάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους υπολοίπους ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση επιδρά σε θέματα που αφορούν στην κοινωνία, αφού θεωρούν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η ανάλυση επίσης αποδεικνύει ότι η σύνδεση της Εταιρικής Διακυβέρνησης με ζητήματα που αφορούν στην κοινωνία είναι αρκετά στενή, καθώς το εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευομένων και η εκπόνηση εργασιών που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη θεματική ενότητα αποτελούν παράγοντες μέσω των οποίων οι συμμετέχοντες στην έρευνα αντιλαμβάνονται τη σύνδεση αυτή.

Σημαντικό εύρημα της παρούσας μελέτης αποτελεί και η αντίληψη των φοιτητών που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα άνω των 45 ετών σχετικά με την επιρροή των αρχών και των μεθόδων της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε θέματα διοίκησης των

εταιρειών. Ειδικότερα, η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα των ερωτηθέντων υποστηρίζει ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση διδάσκει την ενδυνάμωση της κουλτούρας της συμμετοχικής εξουσίας και ανταμοιβής στον οργανισμό. Ο καθηγητής O.N. Bordean (2012) ερεύνησε την αντίληψη των φοιτητών Διοίκησης Επιχειρήσεων στο πανεπιστήμιο Babes - Bolyai της Ρουμανίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας του καθηγητή Bordean διαφέρουν από τα αποτελέσματα της παρούσας διπλωματικής, αφού τα συμπεράσματα που εξήχθησαν από τη μελέτη που πραγματοποιήθηκε στο εν λόγω πανεπιστήμιο, προέκυψε ότι οι φοιτητές αντιλαμβάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό την έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης μέσω της διδασκαλίας και των εγχειριδίων που μελετούν. Στον αντίποδα, η παρούσα έρευνα έδειξε, ότι οι διαλέξεις που πραγματοποιούνται στα πλαίσια του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών όξυναν την αντίληψη των φοιτητών πάνω στα κοινωνικά ζητήματα στα οποία επιδρά η εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Ακόμη, αποδεικνύεται ότι η πλειοψηφία των φοιτητών, και κυρίως των μεγαλύτερων ηλικιακά, γνωρίζει για το εν λόγω ζήτημα μέσω της εργασιακής του εμπειρίας.

Για την απάντηση του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος που αφορά στην αντίληψη των φοιτητών MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής σχετικά με την γενικότερη αντίληψη της έννοιας της Εταιρικής Διακυβέρνησης, απαραίτητη κρίνεται η συμβολή της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και η συσχέτιση αυτής με τα αποτελέσματα της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, έγινε προσπάθεια προσέγγισης του τρόπου μέσω του οποίου η εκπαίδευση συμβάλλει στη βαθύτερη κατανόηση της έννοιας της Εταιρικής Διακυβέρνησης, αλλά και της συμβολής της τελευταίας στο έργο των μάνατζερ.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω ευρήματα, η ηθική ως απαραίτητο στοιχείο για τη βαθύτερη κατανόηση της έννοιας, αποδεικνύεται και με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτηθέντες σε θέματα που αφορούν στην κοινωνία και σε προσωπικά ζητήματα. Οι Twin A. (2023), Shantz A. et Al (2023), Robbins St. et Al (2002) και Meyer J.W.et. Al (1977), τόνισαν τη σημασία της ηθικής, η οποία πρέπει επίσης να διδάσκεται για την αποφυγή έκνομων ενεργειών και τη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων. Η διαφάνεια και η λογοδοσία, ως βασικές αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης, θα πρέπει επίσης να αποτελούν πυρήνα της εκπαίδευσης, ενώ κατά τον Mallin (2017), η ευαισθητοποίηση των στελεχών σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τη διαμόρφωση θετικής εταιρικής κουλτούρας και την ενίσχυση της συνεργασίας, της καινοτομίας και της αποτελεσματικότητας των στελεχών. Βέβαια, η αντίληψη μεταξύ των φοιτητών σε θέματα που αφορούν στους πελάτες δεν διαφοροποιείται, γεγονός που δημιουργεί προβληματισμούς αναφορικά με την ηθική των μελλοντικών στελεχών. Το πρόβλημα αυτό θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί, σύμφωνα με τους Μπουραντά (2005) και Khemakhem et al (2021), με την προβολή κατάλληλων προτύπων ηγεσίας στα πλαίσια της

εκπαίδευσης των φοιτητών καθώς επίσης και μέσω της πρακτικής άσκησης σε εταιρείες που διατηρούν υψηλά πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς και προσεγγίζουν με ευαισθησία την εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε θέματα πελατών.

Επιπρόσθετα, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης, εκφράζουν τη συμβολή του εργασιακού περιβάλλοντος στην ενίσχυση της αντίληψης των συμμετεχόντων για την Εταιρική Διακυβέρνηση. Αντιστοίχως, στις μελέτες των Khemakhem et al (2021) και Asonitou S. (2022) αποδεικνύεται η σπουδαιότητα εφαρμογής στην πράξη των μεθόδων που έχουν διδαχθεί οι εκπαιδευόμενοι κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Επίσης, σύμφωνα με την έρευνα των Khemakhem et al (2021), διακρίνουμε ομοιότητες και στα ευρήματα που αναφέρονται στην εκπόνηση εργασιών, καθώς όπως διαπιστώθηκε, οι φοιτητές MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής συλλαμβάνουν αποτελεσματικότερα την εν λόγω θεματική ενότητα μέσω της εκπόνησης εργασιών που τους ανατίθενται στα πλαίσια των σπουδών τους. Με τις ερευνητικές εργασίες, επομένως, οι φοιτητές αποκτούν μια πληρέστερη εικόνα της σημασίας και της λειτουργίας της Εταιρικής Διακυβέρνησης στον επιχειρηματικό κόσμο.

Παράλληλα, σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους φοιτητές που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα άνω των 45 ετών και σχετίζονται με την επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης στη διοίκηση των εταιρειών, διαφαίνεται πως υπάρχει συνάφεια μεταξύ της γνώσης της Εταιρικής Διακυβέρνησης και της εκπαίδευσης των διοικητικών στελεχών σε θέματα μάνατζμεντ. Ο Μπουραντάς (2005) αναφέρεται σε ένα σύνολο μεθόδων και πρακτικών οι οποίες αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις για τη διασφάλιση της συνεχούς βελτίωσης και ανανέωσης των στελεχών. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την μελέτη που διεξήχθη το 2002 στο πανεπιστήμιο του Χιούστον στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, αποδείχθηκε ότι όσο περισσότερες σχετικές εμπειρίες συναντά ένα άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του, τόσο υψηλότερη θα είναι και η ηγετική του αυτοαποτελεσματικότητα, όπως την όρισε ο Καναδοαμερικανός ψυχολόγος Bandura (1977). Σημαντική θεωρείται και η στοχοθεσία, η οποία αποτελεί κινητήριο μοχλό για την αύξηση της αυτοαποτελεσματικότητας, σύμφωνα με τους Locke & Latham (1994). Αρκούν όμως οι διοικητικές γνώσεις που παρέχονται στους μεταπτυχιακούς φοιτητές μάνατζμεντ στα πλαίσια των σπουδών τους για να τους βοηθήσουν στην πλήρη κατανόηση της έννοιας και κατά συνέπεια σε μια επιτυχή σταδιοδρομία στον κλάδο των επιχειρήσεων;

Η απάντηση στο παραπάνω ερώτημα θα αναζητηθεί μεταξύ των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων στην παρούσα έρευνα και των διαπιστώσεων στη μελέτη των Robbins et al (2002). Διαπιστώνεται ότι, η χρήση νέων τεχνολογιών, έχει εφαρμογή και στους ερωτηθέντες της παρούσας έρευνας καθώς οι φοιτητές που έχουν ασχοληθεί με την τεχνολογία, τη μηχανική και την πληροφορική, φαίνεται να έχουν αντιληφθεί σε σπουδαίο βαθμό την έννοια της Διακυβέρνησης των Εταιρειών. Το αποτέλεσμα αυτό είναι πολύ πιθανό να

οφείλεται στην αναβάθμιση των προγραμμάτων σπουδών των Πανεπιστημιακών Τμημάτων των εν λόγω αποφοίτων με σκοπό να τους παρέχονται, όχι μόνο τεχνικές γνώσεις, αλλά και γνώσεις που θα τους βοηθήσουν να σταθούν αντάξιοι στο σύγχρονο και ολοένα μεταβαλλόμενο εταιρικό περιβάλλον. Νέες τεχνολογίες όπως η τεχνητή νοημοσύνη, η ανάλυση και η ασφάλεια των δεδομένων έχουν βελτιώσει την διαχείριση για την λήψη αποφάσεων στις επιχειρήσεις και συνεπώς η ενσωμάτωση αυτών στην Εταιρική Διακυβέρνηση μπορεί να συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη διαφάνεια, να τονώσει το αίσθημα της ευθύνης των στελεχών και να συμβάλλει στην ορθολογικότερη λήψη αποφάσεων. Εύλογα λοιπόν, μπορούμε να εξάγουμε το συμπέρασμα ότι δεν αρκούν μόνο οι γνώσεις πάνω σε διοικητικά και οικονομικής φύσεως ζητήματα, αλλά απαιτείται ένα σύνολο γενικών γνώσεων για την αποτελεσματική άσκηση του μάνατζμεντ, όπως αναφέρουν χαρακτηριστικά οι Robbins St. et Al (2002) και Chiawa Igbokwe (2023), και συνεπώς κρίνεται αναγκαίος ο επαναπροσδιορισμός των εφαρμοζόμενων στάσεων και πολιτικών, με την αξιοποίηση των διαθέσιμων τεχνολογικών μέσων και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, για τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης στα μελλοντικά στελέχη των επιχειρήσεων και των οργανισμών (Asonitou S., 2015).

Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της μελέτης για την αντίληψη των φοιτητών για την έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης και την επίδραση αυτής στην οικονομική ζωή της επιχείρησης, που αποτελεί τον **σκοπό** της παρούσας διπλωματικής εργασίας, καθώς και από την επίτευξη των επιμέρους **στόχων**, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η έρευνα αποτέλεσε μια εποικοδομητική διαδικασία που ανέδειξε την κατανόηση και την αντίληψη των φοιτητών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής σχετικά με την Εταιρική Διακυβέρνηση. Η ανάλυση των δεδομένων αποκάλυψε τις απόψεις, τις προτιμήσεις και τις ανησυχίες των φοιτητών, ενώ τα συμπεράσματα που προέκυψαν προσφέρουν ενδείξεις για τυχόν βελτιώσεις στην προσέγγιση της Εταιρικής Διακυβέρνησης στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Με την ολοκλήρωση της μελέτης, επιβεβαιώνεται η σημασία της διαρκούς αξιολόγησης και κατανόησης της αντίληψης των φοιτητών, προκειμένου να προωθηθεί η εκπαίδευση και η ανάπτυξη σε θέματα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

6.3 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα και πρακτική

Κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης της συγκεκριμένης ερευνητικής εργασίας παρουσιάστηκαν ορισμένοι περιορισμοί που δυσκόλεψαν την διαδικασία. Το μέγεθος του δείγματος στην παρούσα έρευνα αποτελεί αναμφίβολα έναν περιορισμό, καθώς το σύνολο των φοιτητών που παρακολούθησαν το Π.Μ.Σ στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής τα έτη 2021 και 2022, είναι πολύ μικρό. Επομένως, τα ευρήματα της έρευνας σαφώς και δεν μπορούν να

γενικευτούν. Ως εκ τούτου, δεν αφορούν στην αντίληψη των φοιτητών των προγραμμάτων MBA σε άλλα πανεπιστήμια σε διαφορετικές χρονικές περιόδους. Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι υπάρχουν ελάχιστες έρευνες πάνω στο συγκεκριμένο θέμα καθιστά δυσχερέστερο το έργο του ερευνητή, επομένως, για την εξαγωγή των συμπερασμάτων πραγματοποιήθηκε ενδελεχής βιβλιογραφική ανασκόπηση ώστε να προσεγγιστεί το εν λόγω ζήτημα με τη μεγαλύτερη δυνατή ακρίβεια. Μελλοντικά λοιπόν, ένας ερευνητής θα μπορούσε να επεκταθεί και στο σύνολο των πανεπιστημίων της επικράτειας καθώς επίσης και σε άλλες κατευθύνσεις που σχετίζονται με το μάνατζμεντ, ή σχολές και τμήματα πανεπιστημίων που έχουν εντάξει στο πρόγραμμα σπουδών τους την Εταιρική Διακυβέρνηση και το μάνατζμεντ. Ο εντοπισμός των παραπάνω περιορισμών είναι αναμφίβολα σημαντικός για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας και της επιτυχίας της έρευνας που διεξήχθη.

Συμπερασματικά, τα πορίσματα της παρούσας έρευνας θα αποτελέσουν τη βάση για μελλοντικούς ερευνητές αναφορικά με το πώς θα προσεγγίσουν φοιτητές MBA και ποια εργαλεία θα χρησιμοποιήσουν για να ενισχυθεί η αντίληψη των εκπαιδευόμενων πάνω στην Εταιρική Διακυβέρνηση στα πλαίσια των Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων, ούτως ώστε τα μελλοντικά στελέχη να αποκτήσουν όλα εκείνα τα εφόδια για την ενίσχυση της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των οργανισμών στη Χώρα μας.

Αντί Επιλόγου

Η Εταιρική Διακυβέρνηση συμβάλλει στην υγιή λειτουργία των επιχειρήσεων μέσω της διασφάλισης της διαφάνειας και λογοδοσίας στη λήψη αποφάσεων, προστατεύοντας τα συμφέροντα των μετόχων και βελτιώνοντας την εταιρική απόδοση. Οι αρχές και οι πρακτικές της καλής Εταιρικής Διακυβέρνησης διασφαλίζουν βιώσιμη ανάπτυξη, καινοτομία και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον επιχειρηματικό τομέα. Όμως, όλα τα παραπάνω δεν θα μπορούσαν να επιτευχθούν χωρίς τη συμβολή της εκπαιδευτικής διαδικασίας, η οποία παρέχεται μέσω των σπουδών MBA και αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την καλύτερη κατανόηση της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Με την εκπαίδευση, οι εργαζόμενοι αποκτούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που τους επιτρέπουν να αντιληφθούν τη σημασία της διαφάνειας, της ευθύνης και της αποτελεσματικής διαχείρισης, ούτως ώστε να αναγνωρίζουν τις βέλτιστες πρακτικές και να συμβάλλουν στην υγιή λειτουργία και ανάπτυξη της επιχείρησης μέσω της ενίσχυσης της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Μπορούν επίσης να αναπτύξουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για τη συμμόρφωση με τους κανόνες και τις πρακτικές της καλής εταιρικής διακυβέρνησης, προωθώντας έτσι την αειφόρο ανάπτυξη και την επιτυχία της επιχείρησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

7. Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Δασμάνογλου Α. & Κουνάδης Γ., (2021), Εταιρική Διακυβέρνηση, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη
- Κουτούπης Α. (2009) «Οι επιδράσεις του θεσμικού πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης και των βέλτιστων πρακτικών στην ανάπτυξη των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου των επιχειρήσεων: η περίπτωση των εισηγμένων σε Χρηματιστήρια Ελληνικών επιχειρήσεων», Διδακτορική διατριβή Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Ζαφειρόπουλος Κ. (2015) «Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία», εκδόσεις Κριτική.
- Μπουραντάς Δ. (2005) «Ηγεσία – Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας», εκδόσεις Κριτική.
- Μπουτσούκη Χ. (2014), φάκελος σημειώσεων στο μάθημα «Έρευνα Μάρκετινγκ - Εμφάνιση και προέλεγχος ερωτηματολογίου» του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του ΑΠΘ <https://opencourses.auth.gr/modules/document/file.php/OCRS273>
- Ορφανός Ε. (2021), «Σύστημα εσωτερικού ελέγχου πιστωτικών ιδρυμάτων», Μ.Δ.Ε. Τραπεζική, ΕΑΠ.
- Παππά Ε. (2022) «Ο ρόλος του εσωτερικού και εξωτερικού ελεγκτή στη λογιστική απάτη», ΠΑΜΑΚ.
- Παπαγεωργίου Γ. (2014), «Ποσοτική Έρευνα», <https://sociology.soc.uoc.gr>.
- Φράγκος Χ. (2011) «Στατιστική Επιχειρήσεων II», εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών.
- *Babbie E, (2018) «Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα», εκδόσεις Κριτική.*

Ξενόγλωσση

- Aksoy T., Mohammed A. (2020), «Assessing bank's internal control effectiveness» International Journal of Research in Business & Social Science 9(4) 196-206.
- Asonitou S. (2015) «Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece», Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Asonitou S. (2022) «Impediments and pressures to incorporate soft skills in Higher Education accounting studies», Accounting Education.
- Asonitou S., Hassall T. (2019) «Which skills and competences to develop in accountants in a country in crisis?», The International Journal of Management Education.
- Audrey A Gramling, Mario J Maletta, Arnold Schneider, Bryan K Church (2004), The role of the internal audit function in corporate governance, Journal of Accounting literature 23, 194.
- Bandura, A. (1977) «Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change», Psychological Review, 84(2), 191–215.
- Bandura, A., & National Inst of Mental Health (1986) «Social foundations of thought and action: A social cognitive theory» Prentice-Hall, Inc.
- Bordean O-N. (2012), «Business students' perceptions on corporate governance», International Journal of Arts and Commerce.
- Brown, M., & Trevino, L. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97, 117-134.
- Cankar N., Deakin S., Simoneti M. (2010), «Law and economics Approaches to Corporate Governance, Journal of law and economics».
- Carnall C. (1992) «Managing Change in Organizations», Pearson Education 5th Edition.
- Chesbrough H. (2023) «The Future of Open Innovation», The Oxford Handbook of Open Innovation Publisher: Oxford University Press

- Chiawa Igbokwe (2023) «Application of Artificial Intelligence (AI) in Educational Management Innocent», International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 13, Issue 3.
- Cohen J. (2010) «Corporate Governance and the Audit Process, Contemporary Accounting Research» volume 19 issue 4.
- Cohen J., Hanno D. (2000) «Auditors' consideration of corporate governance and management control philosophy in preplanning and planning judgments», Auditing: A Journal of Practice & Theory 19 (2), 133-146.
- Davis J.H., & Donaldson L. (1994) «Toward a Stewardship Theory of Management» Academy of Management Review, 19(1), 20-47.
- Eulerich M, Velte P., Jochen T. (2015), Internal auditors' contribution to good corporate governance. An empirical analysis for the one-tier governance system with a focus on the relationship between internal audit and corporate governance.
- Jesover F, Kirkpatrick G. (2005), «The Revised OECD Principles of Corporate Governance and their Relevance to Non-OECD Countries» volume 13, issue 2.
- Freeman R.E. (1984) «Strategic management: A stakeholder approach», Boston: Pitman.
- Jensen M.C. & Meckling, W.H. (1976) «Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure», Journal of Financial Economics.
- Khemakhem H., Fontaine R., Bégin C. (2021) «Teaching Corporate Governance in an MBA Class - An Academic Note» Accounting Perspectives.
- Kiplagat K.P. (2008), Survey on the role of internal audit in promoting good corporate governance in state owned enterprises, MBA - University of Nairobi.
- Kotter, J.P.(2012) «Leading Change», Harvard Business Review Press.
- Koutoupis et. Al (2019) «Auditing Corporate Governance Statements in Greece – the role of internal auditors».
- Koutoupis (2018), «Auditing Corporate Governance Statements in Greece : The role of internal auditors», ΠΑΜΑΚ.

- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1994) «Goal setting theory», In H. F. O'Neil, Jr. & M. Drillings (Eds.), *Motivation: Theory and research* (pp. 13–29). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Mallin, C. A. (2017) «Corporate Social Responsibility and Corporate Governance», Oxford, UK: Oxford University Press 4th edition.
- McCombes, S. & George, T. (2023) «What Is a Research Methodology? Steps & Tips», Δημοσίευση στην ιστοσελίδα www.scribbr.com, πρόσβαση 10/2023.
- McLaren P.G. (2013) «James Burnham, The *Managerial Revolution*, and the development of management theory in post-war America», *Management & Organizational History*, volume 6, issue 4.
- Meyer J.W. & Rowan B. (1977) «Institutionalized Organizations : Formal Structure as Myth and Ceremony», *American Journal of Sociology*.
- Pany K. & Whittington R., (1997) «Principles of auditing», McGraw-Hill Higher Education.
- Pertsinidoy D. (2017) «Corporate Governance and internal audit in Greek public firms of ATHEX», Internal Hellenic University.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978) «The external control of organizations: A resource dependence perspective», New York: Harper & Row.
- Pike R., Li J. Mangena M. (2012) «The effect of audit committee characteristics on intellectual capital disclosure», *The British Accounting Review* 44(2):98–110.
- Radu Florea, Ramona Florea (2013) «Internal audit and corporate governance», *Economy Transdisciplinarity Cognition* 16 (1), 79.
- Renu Rana (2012), «The role of management education in strengthening the ecosystem of business education, organization and society - need of era», *Journal of Management & Research*, Volume 6, Issue 4/4.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2002), «Fundamentals of Management - Essential Concepts and Applications», Pearson Education 7th edition.
- Senge, P. M. (2006) «The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization», New York: Doubleday/Currency.

- Senbet W.L. & John K. (1997) «Corporate Governance and Board Effectiveness», NYU Working Paper No. FIN-98-045.
- Shantz A., Sayer M., Dempsey-Brench K. (2023) «Grand Challenges and the MBA», Journal of Management Education.
- Spencer Pickett K.H. (2011) «The essential handbook of internal auditing», John Wiley & Sons Ltd 2nd edition.
- Spencer Pickett K.H. (2003) «The Essential handbook of internal auditing», John Wiley & Sons, Ltd.
- Tourna-Germanou E. (2006) «Understanding, predicting and influencing business students' accounting career choice, PhD, Sheffield Hallam University».
- Twin A. (2023) «Business Ethics : Definition, Principles, Why They' re Important» www.investopedia.com

Νομοθεσία - Ιστοσελίδες - Άλλες Πηγές

- Οδηγία (ΕΕ) 2017/828
- Ν. 4706/2020
- Ν. 4982/2022
- Η υπ' αριθμό 1/891-30/09/2020 απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.
- Η υπ' αριθμό 60/2020-18/9/2020 εγκύκλιος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.
- Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης
- Το ολοκληρωμένο Πλαίσιο Εσωτερικού Ελέγχου COSO (2013)
- COSO Internal Control – Integrated Framework (2019) «An Implementation Guide for the Healthcare Provider Industry».
- IIA (2017). International Professional Practices Framework.
- UNESCO (2017), Global Education Monitoring Report.
- <http://www.hcmc.gr/el/synthese-dioiketiku-symbouliou>, πρόσβαση 06/2023

- «Principles of Corporate Governance», 2016
<https://corpgov.law.harvard.edu/2016/09/08/principles-of-corporate-governance/>, πρόσβαση 07/2023
- <https://www.oecd.org/corporate/revised-g20-oecd-principles-corporate-governance.htm>, πρόσβαση 06/2023
- <https://www.esed.org.gr> πρόσβαση 06/2023
- Nasdaq.com (2023) «Guidance and internal control in listed companies», πρόσβαση 2023

www.eclass.ekdd.gr

7.1 Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Σκοπός του παρόντος ερωτηματολογίου είναι η συλλογή των απαραίτητων στοιχείων προς διακρίβωση της αντίληψης των φοιτητών MBA του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, της επίδρασης της εταιρικής διακυβέρνησης στην οικονομική ζωή της επιχείρησης και της αντίληψης της ευρύτερης έννοιας της εταιρικής διακυβέρνησης. Παρακαλούμε διαθέστε λίγο από τον πολύτιμο χρόνο σας να απαντήσετε **ΑΝΩΝΥΜΑ** σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.

Ο σκοπός του ερωτηματολογίου είναι καθαρά ερευνητικός και θα τηρηθεί απόλυτη εμπιστευτικότητα. Ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας, τη συμμετοχή σας και κυρίως για τον χρόνο σας.

Μαρκαντωνάτος Γεώργιος,
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, ΠΜΣ στη Διοίκηση Επιχειρήσεων,
e-mail: mba21052@uniwa.gr

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Απαντήστε με X στις ακόλουθες ερωτήσεις :

1. ΦΥΛΟ

	ΑΝΔΡΑΣ
	ΓΥΝΑΙΚΑ

2. ΗΛΙΚΙΑ

	25-31
	31-45
	>45

3. ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΟ ΠΜΣ

	ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ
	ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ

4. ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ

	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ
	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ
	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΗ
	ΝΟΜΙΚΑ
	ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ
	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ
	ΑΛΛΟ

6. ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΕ

	ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ
	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
	ΑΛΛΟ
	ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ

5. ΠΩΣ ΜΑΘΑΤΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ;

	ΑΠΟ ΤΟ ΜΑΘΗΜΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥ Π.Μ.Σ.
	ΑΠΟ ΔΙΑΛΕΞΕΙΣ ΠΟΥ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΜΟΥ
	ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ
	ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
	ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
	ΑΛΛΟ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Οι πίνακες 1 έως 5 προβάλλουν τις αντιλήψεις των ερωτηθέντων σε τομείς που σχετίζονται με την εταιρική διακυβέρνηση, το κατά πόσο δηλαδή αντιλαμβάνονται τη συμβολή της εταιρικής διακυβέρνησης στην οικονομική ζωή της επιχείρησης.

Απαντήστε από το 1 (δεν συμφωνώ καθόλου) έως το 7 (συμφωνώ απόλυτα) αναφορικά με την άποψή σας για τα ακόλουθα .

Πίνακας 1. Θέματα διοίκησης

Α/Α	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΔΕΝ ΣΥΜΦΩΝΩ ΚΑΘΟΛΟΥ			ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ			
		1	2	3	4	5	6	7
1	Διασφαλίζει την ισότητα, τη δικαιοσύνη και την αμερόληπτη μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων μιας εταιρείας.	1	2	3	4	5	6	7
2	Διασφαλίζει την ανεξαρτησία των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών για την ενίσχυση του ελέγχου στην εταιρεία.	1	2	3	4	5	6	7
3	Αναπτύσσει την προσανατολισμένη στη λογοδοσία κουλτούρα για τη συμμόρφωση όλων των εργαζομένων στην επιχείρηση.	1	2	3	4	5	6	7
4	Συμβάλλει στην υιοθέτηση συμμετοχικού και δημοκρατικού στυλ διαχείρισης στις επιχειρήσεις.	1	2	3	4	5	6	7
5	Διδάσκει την ενδυνάμωση της κουλτούρας της συμμετοχικής εξουσίας και ανταμοιβής στον οργανισμό.	1	2	3	4	5	6	7
6	Αποθαρρύνει τη συμμετοχή στη μικροπολιτική της ανώτερης διοίκησης της εταιρείας.	1	2	3	4	5	6	7

Πίνακας 2. Θέματα μετόχων

1	Συμβάλλει στη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων των μετόχων και των εργαζομένων της εταιρείας.	1	2	3	4	5	6	7
2	Απαγορεύει οποιαδήποτε μορφής συμμετοχή σε παράνομες δραστηριότητες του εργοδότη.	1	2	3	4	5	6	7
3	Διασφαλίζει την ελεύθερη πρόσβαση στις πληροφορίες για τα ενδιαφερόμενα μέρη.	1	2	3	4	5	6	7
4	Απαγορεύει οποιασδήποτε μορφής χειραγώγηση ή απόπειρα εξαπάτησης των μετόχων.	1	2	3	4	5	6	7
5	Αποτελεί βασική προτεραιότητα της διοίκησης στη λήψη αποφάσεων.	1	2	3	4	5	6	7
6	Διασφαλίζει ότι οι πόροι κατανέμονται προς όφελος των μετόχων.	1	2	3	4	5	6	7

Πίνακας 3. Προσωπικά θέματα

1	Συμβάλλει στη διατήρηση υψηλού επιπέδου ηθικής, δικαιοσύνης και εντιμότητας στις επιχειρήσεις και σε άλλες υποθέσεις της ζωής.	1	2	3	4	5	6	7
---	--	---	---	---	---	---	---	---

2	Συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας κοινωνικής και ηθικής προσωπικότητας.	1	2	3	4	5	6	7
3	Διασφαλίζει την απόλυτη διαφάνεια και δικαιοσύνη στις επιχειρηματικές συναλλαγές.	1	2	3	4	5	6	7
4	Συμβάλλει στον να μην παρακάμπτονται οι πολιτικές της εταιρείας για την αποκόμιση παράνομου οφέλους.	1	2	3	4	5	6	7
5	Ο οργανισμός υιοθετεί διαδικασίες συνεχούς παρακολούθησης για να εξασφαλίζει την επαρκή εφαρμογή των εσωτερικών ελέγχων.	1	2	3	4	5	6	7

Πίνακας 4. Θέματα πελατών

1	Συμβάλλει ώστε να προβάλλεται στον πελάτη η αληθινή εικόνα και τα χαρακτηριστικά ενός προϊόντος.	1	2	3	4	5	6	7
2	Απαγορεύει αυστηρά την εξαπάτηση του πελάτη με αδύνατες υποσχέσεις ή μη ρεαλιστικές προσδοκίες.	1	2	3	4	5	6	7
3	Αποθαρρύνει την αύξηση του όγκου των πωλήσεων μέσω αθέμιτων μέσων προώθησης.	1	2	3	4	5	6	7

4	Υποστηρίζει την εργασία για τη μεγιστοποίηση της αξίας αντί για τη μεγιστοποίηση του κέρδους.	1	2	3	4	5	6	7
5	Διασφαλίζει ότι η επίτευξη του στόχου δεν είναι το παν στην επιχειρηματική επιτυχία.	1	2	3	4	5	6	7

Πίνακας 5. Κοινωνικά Θέματα

1	Συμβάλλει στη συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία και τους κανονισμούς στις επιχειρηματικές συναλλαγές.	1	2	3	4	5	6	7
2	Φροντίζει για τις τοπικές αξίες και τον πολιτισμό κατά τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων.	1	2	3	4	5	6	7
3	Μεριμνά για τα περιβαλλοντικά ζητήματα κατά τη λήψη της επιχειρηματικής απόφασης στην εταιρεία.	1	2	3	4	5	6	7
4	Λειτουργεί αποθαρρυντικά στην κουλτούρα της μίζας και της διαφθοράς μεταξύ των τοπικών αρχών του κράτους.	1	2	3	4	5	6	7

5	Διασφαλίζει ότι μεγάλο ποσοστό των εκτελεστικών συμβουλίων απαρτίζεται από εκπροσώπους και των δύο φύλων.	1	2	3	4	5	6	7
6	Υποστηρίζει την αξιοκρατία και παρέχει ίσες ευκαιρίες για ανέλιξη στα υψηλότερα διοικητικά κλιμάκια.	1	2	3	4	5	6	7
7	Εξηγεί τον τρόπο αλλαγής της παραδοσιακής επιχειρηματικής κουλτούρας σε κουλτούρα καλής εταιρικής διακυβέρνησης.	1	2	3	4	5	6	7
8	Αποθαρρύνει τη συμμετοχή κακής πρακτικής/αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς για την αποκόμιση βραχυπρόθεσμα παράνομων ωφελειών.	1	2	3	4	5	6	7

Πηγή ερωτηματολογίου : BORDEAN O-N, (2012), «Business students' perceptions on corporate governance», International Journal of Arts and Commerce.