

ΣΧΟΛΗ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΛΟΓΙΚΗΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΤΜΗΜΑ

ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΤΙΤΛΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

« Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΑΠΑΤΗΣ»

ΜΑΤΣΚΟΥ ΚΑΤΑΦΥΓΗ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024

Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου

ΣΧΟΛΗ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΛΟΓΙΚΗΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

« Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΑΠΑΤΗΣ»

Διατριβή η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στην Εγκληματολογική Λογιστική στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις

ΜΑΤΣΚΟΥ ΚΑΤΑΦΥΓΗ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © **Μάτσκου Καταφυγή, 2024**

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της διατριβής από το Πανεπιστημίου Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραιτήτως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Η Μάτσκου Καταφυγή , γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα

Μάτσκου Καταφυγή

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ θερμά όλους αυτούς που αφιέρωσαν τον χρόνο τους για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, την οικογένεια και κυρίως τα παιδιά μου για την κατανόηση και υπομονή που έδειξαν καθώς και την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κα. Φαρμάκη για την υποστήριξη της σε όλη την διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας.

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία ασχολείται με τον ρόλο της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης. Αρχικά, στην εργασία γίνεται αναφορά στην εταιρική κουλτούρα και στην ηθική εταιρική κουλτούρα. Ακόμα γίνεται αναφορά στην πρόληψη απάτης και στη διαχείριση κινδύνου επαγγελματικής απάτης, ενώ τονίζεται ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας στη δημιουργία ενός ηθικού χώρου εργασίας. Στο δεύτερο μέρος πραγματοποιείται πρωτογενής ποσοτική έρευνα με σκοπό να διερευνήσει κατά πόσο η δημιουργία μιας ισχυρής ηθικής κουλτούρας στο εσωτερικό ενός οργανισμού είναι ικανή να επηρεάσει θετικά την αποφυγή των παραβατικών συμπεριφορών στο εσωτερικό του. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι οργανισμοί έχουν ικανοποιητικό επίπεδο ηθικής κουλτούρας. Επίσης , προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό το ρόλο του εσωτερικού ελέγχου. Τέλος, σχετικά με τους λόγους για την εμφάνιση της απάτης ως πιο σημαντικοί αναφέρθηκαν η ανεπαρκής εκπαίδευση των υπευθύνων για τον εντοπισμό απάτης , οι εξασθενημένες αξίες της κοινωνίας , οι κακές πρακτικές διαχείρισης και η οικονομική πίεση. Σχετικά με τους τρόπους που ανακαλύπτεται η απάτη ως πιο σημαντικοί αναφέρθηκαν η ειδική έρευνα από τη διοίκηση, η τυχαία ανακάλυψη, ο εσωτερικός έλεγχος και η ειδοποίηση εργαζομένων. Σχετικά με τους προληπτικούς μηχανισμούς της απάτης ως ο πιο σημαντικός αναφέρθηκε να υπάρχει μια πολιτική ασφαλείας υπολογιστή και ακολουθεί ο κώδικας δεοντολογίας ή πολιτική δεοντολογίας.

Λέξεις - κλειδιά: ηθική κουλτούρα , πρόληψη απάτης , εσωτερικός έλεγχος

ABSTRACT

This paper deals with the role of the organization's ethical culture in the investigation and prevention of fraud. First , the work mentions corporate culture and ethical corporate culture. Fraud prevention and professional fraud risk management are also mentioned , while the role of ethical culture in creating an ethical workplace is emphasized. In the second part , primary quantitative research is carried out in order to investigate whether the creation of a strong ethical culture within an organization is able to positively influence the avoidance of delinquent behaviors within it. The results show that the organizations have a satisfactory level of ethical culture. It also appears that employees consider the role of internal control particularly important. Finally , regarding the reasons for the occurrence of fraud as the most important , insufficient training of those responsible for detecting fraud , weakened values of society , poor management practices and financial pressure were mentioned. Special investigation by management , incidental discovery , internal audit and employee notification were cited as the most important ways fraud is discovered. Finally , regarding fraud prevention mechanisms as the most important one was mentioned to have a computer security policy , followed by the code of conduct or ethics policy.

Keywords: ethical culture , fraud prevention , internal control

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ **5**

ΠΕΡΙΛΗΨΗ **6**

ABSTRACT **7**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ **8**

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ **10**

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ **12**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ **15**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ **17**

2.1 Εταιρική κουλτούρα 17

2.2 Ηθική εταιρική κουλτούρα 21

2.3 Πρόληψη απάτης 26

2.4 Διαχείριση κινδύνου επαγγελματικής απάτης 31

2.4.1 Η ισχύς της εταιρικής κουλτούρας 31

2.4.2 Ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου 33

2.5 Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας στη δημιουργία ενός ηθικού χώρου εργασίας 36

2.5.1 Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας στην πρόληψη απάτης 38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ 41

3.1 Σκοπός 41

3.2 Δείγμα έρευνας 41

3.3 Μέθοδος και εργαλείο συλλογής δεδομένων 42

3.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων 43

3.5 Στατιστική ανάλυση 44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ 46

4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά 46

4.2 Ηθική κουλτούρα οργανισμού 51

4.3 Εσωτερικός έλεγχος 54

4.4 Διερεύνηση και πρόληψη της απάτης 70

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 73

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 77

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ..... Error! Bookmark not defined.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 84

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Φύλο 46

Πίνακας 2: Ηλικία 47

Πίνακας 3: Επίπεδο σπουδών 48

Πίνακας 4: Οργανισμός απασχόλησης 49

Πίνακας 5: Θέση 49

Πίνακας 6: Προϋπηρεσία 50

Πίνακας 7: Ηθική κουλτούρα οργανισμού 52

Πίνακας 8: Σε ποιο βαθμό διαδραματίζει ρόλο η εμπειρία του εσωτερικού ελεγκτή για την ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης; 55

Πίνακας 9: Σε ποιο βαθμό επηρεάζει η έκθεση του ελεγκτή ή της ελεγκτικής εταιρίας σε δικαστικές διαμάχες και αγωγές την φήμη του στον εντοπισμό απάτης; 56

Πίνακας 10: Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν αποτελεσματικά συστήματα εσωτερικού ελέγχου και λογιστικής πληροφόρησης; 57

Πίνακας 11: Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν ατομική ευθύνη , αίσθημα προσήλωσης και σεβασμό στο επάγγελμα; 58

Πίνακας 12: Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν τα πληροφοριακά συστήματα; 59

Πίνακας 13: Σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου για τον εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης; 60

Πίνακας 14: Σε ποιο βαθμό η εκτέλεση αναλυτικών διαδικασιών με τη χρήση δεικτών και τη σύγκριση με τους αντίστοιχους των προηγούμενων ετών εξυπηρετεί στην ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης; Γ7 62

Πίνακας 15: Σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες ελέγχου ώστε να μειωθεί η κατάχρηση εξουσίας ή περιουσιακών στοιχείων; 63

Πίνακας 16: Σε ποιον βαθμό πραγματοποιούνται τροποποιήσεις του σχεδίου ελέγχου προς την κατεύθυνση του εντοπισμού περιστατικών απάτης;.....64

Πίνακας 17: Σε ποιον βαθμό συγκεντρώνεται σημαντικός όγκος συγκεντρωμένων στοιχείων για την ανίχνευση απάτης; 65

Πίνακας 18: Σε ποιον βαθμό η διοίκηση της επιχείρησης βοηθάει τις δραστηριότητες των εσωτερικών ελεγκτών; 66

Πίνακας 19: Σε ποιον βαθμό η διοίκηση παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τη διεκπεραίωση του εσωτερικού ελέγχου; 68

Πίνακας 20: Σε ποιο βαθμό διαδραματίζει η υπευθυνότητα του ελεγκτή σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό της απάτης; 69

Πίνακας 21: Λόγοι εμφάνισης απάτης.....70

Πίνακας 22: Τρόποι ανακάλυψης της απάτης 71

Πίνακας 23: Προληπτικοί μηχανισμοί απάτης 72

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1: Φύλο.....46

Γράφημα 2: Ηλικία 47

Γράφημα 3: Επίπεδο σπουδών.....48

Γράφημα 4: Οργανισμός απασχόλησης.....49

Γράφημα 5: Θέση.....50

Γράφημα 6: Προϋπηρεσία 51

Γράφημα 8: Σε ποιο βαθμό διαδραματίζει ρόλο η εμπειρία του εσωτερικού ελεγκτή για την ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης; 56

Γράφημα 9: Σε ποιο βαθμό επηρεάζει η έκθεση του ελεγκτή ή της ελεγκτικής εταιρίας σε δικαστικές διαμάχες και αγωγές την φήμη του στον εντοπισμό απάτης; 57

Γράφημα 10: Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν αποτελεσματικά συστήματα εσωτερικού ελέγχου και λογιστικής πληροφόρησης; 58

Γράφημα 11: Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν ατομική ευθύνη , αίσθημα προσήλωσης και σεβασμό στο επάγγελμα; 59

Γράφημα 12: Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν τα πληροφοριακά συστήματα; 60

Γράφημα 13: Σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου για τον εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης;.....61

Γράφημα 14: Σε ποιο βαθμό η εκτέλεση αναλυτικών διαδικασιών με τη χρήση δεικτών και τη σύγκριση με τους αντίστοιχους των προηγούμενων ετών εξυπηρετεί στην ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης; 62

Γράφημα 15: Σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες ελέγχου ώστε να μειωθεί η κατάχρηση εξουσίας ή περιουσιακών στοιχείων;.....64

Γράφημα 16: Σε ποιον βαθμό πραγματοποιούνται τροποποιήσεις του σχεδίου ελέγχου προς την κατεύθυνση του εντοπισμού περιστατικών απάτης;.....65

Γράφημα 17: Σε ποιον βαθμό συγκεντρώνεται σημαντικός όγκος συγκεντρωμένων στοιχείων για την ανίχνευση απάτης; 66

Γράφημα 18: Σε ποιον βαθμό η διοίκηση της επιχείρησης βοηθάει τις δραστηριότητες των εσωτερικών ελεγκτών; 67

Γράφημα 19: Σε ποιον βαθμό η διοίκηση παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τη διεκπεραίωση του εσωτερικού ελέγχου; 68

Γράφημα 20: Σε ποιο βαθμό διαδραματίζει η υπευθυνότητα του ελεγκτή σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό της απάτης; 70

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Ονοματεπώνυμο Φοιτήτριας: Μάτσκου Καταφυγή

Τίτλος Μεταπτυχιακής Διατριβής: Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης.

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διατριβή εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις …..…… [ημερομηνία έγκρισης] από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος)……[Π.Φαρμάκη, επίκουρος καθηγήτρια του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, υπογραφή]

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Α.Καταραχιά, καθηγήτρια του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, υπογραφή]

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Η.Πιτόσκα, καθηγήτρια του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, υπογραφή]

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα διάφορα οικονομικά σκάνδαλα που έχουν συμβεί κατά καιρούς και συνεχίζουν να συμβαίνουν, έχουν φέρει στο προσκήνιο την επιτακτική ανάγκη της πρόληψης απάτης από τους οργανισμούς. Η υιοθέτηση των διαδικασιών της πρόληψης απάτης από τις οντότητες συντελεί στην δημιουργία μιας ανθεκτικής λειτουργίας απέναντι στις εγκληματικές συμπεριφορές. Ωστόσο η οικονομική πραγματικότητα εξελίσσεται ραγδαία και οι επιχειρήσεις πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον ολοένα και πιο πιεστικό. Μέσα από αυτό το πρίσμα των αυξημένων πιέσεων αλλά και των υψηλότερων προσδοκιών για μεγιστοποίηση των κερδών, η ύπαρξη της οργανωσιακής κουλτούρας θεωρείται ένας σημαντικός παράγοντας. Η διαφάνεια των διευθυντικών στελεχών, ο αποτελεσματικός τρόπος διαχείρισης των πόρων του οργανισμού, οι επιχειρηματικοί στόχοι που θέτει ένας οργανισμός, οι αξίες που προάγονται στο εσωτερικό τους , είναι μερικά από τα συστατικά που διέπουν την ηθική κουλτούρα του οργανισμού. Σκοπός λοιπόν της συγκεκριμένης μεταπτυχιακής εργασίας είναι να διερευνηθεί κατά πόσο η υιοθέτηση μιας σωστής ηθικής προσέγγισης επηρεάζει την διάπραξη εγκληματικών συμπεριφορών από τους εργαζόμενους ή ακόμη την συμμετοχή τους σε αυτήν. Επιδιώκεται με την εργασία να αναλυθεί εάν η υιοθέτηση μιας ισχυρής ηθικής κουλτούρας αυξάνει ή μειώνει την πιθανότητα διάπραξης εγκληματικών συμπεριφορών από τους εσωτερικούς παράγοντες ή εάν αυτό οφείλεται καθαρά και μόνο στα χαρακτηριστικά του δράστη που τον οδηγούν σε παραβατικές συμπεριφορές, ανεξάρτητα από την ηθική κουλτούρα που διέπεται και προάγεται στο εσωτερικό του οργανισμού. Θα ερευνηθεί εάν και κατά πόσο η ηθική ηγεσία στην σημερινή οικονομική πραγματικότητα που δραστηριοποιούνται οι ελληνικές επιχειρήσεις είναι σε θέση να ενθαρρύνει δεοντολογικές συμπεριφορές και να φέρει την παύση ανήθικων πρακτικών ή αυτές οι πρακτικές μένουν ανεπηρέαστες από αυτήν.

Το βασικό ερώτημα που καλείται να απαντηθεί μέσα από την συγκεκριμένη μεταπτυχιακή εργασία είναι κατά πόσο η δημιουργία μιας ισχυρής ηθικής κουλτούρας

στο εσωτερικό ενός οργανισμού είναι ικανή να επηρεάσει θετικά την αποφυγή των παραβατικών συμπεριφορών στο εσωτερικό του. Θα ερευνηθεί εάν οι παραβατικές συμπεριφορές οφείλονται στο προφίλ του δράστη και κατά πόσο μπορεί να επηρεαστεί αυτό από την ύπαρξη ηθικών αξιών του οργανισμού. Στόχος είναι να απαντηθούν ερωτήματα όπως : η διαχείριση των αξιών και η μεταφορά αυτών στο εσωτερικό μιας επιχείρησης θα ήταν ικανές να μειώσουν ή ακόμη να εμποδίσουν τις προβληματικές συμπεριφορές από τους εσωτερικούς παράγοντες ή όχι; εάν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται πως η ηγεσία ενεργεί με σύνεση, με αδιαπραγμάτευτες αξίες και με γνώμονα μιας υγιούς ηθικής κουλτούρας θα μπορούσε να επηρεάσει την συμπεριφορά τους ή ακόμη και να αποτρέψει την εμπλοκή τους σε παράνομες συμπεριφορές ελαχιστοποιώντας με αυτόν τον τρόπο τις δυσλειτουργίες που θα προέκυπταν στο εσωτερικό του; Το προφίλ του πιθανού δράστη θα μπορούσε να επηρεαστεί θετικά ή μένει ανεξάρτητο και ανεπηρέαστο από την οποιαδήποτε κουλτούρα που προάγει ένας οργανισμός;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1 Εταιρική κουλτούρα

Μέσα σε μια εταιρεία πολλά άτομα λειτουργούν και με τη σειρά τους ορίζουν μία εταιρεία με πέντε διακριτά χαρακτηριστικά: νομική προσωπικότητα, συγκεντρωμένη ή αποκεντρωμένη διαχείριση, μεταβιβάσιμα μερίδια, ευθύνη των μετόχων και ιδιοκτησία (Hansmann and Kraakman, 2001). Αυτά τα χαρακτηριστικά διαμορφώνουν το πλαίσιο ώστε μια επιχείρηση να είναι παραγωγική. Η απουσία συγκρούσεων μεταξύ αυτών των αλληλένδετων, βοηθά την επιχείρηση να εκπληρώσει τους στόχους της, να μεγιστοποιήσει την αξία της (Hart, 1995).

Ωστόσο, ο διαχωρισμός του ελέγχου και της ιδιοκτησίας καθώς και η έλλειψη αποτελεσματικών μηχανισμών παρακολούθησης, αυξάνουν τον κίνδυνο ότι οι διαχειριστές, οι οποίοι δεν είναι σημαντικοί μέτοχοι και με τη σειρά τους δεν έχουν σημαντικό πλεονέκτημα του πλούτου που παράγονται από τις αποφάσεις τους, θα συνεχίσουν τους δικούς τους στόχους εκτρέφοντας τους εταιρικούς πόρους από τους μετόχους (Aktas et al, 2016, Hart, 1995, Fama and Jensen, 1983). Ως εκ τούτου, η ύπαρξη μιας ισχυρής δομής εταιρικής διακυβέρνησης είναι σημαντική για τον έλεγχο και την εξισορρόπηση της διαχειριστικής συμπεριφοράς και τη διασφάλιση της προώθησης των συμφερόντων των μετόχων.

Σύμφωνα με τους Shleifer και Vishny (1997), η εταιρική διακυβέρνηση "ασχολείται με τους τρόπους με τους οποίους οι προμηθευτές χρηματοδότησης σε εταιρείες εξασφαλίζουν την απόδοση της επένδυσής τους". Πράγματι, η εταιρική διακυβέρνηση περιλαμβάνει την εφαρμογή εσωτερικών και εξωτερικών διαδικασιών από επιχειρήσεις, για να διασφαλιστεί ότι οι διαχειριστές εκτελούν αποτελεσματικά τις επιχειρήσεις, ώστε να παρέχουν μια αποδεκτή απόδοση στους μετόχους και να ικανοποιούν τις κοινωνικές προσδοκίες (Letza et al., 2004). Η διακυβέρνηση είναι ένας όρος που περιλαμβάνει ηγεσία, διαχείριση, λήψη αποφάσεων, εποπτεία, ρύθμιση και οργάνωση, όπως και η οργανωτική κουλτούρα (Llopis et al., 2007, Licht et al., 2005).

Με άλλα λόγια, η διακυβέρνηση αφορά την ανάπτυξη ενός οργανωτικού πλαισίου μέσα στο οποίο υπάρχουν οι ηθικές, οι συνεκτικές πολιτικές, η συνεπή διαχείριση και οι ηθικές αποφάσεις για να καταστεί η οργάνωση να ευδοκιμήσει και να βελτιώσει τις επιδόσεις της. Στόχος του είναι να εξασφαλίσει ότι ο οργανισμός παράγει καλά αποτελέσματα, αποφεύγοντας ταυτόχρονα ανεπιθύμητες ενέργειες που μπορεί να προκαλέσουν καταστροφικές συνέπειες (West, 2009). Ως εκ τούτου, η διακυβέρνηση είναι ένα ισχυρό πλεονέκτημα για τους οργανισμούς καθώς αναπτύσσει μια πορεία προς το μέλλον και εξασφαλίζει ότι η καθημερινή διαχείριση ευθυγραμμίζεται με τους στόχους της οργάνωσης.

Η εταιρική διακυβέρνηση είναι αυτή η μορφή ρύθμισης. Ο όρος "εταιρική διακυβέρνηση" έχει χρησιμοποιηθεί πρώτα, κατά τη γνώμη μου, από τον Richard Eells, για να περιγράψει "τη δομή και τη λειτουργία της εταιρικής πολιτικής" (ELLS, 1960, σελ.106). Από τότε, η εταιρική διακυβέρνηση είναι ένα αμφιλεγόμενο ζήτημα, κερδίζοντας σημαντική προσοχή μετά από εταιρικά σκάνδαλα και τη δημοσίευση μεγάλων περιπτώσεων απάτης (Agrawal and Chadha, 2005, Rezaee, 2005).

Ωστόσο, η υιοθέτηση ενός μοναδικού ορισμού για την εταιρική διακυβέρνηση φαίνεται περίπλοκη, καθώς ο όρος αυτός ενσωματώνει πολυάριθμα οικονομικά και νομικά φαινόμενα, καθένα από τα οποία έχει τις δικές του προδιαγραφές και απεικονίζει την άποψη του δημιουργού του (Keasey et al., 1998). Για παράδειγμα, για τους οικονομολόγους, η εταιρική διακυβέρνηση έχει να κάνει με τις συγκρούσεις συμφερόντων σε μια επιχείρηση και τον τρόπο ελαχιστοποίησης τους, είναι η σφυρίχτρα για τους διαχειριστές. Η εταιρική διακυβέρνηση έχει να κάνει με τις οικονομικές επιδόσεις και με τα μέσα που πρέπει να ισχύουν ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να εργάζονται αποτελεσματικά και αποδοτικά.

Για το σκοπό αυτό, ένας ευρέως χρησιμοποιούμενος ορισμός αναπτύχθηκε από τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ, 2004) “Άλλοι ενδιαφερόμενοι, για να παρέχουν τη δομή μέσω της οποίας καθορίζονται οι στόχοι της

εταιρείας και καθορίζονται τα μέσα για την επίτευξη αυτών των στόχων και την απόδοση παρακολούθησης ".

Η ανάλυση αυτού του ορισμού, της συμμόρφωσης, της ηθικής και της λογοδοσίας είναι οι τρεις λέξεις -κλειδιά. Σήμερα, οι επιχειρήσεις αναμένεται όχι μόνο να επιτύχουν τους στόχους τους με οποιονδήποτε τρόπο, αλλά και να αναπτύξουν και να διατηρήσουν μια ηθική κουλτούρα, ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει την ηθική συμπεριφορά και συμβάλλει στην κοινωνία. Αυτό είναι πράγματι το πραγματικό νόημα και ο ρόλος της εταιρικής διακυβέρνησης (Child and Rodrigues, 2004).

Παρόλο που, όπως συζητήθηκε προηγουμένως, η κατοχή μιας εταιρικής διακυβέρνησης είναι κρίσιμης σημασίας, αυτό δεν σημαίνει ότι είναι επίσης καλή εταιρική διακυβέρνηση. Μια καλή εταιρική διακυβέρνηση θα πρέπει να παρακινήσει το διοικητικό συμβούλιο και τη διοίκηση να επιδιώξει τους στόχους παρέχοντας τα κατάλληλα κίνητρα προστιθέμενης αξίας που ευθυγραμμίζονται ταυτόχρονα με τα συμφέροντα της επιχείρησης και των μετόχων (Child and Rodrigues, 2004). Επίσης, η καλή διακυβέρνηση θα πρέπει να παρέχει αποτελεσματική παρακολούθηση, να ελαχιστοποιεί τους εσωτερικούς και εξωτερικούς κινδύνους της εταιρείας και να μειώσει τις ευκαιρίες για κακομεταχείριση και ακόμη και δόλιες πράξεις.

Με άλλα λόγια, η καλή διακυβέρνηση θέτει τα θεμέλια για τη διαφανή, αποτελεσματική και αξιοπρεπή λειτουργία μιας επιχείρησης, την ενίσχυση της λογοδοσίας, την πρόληψη, την αποτροπή και την ανίχνευση δόλων πράξεων, τη διασφάλιση των συμφερόντων των μετόχων και τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς. Ως εκ τούτου, η ύπαρξη μιας καλής δομής εταιρικής διακυβέρνησης δεν είναι απλώς ένας τρόπος ρύθμισης και θέσπισης περιορισμών στη συμπεριφορά μιας επιχείρησης, αλλά πρόκειται για την ανάπτυξη μιας ηθικής οργανωτικής κουλτούρας, που χαρακτηρίζεται από την ηθική, την ακεραιότητα και την εμπιστοσύνη, μέσα στην οποία οι υπάλληλοι, τα στελέχη. και οι ιδιοκτήτες, όλοι

λειτουργούν για να επιτύχουν τους στόχους της επιχείρησης, χωρίς να εφαρμόζουν δόλια ή ανήθικα μέσα (Child and Rodrigues, 2004, West, 2009).

Σε αυτό το σημείο, είναι ενδιαφέρον να αποκαλύψουμε τους λόγους που έκαναν την εταιρική διακυβέρνηση να προσελκύσει την προσοχή πρόσφατα, παρόλο που η σημασία της ήταν γνωστή για πολλές δεκαετίες. Πρώτα απ 'όλα, το κύμα των εταιρικών και λογιστικών σκανδάλων και αποτυχιών έχει κλονίσει σημαντικά τη γνώμη του κοινού για το επιχειρηματικό εσωτερικό περιβάλλον και την εμπιστοσύνη των επενδυτών στην ακεραιότητα και την εμπιστευτικότητα της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης (Rezaee, 2005). Η εταιρική αποτυχία σε εξέχοντες εταιρείες όπως η Enron και η Worldcom στις ΗΠΑ, το Parmalat στην Ευρώπη και η Satyam πρόσφατα στην Ασία, σε συνδυασμό με την οικονομική κρίση του 2008, έχουν δημιουργήσει μια συνεχή κρίση εμπιστοσύνης.

Ένας άλλος λόγος που προσθέτει αξία στην εταιρική διακυβέρνηση, είναι η παγκοσμιοποίηση και η ολοκλήρωση της αγοράς. Κατά την τελευταία δεκαετία, οι εξαγορές, οι νέες δομές ιδιοκτησίας και η τάση προς την ολοκλήρωση και την απελευθέρωση των κεφαλαιαγορών δημιουργούν νέες προκλήσεις και κίνδυνο για επιχειρήσεις και ρυθμιστικές αρχές (Aktas et al, 2016). Έτσι, οι στόχοι της ρύθμισης φαίνεται να χρειάζονται βελτίωση για να διατηρηθεί ο ρυθμός αυτών των νέων συνθηκών. Εκτός από αυτές τις καταστάσεις, παρόλο που η ταχεία τεχνολογική πρόοδο και η πρόσφατη εφαρμογή της τεχνητής νοημοσύνης και των μεθόδων μεγάλων δεδομένων στις επιχειρήσεις αυξάνουν την αποτελεσματικότητα της επιχείρησης, δημιουργούν επίσης νέους κινδύνους και αποκαλύπτουν νέες ευκαιρίες για δόλιες πράξεις και κακές πρακτικές υπέρ ή κατά της εταιρείας .

Μέχρι σήμερα έχουν διεξαχθεί αρκετές μελέτες σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση και τους εσωτερικούς μηχανισμούς της. Μεταξύ αυτών, η μετα-ανάλυση των Lin και Hwang (2010) σχετικά με τη σχέση της δομής της εταιρικής διακυβέρνησης και της ποιότητας του ελέγχου, της μετα-ανάλυσης του Siddiqui (2015) όσον αφορά τον

αντίκτυπο της εταιρικής διακυβέρνησης στην απόδοση μιας επιχείρησης και το meta - Ανάλυση των Mutlu et αϊ. (2018) σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση στην Κίνα, παρουσιάζουν σημαντικό ενδιαφέρον.

Συνοψίζοντας, η εταιρική διακυβέρνηση είναι ένας ζωντανός χώρος έρευνας με πολλαπλές κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις. Έτσι, η καλή και ηθική εταιρική διακυβέρνηση θα πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο, καθώς θα βοηθήσει στην ενίσχυση των υφιστάμενων δομών της και στην προώθηση της ηθικής συμπεριφοράς. Με τη σειρά του, η εταιρική διακυβέρνηση δεν αφορά την επίτευξη στόχων εφαρμόζοντας οποιοδήποτε μέσο για να δικαιολογήσει τις πράξεις σας, αλλά αφορά την προώθηση της ηθικής οργανωτικής κουλτούρας, της δικαιοσύνης, της λογοδοσίας, της εμπιστοσύνης και της διαφάνειας.

Για να κατανοήσουμε καλύτερα τον τρόπο λειτουργίας των μηχανισμών εταιρικής διακυβέρνησης, είναι απαραίτητο να αναλυθούν λεπτομερώς τα υφιστάμενα συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζονται παγκοσμίως, οι σχετικές αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που περιλαμβάνει τους κύριους πυλώνες, τους βασικούς παράγοντες και τους Πρωταρχικούς φορείς της εταιρικής διακυβέρνησης.

2.2 Ηθική εταιρική κουλτούρα

Η κουλτούρα οποιουδήποτε οργανισμού αποτελείται από κανόνες και αξίες, οι οποίες επηρεάζονται από ιστορικά γεγονότα. Ο πολιτισμός είναι ένα σημαντικό στοιχείο της επιτυχίας μιας επιχείρησης, διότι επηρεάζει έντονα τον τρόπο με τον οποίο γίνονται τα πράγματα και ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται η δράση. Η κατανόηση της κουλτούρας μιας επιχείρησης δίνει μια εικόνα για το πώς θα λειτουργήσει στο μέλλον. Η εταιρική κουλτούρα διαμορφώνεται και με τη σειρά της διαμορφώνει σχήματα, κινητήρια δύναμη, αξίες και την συμπεριφορά του οργανισμού στην αγορά.

Αναπτύσσεται με την πάροδο του χρόνου. Όταν εμφανίζονται μια συγχώνευση, καταρτίζονται οργανωτικά διαγράμματα, αλλά τα διαγράμματα δεν αποκαλύπτουν γιατί και πώς οι άνθρωποι κάνουν δουλειά (ã, Norman Baglini2001).

Στο παρελθόν, όταν οι εταιρείες ήταν πολύ μικρότερες και λιγότερο περίπλοκες, η εταιρική κουλτούρα ήταν συχνά καθιερωμένη, συνειδητά ή όχι, από τους ιδρυτές. Συχνά, ήταν μια επέκταση των προσωπικών αξιών και των πεποιθήσεων των ιδρυτών για το πώς πρέπει να δομηθεί η συγκεκριμένη επιχείρηση. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι ιδρυτές έγιναν σεβαστοί και επειδή άσκησαν μεγάλη δύναμη, οι αξίες τους έγιναν ο φωνητικός αλλά καλά κατανοητός κώδικας συμπεριφοράς σε όλη την επιχείρηση. Πιο πρόσφατα, η εξουσία για να δημιουργήσει μια σταθερή κουλτούρα μεταβιβάστηκε στους εταιρικούς ηγέτες, ειδικά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο (Διευθύνοντος Συμβούλου). Μέσα από την ηγεσία της ανώτατης διοίκησης, πολλές εταιρείες, κατά μήκος μερικών από τις μεγαλύτερες, έχουν κερδίσει μια πολύ έντονη φήμη για την ακεραιότητα, την ειλικρίνεια και την υπόσχεση από τους πελάτες, τους ανταγωνιστές και τους υπαλλήλους (ã Norman Baglini 2001).

Παρ 'όλα αυτά, είναι η μελέτη της εταιρικής κουλτούρας που μας προσφέρει μια σαφή προοπτική, αν όχι πιο προσεκτική άποψη για το πώς να βελτιώσουμε τις ηθικές συμπεριφορές των εταιρειών. Σύμφωνα με τον Lukano, εάν θεωρούμε ότι η εταιρική κουλτούρα είναι ένα σύνολο αξιών, συμβόλων και τελετουργιών που παρατηρούνται και μοιράζονται τα μέλη μιας συγκεκριμένης επιχείρησης, περιγράφοντας τον τρόπο με τον οποίο γίνονται τα πράγματα μέσα σε έναν οργανισμό κατά την επίλυση ενός εσωτερικού διαχειριστικού προβλημάτων μαζί με αυτά που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τους πελάτες, τους προμηθευτές και το περιβάλλον, μπορούμε εύκολα να παρατηρήσουμε ότι η επιχειρηματική ηθική αποτελεί ζωτική συνιστώσα της οργανωτικής κουλτούρας και της επιχειρηματικής δεοντολογίας δεν μπορεί να εκτελεστεί χωρίς υπαλλήλους (Kazemian, δήλωσε η NIA, & Vakilifard, 2018).

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Για να διαχειριστούν με επιτυχία τους κινδύνους ανήθικων και παράνομων πράξεων από τους εργαζόμενους, οι οργανισμοί πρέπει να μάθουν πώς να δημιουργούν και να διατηρούν ένα ηθικό περιβάλλον, ένα περιβάλλον που ελαχιστοποιεί τη δυνατότητα απάτης, διαφθοράς, μη συμμόρφωσης με τους νόμους και τους κανονισμούς και ένα περιβάλλον που καθοδηγεί και υποστηρίζει την ηθική λήψη αποφάσεων ως μέρος της εταιρικής κουλτούρας. Μια επιχειρηματική επιχείρηση είναι μόνο τόσο ηθική όσο οι λιγότερο ηθικοί υπάλληλοί της. Σε ορισμένες αντίστοιχες διαιρέσεις ή τμήματα ενός οργανισμού, οι εργαζόμενοι είναι τόσο ηθικοί όσο ο λιγότερο ηθικός συνεργάτης τους (Kazemian et al., 2018).

Σύμφωνα με τον Sinclair, η πολιτιστική έρευνα δεν περιλαμβάνει μόνο θεωρητικά και επιστημολογικά ζητήματα αλλά και ηθικά. Μόλις παρατηρηθεί η ηθική στο πλαίσιο της εταιρικής κουλτούρας, ο Sinclair υποστηρίζει ότι υπάρχουν δύο τρόποι διαχείρισης του πολιτισμού, έτσι ώστε ένας οργανισμός να είναι ηθικός, πρώτον, δημιουργώντας έναν ισχυρό, εξατομικευμένο πολιτισμό με ηθικές αξίες και το δεύτερο, δημιουργώντας υποκουλτούρες από τα τμήματα και ομάδες ατόμων με ηθικές αξίες. Με αυτόν τον τρόπο, άλλοι υπάλληλοι από διαφορετικά τμήματα θα ενεργοποιηθούν προς την ηθική συμπεριφορά και όχι την ανήθικη συμπεριφορά (Kazemian et al., 2018).

Ταυτόχρονα, αφού μιλάμε για μια ηθική κουλτούρα, είναι μια βασική απαίτηση ότι αυτές οι αξίες πρέπει να μοιράζονται από όλους τους υπαλλήλους μιας εταιρείας και όχι μόνο στο μυαλό κάποιου διευθυντή που είναι υπεύθυνος για τα ηθικά ζητήματα της οργάνωσης. Σε αυτή τη σκέψη, ο συγγραφέας μπορεί να καταλάβει απόλυτα ότι οι συγγραφείς όπως ο Ackoff και ο Sashkin 1987, θα πρέπει να αποδίδουν τόσο μεγάλη σημασία για τη συμμετοχή των εργαζομένων στα ηθικά ζητήματα της επιχείρησης (Norman Baglini 2001).

Επιπλέον, είναι απαραίτητο να ληφθεί υπόψη ότι τα ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα όπως το UIN (κρατικό ισλαμικό πανεπιστήμιο) Syarif Hidayatullah Jakarta είναι επίσης επιχειρηματικό περιβάλλον, πράγμα που σημαίνει ότι, σε αυτό το σημείο, η ηθική

πρέπει να συμπεριληφθεί στον στρατηγικό σχεδιασμό για να δημιουργήσει ένα σύνολο πεποιθήσεων που ισχύουν για όλους τους υπαλλήλους του ιδρύματος. Ο λόγος για αυτό είναι σαφής, όπως σύμφωνα με τον Sinclair, "οι πεποιθήσεις δημιουργούν έναν συμβιβασμό, ένας συμβιβασμός συνεπάγεται μια προσπάθεια και κάθε προσπάθεια που είναι συνεταιριστική, καινοτόμος και στρατηγικά κατευθύνεται, είναι απαραίτητη για την επιτυχία σε μια παγκόσμια οικονομία ανταγωνισμού". Η ηθική πρέπει να είναι ένα κεντρικό ζήτημα και όχι δευτερεύον σε οτιδήποτε σχετίζεται με τη διαχείριση των επιχειρήσεων (Hady Nia, & Vakilifard, 2019).

Σύμφωνα με μια έρευνα που πραγματοποίησε ο Burckle, επισημαίνει ότι είναι απαραίτητο οι οργανισμοί να λάβουν υπόψη τη θεωρία των συστημάτων και της δυναμικής της ομάδας στην κατανόηση και την οικοδόμηση της ηθικής κουλτούρας. Επειδή πολλές από τις συζητήσεις της οργανωτικής κουλτούρας εξακολουθούν να επικεντρώνονται στις διαρθρωτικές αλλαγές στα συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης και συμμόρφωσης ή σε γυαλιστερά φυλλάδια που περιγράφουν εταιρικές αξίες.

Εναλλακτικά, επικεντρώνεται σε συγκεκριμένα πρότυπα συμπεριφοράς. Επιπλέον, στο επιχείρημά του δηλώνει ότι σε καταστάσεις όπου οι παρεμβάσεις στοχεύουν μόνο στις δομές διακυβέρνησης και εποπτείας ή να χειριστούν τα άτομα να λαμβάνουν πιο ηθικές αποφάσεις, οι οποίες είναι βέβαιο ότι θα είναι ανεπαρκείς μακροπρόθεσμα (ã, Norman Baglini 2001).

Προχωρώντας σε διαφορετική πτυχή, συμφωνούμε με την Baglini ότι οι ηθικοί κώδικες είναι πολύ παρόμοιοι σε πολλές επιχειρήσεις και περιλαμβάνουν ζητήματα όπως η συμπεριφορά του προσωπικού, η κοινότητα και το περιβάλλον, οι πελάτες, οι μέτοχοι, οι προμηθευτές, τα πολιτικά συμφέροντα, η τεχνολογία και η καινοτομία. Επίσης, οι επιχειρήσεις συνήθως πραγματοποιούν έρευνα στους κωδικούς των άλλων πριν γράψουν τη δική τους. Επειδή η ηθική είναι τόσο ένα ζήτημα επιλογής όσο και χαρακτήρα, είναι ζωτικής σημασίας να ενσωματωθεί η ηθική σε όλες τις περιοχές της επιχείρησης, είτε πρόκειται για εκπαιδευτικά είτε για αναπτυξιακά προγράμματα.

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Σύμφωνα με τον Michael Josephson, "Δεν χρειάζεται να αλλάξουμε τις προσωπικότητες και τις αξίες μας για να είμαστε πιο ηθικοί πιο συχνά. Απλά πρέπει να επιλέξουμε να είμαστε πιο επιμελείς για να ζήσουμε μέχρι τις σημερινές μας αξίες και τις υψηλότερες φιλοδοξίες. "(Ã, Norman Baglini 2001). Εάν το πιστεύουμε αυτό, όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν ευκαιρίες να μάθουν να είναι πιο ηθικοί αναπτύσσοντας ηθική ικανότητα σε όλους τους τομείς της ζωής τους.

Μαζί με αυτή την υποχρέωση, μια πιθανή ώθηση στο ηχητικό ηθικό περιβάλλον θα δοθεί ανταμείβοντας, ακόμη και αν είναι με απλή λεκτική αναγνώριση, εκείνους που ακολουθούν την επιθυμητή ηθική συμπεριφορά. Ωστόσο, πρέπει να θυμόμαστε ότι, καθώς κάθε οργανισμός έχει τη δική του προσωπικότητα, η συγκεκριμένη υλοποίηση, για παράδειγμα, μια χρηματική ανταμοιβή, δεν θα είναι η ίδια για κάθε επιχείρηση. Το να είσαι ηθικά κατάλληλος απαιτεί κατευθυντήριες γραμμές για να βοηθήσει στη λήψη αποφάσεων, μαζί με τις προσομοιώσεις για την εφαρμογή ηθικών αρχών σε ρεαλιστικές καταστάσεις και ευκαιρίες για την ανάπτυξη ηθικής δημιουργικότητας σε όλα τα τμήματα ενός οργανισμού (Claver, Llopis, & Gascó, 2002).

Από την άλλη πλευρά, σύμφωνα με τον Πλάτωνα, πρέπει να εξετάσουμε πολλούς παράγοντες κατά την πρόσληψη και την προώθηση των εργαζομένων και οι σταθερές ηθικές αξίες πρέπει να είναι μεταξύ αυτών των παραγόντων εξέτασης. Κατά τη συνάντηση με τους πελάτες, οι εργαζόμενοι αντικατοπτρίζουν τις αξίες και τους κανόνες του οργανισμού που αντιπροσωπεύουν. Ενώ η πιθανότητα ανήθικης συμπεριφοράς από οποιονδήποτε υπάλληλο αποτελεί κίνδυνο να διαχειριστείτε όπως κάθε άλλος κίνδυνος, η προβολή θετικών δεοντολογικών αξιών αποτελεί κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας στην οικοδόμηση της αφοσίωσης των πελατών και της εικόνας. Με την καθαρότερη έννοια της λέξης, η εικόνα είναι μια αντανάκλαση της πραγματικότητας. Δεδομένου ότι η έννοια, αντί να διαχειρίζεται την εικόνα, θα πρέπει να διαχειριζόμαστε αυτό που δημιουργεί αυτή την εικόνα που ικανοποιεί τις ανάγκες των πελατών με ειλικρίνεια, ακεραιότητα, υπόσχεση, σεβασμό και προσωπική ευθύνη (Lukawitz & Steinbart, 2016).

Ενώ εξετάζουμε την πρόσληψη και την προώθηση, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι ορισμένοι οργανισμοί χρησιμοποιούν δοκιμές απασχόλησης σε άλλες για τη μέτρηση των ηθικών αξιών και τη δυνατότητα λήψης ορθών δεοντολογικών αποφάσεων. Για να υπογραμμιστεί η σημασία αυτών των οργανωτικών χαρακτηριστικών, ορισμένοι οργανισμοί προσθέτουν φράσεις ως "θάρρος καταδίκης" στις μορφές αξιολόγησής τους κατά την πρόσληψη και την προώθηση των ανθρώπων που αποτελούν παραδείγματα υψηλών δεοντολογικών προτύπων. Μια επιχείρηση είναι πιθανό να πάρει σημαντικούς ανθρώπους των οποίων οι προσωπικές αξίες είναι συνεπείς με τις εταιρικές αξίες που επιθυμεί να δημιουργήσει και τα έργα (ã, Norman Baglini 2001).

Σύμφωνα με τον Warren Buffet, εάν κάποιος οργανισμός επιθυμεί να καλλιεργήσει ειλικρίνεια, αξιοπιστία, ηθικό θάρρος και αριστεία, πρέπει να ανταμείψει αυτές τις αξίες και τις συμπεριφορές που προωθούν την ηθική εταιρική κουλτούρα. Η πρόσληψη ατόμων με ηθικές αξίες και η προώθηση εκείνων που έχουν επιδείξει ηγεσία με την ειλικρίνεια, τη νοημοσύνη και την ακεραιότητα στέλνει ένα σαφές μήνυμα στους υπαλλήλους, τους πελάτες και τους προμηθευτές και αυξάνει την ευαισθητοποίηση της σημασίας της ηθικής στην εταιρική κουλτούρα (Harjoto, 2017).

2.3 Πρόληψη απάτης

Η απάτη ως κοινωνικό ζήτημα που επηρεάζει διαφορετικούς ανθρώπους στην κοινωνία, έχει πολλαπλές έννοιες. Όπως ο Singleton και ο Singleton (2010, σελ. 40) επισημαίνουν ότι "η απάτη σημαίνει διαφορετικά πράγματα σε διαφορετικούς ανθρώπους υπό διαφορετικές συνθήκες". Έτσι, η απάτη μπορεί να θεωρηθεί ως κλοπή, υπεξαίρεση, εκ προθέσεως πράξη για τη δική του ευημερία ή ακόμα και ως αντίδραση σε μια κατάσταση ζωής ή θανάτου.

Στο πλαίσιο του εγκλήματος white-collar, η απάτη μπορεί να οριστεί ως έγκλημα που δεν περιλαμβάνει βία, που διαπράττεται μέσω εξαπάτησης, με σκοπό το οικονομικό όφελος (Picket and Picket, 2002). Οι Ramamoorti και Olsen (2007) περιγράφουν επίσης την απάτη ως "μια ανθρώπινη προσπάθεια, που περιλαμβάνει εξαπάτηση, σκόπιμη πρόθεση, ένταση επιθυμίας, κίνδυνο ανησυχίας, παραβίαση της εμπιστοσύνης και εξορθολογισμού". Σε αυτή τη γραμμή, πολλοί άλλοι συγγραφείς (Hopwood et al., 2012, Albrecht et al., 2016, Silverstone and Sheetz, 2007) συμφωνούν ότι η απάτη είναι μια πράξη που περιλαμβάνει την εξαπάτηση και την απόκρυψη, παραβιάζει τους δεσμούς εμπιστοσύνης μεταξύ αλληλένδετων μερών, οδηγεί τις επιχειρήσεις σε σημαντικές οικονομικές και μη χρηματοοικονομικές ζημίες και ακόμη και σε πτώχευση και δεν είναι αποτέλεσμα απλού σφάλματος, αλλά περιλαμβάνει σκόπιμες προσπάθειες παράνομα να αποκτήσουν ένα πλεονέκτημα.

Παρόλο που υπάρχουν πολλοί επίσημοι ορισμοί της απάτης, το διεθνές επαγγελματικό σώμα των εξεταστών απάτης, η ένωση πιστοποιημένων εξεταστών απάτης (ACFE), ορίζει την απάτη και την κατάχρηση κατοχής ως "τη χρήση του κατοχή κάποιου για προσωπικό κέρδος μέσω της σκόπιμης κατάχρησης ή κλοπής του χρησιμοποιώντας τους πόρους ή τα περιουσιακά στοιχεία του οργανισμού ". Εκτός από την απάτη των εργαζομένων, η ACFE καθορίζει επίσης την απάτη οικονομικών δελτίων που διαπράττονται από τις επιχειρήσεις, ως "η σκόπιμη παραπλανητική δήλωση της οικονομικής κατάστασης μιας επιχείρησης που επιτυγχάνεται μέσω της σκόπιμης ανακρίβειας ή παράλειψης ποσών ή γνωστοποιήσεων στις οικονομικές καταστάσεις προκειμένου να εξαπατηθούν οι χρήστες οικονομικών δηλώσεων ".

Η απάτη, το οικονομικό έγκλημα και το έγκλημα με λευκό κολάρο δεν είναι συνώνυμα σύμφωνα με το ποινικό δίκαιο (Hopwood et al., 2012). Ωστόσο, καθώς οι όροι αυτοί περιλαμβάνουν τη σκόπιμη χρήση της εξαπάτησης και της απόκρυψης για παράνομο κέρδος και υπό κανονικές συνθήκες περιλαμβάνουν επίσης παραβίαση της εμπιστοσύνης, για τους σκοπούς αυτής της διατριβής, θα χρησιμοποιηθούν εναλλακτικά.

Οι απάτες μπορούν να ταξινομηθούν με πολλούς τρόπους όπως και οι αντίστοιχοι ερευνητές. Ως εκ τούτου, μια δόλια δραστηριότητα μπορεί να ταξινομηθεί ως εσωτερική ή εξωτερική, σύμφωνα με τον δράστη ή ακόμη και με βάση τα θύματα. Ωστόσο, ο συνηθέστερος τρόπος είναι να κατηγοριοποιηθούν οι απάτες σε εκείνες που διαπράττονται υπέρ του οργανισμού και εκείνων που διαπράττονται κατά της οργάνωσης (Albrecht et al., 2016). Στο τελευταίο, το θύμα είναι η επιχείρηση, ενώ στις δόλιες πράξεις των πρώην υπαλλήλων και των στελεχών ωφελούν την επιχείρηση.

Οι απάτες εναντίον της επιχείρησης αποσκοπούν να επωφεληθούν μόνο οι δράστες και να βλάψουν το θύμα. Ο πιο συνηθισμένος τύπος αυτής της κατηγορίας είναι η υπεξαίρεση των εργαζομένων. Σε αυτή την περίπτωση, οι εργαζόμενοι εξαπατούν τους εργοδότες τους, λαμβάνοντας την κυριότητα των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας μέσω της θέσης τους. Αυτό το είδος απάτης μπορεί να χωριστεί περαιτέρω σε άμεση ή έμμεση. Με την άμεση υπεξαίρεση τα περιουσιακά στοιχεία πηγαίνουν στον δράστη χωρίς τη συμμετοχή οποιωνδήποτε μεσάζοντες. Συνήθως περιλαμβάνει κλοπή μετρητών, αποθέματος, εξοπλισμού, εργαλείων και άλλων περιουσιακών στοιχείων. Μια άλλη πιο εξελιγμένη μέθοδος είναι το phishing και το spoofing, το οποίο συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι δημιουργούν ανύπαρκτες εταιρείες και έχουν τους εργοδότες τους να πληρώσουν για αγαθά και υπηρεσίες που δεν παρέχονται στην πραγματικότητα. Από την άλλη πλευρά, με έμμεση υπεξαίρεση, οι εργαζόμενοι κερδίζουν χρήματα λαμβάνοντας δωροδοκίες από πελάτες, προμηθευτές, πωλητές ή ανταγωνιστές του εργοδότη τους.

Μια άλλη μορφή απάτης που μπορεί να βλάψει την επιχείρηση διαπράττεται από τους πωλητές. Στην περίπτωση αυτή οι προμηθευτές υπερβαίνουν τα αγαθά που παρέχονται ή παρέχουν τα αγαθά που συμφωνούνται με χαμηλότερη ποιότητα. Με τη σειρά τους, οι επιχειρήσεις στις οποίες οι πωλητές πωλούν αγαθά ή υπηρεσίες γίνονται θύματα. Η αγορά αγαθών σε υψηλότερες τιμές από ό, τι οι συμφωνημένοι μπορεί να οδηγήσει στην πώληση αυτών των αγαθών πιο ακριβά και συνεπώς να μειώσει τις πωλήσεις της

επιχείρησης. Αντίθετα, η πώληση αγαθών χαμηλότερης ποιότητας μπορεί να βλάψει τη φήμη της επιχείρησης.

Η απάτη πελατών είναι μια άλλη μορφή απάτης που μπορεί να βιώσουν οι επιχειρήσεις. Ο κίνδυνος "κακών πελατών", πελάτες που είτε δεν πληρώνουν είτε πληρώνουν πολύ λίγα για τα αγαθά ή τις υπηρεσίες που λαμβάνουν, βλάπτουν την επιχείρηση. Ένας άλλος τύπος απάτης, σύμφωνα με τους Albrecht et al. (2016) είναι η απάτη διαχείρισης. Αυτό το είδος απάτης διαφέρει από τους προηγούμενους τύπους από τη φύση και το προφίλ των απατεώνων. Συνήθως περιλαμβάνει ανώτατη διοίκηση. Τα στελέχη, οι ιδιοκτήτες, οι οποίοι παρακάμπτουν τους ελέγχους, έχουν πρόσβαση σε πολύτιμες πληροφορίες και περιουσιακά στοιχεία και χρησιμοποιούν τα προνόμιά τους για να χειριστούν τις οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας. Τα γνωστά παραδείγματα απάτης διαχείρισης περιλαμβάνουν το WorldCom, το Enron, το Parmalat και το Satyam. Δεδομένων των συνεπειών αυτών των περιπτώσεων απάτης, συμπεραίνεται ότι οι απάτες διαχείρισης δημιουργούν τις μεγαλύτερες ζημιές στις επιχειρήσεις και ακόμη τους οδηγούν σε πτώχευση.

Οι απάτες επενδύσεων και οι απάτες των καταναλωτών αναγνωρίζονται μεταξύ των πιο συνηθισμένων τύπων απάτης. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι άχρηστες επενδύσεις πωλούνται σε ανυποψίαστα θύματα. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εγκληματικές δραστηριότητες μπορεί να κρύβονται πίσω από αυτές τις επενδύσεις.

Οι παράνομες επιδόσεις είναι παρόμοιες με τις δωροδοκίες, καθώς περιλαμβάνουν επίσης προσφορά και αποδοχή πολύτιμων δώρων. Αν και ένα δώρο μπορεί να φαίνεται νόμιμο, μπορεί να επηρεάσει τη γνώμη κάποιου σε μελλοντικές αποφάσεις. Έτσι, ακόμη και αν προσφέρεται ένα χρυσό μετά από μια συμφωνία, μπορεί επίσης να θεωρηθεί παράνομη πράξη. Παραδείγματα αυτού του είδους διαφθοράς, περιλαμβάνουν δωρεάν διακοπές, ένα ακριβό δώρο ή ένα ειδικό μπουκάλι κρασί. Ωστόσο, η αποδοχή ενός δώρου μικρής αξίας, όπως ένα στυλό, δεν θεωρείται παράνομη (Bonsing and Langsted, 2013). Ως εκ τούτου, οι περισσότερες από τις

εταιρείες θέτουν μια πολιτική που καθορίζει τη μέγιστη αξία ενός δώρου που θεωρείται νόμιμη.

Το αντίθετο της δωρεάς και της δωροδοκίας ονομάζεται Οικονομική Εκβίαση. Σε αυτή την περίπτωση, ο εργαζόμενος της εταιρείας απαιτεί πληρωμή από έναν πωλητή για να παρεμβαίνει στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και να υποστηρίξει την προσφορά του. Η άρνηση να πληρώσει ο εκβιαστής έχει ως αποτέλεσμα τη ζημιά του προμηθευτή.

Το τελευταίο από τα πιθανά συστήματα διαφθοράς είναι η σύγκρουση συμφερόντων. Αυτός ο τύπος διαφθοράς ορίζεται ως το μη ανακοινωθέν οικονομικό ή προσωπικό συμφέρον ενός υπαλλήλου, διευθυντή ή εκτελεστικής εξουσίας σε μια συναλλαγή που είναι δυνατή για να μειωθεί η απόφασή του (Krambia-Kapardi και Tsolakis, 2011). Μπορεί να συμβεί σύγκρουση συμφερόντων κατά τη διάρκεια των πωλήσεων ή της αγοράς αγαθών και υπηρεσιών. Δεδομένων των εννοιών της διαφθοράς και της σύγκρουσης συμφερόντων, συμπεραίνεται ότι η σύγκρουση συμφερόντων δεν οδηγεί πάντοτε στη διαφθορά, αλλά η διαφθορά περιλαμβάνει πάντα σύγκρουση συμφερόντων.

Τέλος, ο λιγότερο κοινός αλλά ο πιο δαπανηρός τύπος απάτης είναι η απάτη οικονομικών καταστάσεων. Ο σκόπιμος χειρισμός των οικονομικών καταστάσεων έχει ως αποτέλεσμα την παραπληροφόρηση των ενδιαφερομένων και εκείνων που ενδιαφέρονται για την οικονομική κατάσταση μιας εταιρείας. Περιλαμβάνει δύο υποκατηγορίες. οικονομικές και μη οικονομικές απάτες. Το τελευταίο περιλαμβάνει διαπιστευτήρια απασχόλησης, εσωτερικά και εξωτερικά έγγραφα, αλλά είναι ασήμαντο όσον αφορά τη συχνότητα. Στην πρώτη κατηγορία , οι περισσότερες από τις περιπτώσεις σχετίζονται με τα έσοδα και τα περιουσιακά στοιχεία, Οι διαφορές χρονισμού, τα πλασματικά έσοδα, οι κρυμμένες υποχρεώσεις, οι ακατάλληλες γνωστοποιήσεις και η ακατάλληλη αποτίμηση των περιουσιακών στοιχείων, αποτελούν μερικές περιπτώσεις οικονομικής απάτης. Η πρώτη και η τελευταία χρησιμοποιήθηκαν ευρέως σε γνωστά σκάνδαλα απάτης.

2.4 Διαχείριση κινδύνου επαγγελματικής απάτης

2.4.1 Η ισχύς της εταιρικής κουλτούρας

Ο Waring (2016, σελ. 2) υποστηρίζει ότι τα τελευταία 25 χρόνια η αποτυχία της εφαρμογής ισχυρού κινδύνου Man-Prement έχει οδηγήσει σε ζημιά στα εταιρικά οικονομικά, στις συνολικές επιδόσεις, στις αξίες των μετοχών, στη φήμη και στην πρόσβαση σε κεφάλαια. Περιγράφει πώς, σε ακραίες περιπτώσεις, η εταιρική επιβίωση μπορεί να διακυβεύεται. Η εταιρική διακυβέρνηση ορίζεται ως "το σύστημα κανόνων, πρακτικών και διαδικασιών με τις οποίες κατευθύνεται και ελέγχεται μια εταιρεία" (ICSA, 2020).

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (2010) περιέγραψε έναν σημαντικό παράγοντα CAU-Sation της οικονομικής κρίσης του 2008 ως συστηματική αδυναμία στην εταιρική διακυβέρνηση. Αυτό περιλάμβανε έλλειψη κατανόησης σχετικά με τη διαχείριση κινδύνων, την έκθεση σε υψηλό κίνδυνο, τα άπειρα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και την αμοιβή που συνδέονται με τα βραχυπρόθεσμα κέρδη.

Ωστόσο, ο Soltes (2016) υποδηλώνει ότι η ιστορική επαγγελματική απάτη που συνδέεται με τους λογιστικούς κανόνες μπορεί να απέχει πολύ από την προφανή εγκληματικότητα. Υποστηρίζει ότι η υπο-εκτελεστική φύση των εκτιμήσεων αφήνει τα περιθώρια για ατομική διακριτική ευχέρεια. Αυτό, με τη σειρά του, επιτρέπει την υποκειμενική ερμηνεία της διαχείρισης των συνετών κερδών και της ακατάλληλης χειραγώγησης. Ο Galbraith (2004, σελ. 2) αναφέρεται στην κοινωνικά κατασκευασμένη πραγματικότητα της επαγγελματικής απάτης ως απειλής μετατόπισης. Περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι συστηματικοί κίνδυνοι απάτης συχνά καλύπτονται από: τις χρηματικές, πολιτικές πιέσεις και μόδες της εποχής, έτσι ώστε τα οικονομικά και πολιτικά συστήματα να καλλιεργούν τη δική τους εκδοχή της αλήθειας. Αυτό συχνά δεν έχει απαραίτητη σχέση με την πραγματικότητα. Αυτό που

είναι βολικό να πιστεύουμε προτιμάται σε μεγάλο βαθμό. Πράγματι, ο Galbraith (2004) προχωράει περαιτέρω και αμφισβητεί τη δυνατότητα επίτευξης αντικειμενικής αλήθειας μέσα σε αξιόπιστα θεσμικά όργανα. Υποστηρίζει ότι πολλοί είναι δομημένες ιεραρχίες των οποίων η σχέση με την απάτη είναι αμφιλεγόμενη και συχνά συνεργάζεται.

Στο ίδιο θέμα, ο Wells (2009) υποστηρίζει ότι υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της οικονομικής ύφεσης και της απάτης. Περιγράφει πόσο σοβαροί οι οικονομικοί παράγοντες άγχους μπορούν να οδηγήσουν τις εταιρείες να ανατρέψουν τους εσωτερικούς ελέγχους δημιουργώντας υπαρξιακές απειλές. Ο Sonnier, ο Lassar και ο Lassar (2015) περιγράφουν πώς η ευθύνη για την επίβλεψη της εταιρικής διακυβέρνησης τοποθετείται σε μεγάλο βαθμό στους ελεγκτές, με το σκεπτικό ότι θεωρούνται ως βιομηχανικοί ειδικοί για τον εντοπισμό της απάτης. Ωστόσο, ο Mooney (2020) περιγράφει πώς τα συνεχώς αναπτυσσόμενα εταιρικά σκάνδαλα υπογραμμίζουν την αποτυχημένη αποτυχία του ελέγχου. Δηλώνει ότι η ακεραιότητα των μεγάλων ελεγκτικών εταιρειών διακυβεύεται και δεν μπορεί να βασιστεί ως συνάρτηση κινδύνου για τον εντοπισμό της απάτης. Ο Waring (2010) περιγράφει "εντυπωσιακά αφελείς επίπεδα κατανόησης του κινδύνου απάτης στις αίθουσες συνεδριάσεων και μεταξύ των στελεχών των εταιρειών".

Η Επιτροπή Χορηγών Οργανισμών της Επιτροπής Treadway (COSO) (2016) εξηγεί ότι η αποτυχία να διαχειριστεί τον κίνδυνο απάτης μέσω της ισχυρής διακυβέρνησης μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερο κίνδυνο πτώχευσης. Οι Jensen και Meckling (1976) περιγράφουν πώς η ασυμμετρία πληροφοριών μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις. Όσον αφορά την επαγγελματική απάτη, αυτό εκδηλώνεται με τη μορφή της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ των διαχειριστών και των μετόχων που μπορούν να σχεδιάζονται από τον διευθυντή.

2.4.2 Ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος έχει εξελιχθεί κατά τη διάρκεια των αιώνων σε αυτό που είναι σήμερα. Διάφοροι συγγραφείς έχουν δημοσιεύσει ευρέως το ζήτημα του εσωτερικού ελέγχου στο πρόσφατο παρελθόν. Η επιτροπή χορηγίας οργανισμών της Επιτροπής Tredway COSO (ορίζει τους εσωτερικούς ελέγχους ως μέθοδο που εφαρμόζεται από διευθυντές ενός διοικητικού συμβουλίου, διαχείρισης και άλλου προσωπικού, με σκοπό να παρέχει εύλογη διαβεβαίωση ότι οι καθορισμένοι στόχοι θα επιτευχθούν σχετικά με τις επιχειρήσεις, Αναφορά και συμμόρφωση (Rae & Subramaniam, 2008).

Σύμφωνα με (Rae & Subramaniam, 2008), ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια κρίσιμη συσκευή εταιρικής διακυβέρνησης σε οργανισμούς. Η COSO δηλώνει ότι τα πρότυπα, οι δομές και οι διαδικασίες αποτελούν το περιβάλλον εσωτερικού ελέγχου ενός οργανισμού (Rae & Subramaniam, 2008). Οι συγγραφείς υποδεικνύουν ότι οι εσωτερικοί έλεγχοι είναι ανεπαρκείς για να αποτρέψουν τη λήψη απάτης, διότι όχι μόνο εύλογα διαβεβαιώνουν το Διοικητικό Συμβούλιο και τη Διοίκηση, αλλά και επειδή δεν υπάρχουν πολλοί εσωτερικοί έλεγχοι που δεν μπορούν να χειριστούν από απατεώνες.

Σύμφωνα με την KPMG 2011, η οποία αναφέρθηκε από τους Rae και Subramaniam, αναφέρει σημαντική αύξηση του αριθμού των περιστατικών όπου οι αδύναμοι εσωτερικοί έλεγχοι εκμεταλλεύτηκαν από απατεώνες. Ενώ οι Rae και Subramaniam υποδηλώνουν ότι ένα βασικό αποτρεπτικό παράγοντα απάτης είναι ο εσωτερικός έλεγχος, η απάτη συνεχίζει να συμβαίνει σε οργανισμούς (Rae & Subramaniam, 2008).

Παράγοντες όπως ο εσωτερικός έλεγχος σε συνδυασμό με την εκπαίδευση του προσωπικού και των πελατών είναι απαραίτητοι για την πρόληψη της απάτης. Οι οργανισμοί πρέπει να γνωρίζουν ότι ένας απατεώνας έχει βαθιές γνώσεις σχετικά με τις δραστηριότητες μιας εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του περιβάλλοντος εσωτερικού ελέγχου και των αδυναμιών της. Αυτό καθιστά έναν κίνδυνο για έναν οργανισμό, εκτός εάν οι εσωτερικοί έλεγχοι είναι αρκετά ισχυροί για να αποτρέψουν

την εμφάνιση απάτης ή τουλάχιστον να ανιχνεύσουν απάτη λίγο μετά την εμφάνισή του (Rae & Subramaniam, 2008).

Ένας από τους πολλούς λόγους που οι απατεώνες επιτίθενται σε εσωτερικούς ελέγχους είναι επειδή ο εσωτερικός έλεγχος όταν ορίζεται σωστά και σφιχτά είναι ο καταλληλότερος μηχανισμός για να αποτρέψει την εμφάνιση απάτης. Οι συγγραφείς πιστεύουν ότι ένας σημαντικός παράγοντας που διευκολύνει την απάτη δεν είναι η έλλειψη εσωτερικών ελέγχων, αλλά μάλλον η αποτυχία να υποστηρίξει τους υφιστάμενους ελέγχους (Rae & Subramaniam, 2008).

Σύμφωνα με την KPMG, οι αδυναμίες του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλουν όλο και περισσότερο στη διάπραξη της απάτης. Η άποψη του KPMG είναι ότι ένας οργανισμός πρέπει να γίνει ανθεκτικός στην απάτη και να βελτιώσει τα προγράμματα πρόληψης της απάτης (Bandile, 2015).

Σύμφωνα με τον (Joon B. Suh, Nicolaides, & Trafford, 2019b), η απάτη μπορεί να αποφευχθεί με την εφαρμογή θεμελιωδών εσωτερικών ελέγχων καθώς και μέσω ελέγχων και κατάλληλης εποπτείας. Οι συγγραφείς υποδεικνύουν ότι οι απατεώνες δημιουργούν συνεχώς νέους τρόπους για να διαπράξουν απάτη και οι οργανώσεις πρέπει να ανταποκριθούν με τους κατάλληλους τρόπους για να υπερασπιστούν τον εαυτό τους από αυτό. Αν και οι εσωτερικοί έλεγχοι είναι απαραίτητοι, οι έλεγχοι εξαρτώνται από τους ανθρώπους που λειτουργούν (Joon B. Suh et al., 2019a).

Μερικοί συγγραφείς υποστηρίζουν ότι οι απάτες ανακαλύπτονται συχνά, όχι από εσωτερικούς ελέγχους ή τεχνικές ελέγχου, αλλά τυχαία. Οι συγγραφείς παίρνουν τη στάση ότι μια υγιής εταιρική κουλτούρα, σε συνδυασμό με αποτελεσματικούς εσωτερικούς ελέγχους, είναι απαραίτητες κατά της απάτης των εργαζομένων (Joon Bae Suh et al., 2018).

Σύμφωνα με το KPMG 2016 η πρόκληση για τις εταιρείες καθορίζει τον τρόπο σύσφιξης ελέγχου και την πρόληψη της απάτης και ανιχνεύει, διερευνά την απάτη που

έχει ήδη συμβεί (Joon Bae Suh et al., 2018). Η έρευνα από την KPMG 2016-2017 διαπίστωσε επίσης σημαντική αύξηση των περιπτώσεων όπου οι ανεπαρκείς εσωτερικοί έλεγχοι εκμεταλλεύτηκαν από τους απατεώνες, κλιμακώνονται από 49% σε 74% κατά τη διάρκεια του 2017. Ο λόγος για αυτό, είναι ότι οι αδύναμοι εσωτερικοί έλεγχοι δημιουργούν την ευκαιρία για απάτη σε έναν οργανισμό. Οι εσωτερικοί έλεγχοι είναι μια ουσιαστική παρέμβαση στην πρόληψη της απάτης, αλλά μπορεί να μην είναι η μόνη παρέμβαση που απαιτείται στην πρόληψη της απάτης (Joon Bae Suh et al., 2018).

Οι εσωτερικοί ελεγκτές δεν είναι γενικά εξειδικευμένοι για την ανίχνευση απάτης. Ένας εσωτερικός ελεγκτής δεν διαθέτει τεχνογνωσία στην ανίχνευση και τη διερεύνηση της απάτης. Οι οργανισμοί δεν μπορούν να βασίζονται εξ ολοκλήρου στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου τους για να ανιχνεύσουν ή να διερευνήσουν την απάτη. Το καθήκον είναι η διοίκηση για την κατάρτιση των κατάλληλων και επαρκών συστημάτων εσωτερικών ελέγχων που αποσκοπούν στην πρόληψη και ανίχνευση απάτης (Joon B. Suh et al., 2019a).

Κατά τη διαχείριση των κινδύνων, η COSO απογοητεύει ότι οι εσωτερικοί έλεγχοι βοηθούν τους οργανισμούς να επιτύχουν, να διατηρούν και να βελτιώνουν την απόδοσή του. Η COSO πιστεύει επίσης ότι το πλαίσιο του παρέχει τη διοίκηση και το διοικητικό συμβούλιο ενός οργανισμού, με καθοδήγηση για την κατάλληλη αντιμετώπιση κινδύνων με ιδιαίτερη έμφαση στα μέτρα πρόληψης της απάτης (Joon B. Suh et al., 2019a).

Ομοίως, η διαχείριση θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι εσωτερικοί έλεγχοι είναι επαρκείς και αποτελεσματικοί στην πρόληψη της απάτης. (Joon B. Suh et al., 2019b) υποστηρίζει αυτήν την άποψη και πιστεύει ότι οι οργανώσεις πρέπει να σφίξουν τους εσωτερικούς ελέγχους και να αποτρέψουν την εμφάνιση απάτης καθώς και να ανιχνεύουν και να διερευνούν απάτη, αν συμβεί. Είναι ευθύνη της διοίκησης να εφαρμόζει επαρκώς εσωτερικούς ελέγχους για τη διαχείριση των κινδύνων απάτης.

Οι Albrecht & Schmoldt (1988) υποστηρίζουν ότι η έλλειψη διαχωρισμού των καθηκόντων μεταξύ των εργαζομένων έχει οδηγήσει σε πολλές απάτες. Υπάρχει σαφώς η ανάγκη να αποτραπεί η επαναλαμβανόμενη απάτη στο χώρο εργασίας. Το Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) υποδηλώνει ότι η εφαρμογή επαρκών εσωτερικών ελέγχων, πολιτικών διαδικασιών και πρωτοβουλιών ευαισθητοποίησης της απάτης θα συμβάλουν στην πρόληψη της απάτης. Η CIMA ισχυρίζεται ότι η πρόληψη της απάτης είναι ο ακρογωνιαίος λίθος για τη βιωσιμότητα ενός οργανισμού, αλλά πολλοί δεν έχουν υιοθετήσει μια κατάλληλη στάση για την πρόληψη της απάτης. Η ανάκτηση κλεμμένων κεφαλαίων από τον δράστη ή μέσω της ασφάλισης είναι πιο συχνά χαμηλή (Bandile, 2015). Στην ταπεινή γνώμη των ερευνητών, η πρόληψη είναι καλύτερη από τη θεραπεία.

2.5 Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας στη δημιουργία ενός ηθικού χώρου εργασίας

Η σωστή έννοια των κανόνων είναι η ανάπτυξη μιας ηθικής κουλτούρας σε ολόκληρη την εταιρεία που ενθαρρύνει και προωθεί την ηθική συμπεριφορά και αποτρέπει τις δόλιες πράξεις, σε αντίθεση με την κοινή πεποίθηση ότι αυτό που καθιστά έναν κανόνα αποτελεσματικό είναι ο εθελοντικός ή υποχρεωτικός χαρακτήρας (Park, 2018, Cuomo et al., 2016). Με άλλα λόγια, η ίδια η ρύθμιση δεν αρκεί για να διασφαλίσει ότι οι επιχειρήσεις δεν θα αποτύχουν στο μέλλον, όπως πράγματι απεικονίζεται στην περίπτωση του Satyam στην Ινδία που αναλύθηκε πριν.

Παρόλο που απαιτείται ρύθμιση για την αξιολόγηση της συμμόρφωσης μιας εταιρείας, είναι αδύνατο να νομοθετηθεί η ανθρώπινη συμπεριφορά. Καθώς είναι ανθρώπινα όντα που διαπράττουν απάτη, το πρόβλημα είναι πώς να επιβάλλουν τους ανθρώπους σε καλή και ηθική συμπεριφορά. Η ύπαρξη κωδικών ηθικής ή συμπεριφοράς, από τη δική του, δεν είναι δυνατόν να οδηγήσει τους ανθρώπους σε μια ηθική στάση. Με τη σειρά του, ο ρόλος των κορυφαίων στελεχών και διαχείρισης είναι σημαντικός στην

εφαρμογή, την παρακολούθηση και την προώθηση μέσω των ενεργειών τους στην εφαρμογή και την υιοθέτηση αυτών των κωδικών. Καθώς το διοικητικό συμβούλιο θέτει τον τόνο για την εταιρεία, όσο περισσότεροι διαχειριστές συμπεριφέρονται ηθικά, τόσο πιο δυνατό είναι να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων στο χώρο εργασίας και να δημιουργήσουν μια ηθική κουλτούρα σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης. Με άλλα λόγια, τα κορυφαία στελέχη ενεργούν ως πρότυπα για άλλους υπαλλήλους και με τη σειρά τους τις ηθικές τους ενέργειες, την ηθική ηγεσία και την ηθική στάση συνολικά, επηρεάζουν άλλες ενέργειες, προωθώντας και αναπτύσσοντας σταδιακά μια ηθική κουλτούρα με το παράδειγμά τους.

Ως εκ τούτου, η ηθική μπορεί να ενεργεί ως ο σύνδεσμος μεταξύ της ρύθμισης της εταιρικής διακυβέρνησης και της αποτελεσματικής εφαρμογής της. Ωστόσο, η ηθική δεν είναι καινοτομία στον τομέα της εταιρικής διακυβέρνησης. Η ύπαρξη εθελοντικών κωδικών είναι ένα παράδειγμα ηθικής. Αυτοί οι κώδικες δεν απαιτούν από οποιαδήποτε εταιρεία να συμμορφωθεί, αλλά παρέχουν χρήσιμες συστάσεις για τη διοίκηση να επιτύχει τους στόχους της επιχείρησης και να θέσει σε εφαρμογή μια στρατηγική χωρίς να εφαρμόζει αμφίβολα ή παράνομα μέσα. Αυτός είναι και ο λόγος που οι κωδικοί σε όλο τον κόσμο περιλαμβάνουν τις κοινές αρχές που αναφέρονται στην ακεραιότητα, τη λογοδοσία, τη διαφάνεια, τη δικαιοσύνη και το σεβασμό.

Για να περιγράψουμε ένα ηθικό περιβάλλον εργασίας, οι μελέτες υιοθετούν είτε τις έννοιες της «ηθικής κουλτούρας», είτε για το «ηθικό κλίμα». Το τελευταίο περιλαμβάνει "τις επικρατούσες αντιλήψεις των τυπικών οργανωτικών πρακτικών και διαδικασιών που έχουν ηθικό περιεχόμενο" ή "εκείνες τις πτυχές του κλίματος εργασίας που καθορίζουν τι συνιστά ηθική συμπεριφορά στην εργασία" (Victor and Cullen, 1988). Από την άλλη πλευρά, η ηθική κουλτούρα ορίζεται ως "οι κοινές αξίες, οι κανόνες και οι πεποιθήσεις για την ηθική που επιβεβαιώνονται σε έναν οργανισμό και που μπορούν να προωθήσουν την ηθική συμπεριφορά" (Huhtala et al., 2015, σελ.400). Ως εκ τούτου, η ηθική κουλτούρα αναφέρεται στις συνθήκες που επικρατούν στην επιχείρηση που καθοδηγούν τη συμμόρφωση με τις ηθικές προσδοκίες και τις

πολιτικές, η σφυρίχτρα ηθικού κλίματος αναφέρεται στις αντιλήψεις για το τι φαίνεται να είναι ηθική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας (Huhtala et al., 2016). Με άλλα λόγια, το κλίμα είναι μια επιφανειακή επίδειξη πολιτισμού που δεν διερευνά τις οργανωτικές αιτίες που οδηγούν τους υπαλλήλους σε συγκεκριμένα μαθήματα (Schein, 1990).

Παρόλο που λίγοι επιστήμονες (Denison, 1996) υποστηρίζουν ότι η ηθική κουλτούρα είναι συνώνυμη με το ηθικό κλίμα, άλλες μελέτες (Trevino et al., 1998, Kaptein, 2011) παρέχουν στοιχεία για την υποστήριξη της άποψης ότι η ηθική κουλτούρα είναι ένα πιο λεπτομερές μέσο για την πλήρη κατανόηση Οι παράγοντες που επηρεάζουν τις συμπεριφορές των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Με τη σειρά του, καθώς ο στόχος αυτής της μελέτης είναι να εξεταστούν σε βάθος οι λόγοι που οδηγούν έναν υπάλληλο σε απάτη, χρησιμοποιείται η έννοια της "ηθικής κουλτούρας".

Συνοψίζοντας, παρόλο που οι εταιρείες παγκοσμίως έχουν τον στόχο να κερδίσουν κέρδη και με τη σειρά τους εφαρμόζουν στρατηγικές με βάση το κέρδος, είναι επίσης εξίσου σημαντικό να εφαρμοστούν και να επικοινωνούν σε ολόκληρη την εταιρεία μια ηθική και διαφανή κουλτούρα για την επίτευξη μακροπρόθεσμης επιτυχίας. Η ηθική δεν είναι ασυμβίβαστη με το κέρδος (Ghosh et al., 2011). Η ηθική αναφέρεται στα μέσα που θα χρησιμοποιήσουν οι διαχειριστές και οι εργαζόμενοι για να επιτύχουν τους στόχους της επιχείρησης και να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη της.

2.5.1 Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας στην πρόληψη απάτης

Η ανάπτυξη μιας υγιούς ηθικής εταιρικής κουλτούρας είναι το κλειδί για την πρόληψη, την ανίχνευση, την αποτροπή και την ανταπόκριση στην ελαχιστοποίηση των κινδύνων για την επαγγελματική απάτη. Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την τήρηση των υψηλών ηθικών αξιών μπορεί να προχωρήσει σε μεγάλο βαθμό στη μείωση της διάπραξης των απάτης σε οργανισμούς, ιδίως της στάσης και της συμπεριφοράς των ηγετών. Με άλλα λόγια, οι οργανισμοί που υποστηρίζουν την

ακεραιότητα και δεν συμβιβάζουν τα ηθικά πρότυπα θέτουν έναν ηθικό τόνο. Η ανώτατη διοίκηση πρέπει να παρέχει το περιβάλλον και την καθοδήγηση, με την αξιοποίηση πολλαπλών επίσημων και ανεπίσημων πολιτιστικών συστημάτων (Ocansey & Ganu, 2017).

Παρόλο που συχνά θεωρούμε την κορυφαία ηγεσία ως τους σημαντικότερους ηγέτες της οργάνωσης, τα εταιρικά συμβούλια είναι εξίσου υπεύθυνα για τη δημιουργία μιας ηθικής κουλτούρας μέσα στον οργανισμό. Ως εκ τούτου, προτείνεται οι οργανισμοί μέσω των συμβουλίων τους να επιδιώξουν να ενισχύσουν τους εσωτερικούς μηχανισμούς αναφοράς, δεδομένου ότι σχεδόν όλες οι επαγγελματικές απάτες είναι σκόπιμες, κρυμμένες και καλυμμένες. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να παρακολουθήσουν το έγκλημα από την αρχή. Ως εκ τούτου, η υπάρχουσα εταιρική κουλτούρα θα πρέπει να δώσει φωνή στους υπαλλήλους σε όλα τα λειτουργικά και ιεραρχικά επίπεδα για να μιλήσουν για τις ανησυχίες τους, να θέσουν ερωτήσεις και να αναφέρουν αναδυόμενες απάτες, ώστε να μπορούν να ληφθούν διορθωτικές ενέργειες εναντίον τέτοιων πράξεων. Ωστόσο, η ενθάρρυνση των εργαζομένων να μιλήσουν δεν είναι εγγυημένη εκτός αν το αντιληφθούν ως ασφαλές και αποτελεσματικό. Κατά συνέπεια, ο Jennings (2006) πρότεινε αντίδοτα να περιορίσει τον φόβο και τη σιωπή της εταιρικής κουλτούρας. Πρώτον, οι υπάλληλοι πρέπει διαβεβαιωθούν ότι είναι ασφαλές να εκφράσουν τις ανησυχίες τους και να εφοδιαστούν με κάποια μορφή ανώνυμου συστήματος αναφοράς. Δεύτερον, το διοικητικό συμβούλιο και η ομάδα διαχείρισης πρέπει να επικοινωνούν με σαφήνεια στους υπαλλήλους πώς θα προστατευθούν για την αναφορά παραπτωμάτων που περιλαμβάνουν ακόμη και κορυφαίους ηγέτες. Περισσότερο, οι εργαζόμενοι που μιλούν μπορούν να ανταμειφθούν μέσω προγραμμάτων αναγνώρισης. Επιπλέον, η διοίκηση πρέπει να κάνει τους υπαλλήλους να αισθάνονται ότι οι σκέψεις και οι κρίσεις τους είναι πολύτιμες. Τόσο οι διαχειριστές όσο και οι εργαζόμενοι πρέπει να κατανοούν τον προσωπικό τους ρόλο και την ευθύνη σε όλη τη διαδικασία διαχείρισης κινδύνων απάτης. Έτσι, η συμπεριφορά των εργαζομένων πρέπει να καθοδηγείται από μια κοινή δέσμευση για τη δημιουργία μιας ηθικής κουλτούρας και όχι από μια απλή υπακοή

στην εξουσία. Όταν υπάρχει κατάλληλη ηθική κουλτούρα, γίνεται ευκολότερο να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν αποτελεσματικοί οργανωτικοί έλεγχοι (Ocansey & Ganu, 2017).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Σκοπός

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει κατά πόσο η δημιουργία μιας ισχυρής ηθικής κουλτούρας στο εσωτερικό ενός οργανισμού είναι ικανή να επηρεάσει θετικά την αποφυγή των παραβατικών συμπεριφορών στο εσωτερικό του.

Ο σκοπός αυτής της εργασίας είναι να δημιουργήσει σημαντικά ευρήματα που θα ενισχύσουν τον επιχειρηματικό τομέα δίνοντας έμφαση στον αντίκτυπο της ηθικής κουλτούρας στο εσωτερικό των οργανισμών και την πρόληψη της απάτης. Συγκεκριμένα , αυτή η έρευνα στοχεύει στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με το επίπεδο ηθικής κουλτούρας που επιδεικνύουν οι οργανισμοί και κατά πόσο η δημιουργία μιας ισχυρής ηθικής κουλτούρας είναι ικανή να επηρεάσει θετικά την αποφυγή των παραβατικών συμπεριφορών στο εσωτερικό του οργανισμού. Τα ευρήματα της μελέτης μπορούν να χρησιμεύσουν ως καταλύτης για την ανάπτυξη ή την ενίσχυση προγραμμάτων κατάρτισης και αξιολόγησης για ανώτερα διοικητικά στελέχη διασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο να είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις και τις προσδοκίες των εργαζομένων στον τομέα των επιχειρήσεων. Επιπλέον , αυτά τα αποτελέσματα μπορεί να αποδειχθούν πολύτιμα σε μελλοντικές συγκριτικές μελέτες που αφορούν άλλους κλάδους , διευκολύνοντας τη διατύπωση συγκριτικών συμπερασμάτων και αντίστοιχων πρακτικών.

3.2 Δείγμα έρευνας

Η μελέτη επικεντρώθηκε στους υπαλλήλους που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα. Για τη συλλογή δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε μια τυχαία μέθοδος δειγματοληψίας. Αυτή η μέθοδος επιλέχθηκε επειδή επιτρέπει στον ερευνητή να προσεγγίσει εύκολα ένα σημαντικό τμήμα του πληθυσμού που βρίσκεται σε κοντινή απόσταση από αυτόν.

Χρησιμοποιώντας αυτήν την προσέγγιση, ο ερευνητής είχε εύκολη πρόσβαση σε μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων (Cohen et al., 2008). Στη μελέτη συμμετείχαν συνολικά 105 άτομα.

3.3 Μέθοδος και εργαλείο συλλογής δεδομένων

Το κύριο εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε σε αυτή τη μελέτη ήταν τα ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια. Τα ερωτηματολόγια έχουν πολλά πλεονεκτήματα , όπως μικρότερους χρόνους ολοκλήρωσης σε σύγκριση με συνεντεύξεις , την ικανότητα προσέγγισης μεγαλύτερου πληθυσμού , την ικανότητα οπτικής αναπαράστασης δεδομένων μέσω γραφημάτων και διαγραμμάτων και την εξοικείωση των ερωτηθέντων με ερωτηματολόγια , ιδιαίτερα μέσω δημοσκοπήσεων. Τα ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια προσφέρουν ακόμη περισσότερα οφέλη , όπως ευρύτερη γεωγραφική κάλυψη , εξοικονόμηση κόστους , ταχύτερη συμπλήρωση , αυτοματοποιημένη εισαγωγή δεδομένων και εγγυημένη ακρίβεια κατά την εισαγωγή δεδομένων στη βάση δεδομένων. Επιπλέον , διατηρείται πλήρως η ανωνυμία των συμμετεχόντων , διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση με τους νόμους περί απορρήτου. Η χρήση ερωτηματολογίων , ιδιαίτερα ηλεκτρονικών , παρέχει πολλά πλεονεκτήματα. Πρώτον , επιτρέπει τη συλλογή δεδομένων από μεγάλο αριθμό ατόμων. Επιπλέον , διασφαλίζει ότι ακόμη και άτομα που κατοικούν σε απομακρυσμένες περιοχές μπορούν να συμμετέχουν στην έρευνα. Αυτή η προσέγγιση προάγει επίσης τη συμπερίληψη επιτρέποντας σε ειδικές ομάδες , όπως άτομα με αναπηρίες ή ασθενείς , να λάβουν μέρος στη μελέτη. Χωρίς ερωτηματολόγια , αυτές οι ομάδες μπορεί να είχαν αποκλειστεί λόγω υλικοτεχνικών προκλήσεων. Η ευελιξία για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου με την άνεσή του είναι ένα άλλο πλεονέκτημα. Επιπλέον , οι έρευνες με ερωτηματολόγια έχουν γίνει μια ευρέως διαδεδομένη πρακτική παγκοσμίως , με σχεδόν όλους να έχουν προσεγγιστεί για να λάβουν μέρος σε μια έρευνα ή να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο σε κάποιο στάδιο.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε προήλθε από προηγούμενα εργαλεία που είχαν εφαρμοστεί σε άλλες μελέτες , ενώ έγιναν οι απαραίτητες προσαρμογές για να ευθυγραμμιστούν με τις απαιτήσεις της τρέχουσας έρευνας. Ειδικότερα , το ερωτηματολόγιο στηρίχθηκε στα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν στις έρευνες των Ghazali et al. (2014) , Παπαχρήστου (2020) και Τερζούδη (2021) , και αποτελούνταν από τα εξής μέρη:

- Το πρώτο μέρος είχε στόχο να καταγράψει κοινωνικο - δημογραφικά δεδομένα και περιλάμβανε ερωτήσεις που σχετίζονται με το φύλο , την ηλικία , το επίπεδο σπουδών , τον οργανισμό απασχόλησης , τη θέση στον οργανισμό και την προϋπηρεσία.
- Το δεύτερο μέρος είχε στόχο να καταγράψει τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την ηθική κουλτούρα οργανισμού , και αποτελούνταν από 18 ερωτήσεις κλίμακας Likert , που κυμαίνονταν από "Διαφωνώ απόλυτα" έως "Συμφωνώ απόλυτα" σε κλίμακα από το 1 έως το 5.
- Το τρίτο μέρος είχε στόχο να καταγράψει τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τον εσωτερικό έλεγχο , και αποτελούνταν από 13 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής , που κυμαίνονταν από "Καθόλου" έως "Πάρα πολύ".
- Το τέταρτο μέρος είχε στόχο να καταγράψει τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τη διερεύνηση και πρόληψη της απάτης , και αποτελούνταν από 26 ερωτήσεις κλίμακας Likert , που κυμαίνονταν από "Διαφωνώ απόλυτα" έως "Συμφωνώ απόλυτα" σε κλίμακα από το 1 έως το 5.

3.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Τον Δεκέμβριο του 2023 διενεργήθηκε έρευνα, στην οποία συμμετείχαν συνολικά 110 άτομα που συμμετείχαν πρόθυμα. Η ίδια η έρευνα σχεδιάστηκε για να ολοκληρωθεί σε

σύντομο χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει τα 10 λεπτά. Για να εξασφαλιστεί η συνέπεια, δόθηκαν σε όλους τους συμμετέχοντες σαφείς οδηγίες για το πώς να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο με την ίδια σειρά. Πριν από τη συμμετοχή τους, οι συμμετέχοντες έλαβαν μια ενημερωτική επιστολή που περιέγραφε τον σκοπό, τον σχεδιασμό και τα πιθανά οφέλη της μελέτης. Αυτή η επιστολή υπογράμμιζε επίσης τη δέσμευση του ερευνητή να τηρεί ηθικά κριτήρια, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας της εμπιστευτικότητας και της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, όπως περιγράφεται στον Κώδικα Δεοντολογίας. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τυχόν ανησυχίες ή απορίες, ο ερευνητής ήταν άμεσα διαθέσιμος για να απαντήσει σε ερωτήσεις και να λάβει ενημερωμένη συγκατάθεση από τους συμμετέχοντες, παρέχοντας στοιχεία επικοινωνίας όπως email και αριθμό τηλεφώνου. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν ότι είχαν την επιλογή να αποσυρθούν από τη μελέτη σε οποιοδήποτε σημείο εάν αισθάνονταν άβολα με τις διαδικασίες. Από την αρχή, η μελέτη εξασφάλισε πλήρη διαφάνεια παρέχοντας στους συμμετέχοντες όλες τις απαραίτητες πληροφορίες. Τα ερωτηματολόγια, μόλις ολοκληρωθούν, αποθηκεύτηκαν με ασφάλεια στον προσωπικό υπολογιστή του ερευνητή, προστατεύτηκαν από ισχυρά μέτρα ασφαλείας και τελικά εξαλείφθηκαν μετά την ολοκλήρωση της στατιστικής ανάλυσης

3.5 Στατιστική ανάλυση

Η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας έγινε με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Για την παρουσίαση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκαν πίνακες με συχνότητες , σχετικές συχνότητες και αθροιστικές συχνότητες. Το SPSS είναι ευρέως χρησιμοποιούμενο πρόγραμμα για στατιστική ανάλυση και χρησιμοποιείται από ερευνητές αγοράς , οργανισμούς μάρκετινγκ , εξορύκτες δεδομένων , έρευνες για την υγεία και άλλους. Προσφέρει πλεονεκτήματα στην στο σχεδιασμό , τη συλλογή δεδομένων , την ανάλυση , την αναφορά , τη διαδικασία ανάπτυξης , ενώ παρέχει ανάλυση δεδομένων για περιγραφικές και διμεταβλητές στατιστικές. Επίσης , πραγματοποιείται

μετασχηματισμός δεδομένων , ανάπτυξη κριτικής σκέψης και λήψη αποφάσεων και μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε οποιοδήποτε πεδίο μελέτης για τη διερεύνηση γιατί συμβαίνουν πράγματα (Karamurugan & Govindarajan , 2022). Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου στο σύνολό τους μετρήθηκε με τον δείκτη Cronbach alpha (a) και βρέθηκε α=0 ,965>0 ,7 γεγονός που δείχνει ιδιαίτερα υψηλή αξιοπιστία. Ο συντελεστής άλφα Cronbach μετρά την εσωτερική συνέπεια ή την αξιοπιστία ενός συνόλου στοιχείων έρευνας. Το άλφα του Cronbach ποσοτικοποιεί το επίπεδο συμφωνίας σε μια τυποποιημένη κλίμακα 0 έως 1. Οι υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν υψηλότερη συμφωνία μεταξύ των στοιχείων. Οι υψηλές τιμές άλφα Cronbach δείχνουν ότι οι τιμές απόκρισης για κάθε συμμετέχοντα σε ένα σύνολο ερωτήσεων είναι συνεπείς. Αυτή η συνέπεια υποδηλώνει ότι οι μετρήσεις είναι αξιόπιστες και τα στοιχεία ενδέχεται να μετρούν το ίδιο χαρακτηριστικό. Αντίθετα , οι χαμηλές τιμές υποδεικνύουν ότι το σύνολο των στοιχείων δεν μετράει αξιόπιστα την ίδια δομή.

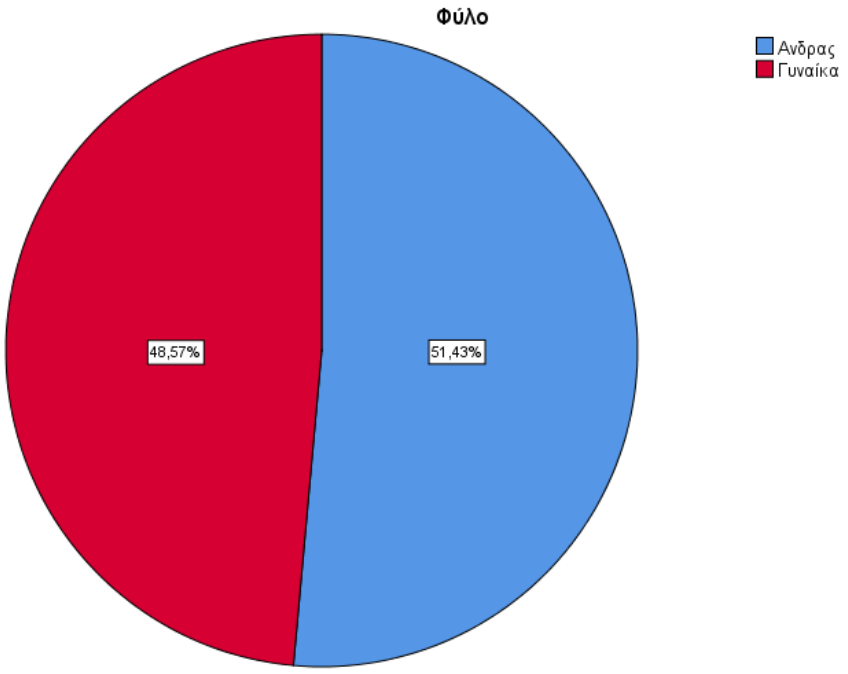
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 105 άτομα εκ των οποίων τα περισσότερα ήταν άνδρες με ποσοστό 51 ,4% και ακολουθούν οι γυναίκες με 48 ,6%.

Πίνακας 1: **Φύλο**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Άνδρας	54	51 ,4	51 ,4	51 ,4
Γυναίκα	51	48 ,6	48 ,6	100 ,0
Σύνολο	105	100 ,0	100 ,0	

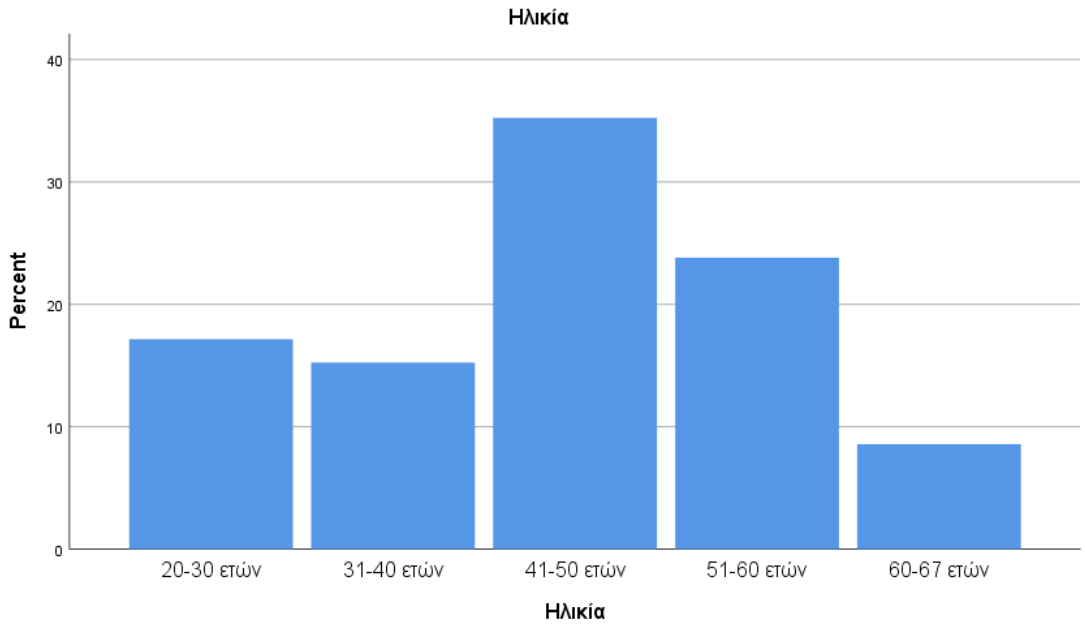


Γράφημα 1: Φύλο

Σχετικά με την ηλικία των συμμετεχόντων οι περισσότεροι βρίσκονταν μεταξύ 41 - 50 ετών με ποσοστό 35 ,2% και ακολουθούν όσοι είχαν ηλικίες μεταξύ 51 - 60 ετών με 23 ,8%.

Πίνακας 2: **Ηλικία**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	20 - 30 ετών	18	17 ,1	17 ,1	17 ,1
	31 - 40 ετών	16	15 ,2	15 ,2	32 ,4
	41 - 50 ετών	37	35 ,2	35 ,2	67 ,6
	51 - 60 ετών	25	23 ,8	23 ,8	91 ,4
	60 - 67 ετών	9	8 ,6	8 ,6	100 ,0
	Σύνολο	105	100 ,0	100 ,0	



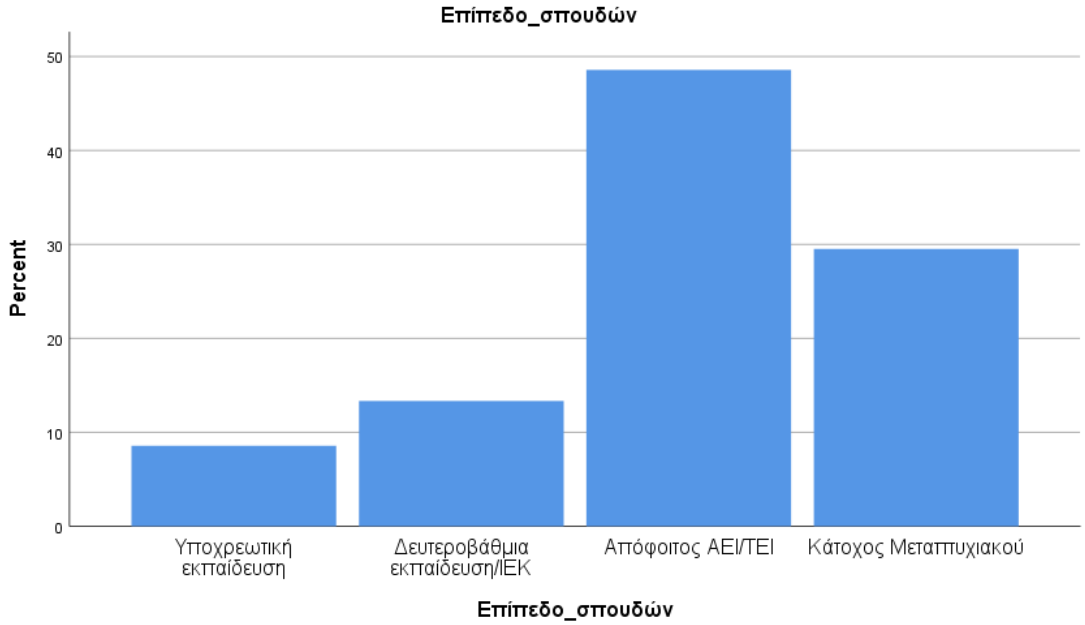
Γράφημα 2: Ηλικία

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Όσον αφορά το επίπεδο σπουδών των συμμετεχόντων οι περισσότεροι ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ / ΤΕΙ με ποσοστό 48 ,6% και ακολουθούν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού με 29 ,5%.

Πίνακας 3: **Επίπεδο σπουδών**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Υποχρεωτική εκπαίδευση	9	8 ,6	8 ,6	8 ,6
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση / ΙΕΚ	14	13 ,3	13 ,3	21 ,9
	Απόφοιτος ΑΕΙ / ΤΕΙ	51	48 ,6	48 ,6	70 ,5
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	31	29 ,5	29 ,5	100 ,0
	Σύνολο	105	100 ,0	100 ,0	

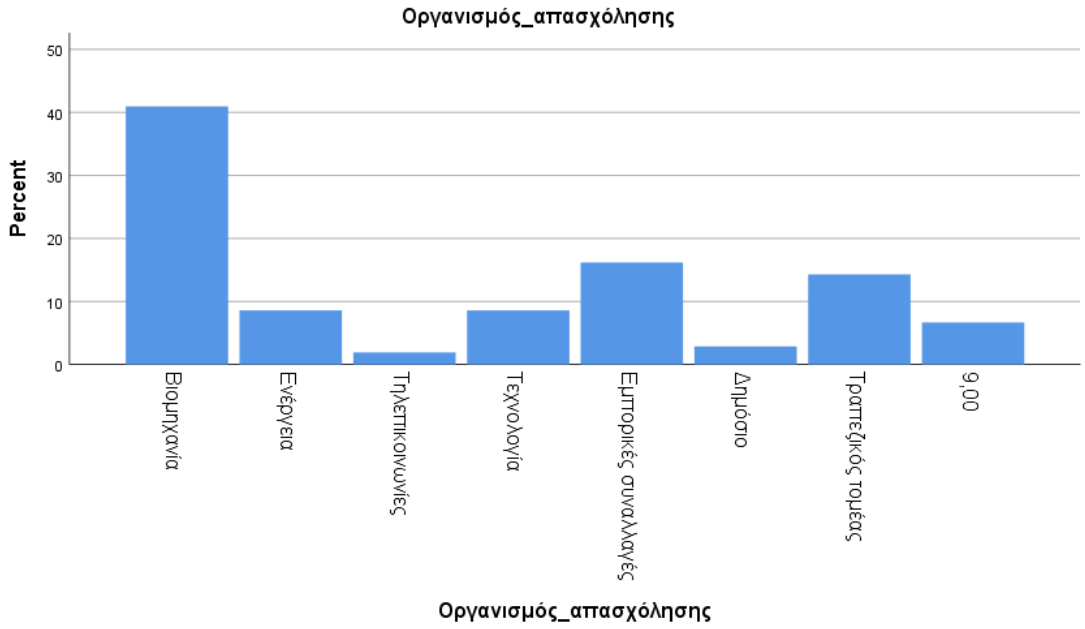


Γράφημα 3: Επίπεδο σπουδών

Αναφορικά με τον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται οι συμμετέχοντες πρόκειται κυρίως για βιομηχανίες με ποσοστό 41% και ακολουθούν οι εμπορικές συναλλαγές με 16 ,2% και ο τραπεζικός τομέας με 14 ,3%.

Πίνακας 4: **Οργανισμός απασχόλησης**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Βιομηχανία	43	41 ,0	41 ,0	41 ,0
	Ενέργεια	9	8 ,6	8 ,6	49 ,5
	Τηλεπικοινωνίες	2	1 ,9	1 ,9	51 ,4
	Τεχνολογία	9	8 ,6	8 ,6	60 ,0
	Εμπορικές συναλλαγές	17	16 ,2	16 ,2	76 ,2
	Δημόσιο	3	2 ,9	2 ,9	79 ,0
	Τραπεζικός τομέας	15	14 ,3	14 ,3	93 ,3
	Άλλο	7	6 ,7	6 ,7	100 ,0
	Σύνολο	105	100 ,0	100 ,0	



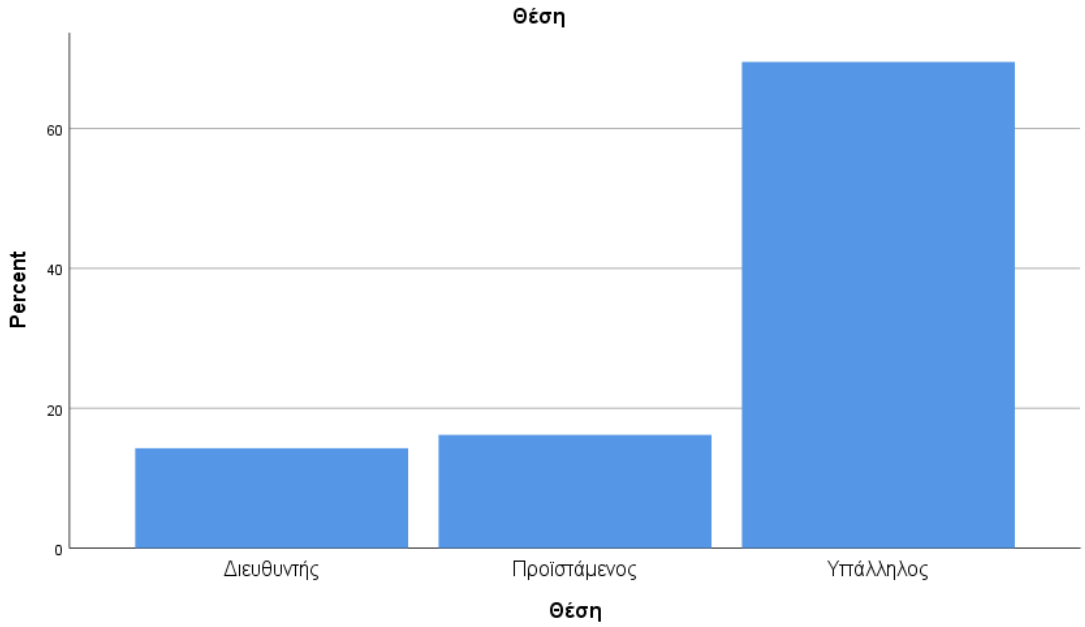
Γράφημα 4: Οργανισμός απασχόλησης

Σχετικά με τη θέση στον οργανισμό , οι περισσότεροι συμμετέχοντες της έρευνας ήταν υπάλληλοι με ποσοστό 69 ,5%.

Πίνακας 5: **Θέση**

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Διευθυντής	15	14 ,3	14 ,3	14 ,3
	Προϊστάμενος	17	16 ,2	16 ,2	30 ,5
	Υπάλληλος	73	69 ,5	69 ,5	100 ,0
	Σύνολο	105	100 ,0	100 ,0	



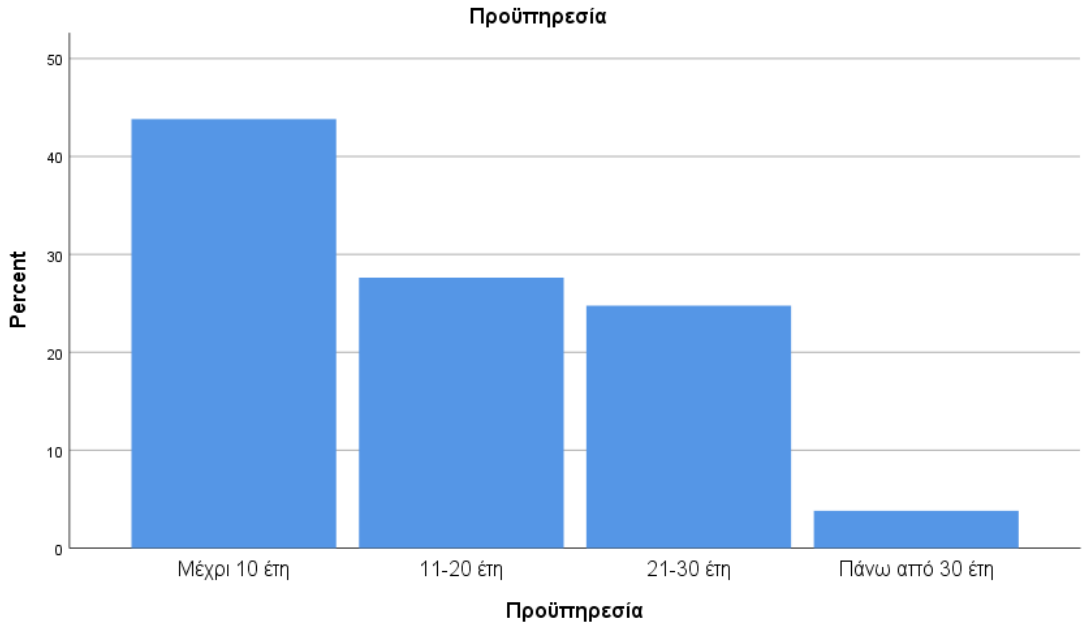
Γράφημα 5: Θέση

Τέλος , σχετικά με τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων στους οργανισμούς τους οι πιο πολλοί εργάζονταν μέχρι 10 έτη με ποσοστό 43 ,8% και ακολουθούν όσοι είχαν προϋπηρεσία μεταξύ 11 - 20 έτη με 27 ,6%.

Πίνακας 6: **Προϋπηρεσία**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Μέχρι 10 έτη	46	43 ,8	43 ,8	43 ,8
	11 - 20 έτη	29	27 ,6	27 ,6	71 ,4

	21 - 30 έτη	26	24 ,8	24 ,8	96 ,2
	Πάνω από 30 έτη	4	3 ,8	3 ,8	100 ,0
	Σύνολο	105	100 ,0	100 ,0	



Γράφημα 6: Προϋπηρεσία

4.2 Ηθική κουλτούρα οργανισμού

Το δεύτερο μέρος της έρευνας ασχολήθηκε με τη διερεύνηση των απόψεων των εργαζομένων σχετικά με την ηθική κουλτούρα του οργανισμού. Πιο συγκεκριμένα , δόθηκαν στους συμμετέχοντες κάποια χαρακτηριστικά που μπορεί να ισχύουν ή να μην ισχύουν για τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται και όπου έπρεπε να σημειώσουν τον βαθμό στον οποίο συμφωνούν με το καθένα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα οι συμμετέχοντες υποστήριξαν περισσότερο ότι ο οργανισμός τους διευκρινίζει επαρκώς

πώς πρέπει να αντιμετωπίζουν τις εμπιστευτικές πληροφορίες υπεύθυνα , και τους διευκρινίζει επαρκώς πώς πρέπει να αντιμετωπίζουν υπεύθυνα εξωτερικά πρόσωπα και οργανισμούς. Επίσης , ο προϊστάμενός τους είναι έντιμος , αξιόπιστος και γνωστοποιεί τη σημασία της ηθικής και της ακεραιότητας ξεκάθαρα και πειστικά , ενώ οι ίδιοι δεν φαίνεται να πιέζονται να παραβιάσουν τους κανόνες στη δουλειά τους. Ακόμα , υποστηρίχθηκε ότι ο οργανισμός τους καθιστά αρκετά σαφές πώς πρέπει να συμπεριφέρονται κατάλληλα προς τους άλλους εντός του οργανισμού , ενώ στο άμεσο εργασιακό τους περιβάλλον , υπάρχει άφθονη ευκαιρία να συζητήσουν ηθικά διλήμματα και ανήθικες συμπεριφορές.

Πίνακας 7: **Ηθική κουλτούρα οργανισμού**

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Ο οργανισμός μου καθιστά αρκετά σαφές πώς πρέπει να συμπεριφέρομαι κατάλληλα προς τους άλλους εντός του οργανισμού	105	1 ,00	5 ,00	3 ,9333	,91217
Ο οργανισμός μου διευκρινίζει επαρκώς πώς πρέπει να αντιμετωπίζω τις εμπιστευτικές πληροφορίες υπεύθυνα	105	1 ,00	5 ,00	4 ,1429	,95503
Ο οργανισμός μου διευκρινίζει επαρκώς πώς πρέπει να αντιμετωπίζω υπεύθυνα εξωτερικά πρόσωπα και οργανισμούς	105	1 ,00	5 ,00	4 ,0857	,97186
Ο προϊστάμενός μου γνωστοποιεί τη σημασία της ηθικής και της ακεραιότητας ξεκάθαρα και πειστικά	105	1 ,00	5 ,00	3 ,9333	1 ,04942
Ο προϊστάμενός μου είναι έντιμος και αξιόπιστος	105	1 ,00	5 ,00	4 ,0286	,97524

Η συμπεριφορά του Διοικητικού Συμβουλίου και της (ανώτερης) διοίκησης αντανακλά ένα κοινό σύνολο κανόνων και αξιών	105	2 ,00	5 ,00	3 ,7429	,83238
Το διοικητικό συμβούλιο και η (ανώτατη) διοίκηση αποτελούν καλό παράδειγμα όσον αφορά την ηθική συμπεριφορά	105	1 ,00	5 ,00	3 ,7905	,88465
Το Διοικητικό Συμβούλιο και η (ανώτατη) διοίκηση κοινοποιούν τη σημασία της ηθικής και της ακεραιότητας με σαφήνεια και πειστικότητα	105	1 ,00	5 ,00	3 ,6857	,91267
Δεν πιέζομαι να παραβιάσω τους κανόνες στη δουλειά μου	105	1 ,00	5 ,00	4 ,0190	,89851
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον επικρατεί μια αμοιβαία σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης	105	1 ,00	5 ,00	3 ,8095	,79778
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον , όλοι λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τα υπάρχοντα πρότυπα και πρότυπα	105	2 ,00	5 ,00	3 ,6476	,85464
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον , διενεργούνται επαρκείς έλεγχοι για τον εντοπισμό παραβιάσεων και ανήθικων συμπεριφορών	105	1 ,00	5 ,00	3 ,6762	,94559

Η διοίκηση έχει επίγνωση του είδους των περιστατικών και της ανήθικης συμπεριφοράς που συμβαίνουν στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον	105	1 ,00	5 ,00	3 ,7905	,90612
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον , υπάρχει άφθονη ευκαιρία να συζητήσω ηθικά διλήμματα και ανήθικες συμπεριφορές	105	1 ,00	5 ,00	3 ,8190	1 ,04496
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον , υπάρχει επαρκής ευκαιρία να διορθώσω την ανήθικη συμπεριφορά	105	1 ,00	5 ,00	3 ,5619	,96001
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον , η ηθική συμπεριφορά ανταμείβεται	105	1 ,00	5 ,00	3 ,4381	1 ,10003
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον , οι εργαζόμενοι τιμωρούνται εάν συμπεριφέρονται ανήθικα	105	1 ,00	5 ,00	3 ,7905	,97759
Εάν ανέφερα ανήθικη συμπεριφορά στη διοίκηση , πιστεύω ότι οι εμπλεκόμενοι θα τιμωρούνταν δίκαια , ανεξάρτητα από τη θέση τους	105	1 ,00	5 ,00	3 ,6667	1 ,12375
N (listwise)	0				

4.3 Εσωτερικός έλεγχος

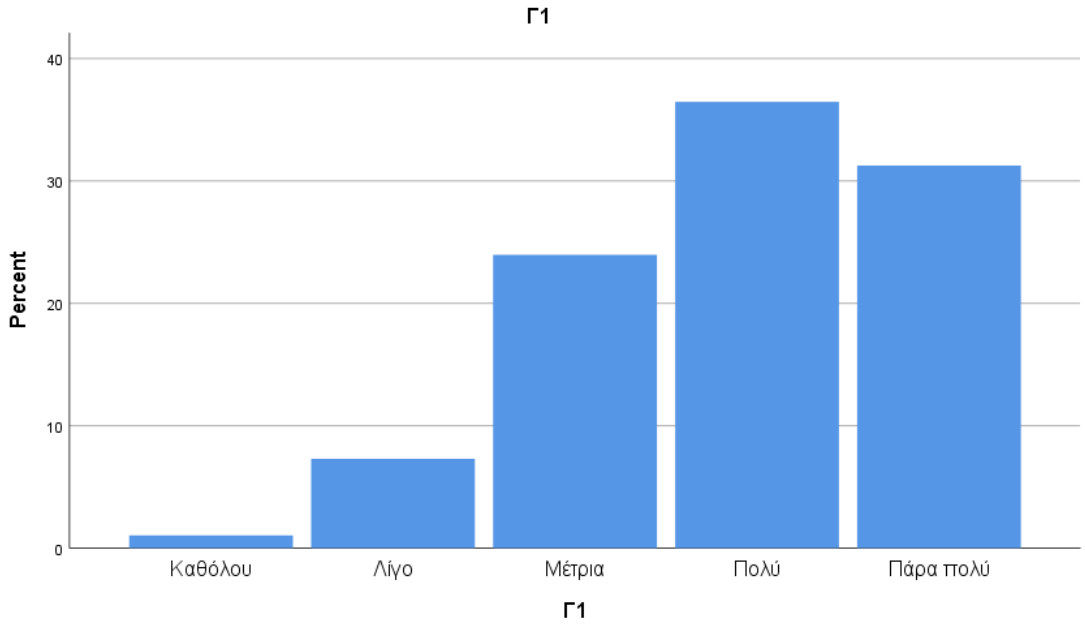
Το επόμενο μέρος της έρευνας ασχολήθηκε με τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τον εσωτερικό έλεγχο των οργανισμών τους.

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Αρχικά , οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν σε ποιο βαθμό θεωρούν ότι διαδραματίζει ρόλο η εμπειρία του εσωτερικού ελεγκτή για την ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης , με τους περισσότερους να αναφέρουν ότι διαδραματίζει σε πολύ ή πάρα πολύ μεγάλο βαθμό με ποσοστό 67 ,7%.

Πίνακας 8: **Σε ποιο βαθμό διαδραματίζει ρόλο η εμπειρία του εσωτερικού ελεγκτή για την ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης;**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	1	1 ,0	1 ,0	1 ,0
	Λίγο	7	6 ,7	7 ,3	8 ,3
	Μέτρια	23	21 ,9	24 ,0	32 ,3
	Πολύ	35	33 ,3	36 ,5	68 ,8
	Πάρα πολύ	30	28 ,6	31 ,3	100 ,0
	Σύνολο	96	91 ,4	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	9	8 ,6		
Σύνολο		105	100 ,0		



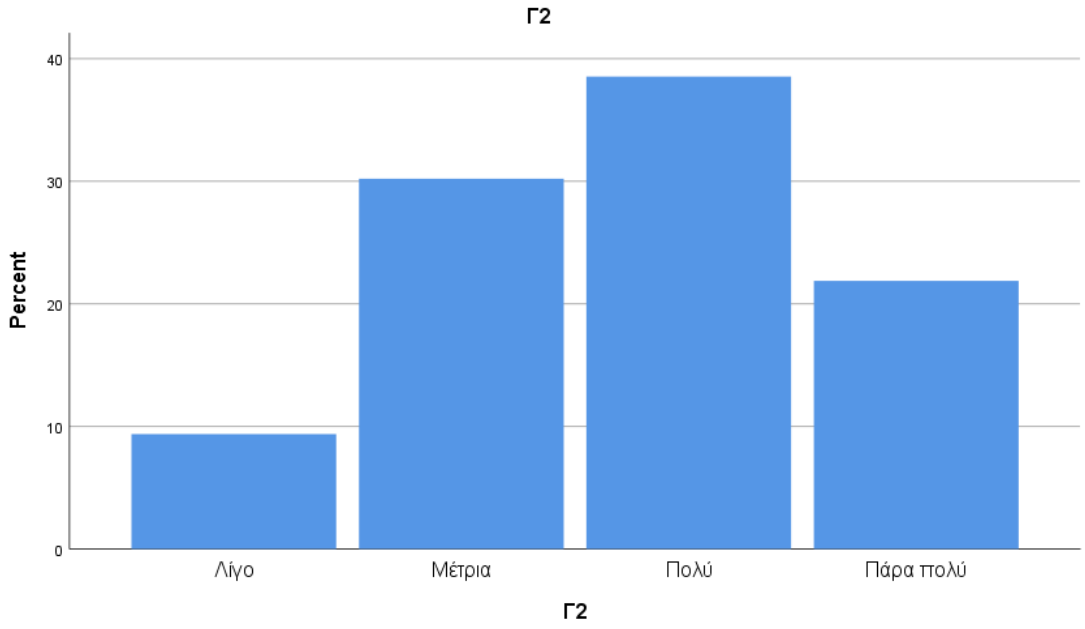
Γράφημα 7: Σε ποιο βαθμό διαδραματίζει ρόλο η εμπειρία του εσωτερικού ελεγκτή για την ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης;

Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο επηρεάζει η έκθεση του ελεγκτή ή της ελεγκτικής εταιρίας σε δικαστικές διαμάχες και αγωγές την φήμη του στον εντοπισμό απάτης , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 60 ,4%.

Πίνακας 9: **Σε ποιο βαθμό επηρεάζει η έκθεση του ελεγκτή ή της ελεγκτικής εταιρίας σε δικαστικές διαμάχες και αγωγές την φήμη του στον εντοπισμό απάτης;**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Λίγο	9	8 ,6	9 ,4	9 ,4
	Μέτρια	29	27 ,6	30 ,2	39 ,6
	Πολύ	37	35 ,2	38 ,5	78 ,1
	Πάρα πολύ	21	20 ,0	21 ,9	100 ,0
	Σύνολο	96	91 ,4	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	9	8 ,6		
Σύνολο		105	100 ,0		

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης



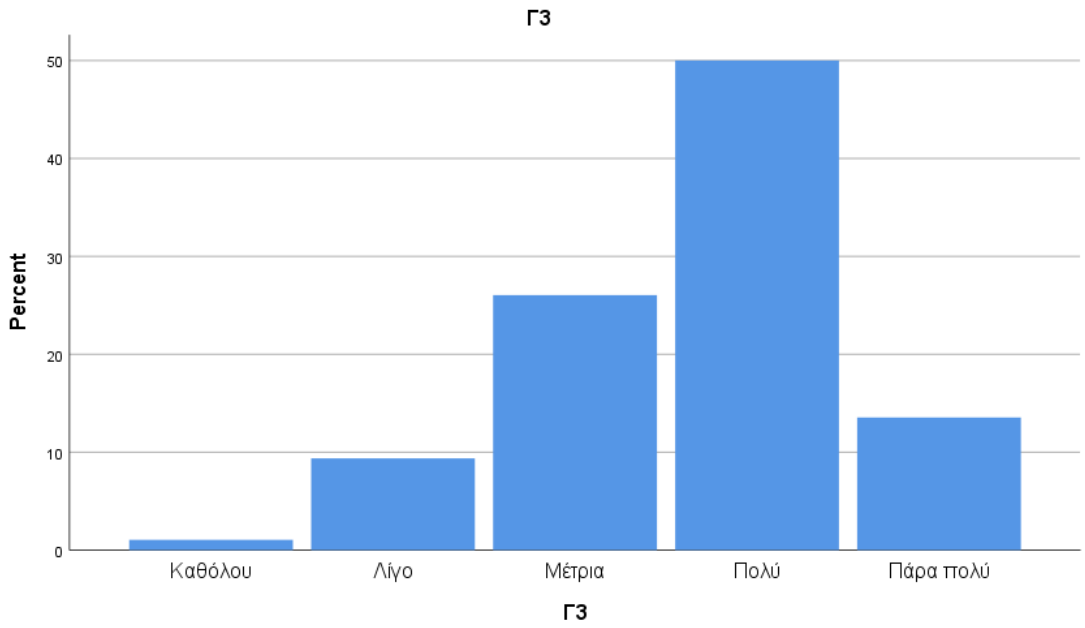
Γράφημα 8: Σε ποιο βαθμό επηρεάζει η έκθεση του ελεγκτή ή της ελεγκτικής εταιρίας σε δικαστικές διαμάχες και αγωγές την φήμη του στον εντοπισμό απάτης;

Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν αποτελεσματικά συστήματα εσωτερικού ελέγχου και λογιστικής πληροφόρησης , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 64 ,5%.

Πίνακας 10: **Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν αποτελεσματικά συστήματα εσωτερικού ελέγχου και λογιστικής πληροφόρησης;**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	1	1 ,0	1 ,0	1 ,0
	Λίγο	9	8 ,6	9 ,4	10 ,4
	Μέτρια	25	23 ,8	26 ,0	36 ,5
	Πολύ	48	45 ,7	50 ,0	86 ,5
	Πάρα πολύ	13	12 ,4	13 ,5	100 ,0
	Σύνολο	96	91 ,4	100 ,0	

	Δεν απάντησαν	9	8 ,6		
Σύνολο		105	100 ,0		



Γράφημα 9: Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν αποτελεσματικά συστήματα εσωτερικού ελέγχου και λογιστικής πληροφόρησης;

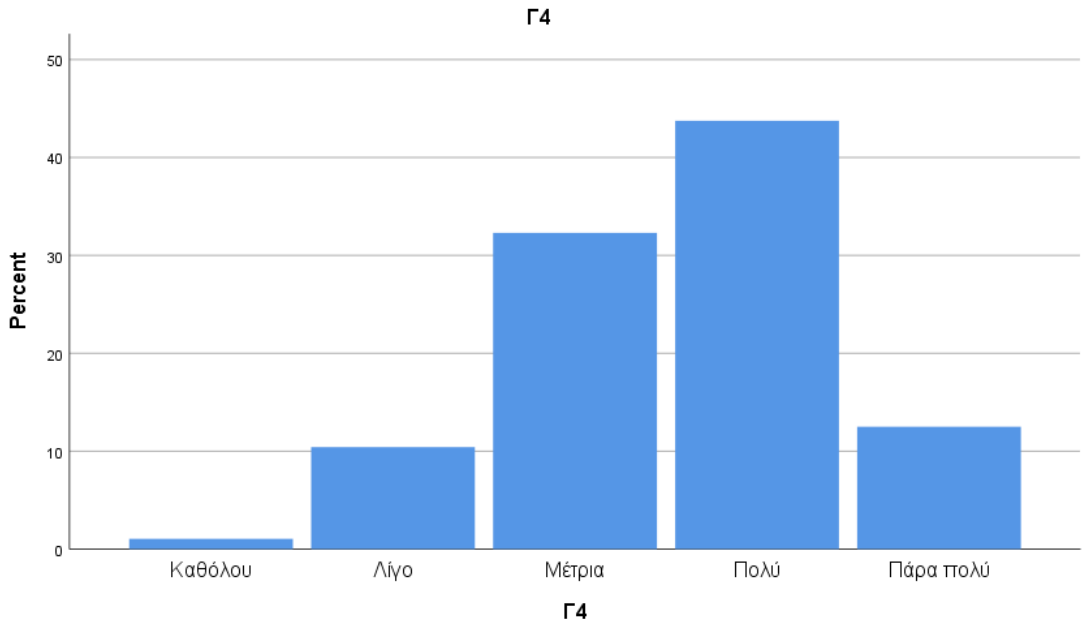
Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν ατομική ευθύνη , αίσθημα προσήλωσης και σεβασμό στο επάγγελμα , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 56 ,2%.

Πίνακας 11: **Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν ατομική ευθύνη , αίσθημα προσήλωσης και σεβασμό στο επάγγελμα;**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	1	1 ,0	1 ,0	1 ,0
	Λίγο	10	9 ,5	10 ,4	11 ,5
	Μέτρια	31	29 ,5	32 ,3	43 ,8

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

	Πολύ	42	40 ,0	43 ,8	87 ,5
	Πάρα πολύ	12	11 ,4	12 ,5	100 ,0
	Σύνολο	96	91 ,4	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	9	8 ,6		
Σύνολο		105	100 ,0		



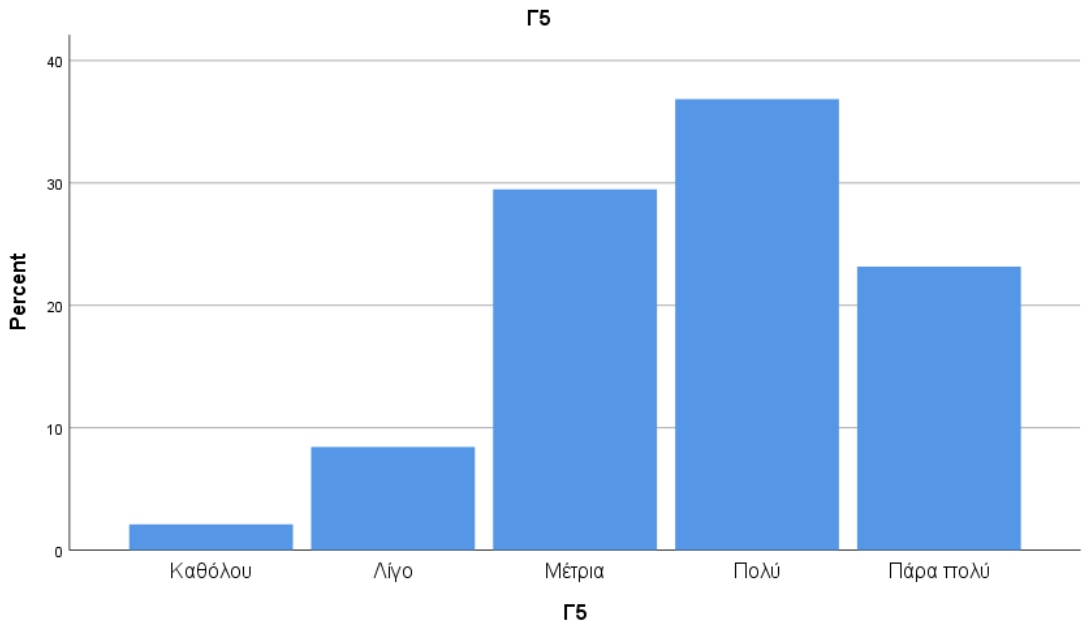
Γράφημα 10: Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν ατομική ευθύνη , αίσθημα προσήλωσης και σεβασμό στο επάγγελμα;

Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν τα πληροφοριακά συστήματα , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 60%.

Πίνακας 12: **Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν τα πληροφοριακά συστήματα;**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό

	Καθόλου	2	1 ,9	2 ,1	2 ,1
	Λίγο	8	7 ,6	8 ,4	10 ,5
	Μέτρια	28	26 ,7	29 ,5	40 ,0
	Πολύ	35	33 ,3	36 ,8	76 ,8
	Πάρα πολύ	22	21 ,0	23 ,2	100 ,0
	Σύνολο	95	90 ,5	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	10	9 ,5		
Σύνολο		105	100 ,0		



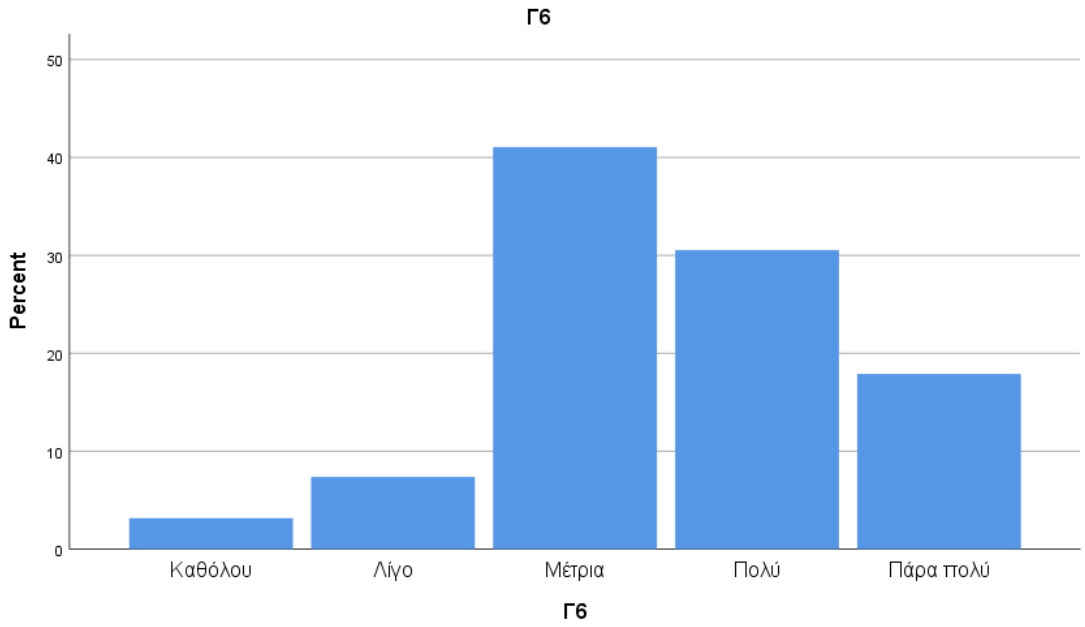
Γράφημα 11: Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν τα πληροφοριακά συστήματα;

Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου για τον εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 48 ,2%.

Πίνακας 13: **Σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου για τον εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης;**

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	3	2 ,9	3 ,2	3 ,2
	Λίγο	7	6 ,7	7 ,4	10 ,5
	Μέτρια	39	37 ,1	41 ,1	51 ,6
	Πολύ	29	27 ,6	30 ,5	82 ,1
	Πάρα πολύ	17	16 ,2	17 ,9	100 ,0
	Σύνολο	95	90 ,5	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	10	9 ,5		
Σύνολο		105	100 ,0		



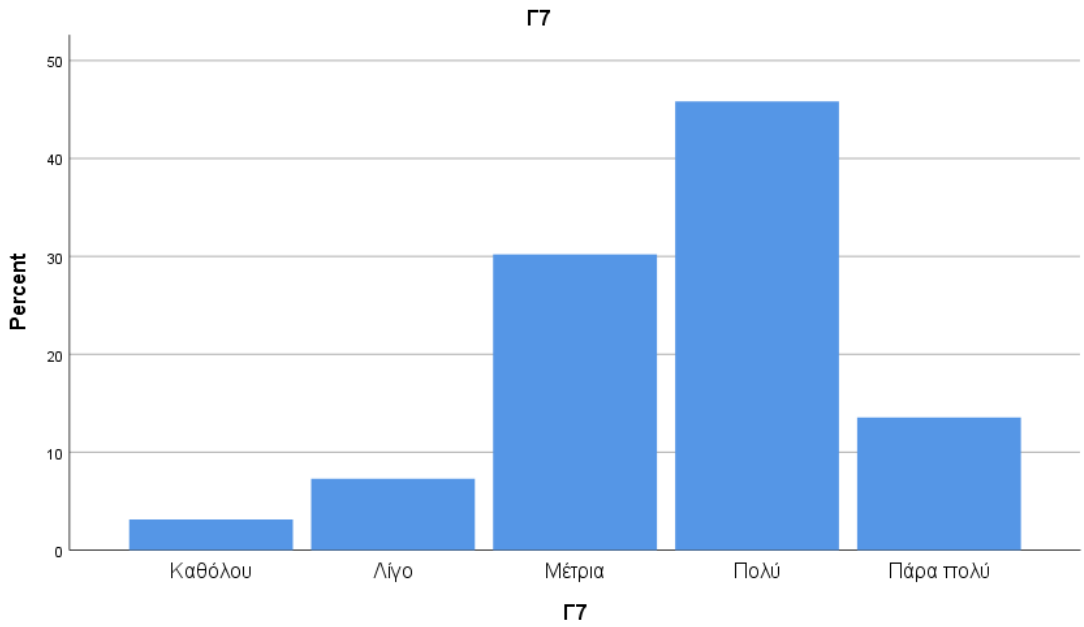
Γράφημα 12: Σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου για τον εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης;

Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο η εκτέλεση αναλυτικών διαδικασιών με τη χρήση δεικτών και τη σύγκριση με τους αντίστοιχους των προηγούμενων ετών εξυπηρετεί

στην ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 59 ,4%.

Πίνακας 14: **Σε ποιο βαθμό η εκτέλεση αναλυτικών διαδικασιών με τη χρήση δεικτών και τη σύγκριση με τους αντίστοιχους των προηγούμενων ετών εξυπηρετεί στην ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης; Γ7**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	3	2 ,9	3 ,1	3 ,1
	Λίγο	7	6 ,7	7 ,3	10 ,4
	Μέτρια	29	27 ,6	30 ,2	40 ,6
	Πολύ	44	41 ,9	45 ,8	86 ,5
	Πάρα πολύ	13	12 ,4	13 ,5	100 ,0
	Σύνολο	96	91 ,4	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	9	8 ,6		
Σύνολο		105	100 ,0		

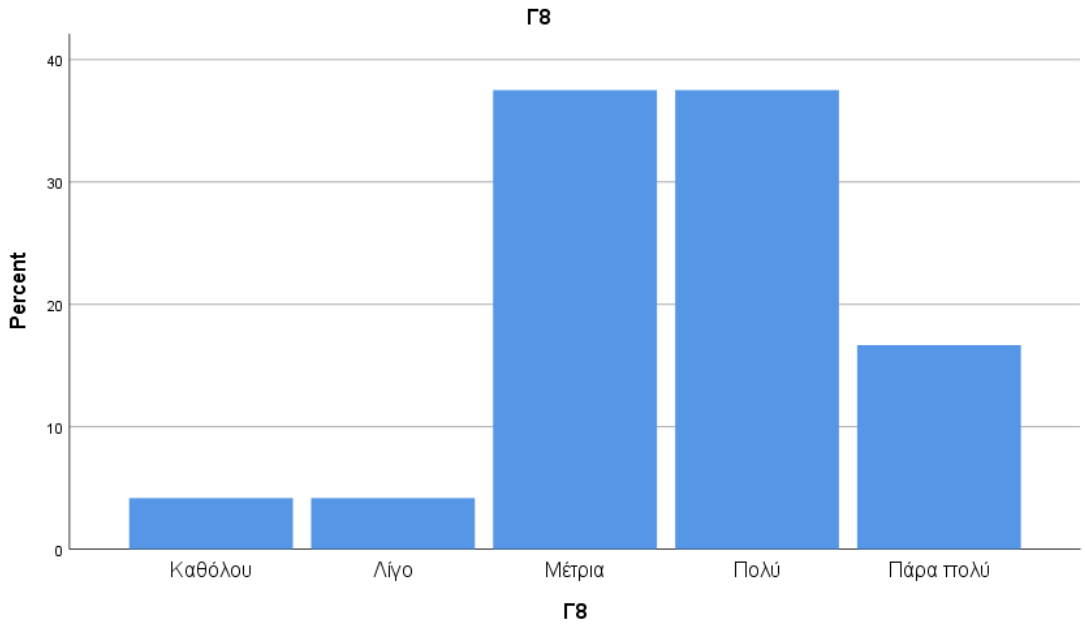


Γράφημα 13: Σε ποιο βαθμό η εκτέλεση αναλυτικών διαδικασιών με τη χρήση δεικτών και τη σύγκριση με τους αντίστοιχους των προηγούμενων ετών εξυπηρετεί στην ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης;

Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες ελέγχου ώστε να μειωθεί η κατάχρηση εξουσίας ή περιουσιακών στοιχείων , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 54 ,2%.

Πίνακας 15: **Σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες ελέγχου ώστε να μειωθεί η κατάχρηση εξουσίας ή περιουσιακών στοιχείων;**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	4	3 ,8	4 ,2	4 ,2
	Λίγο	4	3 ,8	4 ,2	8 ,3
	Μέτρια	36	34 ,3	37 ,5	45 ,8
	Πολύ	36	34 ,3	37 ,5	83 ,3
	Πάρα πολύ	16	15 ,2	16 ,7	100 ,0
	Σύνολο	96	91 ,4	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	9	8 ,6		
Σύνολο		105	100 ,0		

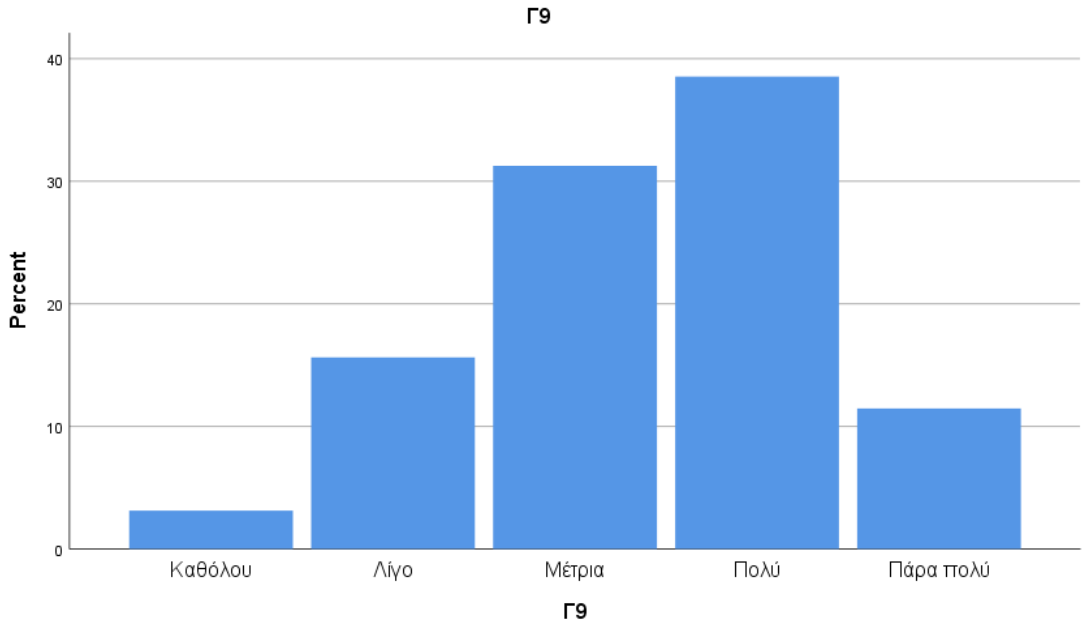


Γράφημα 14: Σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες ελέγχου ώστε να μειωθεί η κατάχρηση εξουσίας ή περιουσιακών στοιχείων;

Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο πραγματοποιούνται τροποποιήσεις του σχεδίου ελέγχου προς την κατεύθυνση του εντοπισμού περιστατικών απάτης , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 50%.

Πίνακας 16: **Σε ποιον βαθμό πραγματοποιούνται τροποποιήσεις του σχεδίου ελέγχου προς την κατεύθυνση του εντοπισμού περιστατικών απάτης;**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	3	2 ,9	3 ,1	3 ,1
	Λίγο	15	14 ,3	15 ,6	18 ,8
	Μέτρια	30	28 ,6	31 ,3	50 ,0
	Πολύ	37	35 ,2	38 ,5	88 ,5
	Πάρα πολύ	11	10 ,5	11 ,5	100 ,0
	Σύνολο	96	91 ,4	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	9	8 ,6		
Σύνολο		105	100 ,0		



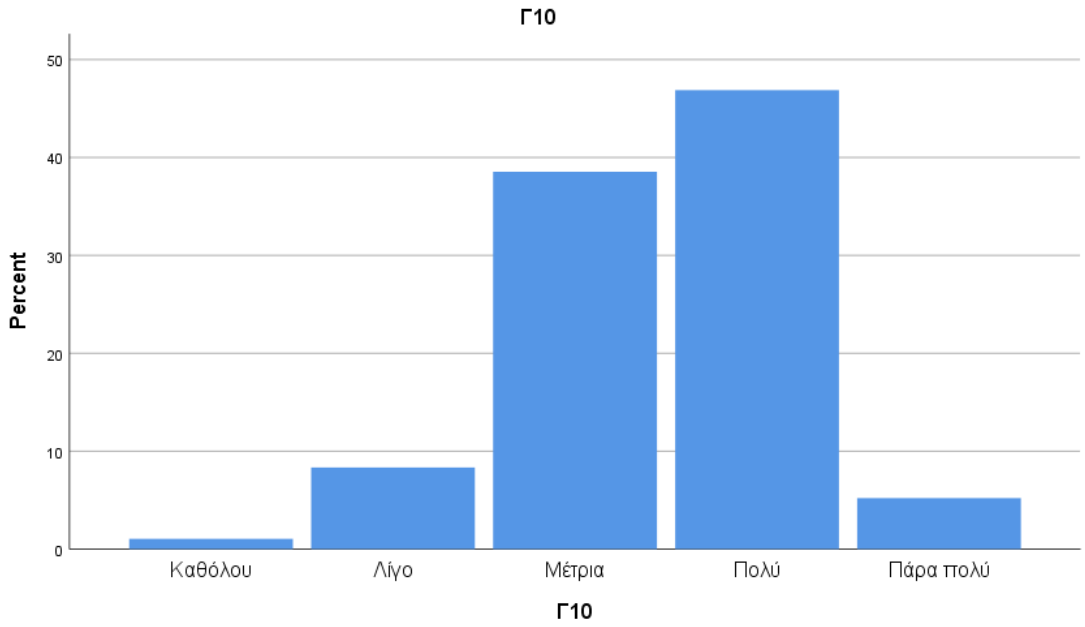
Γράφημα 15: Σε ποιον βαθμό πραγματοποιούνται τροποποιήσεις του σχεδίου ελέγχου προς την κατεύθυνση του εντοπισμού περιστατικών απάτης;

Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο συγκεντρώνεται σημαντικός όγκος συγκεντρωμένων στοιχείων για την ανίχνευση απάτης , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 52 ,1%.

Πίνακας 17: **Σε ποιον βαθμό συγκεντρώνεται σημαντικός όγκος συγκεντρωμένων στοιχείων για την ανίχνευση απάτης;**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	1	1 ,0	1 ,0	1 ,0
	Λίγο	8	7 ,6	8 ,3	9 ,4
	Μέτρια	37	35 ,2	38 ,5	47 ,9
	Πολύ	45	42 ,9	46 ,9	94 ,8
	Πάρα πολύ	5	4 ,8	5 ,2	100 ,0
	Σύνολο	96	91 ,4	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	9	8 ,6		

Σύνολο	105	100 ,0		



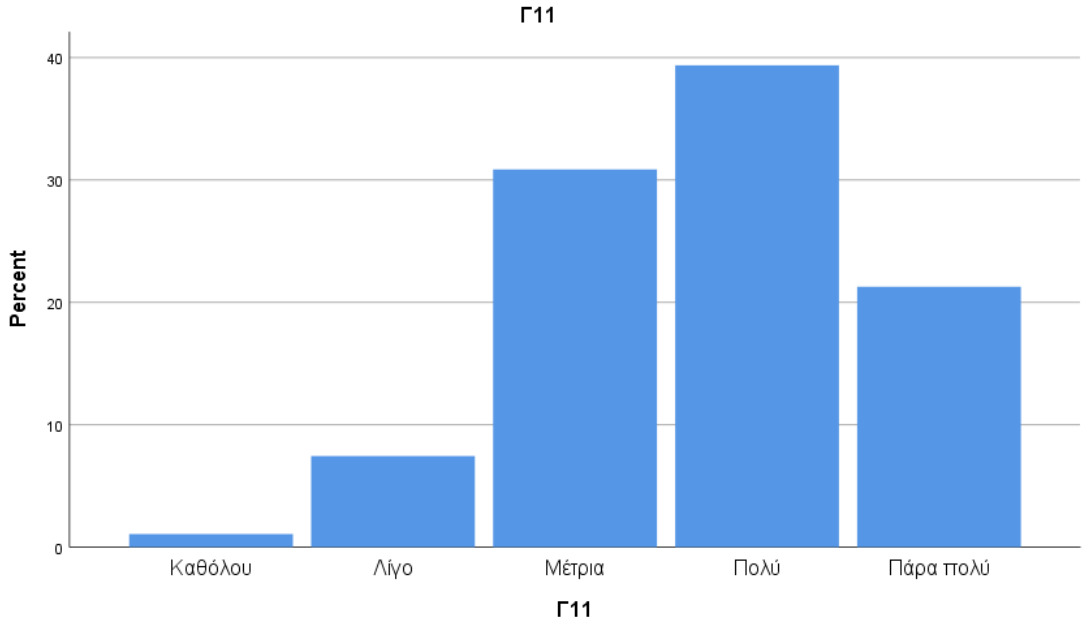
Γράφημα 16: Σε ποιον βαθμό συγκεντρώνεται σημαντικός όγκος συγκεντρωμένων στοιχείων για την ανίχνευση απάτης;

Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο η διοίκηση της επιχείρησης βοηθάει τις δραστηριότητες των εσωτερικών ελεγκτών , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 60 ,6%.

Πίνακας 18: **Σε ποιον βαθμό η διοίκηση της επιχείρησης βοηθάει τις δραστηριότητες των εσωτερικών ελεγκτών;**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	1	1 ,0	1 ,1	1 ,1
	Λίγο	7	6 ,7	7 ,4	8 ,5
	Μέτρια	29	27 ,6	30 ,9	39 ,4
	Πολύ	37	35 ,2	39 ,4	78 ,7
	Πάρα πολύ	20	19 ,0	21 ,3	100 ,0

	Σύνολο	94	89 ,5	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	11	10 ,5		
Σύνολο		105	100 ,0		

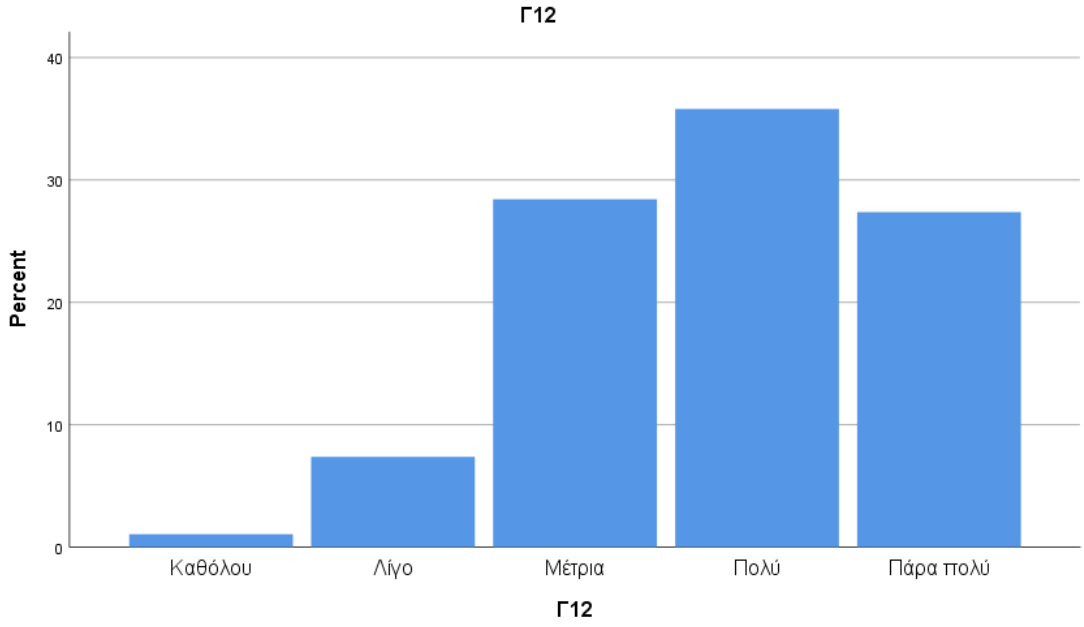


Γράφημα 17: Σε ποιον βαθμό η διοίκηση της επιχείρησης βοηθάει τις δραστηριότητες των εσωτερικών ελεγκτών;

Σχετικά με τον βαθμό στον οποίο η διοίκηση παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τη διεκπεραίωση του εσωτερικού ελέγχου , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 63 ,2%.

Πίνακας 19: **Σε ποιον βαθμό η διοίκηση παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τη διεκπεραίωση του εσωτερικού ελέγχου;**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	1	1 ,0	1 ,1	1 ,1
	Λίγο	7	6 ,7	7 ,4	8 ,4
	Μέτρια	27	25 ,7	28 ,4	36 ,8
	Πολύ	34	32 ,4	35 ,8	72 ,6
	Πάρα πολύ	26	24 ,8	27 ,4	100 ,0
	Σύνολο	95	90 ,5	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	10	9 ,5		
Σύνολο		105	100 ,0		

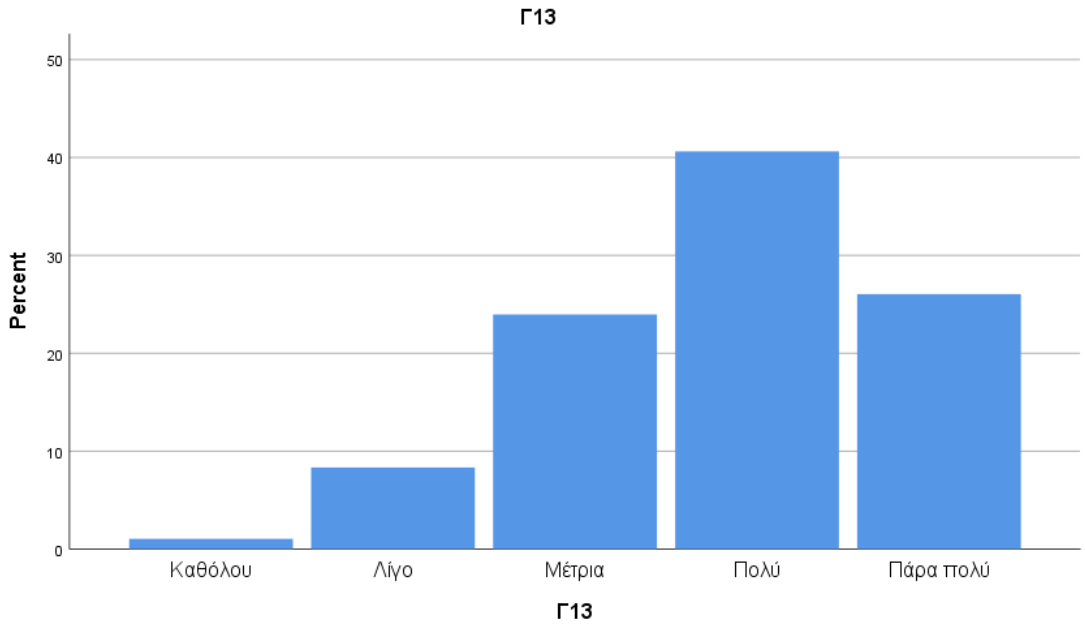


Γράφημα 18: Σε ποιον βαθμό η διοίκηση παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τη διεκπεραίωση του εσωτερικού ελέγχου;

Τέλος , σχετικά με τον βαθμό στον οποίο διαδραματίζει η υπευθυνότητα του ελεγκτή σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό της απάτης , οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πολύ ή πάρα πολύ με ποσοστό 66 ,7%.

Πίνακας 20: **Σε ποιο βαθμό διαδραματίζει η υπευθυνότητα του ελεγκτή σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό της απάτης;**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
	Καθόλου	1	1 ,0	1 ,0	1 ,0
	Λίγο	8	7 ,6	8 ,3	9 ,4
	Μέτρια	23	21 ,9	24 ,0	33 ,3
	Πολύ	39	37 ,1	40 ,6	74 ,0
	Πάρα πολύ	25	23 ,8	26 ,0	100 ,0
	Σύνολο	96	91 ,4	100 ,0	
	Δεν απάντησαν	9	8 ,6		
Σύνολο		105	100 ,0		



Γράφημα 19: Σε ποιο βαθμό διαδραματίζει η υπευθυνότητα του ελεγκτή σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό της απάτης;

4.4 Διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Το τελευταίο μέρος της έρευνας είχε στόχο τη διερεύνηση και πρόληψη της απάτης.

Αρχικά, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν σχετικά με τους λόγους για την εμφάνιση της απάτης. Πιο συγκεκριμένα, τους δόθηκαν κάποιες προτάσεις όπου έπρεπε να σημειώσουν τον βαθμό στον οποίο συμφωνούν με την κάθε μια. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ως πιο σημαντικοί λόγοι εμφάνισης απάτης αναφέρθηκαν η ανεπαρκής εκπαίδευση των υπευθύνων για τον εντοπισμό απάτης , οι εξασθενημένες αξίες της κοινωνίας , οι κακές πρακτικές διαχείρισης και η οικονομική πίεση.

Πίνακας 21: **Λόγοι εμφάνισης απάτης**

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Κακές πρακτικές διαχείρισης	105	1 ,00	5 ,00	3 ,8952	1 ,01833
Οικονομική πίεση	105	1 ,00	5 ,00	3 ,9048	1 ,06990
Εξασθενημένες αξίες της κοινωνίας	105	2 ,00	5 ,00	4 ,0476	,94443
Πιο εξελιγμένοι εγκληματίες	105	1 ,00	5 ,00	3 ,4952	1 ,07528
Ανεπαρκής εκπαίδευση των υπευθύνων για τον εντοπισμό απάτης	105	2 ,00	5 ,00	4 ,2667	,91217
Έλλειψη κυβερνητικής παρέμβασης	105	1 ,00	5 ,00	3 ,6095	1 ,06062
Πρόοδοι στην τεχνολογία των υπολογιστών	105	1 ,00	5 ,00	3 ,8857	1 ,02201
Αυξημένος φόρτος εργασίας	105	1 ,00	5 ,00	3 ,3048	1 ,13615
Πολιτικό συμφέρον	105	1 ,00	5 ,00	3 ,6381	1 ,12766
Άλλο	105	1 ,00	5 ,00	3 ,0762	,87371

Valid N (listwise)	105				

Στη συνέχεια, οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν για τους τρόπους που ανακαλύπτεται η απάτη. Πιο συγκεκριμένα, τους δόθηκαν κάποιες προτάσεις όπου έπρεπε να σημειώσουν τον βαθμό στον οποίο συμφωνούν με την κάθε μια. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ως πιο σημαντικοί τρόποι ανακάλυψης της απάτης αναφέρθηκαν η ειδική έρευνα από τη διοίκηση, η τυχαία ανακάλυψη, ο εσωτερικός έλεγχος και η ειδοποίηση εργαζομένων.

Πίνακας 22: **Τρόποι ανακάλυψης της απάτης**

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Εσωτερικός έλεγχος	105	2 ,00	5 ,00	4 ,1238	,80498
Ειδοποίηση εργαζομένων	105	1 ,00	5 ,00	3 ,8000	1 ,05064
Τυχαία ανακάλυψη	105	1 ,00	5 ,00	4 ,1810	,98821
Εξωτερικός έλεγχος	105	1 ,00	5 ,00	3 ,2000	1 ,18808
Ανώνυμη επιστολή / ειδοποίηση	105	1 ,00	5 ,00	3 ,4762	1 ,21762
Ειδική έρευνα από τη διοίκηση	105	1 ,00	5 ,00	4 ,2667	,97336
Ειδοποίηση της αστυνομίας	105	1 ,00	5 ,00	3 ,1810	1 ,27687
N (listwise)	0				

Τέλος, οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν για τους προληπτικούς μηχανισμούς της απάτης. Πιο συγκεκριμένα, τους δόθηκαν κάποιες προτάσεις όπου έπρεπε να σημειώσουν τον βαθμό στον οποίο συμφωνούν με την κάθε μια. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ως ο πιο σημαντικός προληπτικός μηχανισμός απάτης αναφέρθηκε να υπάρχει μια πολιτική ασφαλείας υπολογιστή , και ακολουθεί ο κώδικας δεοντολογίας ή πολιτική δεοντολογίας.

Πίνακας 23: **Προληπτικοί μηχανισμοί απάτης**

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Υπάρχει μια πολιτική για την αναφορά απάτης	105	1 ,00	5 ,00	3 ,5905	,93742
Ακολουθείται μια πολιτική έρευνας απάτης	105	1 ,00	5 ,00	3 ,6286	1 ,02147
Υπάρχει κώδικας δεοντολογίας ή πολιτική δεοντολογίας	105	1 ,00	5 ,00	3 ,8286	1 ,04198
Υπάρχει μια πολιτική ασφαλείας υπολογιστή	105	2 ,00	5 ,00	4 ,2952	,93976
Απαιτείται η υποβολή της φόρμας σύγκρουσης συμφερόντων	105	1 ,00	5 ,00	3 ,6381	1 ,09302
Υπάρχει πρόγραμμα που σχετίζεται με απάτη	105	2 ,00	5 ,00	3 ,6667	1 ,04391
Πραγματοποιείται έλεγχος ποινικού ιστορικού πριν από την πρόσληψη	105	1 ,00	5 ,00	3 ,4762	1 ,16928
Υπάρχει ένα εκπαιδευτικό εγχειρίδιο ειδικά για την απάτη	105	1 ,00	5 ,00	3 ,4190	1 ,21514
Υπάρχει μια τηλεφωνική γραμμή επικοινωνίας ή ένας αριθμός χωρίς χρέωση για την αναφορά περιπτώσεων απάτης	105	1 ,00	5 ,00	3 ,1238	1 ,35657
N (listwise)	0				

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει κατά πόσο η δημιουργία μιας ισχυρής ηθικής κουλτούρας στο εσωτερικό ενός οργανισμού είναι ικανή να επηρεάσει θετικά την αποφυγή των παραβατικών συμπεριφορών στο εσωτερικό του.

Η ηθική κουλτούρα αναφέρεται στις αξίες, τις πεποιθήσεις και τις συμπεριφορές που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο μια επιχείρηση λειτουργεί και αλληλεπιδρά με τους εργαζόμενους, τους πελάτες και την αγορά γενικότερα. Η ηθική κουλτούρα μπορεί να παίξει έναν σημαντικό ρόλο στην πρόληψη της απάτης, καθώς επηρεάζει τη συμπεριφορά και των εργαζομένων. Από τα αποτελέσματα διαφαίνεται ότι ένας οργανισμός με ισχυρή ηθική κουλτούρα, θα ενθαρρύνει τους εργαζομένους του να ενεργούν με ειλικρίνεια, διαφάνεια και εντιμότητα. Αυτό μπορεί να μειώσει την πιθανότητα εμπλοκής της επιχείρησης σε απάτες ή αμφισβητήσεις.

Επιπλέον θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε ότι τα 4 βασικά στοιχεία που διαμορφώνουν το ρόλο της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης είναι:

1. Η Ηγεσία : πώς δηλαδή οι ηγέτες της επιχείρησης προωθούν και ενισχύουν τις ηθικές αξίες και την εντιμότητα στον οργανισμό
2. Οι Πολιτικές και διαδικασίες: ποιες πολιτικές και διαδικασίες έχουν θεσπιστεί για να διασφαλίσουν την ηθική συμπεριφορά και την πρόληψη της απάτης
3. Η Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση: πώς εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι για την ηθική συμπεριφορά και ποιες ενέργειες γίνονται για να αυξηθεί η ευαισθητοποίησή τους σε ηθικά ζητήματα.
4. Οι Ανταμοιβές και τα κίνητρα: πώς οι ανταμοιβές και τα κίνητρα επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων και πώς συμβάλλουν στην πρόληψη τηςαπάτης.

Τα πορίσματα της έρευνας θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν ώστε να διερευνηθεί

καλύτερα ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας για να προταθούν βελτιώσεις σε πρακτικές ή διαδικασίες που μπορούν να οδηγήσουν σε καλύτερα αποτελέσματα, για παράδειγμα εκπαίδευση των εργαζομένων με την ενίσχυση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων για να βελτιωθεί η ηθική κουλτούρα. Παράλληλα μπορούν να διαμορφωθούν πολιτικές ή μέτρα που μπορούν να βοηθήσουν στην πρόληψη της απάτης και την ενίσχυση της ηθικής κουλτούρας στην επιχείρηση, ενώ τέλος τα αποτελέσματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως βάση για περαιτέρω έρευνα στον τομέα και ανάπτυξη νέων ιδεών και προσεγγίσεων.

Συνοψίζοντας, τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να χρησιμοποιηθούν για ενημέρωση, βελτίωση πρακτικών, λήψη αποφάσεων και περαιτέρω έρευνα στον τομέα. Επομένως είναι σημαντικό να γίνει ενημέρωση επιχειρήσεων για τα αποτελέσματα ώστε να μπορέσουν να επωφεληθούν και να συμβάλουν στην πρόοδο και την ανάπτυξη του ερευνητικού πεδίου.

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 105 άτομα εκ των οποίων τα περισσότερα ήταν άνδρες με ηλικίες μεταξύ 41 - 50 ετών κυρίως απόφοιτοι ΑΕΙ / ΤΕΙ που απασχολούνται κυρίως σε βιομηχανίες , οι εμπορικές συναλλαγές και στον τραπεζικό τομέα. Σχετικά με τη θέση στον οργανισμό , οι περισσότεροι συμμετέχοντες της έρευνας ήταν υπάλληλοι με προϋπηρεσία μέχρι 10 έτη.

Σχετικά με την ηθική κουλτούρα των οργανισμών , οι συμμετέχοντες υποστήριξαν περισσότερο ότι ο οργανισμός τους διευκρινίζει επαρκώς πώς πρέπει να αντιμετωπίζουν τις εμπιστευτικές πληροφορίες υπεύθυνα , και τους διευκρινίζει επαρκώς πώς πρέπει να αντιμετωπίζουν υπεύθυνα εξωτερικά πρόσωπα και οργανισμούς. Επίσης , ο προϊστάμενός τους είναι έντιμος , αξιόπιστος και γνωστοποιεί τη σημασία της ηθικής και της ακεραιότητας ξεκάθαρα και πειστικά , ενώ οι ίδιοι δεν φαίνεται να πιέζονται να παραβιάσουν τους κανόνες στη δουλειά τους. Ακόμα , υποστηρίχθηκε ότι ο οργανισμός τους καθιστά αρκετά σαφές πώς πρέπει να συμπεριφέρονται κατάλληλα προς τους άλλους εντός του οργανισμού , ενώ στο άμεσο

εργασιακό τους περιβάλλον , υπάρχει άφθονη ευκαιρία να συζητήσουν ηθικά διλήμματα και ανήθικες συμπεριφορές.

Όσον αφορά τον εσωτερικό έλεγχο των οργανισμών οι εργαζόμενοι υποστήριξαν ότι διαδραματίζει ρόλο η εμπειρία του εσωτερικού ελεγκτή για την ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης , ότι επηρεάζει η έκθεση του ελεγκτή ή της ελεγκτικής εταιρίας σε δικαστικές διαμάχες και αγωγές την φήμη του στον εντοπισμό απάτης , ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν αποτελεσματικά συστήματα εσωτερικού ελέγχου και λογιστικής πληροφόρησης , έχουν ατομική ευθύνη , αίσθημα προσήλωσης και σεβασμό στο επάγγελμα και εφαρμόζουν τα πληροφοριακά συστήματα. Επίσης , οι εργαζόμενοι υποστήριξαν ότι στους οργανισμούς τους εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου για τον εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης , ότι η εκτέλεση αναλυτικών διαδικασιών με τη χρήση δεικτών και τη σύγκριση με τους αντίστοιχους των προηγούμενων ετών εξυπηρετεί στην ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης , ενώ εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες ελέγχου ώστε να μειωθεί η κατάχρηση εξουσίας ή περιουσιακών στοιχείων. Επιπλέον πραγματοποιούνται τροποποιήσεις του σχεδίου ελέγχου προς την κατεύθυνση του εντοπισμού περιστατικών απάτης , συγκεντρώνεται σημαντικός όγκος συγκεντρωμένων στοιχείων για την ανίχνευση απάτης , η διοίκηση της επιχείρησης βοηθάει τις δραστηριότητες των εσωτερικών ελεγκτών και παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τη διεκπεραίωση του εσωτερικού ελέγχου , ενώ η υπευθυνότητα του ελεγκτή παίζει σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό της απάτης.

Σχετικά με τους λόγους για την εμφάνιση της απάτης ως πιο σημαντικοί αναφέρθηκαν η ανεπαρκής εκπαίδευση των υπευθύνων για τον εντοπισμό απάτης , οι εξασθενημένες αξίες της κοινωνίας , οι κακές πρακτικές διαχείρισης και η οικονομική πίεση. Σχετικά με τους τρόπους που ανακαλύπτεται η απάτη ως πιο σημαντικοί αναφέρθηκαν η ειδική έρευνα από τη διοίκηση , η τυχαία ανακάλυψη , ο εσωτερικός έλεγχος και η ειδοποίηση εργαζομένων. Τέλος , σχετικά με τους προληπτικούς μηχανισμούς της απάτης ως ο πιο

σημαντικός αναφέρθηκε να υπάρχει μια πολιτική ασφαλείας υπολογιστή και ακολουθεί ο κώδικας δεοντολογίας ή πολιτική δεοντολογίας.

Τέλος θα ήταν χρήσιμο να αναφερθεί ο περιορισμός στα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου, τα οποία αναφέρονται σε μία ευρεία γκάμα δραστηριοτήτων και όχι σε συγκεκριμένη δραστηριότητα. Εύλογα συμπεραίνουμε πως στην περίπτωση που η διεξαγωγή του ερωτηματολογίου αφορούσε συγκεκριμένη δραστηριότητα στην οποία δραστηριοποιούνται οι οργανισμοί, πιθανόν τα αποτελέσματα να ήταν διαφοροποιημένα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Agrawal , A. , & Chadha , S. (2005). Corporate governance and accounting scandals . The Journal of Law & Economics , 48(2) , 371 - 406.

Aktas , N. , Croci , E. , & Simsir , S. (2016). Corporate governance and takeover outcomes. Corporate Governance: An International Review , 24(3) , 242 - 252.

Albrecht , W. S. , & Schmoldt , D. W. (1988). Employee fraud. Business Horizons , 31(4) , 16–18. https: / / doi.org / 10.1016 / 0007 - 6813(88)90063 - 8

Bandile , U. C. (2015). Employee fraud and prevention strategies.

Child , J. , & Rodrigues , S. (2004). Repairing the breach of trust in corporate governance. Corporate Governance: An International Review , 12(2) , 144 - 152.

Claver , E. , Llopis , J. , & Gascó , J. (2002). A Corporate Culture Pattern to Manage Business Ethics. International Journal of Value - Based Management , 15(2) , 151–163. https: / / doi.org / 10.1023 / A: 1015269711762

Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission (COSO) (2016) Fraud Risk Management Guide. Available at https: / / www.coso.org / documents / COSO - Fraud - Risk - Management - Guide - Executive - Summary.pdf

Cuomo , F. , Mallin , C. , & Zattoni , A. (2016). Corporate governance codes: a review and research agenda. Corporate Governance: An International Review , 24(3) , 222 - 241.

Denison , D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. The Academy of Management Review , 21(3) , 619 - 654.

Ells , R. (1960). The meaning of modern business: An introduction to the philosophy of large corporate enterprise. New York: Columbia University Press.

Galbraith , J.K. (2004). The Economics of Innocent Fraud. London: Penguin

Ghazali , M. Z. , Rahim , M. S. , Ali , A. , & Abidin , S. (2014). A Preliminary Study on Fraud Prevention and Detection at the State and Local Government Entities in Malaysia. Procedia - Social and Behavioral Sciences , 164 , 437–444. doi: 10.1016 / j.sbspro.2014.11.100

Ghosh , D. , Ghosh , D. , & Zaher , A. (2011). Business , ethics , and profit: Are they compatible under corporate governance in our global economy? Global Finance Journal , 22(1) , 72 - 79.

Hansmann , H. , & Kraakman , R. (2012). Reflections on the end of history for corporate law. In A. Rasheed , & T. Yoshikawa , The convergence of corporate governance (pp. 32 - 48). London: Palgrave Macmillan.

Harjoto , M. A. (2017). Corporate social responsibility and corporate fraud. In Social Responsibility Journal (Vol. 13). https: / / doi.org / 10.1108 / SRJ - 09 - 2016 - 0166

Hart , O. (1995). Corporate governance: Some theory and implications. The Economic Journal , 105(430) , 678 - 689.

Huhtala , M. , Kangas , M. , Kaptein , M. , & Feldt , T. (2018). The shortened corporate ethical virtues scale: Measurement invariance and mean differences across two occupational groups. Business Ethics: A European Review , 27(3) , 238 - 247.

Huhtala , M. , Kangas , M. , Lämsä , A. - M. , & Feldt , T. (2013). Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers. Leadership & Organization Development Journal , 34(3) , 250 - 270.

Huhtala , M. , Kaptein , M. , & Feldt , T. (2016). How perceived changes in the ethical culture of organizations influence the well - being of managers: a two - year longitudinal study. European Journal of Work and Organizational Psychology , 25(3) , 335 - 352.

Huhtala , M. , Tolvanen , A. , Mauno , S. , & Feldt , T. (2015). The associations between ethical organizational culture , burnout , and engagement: A multilevel study. Journal of Business and Psychology , 30(2) , 399 - 414.

Jennings , M.M. (2006). The Seven Signs of Ethical Collapse: How to Spot Moral Meltdowns in Companies...

Jensen , M.C and Meckling , W.H. (1976) Theory of the firm: managerial behaviour , agency costs and ownership structure. Journal of Finance and Economics , 3 (4) , pp.305 - 360

Kaptein , M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. Journal of Organizational Behavior , 29(7) , 923 - 947.

Kaptein , M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. Journal of Business Ethics , 98(3) , 513 - 530.

Kaptein , M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. Human Relations , 64(6) , 843 - 869.

Karamurugan , S. , & Govindarajan , B. (2022). Statistical Package for the Social Science. International Journal of Business and Economic Sciences , 8(4) , 616 - 618.

Kazemian , S. , Said , J. , Hady Nia , E. , & Vakilifard , H. (2019). Examining fraud risk factors on asset misappropriation: evidence from the Iranian banking industry.

Journal of Financial Crime , 26(2). https: / / doi.org / 10.1108 / JFC - 01 - 2018 - 0008

Kazemian , S. , Said , J. , Nia , E. H. , & Vakilifard , H. (2018). Examining Fraud Risk Factors on Asset Misappropriation : Evidence from the. Journal of Financial Crime.

Keasey , K. , Thompson , S. , & Wright , M. (1998). Corporate governance , economic , management , and financial issues. Managerial Auditing Journal , 13(6) , 390 - 391.

Letza , S. , Sun , X. , & Kirkbride , J. (2004). Shareholding versus stakeholding: A critical review of corporate governance. Corporate Governance , 12(3) , 242 - 262.

Licht , A. , Goldschmidt , C. , & Schwartz , S. (2005). Culture , law , and corporate governance. International Review of Law and Economics , 25 , 229 - 255.

Llopis , J. , Gonzalez , M. , & Gasco , J. (2007). Corporate governance and organisational culture: The role of ethics officers. International Journal of Disclosure and Governance , 4 , 96 - 105.

Lukawitz , J. M. , & Steinbart , P. J. (2016). Investor Reaction To Disclosures Of Employee Fraud Author (s): James M . Lukawitz and Paul John Steinbart Published by : Pittsburg State University Stable URL : http: / / www.jstor.org / stable / 40604073 Investor Reaction To Disclosures Of Employee Fraud. 7(3) , 358–367.

Mooney , A. (2020). Is audit fit for purpose? Financial Times. Available at https: / / www.ft.com / content / ef82da39 - 87fa - 4a7b - a0fd - bbd7c35acbd2

Mutlu , C. , Van Essen , M. , Peng , M. , Saleh , S. , & Duran , P. (2018). Corporate governance in China: A meta - analysis. Journal of Management Studies , 55 , 943 - 979.

Ocansey , E.D. , & Ganu , J. (2017). The Role of Corporate Culture in Managing Occupational Fraud. Research Journal of Finance and Accounting , 8 , 102 - 107.

OECD. (2015). G20 / OECD principles of corporate governance. OECD Publishing.

Organisation for Economic Co - operation and Development (2010) Steering Group on Corpo - rate Governance: Corporate Governance and the Financial Crisis. Available at http: / / www.oecd.org / corporate / ca / corporategovernanceprinciples / 43056196.pdf

Park , B. - J. (2018). Audit committees and managerial influence on audit quality: "Voluntary" versus "mandatory" approach to corporate governance. Australian Accounting Review , 29(1) , 266 - 280.

Rae , K. , & Subramaniam , N. (2008). Quality of internal control procedures: Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud. Managerial Auditing Journal , 23(2) , 104–124. https: / / doi.org / 10.1108 / 02686900810839820

Rezaee , Z. (2005). Causes , consequences , and deterrence of financial statement fraud. Critical Perspectives on Accounting , 16 , 277 - 298.

Schein , E. (1990). Organizational culture. American Psychologist , 45(2) , 109 - 119.

Shleifer , A. , & Vishny , R. (1997). A survey of corporate governance. The Journal of Finance , 52(2) , 737 - 783.

Siddiqui , S. (2015). The association between corporate governance and firm performance – a meta - analysis. International Journal of Accounting and Information Management , 23(3) , 218 - 237.

Soltes , E. (2016) Why they do it? Inside the Mind of the White - Collar Criminal. New York: Public Affairs Publishing.

Sonnier , B.M. , Lassar , W.M. and Lassar , S.S. (2015) The influence of source credibility and at - tribution of blame of liability of industry specialist auditors. Journal of Forensic and Investi - gative Accounting , 7(1) , pp.1 - 37

Suh , J. B. , Nicolaides , R. , & Trafford , R. (2019). The effects of reducing opportunity and fraud risk factors on the occurrence of occupational fraud in financial institutions. International Journal of Law , Crime and Justice , 56 , 79–88. https: / / doi.org / 10.1016 / j.ijlcj.2019.01.002

Suh , J. B. , Nicolaides , R. , & Trafford , R. (2019). The effects of reducing opportunity and fraud risk factors on the occurrence of occupational fraud in financial institutions. International Journal of Law , Crime and Justice , 56(November 2018) , 79–88. https: / / doi.org / 10.1016 / j.ijlcj.2019.01.002

Suh , Joon Bae , Shim , H. S. , & Button , M. (2018). Exploring the impact of organizational investment on occupational fraud: Mediating effects of ethical culture and monitoring control. International Journal of Law , Crime and Justice , 53(October 2017) , 46–55. https: / / doi.org / 10.1016 / j.ijlcj.2018.02.003

Victor , B. , & Cullen , J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Science Quarterly , 33(1) , 101 - 125.

Waring , A. (2010) Corporate Risk and Governance. London: Gower

Waring , A. (2016) Corporate Risk and Governance: An End to Mismanagement , Tunnel Vison and Quackery. London: Routledge

Wells , J.T (2009). The Perfect Storm: Fraud in an Economic Downturn. Available at https: / / www.fraud - magazine.com / article.aspx?id=183

Wells , J.T. (2018) International Fraud Handbook. John Wiley and Sons: London

West , A. (2009). Corporate governance convergence and moral relativism. Corporate Governance: An International Review , 17(1) , 107 - 119.

Παπαχρήστου , Γ. (2020). Forensic Accounting: Fraud examination and prevention through the identification of fraudster’s profile and organizational culture. Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Τερζούδη , Χ. (2021). Ανίχνευση απάτης σε οικονομικές οντότητες. Μια προσέγγιση με επίκεντρο τον εσωτερικό έλεγχο. Μεταπτυχιακή Διατριβή. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Το κάτωθι ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος διπλωματικής εργασίας του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «εγκληματολογική λογιστική» του Πανεπιστημίου Νεάπολις.

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί είναι ανώνυμο και εμπιστευτικό και οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της έρευνας. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα αποτελέσει τη συναίνεσή σας για την εθελοντική συμμέτοχη στην έρευνα η οποία θα απαιτεί περίπου 10 λεπτά και η συμμετοχή σας είναι προαιρετική.

Παρακαλείσθε θερμά να απαντήσετε στις ερωτήσεις που ακολουθούν με ακρίβεια και ειλικρίνεια.

Σας ευχαριστώ για τη συνεργασία σας.

Με εκτίμηση ,

Μάτσκου Καταφυγή

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Α. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Άλλο
- Δεν επιθυμώ να δηλώσω

2. Ηλικία:

- 20- 30 ετών
- 31 - 40 ετών
- 41 - 50 ετών
- 51 - 60 ετών
- 60 - 67 ετών

3. Επίπεδο σπουδών:

- Υποχρεωτική εκπαίδευση
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση / ΙΕΚ
- Απόφοιτος ΑΕΙ / ΤΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού
- Κάτοχος Διδακτορικού

4. Οργανισμός απασχόλησης:

- Τραπεζικός τομέας

- Βιομηχανία
- Εμπορικές συναλλαγές
- Ενέργεια
- Τεχνολογία
- Τηλεπικοινωνίες
- Άλλο

5. Θέση στον οργανισμό:

- Διευθυντής
- Προϊστάμενος
- Υπάλληλος
- Άλλο

6. Προϋπηρεσία:

- Μέχρι 10 έτη
- 11 - 20 έτη
- 21 - 30 έτη
- Πάνω από 30 έτη

Β. Ηθική κουλτούρα οργανισμού

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Ακολουθούν ορισμένα χαρακτηριστικά που μπορεί να ισχύουν ή να μην ισχύουν για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε. Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

1=Διαφωνώ απόλυτα

2=Διαφωνώ

3=Ουδέτερος / η

4=Συμφωνώ

5=Συμφωνώ απόλυτα

Ο οργανισμός μου καθιστά αρκετά σαφές πώς πρέπει να συμπεριφέρομαι κατάλληλα προς τους άλλους εντός του οργανισμού	1 2 3 4 5
Ο οργανισμός μου διευκρινίζει επαρκώς πώς πρέπει να αντιμετωπίζω τις εμπιστευτικές πληροφορίες υπεύθυνα	1 2 3 4 5
Ο οργανισμός μου διευκρινίζει επαρκώς πώς πρέπει να αντιμετωπίζω υπεύθυνα εξωτερικά πρόσωπα και οργανισμούς	1 2 3 4 5
Ο προϊστάμενός μου γνωστοποιεί τη σημασία της ηθικής και της ακεραιότητας ξεκάθαρα και πειστικά	1 2 3 4 5
Ο προϊστάμενός μου είναι έντιμος και αξιόπιστος	1 2 3 4 5

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Η συμπεριφορά του Διοικητικού Συμβουλίου και της (ανώτερης) διοίκησης αντανακλά ένα κοινό σύνολο κανόνων και αξιών	1 2 3 4 5
Το διοικητικό συμβούλιο και η (ανώτατη) διοίκηση αποτελούν καλό παράδειγμα όσον αφορά την ηθική συμπεριφορά	1 2 3 4 5
Το Διοικητικό Συμβούλιο και η (ανώτατη) διοίκηση κοινοποιούν τη σημασία της ηθικής και της ακεραιότητας με σαφήνεια και πειστικότητα	1 2 3 4 5
Δεν πιέζομαι να παραβιάσω τους κανόνες στη δουλειά μου	1 2 3 4 5
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον , όλοι έχουν στο επίκεντρο τα καλύτερα συμφέροντα του οργανισμού	1 2 3 4 5
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον επικρατεί μια αμοιβαία σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης	1 2 3 4 5
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον, όλοι λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τα υπάρχοντα πρότυπα	1 2 3 4 5
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον , διενεργούνται επαρκείς έλεγχοι για τον εντοπισμό παραβιάσεων και ανήθικων συμπεριφορών	1 2 3 4 5

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Η διοίκηση έχει επίγνωση του είδους των περιστατικών και της ανήθικης συμπεριφοράς που συμβαίνουν στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον	1 2 3 4 5
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον, υπάρχει δυνατότητα να συζητήσω ηθικά διλλήματα ανήθικες συμπεριφορές	1 2 3 4 5
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον υπάρχει επαρκής ευκαιρία να διορθώσω την ανήθικη συμπεριφορά	1 2 3 4 5
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον η ηθική συμπεριφορά εκτιμάται και ανταμείβεται	1 2 3 4 5
Στο άμεσο εργασιακό μου περιβάλλον οι εργαζόμενοι τιμωρούνται εάν συμπεριφέρονται ανήθικα	1 2 3 4 5
Εάν ανέφερα ανήθικη συμπεριφορά στη διοίκηση , πιστεύω ότι οι εμπλεκόμενοι θα τιμωρούνταν δίκαια , ανεξάρτητα από τη θέση τους	1 2 3 4 5

Γ. Εσωτερικός έλεγχος

1. Σε ποιο βαθμό διαδραματίζει ρόλο η εμπειρία του εσωτερικού ελεγκτή για την ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

2. Σε ποιο βαθμό επηρεάζει η έκθεση του ελεγκτή ή της ελεγκτικής εταιρίας σε δικαστικές διαμάχες και αγωγές την φήμη του στον εντοπισμό απάτης;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

3. Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν αποτελεσματικά συστήματα εσωτερικού ελέγχου και λογιστικής πληροφόρησης;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

4. Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν ατομική ευθύνη , αίσθημα προσήλωσης και σεβασμό στο επάγγελμα;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

5. Σε ποιον βαθμό οι εσωτερικοί ελεγκτές εφαρμόζουν τα πληροφοριακά συστήματα;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

6. Σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου για τον εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

7. Σε ποιο βαθμό η εκτέλεση αναλυτικών διαδικασιών με τη χρήση δεικτών και τη σύγκριση με τους αντίστοιχους των προηγούμενων ετών εξυπηρετεί στην ανίχνευση περιστατικών εξαπάτησης;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

8. Σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται αποτελεσματικές διαδικασίες ελέγχου ώστε να μειωθεί η κατάχρηση εξουσίας ή περιουσιακών στοιχείων;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

9. Σε ποιον βαθμό πραγματοποιούνται τροποποιήσεις του σχεδίου ελέγχου προς την κατεύθυνση του εντοπισμού περιστατικών απάτης;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

10. Σε ποιον βαθμό συγκεντρώνεται σημαντικός όγκος συγκεντρωμένων στοιχείων για την ανίχνευση απάτης;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

11. Σε ποιον βαθμό η διοίκηση της επιχείρησης βοηθάει τις δραστηριότητες των εσωτερικών ελεγκτών;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

12. Σε ποιον βαθμό η διοίκηση παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τη διεκπεραίωση του εσωτερικού ελέγχου;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

13. Σε ποιο βαθμό διαδραματίζει η υπευθυνότητα του ελεγκτή σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό της απάτης;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια;
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Δ. Διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

1. Οι προτάσεις που ακολουθούν αφορούν λόγους για την εμφάνιση της απάτης. Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με την κάθε μία σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

1=Διαφωνώ απόλυτα

2=Διαφωνώ

3=Ουδέτερος / η

4=Συμφωνώ

5=Συμφωνώ απόλυτα

Κακές πρακτικές διαχείρισης	1 2 3 4 5
Οικονομική πίεση	1 2 3 4 5
Εξασθενημένες αξίες της κοινωνίας	1 2 3 4 5

Πιο εξελιγμένοι εγκληματίες	1 2 3 4 5
Ανεπαρκής εκπαίδευση των υπευθύνων για τον εντοπισμό απάτης	1 2 3 4 5
Έλλειψη κυβερνητικής παρέμβασης	1 2 3 4 5
Πρόοδοι στην τεχνολογία των υπολογιστών	1 2 3 4 5
Αυξημένος φόρτος εργασίας	1 2 3 4 5
Πολιτικό συμφέρον	1 2 3 4 5
Άλλο	1 2 3 4 5

2. Οι προτάσεις που ακολουθούν αφορούν τρόπους που ανακαλύπτεται η απάτη. Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με την κάθε μία σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

1=Διαφωνώ απόλυτα

2=Διαφωνώ

3=Ουδέτερος / η

4=Συμφωνώ

5=Συμφωνώ απόλυτα

Εσωτερικός έλεγχος	1 2 3 4 5
Ειδοποίηση εργαζομένων	1 2 3 4 5
Τυχαία ανακάλυψη	1 2 3 4 5
Εξωτερικός έλεγχος	1 2 3 4 5
Ανώνυμη επιστολή / ειδοποίηση	1 2 3 4 5
Ειδική έρευνα από τη διοίκηση	1 2 3 4 5
Ειδοποίηση της αστυνομίας	1 2 3 4 5
Άλλο	1 2 3 4 5

3. Οι προτάσεις που ακολουθούν αφορούν προληπτικούς μηχανισμούς απάτης. Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό στον οποίο ισχύει η κάθε μία για τον οργανισμό σας σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

1=Διαφωνώ απόλυτα

2=Διαφωνώ

3=Ουδέτερος / η

4=Συμφωνώ

5=Συμφωνώ απόλυτα

Ο ρόλος της ηθικής κουλτούρας του οργανισμού στην διερεύνηση και πρόληψη της απάτης

Υπάρχει μια πολιτική για την αναφορά απάτης	1 2 3 4 5
Ακολουθείται μια πολιτική έρευνας απάτης	1 2 3 4 5
Υπάρχει κώδικας δεοντολογίας ή πολιτική δεοντολογίας	1 2 3 4 5
Υπάρχει μια πολιτική ασφαλείας υπολογιστή	1 2 3 4 5
Απαιτείται η υποβολή της φόρμας σύγκρουσης συμφερόντων	1 2 3 4 5
Υπάρχει πρόγραμμα που σχετίζεται με απάτη	1 2 3 4 5
Πραγματοποιείται έλεγχος ποινικού ιστορικού πριν από την πρόσληψη	1 2 3 4 5
Υπάρχει ένα εκπαιδευτικό εγχειρίδιο ειδικά για την απάτη	1 2 3 4 5
Υπάρχει μια τηλεφωνική γραμμή επικοινωνίας ή ένας αριθμός χωρίς χρέωση για την αναφορά περιπτώσεων απάτης	1 2 3 4 5