



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
MBA

**«Ηθική και δεοντολογία των ορκωτών ελεγκτών και
διερεύνηση των παραγόντων που την επηρεάζουν»**

ΚΑΝΑΚΙΔΟΥ ΣΟΦΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΚΟΥΤΟΥΠΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
ΛΕΚΤΟΡΑΣ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟΒΛΗΘΕΙΣΑ ΣΤΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΤΟΥ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ – MBA

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	
2.1 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ.....	6
2.2 Η ΗΘΙΚΗ ΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ (Εσωτερικών και Εξωτερικών)	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ & ΗΘΙΚΗ ΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ	31
3.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ	31
3.2 Η ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ	39
4.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗ ΤΩΝ ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ ΛΟΓΙΣΤΩΝ	40
4.2 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΣΟΕΑ	41
4.3 ΠΑΡΟΧΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	42
4.4 ΟΙ 5+1 ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ	43
4.5 ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΟΡΙΟ ΑΞΙΟΠΡΕΠΟΥΣ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΣΟΕΑ	53
4.6 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΕΛΕΓΧΟΥ	53
4.7 ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ	54
4.8 ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ	55
4.9 ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΕΡΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ SARBANES OXLEY	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	62
5.1 ENRON & ARTHUR ANDERSEN	62
5.2 WORLDCOM	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΗΘΙΚΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ	70
6.1 ΣΚΕΠΤΙΚΙΣΜΟΣ	71
6.2 ΠΥΡΡΩΝΕΙΟΣ ΣΚΕΠΤΙΚΙΣΜΟΣ.....	72
6.3 ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟΣ ΣΚΕΠΤΙΚΙΣΜΟΣ.....	73
6.4 ΕΓΩΙΣΜΟΣ	74
6.5 ΩΦΕΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ/ΚΑΝΟΝΩΝ	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Η ΗΘΙΚΗ ΤΩΝ ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ	82
7.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	83
7.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	90
7.3 ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	98
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΤΩΝ ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ	119
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	137
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	142
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ)	146

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος της Διοίκησης Επιχειρήσεων (MBA) του Πανεπιστημίου Αιγαίου που μέσα από τη διδασκαλία τους και τις πολύτιμες συμβουλές τους με βοήθησαν ώστε να αποκτήσω τα θεμέλια και τις γνώσεις που απαιτεί η εκπόνηση μιας διπλωματικής εργασίας.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την οικονομική στήριξη που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου παρ' όλες τις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετώπιζαν.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους φίλους και συγγενείς μου που δεν σταμάτησαν να πιστεύουν σε μένα ακόμα και όταν η ίδια πίστευα ότι δεν θα τα καταφέρω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί διάβρωση της δημόσιας εμπιστοσύνης προς τις επιχειρήσεις και τους πολιτικούς λόγω των ποικίλων περιστατικών διαφθοράς που έχουν λάβει χώρα. Προκειμένου λοιπόν οι επιχειρήσεις και οι ελεγκτές να ξανακερδίσουν τη χαμένη εμπιστοσύνη του κοινού αποφάσισαν να δίνουν τη δέουσα σημασία στην ηθική και δεοντολογία.

Στην παρούσα διπλωματική εξετάζεται η ηθική των Ελλήνων ελεγκτών καθώς και το κατά πόσο λαμβάνουν τις σωστές αποφάσεις όταν αντιμετωπίζουν ηθικά διλήμματα. Επιπλέον, εξετάζονται οι παράγοντες που τυχόν επιδρούν στην ηθική αντίληψη των ελεγκτών. Η δομή της εργασίας έχει ως εξής:

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται πρόσφατες επιστημονικές μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί αναφορικά με την ηθική στις επιχειρήσεις και την ηθική των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών. Μέσα από ορισμένες έρευνες γίνεται εμφανές ότι οι ελεγκτές δεν λαμβάνουν το απαραίτητο θεωρητικό υπόβαθρο σχετικά με την ηθική και δεοντολογία κατά τη διάρκεια των ακαδημαϊκών τους σπουδών με αποτέλεσμα το γεγονός αυτό να επηρεάζει αρνητικά την ικανότητά τους στην ορθή αντιμετώπιση ηθικών διλημάτων. Στην παρούσα διπλωματική εξετάζεται εκτός των άλλων αν πράγματι η παρακολούθηση μαθημάτων δεοντολογίας επηρεάζει την ηθική των ελεγκτών.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι κυριότερες φιλοσοφικές θέσεις περί ηθικής ώστε να συντελέσουν επεξηγηματικά εργαλεία της ηθικής συμπεριφοράς των ελεγκτών.

Στο τέταρτο κεφάλαιο μελετώνται μελέτες περιπτώσεων ηθικής απάτης που έλαβαν χώρα στις ΗΠΑ μέσα από τις οποίες γίνονται εμφανή τα ηθικά διλήμματα που αντιμετωπίζουν οι λογιστές. Οι περιπτώσεις ηθικής απάτης που εξετάζονται είναι αυτές των Enron, Arthur Andersen και WorldCom.

Στο πέμπτο κεφάλαιο πραγματοποιείται έρευνα όπου εξετάζεται η ηθική των ελεγκτών μέσα από τις απόψεις τους αναφορικά με ηθικά διλήμματα ποικίλου περιεχόμενου. Συγκεκριμένα, στάλθηκαν ηλεκτρονικά 100 ερωτηματολόγια σε ορκωτούς ελεγκτές εγγεγραμμένους στο Δημόσιο Μητρώο. Οι ορκωτοί ελεγκτές επιλέχθηκαν κατά τέτοιο τρόπο ώστε να προέρχονται από όσο το δυνατόν περισσότερες ελεγκτικές εταιρείες που λειτουργούν στην Ελλάδα. Τα ερωτηματολόγια πέραν των ερωτήσεων που αφορούν την άποψη των ελεγκτών σχετικά με την επαγγελματική τους δεοντολογία, περιλαμβάνουν και υποθετικά σενάρια ηθικών διλημάτων τα οποία κλήθηκαν να αξιολογήσουν οι ελεγκτές.

Στο τελευταίο κεφάλαιο συγκεντρώνονται τα συμπεράσματα της έρευνας και αξιολογούνται βάσης της υφιστάμενης βιβλιογραφίας. Κύριος σκοπός είναι να αντιληφθεί ο αναγνώστης την ηθική φιλοσοφία, την ηθική κρίση που περνά το λογιστικό επάγγελμα αλλά και την παρούσα ηθική θέση των ελεγκτών μέσα από την έρευνα.

Μέσα από όλα τα παραπάνω γίνεται φανερή η υποχρέωση των λογιστών απέναντι στο κοινό, το κράτος, τους πελάτες αλλά και στον εργοδότη τους, όχι απαραίτητα με αυτή τη σειρά. Πρόθεση της γράφοντος είναι η παρακίνηση δημιουργίας μιας επαγγελματικής και ηθικής συνείδησης στους ελεγκτές, η εγκαθίδρυση ηθικής κουλτούρας στους οργανισμούς καθώς και η αναθεώρηση της ακαδημαϊκής κυρίως εκπαίδευσης των λογιστών με την υποχρεωτική παρακολούθηση μαθημάτων λογιστικής δεοντολογίας και ηθικής.

Τέλος, κατανοούμε τη σημαντικότητα του Κώδικα Ηθικής που διέπει το λογιστικό επάγγελμα καθώς και τη σημασία της άριστης γνώσης του από τους ελεγκτές. Ο Κώδικας Ηθικής συμβάλλει ουσιαστικά στην οργάνωση και συνέπεια του λογιστικού επαγγέλματος, ενώ αποτελεί πολύτιμο εργαλείο λήψης ηθικών αποφάσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ

Οι **Nicola Higgs-Kleyn Dimitri Kapelianis** ερεύνησαν τις αντιλήψεις των επαγγελματιών της Νότιας Αφρικής που δραστηριοποιούνται στην επιχειρηματική κοινότητα, σχετικά με την ανάγκη και επίγνωση των επαγγελματικών κωδικών και την αποδοχή τους ή την παράβασή τους από τους συναδέλφους τους. Για την έρευνά τους χρησιμοποίησαν ένα στρωματοποιημένο τυχαίο δείγμα 200 επαγγελματιών που προέρχονταν από κάθε μία από τις εξής κατηγορίες: α) Ίδρυμα ορκωτών λογιστών της Ν. Αφρικής β) Μηχανικοί του Συμβουλίου της Ν. Αφρικής γ) Σύλλογος για νομικούς συμβούλους της Ν. Αφρικής. Η επιλογή των παραπάνω κατηγοριών προέρχεται από το γεγονός ότι ένας από τους κύριους στόχους της εν λόγω έρευνας ήταν η σύγκριση επαγγελματιών που εργάζονται σε εταιρείες και τις αντίστοιχες εταιρείες τους. Για τη διεξαγωγή της έρευνας οι συγγραφείς χρησιμοποίησαν ερωτηματολόγια αποτελούμενα από τρία τμήματα. Το πρώτο τμήμα αφορούσε δημογραφικά στοιχεία, όπως το επάγγελμα, η ηλικία, το φύλο και τα ακαδημαϊκά προσόντα. Στο δεύτερο τμήμα επικεντρώθηκαν στην ανάγκη και συνειδητοποίηση των ερωτηθέντων για τον επαγγελματικό κώδικα καθώς και για τη γνώμη τους σχετικά με τη συχνότητα και αποδοχή της παράβασης του κώδικα από τους συναδέλφους τους. Στο τρίτο και τελευταίο τμήμα διαπιστώνεται αν οι ερωτηθέντες ακολουθούν και άλλους κώδικες συμπεριφοράς όπως π.χ. εταιρικούς κώδικες, αν υπήρξε ποτέ σύγκρουση μεταξύ των δύο κωδικών και αν ναι ποιόν από τους δύο τελικώς εφάρμοσαν. Το μέσο ποσοστό ανταπόκρισης ήταν της τάξης του 36,2%, ποσοστό αποδεκτό για τέτοιου είδους έρευνες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι λογιστές, μηχανικοί και δικηγόροι της Ν. Αφρικής, πιστεύουν ότι οι επαγγελματικοί κώδικες συμπεριφοράς είναι άκρως απαραίτητοι και οι ίδιοι είναι πολύ εξοικειωμένοι μ' αυτούς. Ταυτόχρονα, τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι δεν συμβαίνει συχνά να υπάρχει σύγκρουση μεταξύ του επαγγελματικού και εταιρικού κώδικα. Όταν όμως αυτό συμβεί τότε οι ερωτηθέντες ακολουθούν τον επαγγελματικό κώδικα. Επιπλέον, οι παραπάνω πιστεύουν ότι οι συνάδελφοί τους πολύ συχνά παραβιάζουν τον επαγγελματικό κώδικα συμπεριφοράς. Οι συγγραφείς οδηγούνται στο συμπέρασμα ότι αν και η αποδοχή του κώδικα ηθικής είναι ενθαρρυντική, ωστόσο το ότι η

παράβασή του δεν αποτελεί σπάνιο γεγονός, υποδεικνύει ότι υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης της εφαρμογής και της ρύθμισής του.

Οι **Dipasri Ghosh, Dilip K. Ghosh και Angie Abdel Zaher** αποδεικνύουν με την έρευνα τους, ότι η επιχειρηματική ηθική και τα κέρδη δεν αποτελούν αντίθετες και αλληλοσυγκρουόμενες έννοιες. Σύμφωνα με τους συγγραφείς πολλοί έχουν υιοθετήσει την άποψη ότι η ‘χαλάρωση’ των ηθικών αρχών και προτύπων μπορεί να ενισχύσει την κερδοφορία, λαμβάνοντας υπόψη ότι η εφαρμογή αυστηρών κανόνων δεοντολογίας ή/και η εισαγωγή συμπληρωματικών διατάξεων θα περιορίσει τα κέρδη καθώς και την ανάπτυξη της επιχείρησης. Το συμπέρασμα όμως της έρευνας είναι ότι η παραπάνω άποψη είναι ελαττωματική και συχνά παραπλανητική και υιοθετείται από αντιπάλους της ηθικής στις επιχειρήσεις. Επί παραδείγματι οι συγγραφείς εξετάζουν τις επιπτώσεις του ‘transfer pricing’ που αποτελεί ανήθικη δραστηριότητα. Χρησιμοποιώντας μαθηματικά μοντέλα οι συγγραφείς απέρριψαν την πρόταση ότι η αύξηση του εισοδήματος που πετυχαίνουν οι πολυεθνικές επιχειρήσεις μέσω του ‘transfer pricing’ είναι πράγματι ευεργετική. Αυτό συμβαίνει διότι αν μία επιχείρηση προσφύγει στο ‘transfer pricing’, υπάρχουν άλλοι παράγοντες που τελικά ενδέχεται να μειώσουν την αποδοτικότητά της. Αυτοί οι παράγοντες μπορεί να είναι: αντιπαλότητα μεταξύ των θυγατρικών, επίδραση στη θέση της αγοράς κεφαλαίων λόγω του ότι από τη μία η μία θυγατρική θα επιτύχει αύξηση της τιμής της μετοχής της και η άλλη μείωση, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει σαφή συνολική εικόνα για τους συμμετέχοντες της αγοράς. Συμπερασματικά καταλήγουν στο ότι η ηθική με το κέρδος συνυπάρχουν και ένα καλά οργανωμένο περιβάλλον, προστατευμένο από νόμους που προάγουν την αρμονία μεταξύ των καταναλωτών και των παραγωγών μαζί με έναν κώδικας ηθικής βοηθούν στην ικανοποίηση και των δύο πλευρών.

Οι **Elizabeth H. Creyer και William T. Ross Jr** διερεύνησαν την ηθική των επιχειρήσεων από τη σκοπιά των καταναλωτών. Συγκεκριμένα εξέτασαν: α) τις προσδοκίες των καταναλωτών αναφορικά με την ηθική των επιχειρήσεων β) αν η ηθική ή ανήθικη στάση των επιχειρήσεων όντως απασχολεί τους καταναλωτές και γ) αν η πληροφόρηση σχετικά με την ηθική συμπεριφορά των επιχειρήσεων επηρεάζει τις αγορές των καταναλωτών. Για τη διεξαγωγή της έρευνας

χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια τα οποία δόθηκαν στους γονείς μαθητών που φοιτούσαν σε δημόσιο δημοτικό σχολείο. Σε κάθε μαθητή δόθηκαν δύο ερωτηματολόγια. Από τα 450 ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν επαρκώς τα 280, δηλαδή το ποσοστό ανταπόκρισης ήταν της τάξης του 62%. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι καταναλωτές αναμένουν από τις επιχειρήσεις να δραστηριοποιούνται ηθικά, ότι η ηθική ή ανήθικη συμπεριφορά απασχολεί τους καταναλωτές και ότι οι καταναλωτές είναι πρόθυμοι να ανταμείψουν ή να τιμωρήσουν την ηθική και ανήθικη συμπεριφορά αντίστοιχα. Ως επί τω πλείστων, οι ερευνητές θέλησαν να διαπιστώσουν αν οι προσδοκίες των καταναλωτών ή η σημαντικότητα της ηθικής συμπεριφοράς είχε μεγαλύτερη επίδραση στη θέληση τους να τιμωρήσουν την ανήθικη συμπεριφορά ή/και να επιβραβεύσουν την ηθική συμπεριφορά. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι προθέσεις των καταναλωτών επηρεάζονται περισσότερο από τη σημαντικότητα της ηθικής συμπεριφοράς. Συμπερασματικά από την συγκεκριμένη έρευνα προκύπτει ότι η ηθική συμπεριφορά των επιχειρήσεων αυξάνει την αποδοτικότητα της καθώς προσελκύει τους καταναλωτές ενώ η ανήθικη επιφέρει αντίθετα αποτελέσματα. Ταυτόχρονα, προσφέρεται στα στελέχη μία διαφορετική οπτική διαφοροποίησης του προϊόντος μέσω της υιοθέτησης μιας ηθικής και κοινωνικά αποδεκτής συμπεριφοράς. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι τα παραπάνω προϋποθέτουν την πληροφόρηση των καταναλωτών και τη γνωστοποίηση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

Οι **Terry W. Loe, Linda Ferrell, Phylis Mansfield** πραγματοποίησαν βιβλιογραφική έρευνα με στόχο την παροχή γνώσεων για την κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων ηθικής στις επιχειρήσεις. Δημιούργησαν συνολικά τρεις πίνακες. Στον πρώτο πίνακα αρίθμησαν τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί αναφορικά με τους εξής ατομικούς και οργανωτικούς παράγοντες: το φύλο, τη φιλοσοφία περί ηθικής, την παιδεία, την επαγγελματική εμπειρία, την κουλτούρα, το κλίμα, τον κώδικα ηθικής, την επίγνωση, ανταμοιβές και επιπλήξεις και άλλους σημαντικούς παράγοντες. Στον δεύτερο πίνακα παρουσίασαν τις εμπειρικές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν καθώς και τα ευρήματά τους αναφορικά με κάθε ατομικό παράγοντα. Τέλος, στον τρίτο πίνακα παρουσίασαν τις εμπειρικές έρευνες αναφορικά με τους οργανωτικούς παράγοντες. Οι ερευνητές καταλήγουν στο ότι είναι απαραίτητη η διεξαγωγή περαιτέρω ερευνών

για τις αποφάσεις των επιχειρήσεων περί ηθικής ώστε να εκτιμηθεί η πρόοδος της γνώσης για την ηθική. Επίσης υιοθετούν την άποψη των Robin και Reidenbach (1987), ότι υπάρχει επιτακτική ανάγκη περιορισμού του χάσματος μεταξύ της ηθικής και της στρατηγικής του Μάρκετινγκ. Ταυτόχρονα τονίζουν τη σημασία της χρήσης της απαραίτητης μεθοδολογίας στις έρευνες που αφορούν ηθικά ζητήματα. Καταλήγουν με την υπόθεση ότι η ηθική του κάθε ατόμου διαχωρίζεται από τις ηθικές αντιλήψεις για το χώρο εργασίας του, έτσι τα διευθυντικά στελέχη οφείλουν να παρέχουν πρόγραμμα διαρκούς εκπαίδευσης των εργαζομένων τους για ζητήματα δεοντολογικής συμπεριφοράς.

Οι **Scott J. Vitell** και **Troy A. Festervand**, μελέτησαν τις απόψεις ανώτατων στελεχών σχετικά με την επιχειρηματική ηθική. Για την έρευνά τους απέστειλαν στα στελέχη 258 ερωτηματολόγια, από τα οποία απαντήθηκαν τα 118, δηλαδή το ποσοστό ανταπόκρισης άγγιξε το 45.7%. Οι ερωτηθέντες ήταν υψηλόβαθμα στελέχη, με υψηλό επίπεδο μόρφωσης, ηλικίας άνω των 40 με μεγάλη επαγγελματική εμπειρία. Οι ερωτήσεις που τους τέθηκαν αφορούσαν τα εξής ζητήματα: α)τις ηθικές συγκρούσεις, ή με άλλα λόγια τη σύγκρουση μεταξύ των προσωπικών τους αξιών και της επιχειρηματικής ηθικής β)τις ανήθικες επιχειρηματικές πρακτικές γ)τα σημερινά πρότυπα ηθικής δ)ην επιχειρηματική υπευθυνότητα ε)τα ηθικά διλλήματα. Τα ευρήματα της έρευνας οδήγησαν τους συγγραφείς στα εξής συμπεράσματα:

1. Οι σχέσεις με τους συναλλασσόμενους του εξωτερικού περιβάλλοντος (πελάτες, προμηθευτές, ανταγωνιστές) περιέχουν περισσότερες ηθικές συγκρούσεις από τις σχέσεις με συναλλασσόμενους του εσωτερικού περιβάλλοντος της επιχείρησης (εργαζόμενοι, προϊστάμενοι).
2. Η λειτουργία του Μάρκετινγκ των επιχειρήσεων είναι εκείνη όπου πραγματοποιούνται συχνότερα ανήθικες δραστηριότητες.
3. Οι ερωτηθέντες που εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις, σε αντίθεση με εκείνους που εργάζονται σε μεγάλες τείνουν να πιστεύουν ότι η άσκηση ανήθικων δραστηριοτήτων πραγματοποιείται συχνότερα στις επιχειρήσεις τους.
4. Τα στελέχη θεωρούν ότι ο τομέας δραστηριοποίησής τους είναι περισσότερο 'ηθικός' από άλλους τομείς και ότι τα πρότυπα ηθικής είναι υψηλότερα τώρα απ' ότι στο παρελθόν.

5. Η διοίκηση μπορεί να επηρεάσει θετικά την ηθική συμπεριφορά εντός του οργανισμού δημιουργώντας κώδικες ηθικής και προάγοντας τη συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων.
6. Τα στελέχη θεωρούν ότι το μεγαλύτερο αίσθημα υπευθυνότητας το έχουν προς τους πελάτες.
7. Όταν τα στελέχη βρίσκονται απέναντι σε ένα ηθικό δίλλημα επιλέγουν εκείνη τη λύση που θα τους προσφέρει τη βέλτιστη κερδοφορία .
8. Τα στελέχη πιστεύουν ότι δρουν πιο ηθικά απ' ότι οι συνάδελφοί τους.

Ο **Thomas Tyson** περιγράφει τα ευρήματα της έρευνας του, όπου συγκρίνονται τα πρότυπα ηθικής φοιτητών με εκείνα που πιστεύουν οι ίδιοι ότι διαθέτουν υψηλόβαθμα στελέχη. Επίσης χρησιμοποιώντας το πλαίσιο του 'προβλήματος του φυλακισμένου' περιγράφει τους λόγους για τους οποίους συνεχίζουν να υφίστανται προβλήματα ανήθικης συμπεριφοράς στις επιχειρήσεις. Τέλος, προσδιορίζει τις προσεγγίσεις που μετατρέπουν το 'πρόβλημα του φυλακισμένου' σε συντονιστικό πρόβλημα και αναδιαμορφώνει τα ηθικά πρότυπα στις επιχειρήσεις. Στα πλαίσια της έρευνας μοιράστηκαν 135 ερωτηματολόγια σε φοιτητές. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι φοιτητές θεωρούν τους εαυτούς τους πολύ πιο ηθικούς από τα ανώτερα στελέχη, ενώ και σ' αυτήν την έρευνα οι γυναίκες φάνηκαν περισσότερο ηθικές από τους άντρες. Ο συγγραφέας υποστηρίζει ότι το 'πρόβλημα του φυλακισμένου' μπορεί να επιλυθεί και να αποφευχθεί η ανήθικη συμπεριφορά, μόνο αν και εφόσον οι παίκτες κατανοήσουν τα οφέλη που θα αποκομίσουν από τη συνεργασία και την εμπιστοσύνη στο πρόσωπο του άλλου. Ως εκ τούτου, οι επαγγελματικές οργανώσεις οφείλουν να οργανώνουν συνέδρια, διαλέξεις, σεμινάρια ώστε να γνωστοποιούν τα συλλογικά οφέλη της ηθικής συμπεριφοράς και τις αρνητικές επιπτώσεις της ανήθικης. Ταυτόχρονα, οι εκπαιδευτές θεμάτων ηθικής οφείλουν να αλλάξουν τη στάση και τη γνώμη των φοιτητών για την ηθική των στελεχών μέσω συζητήσεων, ομαδικών παιχνιδιών και ενθάρρυνση της συμμετοχής σε επαγγελματικές οργανώσεις. Σκοπός της εκπαίδευσης είναι να ενημερώνονται οι φοιτητές για θέματα ηθικής, να μάθουν να αντιμετωπίζουν ηθικά διλήματα και κυρίως να ανατραπεί η αντίληψη ότι τα πετυχημένα στελέχη χρησιμοποιούν ανήθικα μέσα για την επίτευξη υψηλών στόχων.

Μία άλλη ενδιαφέρουσα έρευνα είναι αυτή των **Kevin Cooksey & Dolores Kuchina-Musina** που εξέτασαν τις διαφορετικές αντιλήψεις για τα ηθικά διλλήματα των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα και τα ηθικά πρότυπα των μικρών επιχειρήσεων σε σύγκριση με αυτά των μεγάλων. Η έρευνα διαχωρίστηκε σε δύο επιμέρους έρευνες, την έρευνα άλφα και την έρευνα βήτα. Για την έρευνα άλφα δόθηκαν ερωτηματολόγια σε 14 άτομα που περιείχαν 13 ερωτήσεις. Η έρευνα βήτα διαχωρίστηκε σε δύο μέρη, το πρώτο μέρος της οποίας αφορούσε μικρές επιχειρήσεις και το δεύτερο μέρος μεγάλες επιχειρήσεις. Ο στόχος για την έρευνα βήτα ήταν στο σύνολο 200 απαντήσεις. Τελικά τα ποσοστά αποκρίσεων για τα δύο επιμέρους μέρη ήταν 94.6% και 84.3% αντίστοιχα. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν τα εξής: α)Το μέγεθος της επιχείρησης επηρεάζει τις αγοραστικές αποφάσεις των καταναλωτών, παρουσία ηθικών ζητημάτων β)Το μέγεθος της επιχείρησης επηρεάζει τις ενέργειες των εργαζόμενων, παρουσία ηθικών ζητημάτων γ)Το μέγεθος της επιχείρησης επηρεάζει την αντίληψη των ερωτηθέντων για τα κίνητρα που ωθούν στην ηθική συμπεριφορά δ)Οι ερωτηθέντες υποστηρίζουν ότι οι μικρές επιχειρήσεις πρέπει να έχουν τα ίδια ηθικά πρότυπα με τις μεγάλες. Αναφορικά με τα αποτελέσματα, οι ερευνητές κατέληξαν στο ότι οι καταναλωτές επηρεάζονται περισσότερο για θέματα ηθικής για τις μεγάλες επιχειρήσεις και υπάρχει η τάση μη αναφοράς ανήθικων συμπεριφορών περισσότερο στις μικρές επιχειρήσεις. Παράλληλα προκύπτει ότι ενώ οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι οι μικρές επιχειρήσεις τείνουν να δρουν περισσότερο ηθικά, η ανάλυση υποδεικνύει ακριβώς το αντίθετο. Τέλος, επικρατεί η αντίληψη ότι είναι ορθότερο να υπάρχουν τα ίδια πρότυπα ηθικής στις μικρές και στις μεγάλες επιχειρήσεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι το γενικότερο συμπέρασμα της εν λόγω έρευνας είναι ότι οι άνθρωποι είναι πιο θετικά προδιατεθειμένοι προς τις μικρές επιχειρήσεις, όταν παρουσιάζονται ζητήματα ηθικού περιεχομένου.

Οι **Eyun-Jung Ki** και **Soo-Yeon Kim** εξέτασαν το περιεχόμενο των ηθικών προτύπων εταιρειών δημοσίων σχέσεων των ΗΠΑ. Ο πληθυσμός των εξεταζόμενων εταιρειών ανήλθε σε 1891. Η έρευνα διενεργήθηκε με βάση τους παρακάτω παράγοντες: α)Υπαρξη διαδικτυακού τόπου β)Υπαρξη ηθικών προτύπων γ)Τίτλος των ηθικών προτύπων δ)Περιεχόμενο των ηθικών προτύπων. Τα αποτελέσματα ωστόσο για τον συγκεκριμένο κλάδο δεν είναι διόλου ενθαρρυντικά. Συγκεκριμένα αποδείχθηκε ότι μόνο το 40% του πληθυσμού των εταιρειών δημοσίων σχέσεων

έχουν επίσημα πρότυπα ηθικής ,που σημαίνει ότι η πλειοψηφία αυτών των εταιρειών δεν εμπεριέχουν τα ηθικά τους πρότυπα στις ιστοσελίδες τους. Έτσι, οι εν λόγω εταιρείες οφείλουν να παρουσιάζουν τα ηθικά τους πρότυπα μέσω του διαδικτύου, ως πρώτο βήμα προώθησης των ηθικών δημοσίων σχέσεων τους. Επίσης, τις πιο τονισμένες ηθικές αξίες αποτελούν οι : ‘σεβασμός στους πελάτες’, ‘υπηρεσίες’, ‘στρατηγική’ και ‘αποτελέσματα’. Από την άλλη, τις λιγότερο σημαντικές ηθικές αξίες αποτελούν οι : ‘ισορροπία’, ‘δικαιοσύνη’, ‘τιμότητα’, ‘κοινωνική υπευθυνότητα’, ‘ανεξαρτησία’. Από την προτεραιότητα που δίνουν οι συγκεκριμένες εταιρείες στις παραπάνω αξίες, διαφαίνεται ότι ο κυριότερος τους στόχος είναι το αποτέλεσμα και όχι η υιοθέτηση μιας δεοντολογικής συμπεριφοράς με αντίκτυπο στο ευρύ κοινό. Ως επί τω πλείστον, εμφανίζεται μία θετική συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους μιας εταιρείας και των επίσημων προτύπων ηθικής που διαθέτει. Βρέθηκε επίσης ότι οι νεότερες και νεοϊδρυθείσες εταιρείες δίνουν περισσότερη βαρύτητα στη θέσπιση και προβολή των ηθικών τους προτύπων απ ‘ότι οι παλαιότερες σε ηλικία. Συμπερασματικά αναφέρεται ότι υπάρχει επιτακτική ανάγκη καθιέρωσης μιας σειράς ηθικών προτύπων και αρχών στις εταιρείες του συγκεκριμένου κλάδου καθώς και προβολής τους στο ευρύ κοινό κυρίως μέσω των ιστοσελίδων τους.

Η **Betsy Stevens** με βιβλιογραφική έρευνα προσπάθησε να εξετάσει τις καταστάσεις όπου οι κώδικες ηθικής επηρεάζουν τη συμπεριφορά των υπαλλήλων στους οργανισμούς και εκείνες τις καταστάσεις που δεν την επηρεάζουν. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία που εξετάστηκε, η μη επίδραση των προτύπων ηθικής στη στάση των εργαζομένων οφείλεται σε ποικίλους παράγοντες. Έτσι, διαπιστώθηκε ότι δεν είναι οι ίδιοι οι κώδικες που επηρεάζουν τους εργαζομένους αλλά οι διαδικασίες και τα συστήματα που είναι απαραίτητα για την ενσωμάτωσή τους στην κουλτούρα του οργανισμού. Ταυτόχρονα, πολλές φορές οι κώδικες δεν χρησιμοποιούνται πράγματι για την συμμόρφωση των εργαζομένων αλλά ως ‘διακοσμητικά’ στοιχεία για την αποφυγή κατηγοριών ως προς την ηθική της επιχείρησης. Επίσης, κάποιες έρευνες υποδεικνύουν ότι η καθιέρωση των προτύπων ηθικής από ανώτατα στελέχη και εξωτερικούς φορείς, επιφέρει τη μη αποδοχή τους από τους εργαζομένους καθώς δεν τους αποδέχονται ως μέρος της κουλτούρας τους. Από την άλλη, οι κώδικες ηθικής είναι αποτελεσματικοί όταν δημιουργούνται με βάση τον κατάλληλο σχεδιασμό, διενεργούνται οι απαραίτητοι έλεγχοι και υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες στην

επιχείρηση. Η ηθική και αποδεκτή συμπεριφορά των ανώτατων στελεχών μπορεί επίσης να λειτουργήσει ως παράδειγμα για τους εργαζομένους και να επηρεάσει και τη δική τους στάση. Παράλληλα, προτείνεται στις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν αποφοίτους κολεγίων φιλοσοφικής ηθικής. Έτσι, σύμφωνα με την συγγραφέα, δύο είναι οι παράγοντες που συνθέτουν έναν δυνατό οργανισμό όπου οι εργαζόμενοι ακολουθούν πιστά τους κώδικες ηθικής: η επίδραση των αξιών της κουλτούρας και η επικοινωνία. Ο πρώτος παράγοντας αφορά το ότι οι κανόνες ηθικής πρέπει να ενσωματώνονται στην κουλτούρα του οργανισμού, να υπάρχει ιεράρχηση των ευθυνών με τις κατάλληλες πολιτικές και διαδικασίες ώστε οι κανόνες να μην αποτελούν ξεχωριστή και απομονωμένη οντότητα. Η καθιέρωση των προτύπων ηθικής πρέπει να συνοδεύεται απαραίτητως με τη σωστή επικοινωνία με τους εργαζομένους. Αυτό σημαίνει ότι τα πρότυπα πρέπει να είναι κατανοητά, να έχουν συνάφεια και σωστό ύφος. Ταυτόχρονα, η μετάδοση των προτύπων πρέπει να πραγματοποιείται μέσω των σωστών καναλιών και να μη πραγματοποιείται μέσω αυστηρών διαλέξεων αλλά με συζητήσεις και δυνατότητα συμμετοχής στις αποφάσεις.

Ο **M. Schwartz** μελέτησε τη σχέση που υπάρχει μεταξύ των εταιρικών κανόνων ηθικής σε μια επιχείρηση και της συμπεριφοράς των εργαζομένων ή της επιχείρησης. Με άλλα λόγια, ερεύνησε αν τα ηθικά πρότυπα που καθιερώνονται στις επιχειρήσεις επηρεάζουν πράγματι τη συμπεριφορά των εργαζομένων ή της επιχείρησης. Για τη διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκαν 57 συνεντεύξεις σε εργαζόμενους, στελέχη και εντεταλμένους ηθικής σε τέσσερις μεγάλες Καναδικές εταιρείες. Το ποσοστό απόκρισης ανήλθε στο 92%, ενώ το 58% των ερωτηθέντων ήταν άντρες και το 42% γυναίκες. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 60% των ερωτηθέντων ήταν στελέχη, εκ των οποίων το 15% ανώτερα στελέχη και 7 ερωτηθέντες ήταν άτομα υπεύθυνα για τη θέσπιση των κανόνων ηθικής. Μέσα από τα ερωτήματα που τέθηκαν στο αρχικό στάδιο της συνέντευξης, οι ερευνητές θέλησαν να διαπιστώσουν κατά πόσο οι εργαζόμενοι γνώριζαν τους ηθικούς κανόνες της εταιρείας τους. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι αν και όλοι γνώριζαν την ύπαρξη των κανόνων, ωστόσο οι περισσότεροι δεν τους έδωσαν τη δέουσα προσοχή. Επιπρόσθετα, οι ερευνητές έθεσαν τις εξής τρεις ερωτήσεις: 1. Επηρεάζουν οι κανόνες ηθικής τη συμπεριφορά των εργαζομένων; 2. Ποιοί είναι οι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι

συμμορφώνονται ή δεν συμμορφώνονται με τους κανόνες; 3. Πώς οι κανόνες ηθικής επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων; Αναφορικά με την πρώτη ερώτηση οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι κανόνες ηθικής στις επιχειρήσεις πράγματι επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Οι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι δεν συμμορφώνονται με τους κανόνες ενδέχεται να είναι: η ιδιοτέλεια, η δυσαρέσκεια, το περιβάλλον, το συμφέρον της επιχείρησης, η αδιαφορία. Ενώ λόγους συμμόρφωσης αποτελούν οι εξής: προσωπικές αξίες, φόβος απόλυσης, αίσθημα αφοσίωσης. Οι ερευνητές παραθέτοντας μεταφορικά τους κανόνες ηθικής, προσπάθησαν να εξηγήσουν τους τρόπους με τους οποίους τελικά επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Έτσι οι εναλλακτικοί τρόποι είναι οι εξής: α)οι εργαζόμενοι διαβάζουν τον κώδικα και δρουν σύμφωνα με αυτόν β)ο κώδικας οδηγεί τους εργαζόμενους προς συζήτηση με τους ανώτερους τους γ)ο κώδικας λειτουργεί ως στοιχείο επιβεβαίωσης για το αν μια συμπεριφορά είναι αποδεκτή ή όχι δ)ο κώδικας μεγαλοποιεί οποιαδήποτε παράβαση ώστε οι εργαζόμενοι να σκεφτούν διπλά πριν να δράσουν ε)ο κώδικας λειτουργεί ως επικουρικό εργαλείο άρνησης ανήθικων προτάσεων στ)ο κώδικας λειτουργεί ως απαγορευτικό εργαλείο ζ)ο κώδικας λειτουργεί ως απειλή ενδεχόμενης απόλυσης. Το πόρισμα των ερευνητών είναι ότι η θέσπιση κανόνων ηθικής μπορεί να αποτελεί ένα σημαντικό πρωταρχικό βήμα προς την ενθάρρυνση ηθικής και νόμιμης συμπεριφοράς, ωστόσο είναι απαραίτητη και η περεταίρω δράση της επιχείρησης.

Ο **Georges Enderle** επιχείρησε να μελετήσει τα χαρακτηριστικά της παγκόσμιας επιχειρηματικής ηθικής για τη δεκαετία του '90. Σύμφωνα με τον συγγραφέα ένα σημαντικό πρόβλημα που παρουσιάζεται μελετώντας τα χαρακτηριστικά της παγκόσμιας επιχειρηματικής ηθικής είναι η διαφορετική προσέγγιση του όρου 'επιχειρηματική ηθική' από ποικίλες γεωγραφικές περιοχές και πολιτισμούς. Αναφορικά με τη σειρά ερωτήσεων για τις τεράστιες προκλήσεις της επιχειρηματικής ηθικής, ο συγγραφέας παρατηρεί τον κρίσιμο ρόλο του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και κάποια ειδικά θέματα των εθνικών συνόρων. Μέσα από τις ποικίλες διατυπώσεις ανακαλύπτει κανείς μια τεράστια γκάμα από επιχειρηματικά περιβάλλοντα που ποικίλουν ανάλογα με τη γεωγραφική περιοχή, τις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες και σε πολλές περιπτώσεις τις πρόσφατες δραματικές αλλαγές. Έτσι, η επιχειρηματική ηθική οφείλει να συμβαδίζει με την κουλτούρα και τις

πολιτισμικές αξίες της εκάστοτε κοινωνίας. Μία άλλη παγκόσμια σημαντική πρόκληση που αναλύεται στα ερωτηματολόγια αποτελεί το φαινόμενο της διαφθοράς. Ο συγγραφέας επισημαίνει ότι η διαφθορά ελλοχεύει παντού απλώς διαφέρει το βάθος και η έκτασή της. Η ηθική της διοίκησης των επιχειρήσεων αποτελεί εξίσου ένα πολυσυζητημένο θέμα. Ο συγγραφέας διαπιστώνει ότι είναι αναγκαία μια νέα γενιά επιχειρηματιών που πληρούν τις υψηλές προσδοκίες της δεκαετίας του '90. Τον παράγοντα *εταιρικές ευθύνες*, ο συγγραφέας τον αναλύει βάσει 3 πτυχών: α) Τις υποχρεώσεις προς τους stakeholders (άμεσα ενδιαφερόμενοι), που περιλαμβάνουν τους μετόχους, τους εργαζόμενους, τους πελάτες κτλ β) την εταιρική διακυβέρνηση που εκτός των άλλων αφορά και τις υποχρεώσεις των τρίτων προς την επιχείρηση και γ) την λογοδοσία των επιχειρήσεων αναφορικά με τις ενέργειές τους. Η ανάλυση του ερωτηματολογίου επίσης υποδεικνύει την ύπαρξη πολλών δραστηριοτήτων επιχειρηματικής ηθικής στον επιχειρηματικό και ακαδημαϊκό κόσμο. Ωστόσο, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία υπάρχει έλλειψη των case studies στην πλειονότητα των χωρών και ο συγγραφέας διαπιστώνει ότι η ένταξη της επιχειρηματικής ηθικής στα προγράμματα σπουδών δεν έχει ακόμα υλοποιηθεί. Στην ερώτηση που αφορά τις τακτικές εργασίες των επιχειρήσεων και των ακαδημαϊκών στο πλαίσιο της επιχειρηματικής ηθικής τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει μεγάλη απόσταση μεταξύ των επιχειρήσεων και του ακαδημαϊκού κόσμου, ενώ για τη λύση του προβλήματος προτείνεται η ανάπτυξη των επιχειρήσεων ως 'κοινωνικοί θεσμοί'. Στο τελευταίο τμήμα του ερωτηματολογίου εξετάστηκε η παγκόσμια εφαρμογή της επιχειρηματικής ηθικής. Ο συγγραφέας θεωρεί ότι η 'διεθνοποίηση' της επιχειρηματικής ηθικής απαιτεί τη διαδικασία της αμοιβαίας μάθησης, όπου τα αντισυμβαλλόμενα μέρη επικοινωνούν αποτελεσματικά μεταξύ τους.

Σκοπός της έρευνας των **Robert C. Ford** και **Woodrow D. Richardson** ήταν η ανασκόπηση της υπάρχουσας εμπειρικής βιβλιογραφίας σχετικά με την λήψη ηθικών αποφάσεων. Έτσι, η συγκεκριμένη έρευνα συνδράμει στην οργάνωση των υφιστάμενων πληροφοριών ώστε να γίνει αντιληπτό το τι γνωρίζουμε και τι χρειάζεται ακόμη να γνωρίζουμε για τους καθοριστικούς παράγοντες της λήψης ηθικών αποφάσεων. Παρακάτω παρατίθενται τα βασικά πορίσματα της έρευνάς τους.

1. Σε μερικές έρευνες η συμπεριφορά του κάθε ατόμου σχετίζεται με τα πιστεύω περί ηθικής και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντούτοις σε άλλες δεν αποδεικνύεται

κάτι τέτοιο. 2. Σε ορισμένες περιπτώσεις το είδος και τα έτη εκπαίδευσης σχετίζονται με τα πιστεύω περί ηθικής και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. 3. Ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου που λαμβάνει μια απόφαση σχετίζονται με τα πιστεύω του περί ηθικής και τη συμπεριφορά του. 4. Η άμεση επίδραση των ισόβαθμων ενός εργαζομένου αυξάνεται καθώς αυξάνεται η συχνότητα επαφής του μαζί τους. 5. Η ηθική και η διαδικασία λήψης αποφάσεων ενός ατόμου γίνεται ανάλογη με αυτή της ανώτατης διοίκησης όταν αυξάνονται οι ανταμοιβές συμμόρφωσης στα καθιερωμένα πρότυπα ηθικής. 6. Η ύπαρξη ηθικών κανόνων εταιρικής συμπεριφοράς θα ενισχύσει θετικά την ηθική συμπεριφορά. Ενώ η ύπαρξη εταιρικών κανόνων και η χρήση ανταμοιβής και τιμωρίας από την ανώτατη διοίκηση για την εφαρμογή ή παράβαση των κανόνων ηθικής αντίστοιχα θα ενισχύσει ακόμη περισσότερο την ηθική συμπεριφορά. 7. Όσο περισσότερο 'ηθικό' είναι το κλίμα μιας επιχείρησης τόσο πιο ηθική είναι η συμπεριφορά και η διαδικασία λήψης αποφάσεων των ατόμων. Ωστόσο η ενίσχυση αυτής της επιρροής μπορεί να μετριαστεί από τη δομή και τον σχεδιασμό ορισμένων οργανισμών. 8. Όσο πιο μεγάλη είναι μια επιχείρηση τόσο πιο ανήθικη συμπεριφορά και διαδικασία λήψης αποφάσεων τείνουν να υιοθετούν οι εργαζόμενοι. 9. Όσο πιο υψηλή θέση κατέχει ένας εργαζόμενος σε έναν οργανισμό τόσο πιο ανήθικη συμπεριφορά υιοθετεί. 10. Ο τομέας δραστηριότητας των επιχειρήσεων δεν σχετίζεται με την ηθική των εργαζομένων. 11. Η ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης μπορεί να επηρεάσει την ηθική των εργαζομένων.

2.2 Η ΗΘΙΚΗ ΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ (Εσωτερικών και Εξωτερικών)

Ο **Michael K. Shaub** προσπάθησε να εξετάσει τη συσχέτιση ποικίλων δημογραφικών παραγόντων με την ηθική πιστοποιημένων ελεγκτών και σπουδαστών ελεγκτικής. Η έρευνά του στηρίχτηκε στις εξής υποθέσεις: 1. Η ηλικία σχετίζεται θετικά με το επίπεδο της ηθικής. 2. Η εκπαίδευση σχετίζεται θετικά με το επίπεδο της ηθικής. 3. Το επίπεδο ηθικής δε σχετίζεται με το φύλο. 4. Η εμπειρία σχετίζεται θετικά με το επίπεδο ηθικής. 5. Η ακαδημαϊκή επιτυχία των σπουδαστών σχετίζεται θετικά με το επίπεδο της ηθικής. 6. Οι ελεγκτές και οι σπουδαστές ελεγκτικής που παρακολούθησαν μαθήματα ηθικής έχουν μεγαλύτερο επίπεδο ηθικής. Για τη διεξαγωγή της έρευνας δόθηκαν ερωτηματολόγια σε δύο ανεξάρτητα δείγματα. Το πρώτο δείγμα αποτελούνταν από 207 ελεγκτές που προέρχονταν από 4 γραφεία μιας ελεγκτικής εταιρείας των ΗΠΑ. Το ποσοστό απόκρισης έφτανε το 75.4%, ενώ μόνο το 80% των απαντήσεων θεωρήθηκε χρήσιμο για την έρευνα. Το δεύτερο δείγμα αποτελούνταν από 91 σπουδαστές ελεγκτικής. Το κυριότερο εργαλείο της έρευνας ήταν το DIT (Defining Issue Test), ένα τεστ που χρησιμοποιεί τρία υποθετικά σενάρια με πρωταγωνιστές ελεγκτές που έχουν να αντιμετωπίσουν ηθικά διλήμματα. Οι ερωτηθέντες καλούνται να αξιολογήσουν τις ηθικές αποφάσεις των πρωταγωνιστών. Αναφορικά με τις υποθέσεις του ερευνητή τα αποτελέσματα ήταν τα εξής: 1. Η ηλικία δεν σχετίζεται θετικά με το επίπεδο της ηθικής. 2. Η εκπαίδευση δεν σχετίζεται θετικά με το επίπεδο της ηθικής. 3. Το επίπεδο ηθικής σχετίζεται με το φύλο. 4. Η εμπειρία σχετίζεται θετικά με το επίπεδο ηθικής. 5. Η ακαδημαϊκή επιτυχία των σπουδαστών σχετίζεται θετικά με το επίπεδο της ηθικής των ελεγκτών αλλά όχι των σπουδαστών ελεγκτικής. 6. Οι ελεγκτές και οι σπουδαστές ελεγκτικής που παρακολούθησαν μαθήματα ηθικής έχουν μεγαλύτερο επίπεδο ηθικής. Έτσι, ο ερευνητής συμπεραίνει ότι εφόσον η ηθική σχετίζεται με την ακαδημαϊκή επιτυχία, το φύλο και την ηθική εκπαίδευση, καθίσταται σημαντική η προσέλκυση ικανών φοιτητών και γυναικών στο επάγγελμα υπό την προϋπόθεση να τους παρέχεται η κατάλληλη εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.

Ο **Joseph M. Larkin** προσπάθησε να εξετάσει την ικανότητα των εσωτερικών ελεγκτών να αναγνωρίζουν και να αξιολογούν ηθικά και ανήθικα ζητήματα. Για τη διεξαγωγή της έρευνας σύλλεξε στοιχεία από 64 εσωτερικούς ελεγκτές που

εργάζονταν στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου μιας μεγάλης οικονομικής εταιρείας που λειτουργεί στις ΗΠΑ. Στους ελεγκτές διανεμήθηκαν έξι σενάρια, όπου κλήθηκαν να αξιολογήσουν την περιγραφόμενη συμπεριφορά των ελεγκτών, αν δηλαδή την εκτιμούσαν ως ηθική ή ανήθικη. Επιπλέον, τους ζητήθηκε να περιγράψουν πώς πίστευαν ότι θα απαντούσαν οι συναδέλφοί τους. Ωστόσο, σύμφωνα με τον συγγραφέα οι έρευνες που αφορούν την ηθική ενδέχεται να μην είναι αξιόπιστες. Αυτό προκύπτει απ' το γεγονός ότι οι ερωτηθέντες αμφιταλαντεύονται μεταξύ της προσωπικής τους γνώμης και της κοινωνικά αποδεκτής. Λαμβάνοντας υπόψη αυτόν τον παράγοντα ο συγγραφέας δημιούργησε ένα ακόμη σύντομο ερωτηματολόγιο, βάση το οποίο εξετάστηκε η σημασία που έδιναν οι ελεγκτές στο κοινωνικό τους προφίλ. Το ποσοστό απόκρισης στην έρευνα ήταν 89%, ενώ η μέση ηλικία των ερωτηθέντων ήταν 28 έτη. Τα αποτελέσματα διαμορφώθηκαν βάση της συσχέτισης της αξιολόγησης των σεναρίων από τους ελεγκτές με την εργασιακή τους πείρα, το φύλο και την ηλικία. Τα αποτελέσματα ήταν τα εξής: Σε ζητήματα που αφορούν «προσωπικά» τους ελεγκτές, οι ερωτηθέντες θα επηρεάζονταν από το προσωπικό τους κέρδος ή ζημία. Ως επί τω πλείστον, η ικανότητα προσδιορισμού ανήθικων συμπεριφορών συσχετίζεται με τα χρόνια εργασίας αν και το αποτέλεσμα δεν είναι στατιστικά σημαντικό. Ταυτόχρονα, η ηλικία δεν αποτελεί ένδειξη για τον τρόπο που οι ελεγκτές αντιλαμβάνονται τις ανήθικες ενέργειες, ενώ οι γυναίκες φαίνεται να προσδιορίζουν καλύτερα τις ανήθικες ενέργειες και τείνουν να δρουν πιο ηθικά από τους άντρες. Ίσως το πιο βασικό πόρισμα της έρευνας είναι ότι οι ελεγκτές θεωρούν τους εαυτούς τους περισσότερο ηθικούς από τους συναδέλφους τους. Εν κατακλείδι, αξίζει να σημειωθεί ότι δεν βρέθηκαν να υπάρχουν κοινωνικές προκαταλήψεις βάσει των απαντήσεων.

Οι **Semra Karacaer, Raheel Gohar, Mehmet Aygu'n, και Cem Sayin** σύγκριναν τις επιδράσεις των προσωπικών αξιών ελεγκτών του Πακιστάν και της Τουρκίας, στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ηθικής. Για τη διεξαγωγή της έρευνας, οι συγγραφείς 'δημιούργησαν' ένα σενάριο, όπου ένας πελάτης ζητά επίμονα από τον ελεγκτή τη μη αξιόπιστη παρουσίαση των οικονομικών του καταστάσεων. Μετέπειτα ζητήθηκε από 125 ελεγκτές από το Πακιστάν και 196 ελεγκτές από την Τουρκία να αξιολογήσουν το παραπάνω σενάριο. Το δείγμα των ελεγκτών αποτελούσαν ως επί

τω πλείστον άντρες. Η αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε βάση δύο δεικτών. Αρχικά οι ελεγκτές έπρεπε να εκτιμήσουν την πιθανότητα της ζημιάς που θα υποστούν οι χρήστες των οικονομικών καταστάσεων σε περίπτωση χειραγώγησής τους. Κατόπιν ζητήθηκε η καταγραφή εκείνου του οριακού 'λανθασμένου' ποσού που θα επέτρεπαν οι ελεγκτές να παρουσιαστεί στις οικονομικές καταστάσεις. Τέλος, οι ελεγκτές έπρεπε να κατατάξουν δύο βασικές κατηγορίες προσωπικών αξιών, τις ηθικές και κοινωνικές ή προσωπικές τους αξίες. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων έδειξε ότι το 66.7% και το 62.3% των ελεγκτών της Τουρκίας και του Πακιστάν αντίστοιχα θεώρησαν ότι η χειραγώγηση των οικονομικών καταστάσεων θα έβλαπτε τους τρίτους ενδιαφερόμενους. Επιπλέον, το ανεκτό ποσό λάθους ήταν 38.995\$ και 7.052\$ για τους Τούρκους και Πακιστανούς ελεγκτές αντίστοιχα. Ταυτόχρονα, οι πέντε πιο σημαντικές ηθικές αξίες για τους ελεγκτές από την Τουρκία ήταν: α)Αυτοσεβασμός β)Ελευθερία γ)Οικογενειακή Ασφάλεια δ)Εσωτερική Αρμονία και ε)Παγκόσμια Ειρήνη, ενώ για τους ελεγκτές από το Πακιστάν: α)Εσωτερική Αρμονία β)Ευτυχία γ)Αίσθημα Ολοκλήρωσης δ)Ελευθερία ε)Αληθινή Φιλία. Αντίστοιχα, οι πέντε πιο σημαντικές προσωπικές αξίες και για τις δύο χώρες είναι: τιμιότητα, υπευθυνότητα, εγκράτεια, θάρρος και λογική. Οι ερευνητές κατέληξαν στα εξής συμπεράσματα: Η εν λόγω έρευνα δεν έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά στα αποτελέσματα για τις αποφάσεις ηθικής και για τις δύο χώρες. Εντούτοις, βρέθηκε ότι οι προσωπικές ηθικές αξίες των ελεγκτών επηρεάζουν τις αποφάσεις τους σε ηθικά διλλήματα. Έτσι, οι ερευνητές προτείνουν την καθιέρωση αυστηρών κανόνων και αρχών εντός της επιχείρησης που θα τυποποιούν τη συμπεριφορά των εργαζομένων ώστε να αποφεύγονται ανήθικες συμπεριφορές.

Οι **Gail Eynon, Nancy Thorley Hill, Kevin T. Stevens** εξέτασαν την ηθική δεοντολογία εξωτερικών ελεγκτών, εργαζομένων σε μικρές εταιρείες ή αυτοαπασχολούμενων καθώς και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Η έρευνά τους βασίστηκε στο DIT (Defining Issues Test), βάση το οποίο προκύπτει ένα σκορ «P». Όσο μεγαλύτερο είναι το εν λόγω σκορ τόσο πιο αναπτυγμένο είναι το αίσθημα της ηθικής δεοντολογίας του ερωτηθέντος. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας έδειξαν ότι οι ελεγκτές που εργάζονται σε μικρές εταιρείες έχουν χαμηλότερο «P» σκορ από εκείνους που εργάζονται στις Big 6 εταιρείες, το οποίο σημαίνει ότι έχουν λιγότερο αναπτυγμένο το αίσθημα της ηθικής. Επιπλέον, βρέθηκε

ότι το φύλο επηρεάζει την ηθική δεοντολογία των ελεγκτών, καθώς οι γυναίκες εμφάνισαν πολύ μεγαλύτερο σκορ «Ρ» από τους άντρες. Παράλληλα, η ηλικία σχετίζεται αρνητικά με τον βαθμό ηθικής, εφόσον βρέθηκε ότι όσο μεγαλύτερος ηλικιακά είναι ένας ελεγκτής τόσο λιγότερο έχει ανεπτυγμένο το αίσθημα της ηθικής. Επίσης τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι οι ελεγκτές που παρακολούθησαν μαθήματα ηθικής στα πλαίσια των σπουδών τους έχουν υψηλότερο σκορ «Ρ» από εκείνους που δεν παρακολούθησαν. Αντιθέτως, η εκπαίδευση πάνω σε θέματα ηθικής εντός των εταιριών δεν επηρεάζει το σκορ «Ρ». Το αξιοπερίεργο αποτέλεσμα αυτής της έρευνας είναι ότι οι «φιλελεύθεροι» ερωτηθέντες φάνηκαν να είναι περισσότερο ηθικοί από τους «συντηρητικούς». Τέλος, οι ερωτηθέντες οι οποίοι δήλωσαν ότι θα επιθυμούσαν να είχαν παρακολουθήσει μαθήματα ηθικής στα πλαίσια των σπουδών τους και εκείνοι οι οποίοι δήλωσαν ότι θα επιθυμούσαν την εκπαίδευση σε θέματα ηθικής εντός των εταιριών τους φάνηκε να είναι περισσότερο ηθικοί από εκείνους που απέρριψαν τις παραπάνω προτάσεις. Η ανάλυση των παραπάνω αποτελεσμάτων και τα χαμηλά επίπεδα ηθικής, υποδεικνύουν ότι υπάρχει επιτακτική ανάγκη για αναθεώρηση των προγραμμάτων των σπουδών ηθικής καθώς και της “ηθικής” εκπαίδευσης εντός των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τον συγγραφέα, οι ελεγκτές αντιμετωπίζουν περισσότερα ηθικά διλήματα από άλλους επαγγελματίες καθώς οφείλουν να ικανοποιήσουν δύο «αφεντικά», τον πελάτη τους και το κοινό.

Οι **Philip H. Siegel, John O'Shaughnessy και John T. Rigsby**, διερεύνησαν το ρόλο του Κώδικα Ηθικής για τους Πιστοποιημένους Εσωτερικούς Ελεγκτές (CIAs). Πρόκειται για τη συνέχεια μιας προγενέστερης έρευνας του **John O'Shaughnessy**. Για την διεξαγωγή της παλαιότερης αυτής έρευνας χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν σε 60 CIAs από το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (IIA), ενώ τελικώς λήφθηκαν 31 απαντήσεις. Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η σύγκριση των αποτελεσμάτων της με αυτές της προγενέστερης. Τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν σε 300 CIAs ενώ μόνο 70 από αυτούς συμμετείχαν αποδοτικά στην έρευνα. Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται τα συγκριτικά αποτελέσματα των ερευνών:

Έρευνα του John O'Shaughnessy	Έρευνα των Philip H. Siegel, John O'Shaughnessy και John T. Rigsby
➤ Το 42% των ερωτηθέντων χρησιμοποιούν τον Κώδικα Ηθικής όταν αντιμετωπίζουν ηθικά διλήματα	➤ Το 59% των ερωτηθέντων χρησιμοποιούν τον Κώδικα Ηθικής όταν αντιμετωπίζουν ηθικά διλήματα
➤ Το 61% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι σκοπός του Κώδικα Ηθικής είναι η χρήση του ως οδηγό σε ηθικά ζητήματα	➤ Το 64% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι σκοπός του Κώδικα Ηθικής είναι η χρήση του ως οδηγό σε ηθικά ζητήματα
➤ Το 58% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι ο Κώδικας Ηθικής μπορεί να επιβληθεί	➤ Το 65% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι ο Κώδικας Ηθικής μπορεί να επιβληθεί
➤ Το 55% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι ο Κώδικας Ηθικής θα είχε περισσότερη επιρροή αν τα ονόματα των παραβατών δημοσιεύονταν στον Διεθνή Τύπο	➤ Το 55% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι ο Κώδικας Ηθικής θα είχε περισσότερη επιρροή αν τα ονόματα των παραβατών δημοσιεύονταν στον Διεθνή Τύπο
➤ Το 90% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι ο Κώδικας Ηθικής είναι ολοκληρωμένος	➤ Το 92% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι ο Κώδικας Ηθικής είναι ολοκληρωμένος
	➤ Το 49% των ερωτηθέντων βρίσκουν τον Κώδικα Ηθικής χρήσιμο
	➤ Το 88% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι ο Κώδικας Ηθικής θα έπρεπε να ήταν περισσότερο «ενεργός» σε ζητήματα που αφορούν την παράβασή του
	➤ Το 64% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι ο Ε.Ε δεν έχει τη νομική ευθύνη να αναφέρει παραβάσεις του Κώδικα Ηθικής
	➤ Το 91% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι ο Ε.Ε έχει την ηθική υπευθυνότητα να αναφέρει παραβάσεις του Κώδικα Ηθικής

Από τον πίνακα γίνεται αντιληπτό ότι όλα τα ποσοστά αυξήθηκαν. Επιπλέον οι έρευνες υποδεικνύουν ότι οι απόψεις των ερωτηθέντων επηρεάζονται από την εργασιακή εμπειρία, καθώς οι παλαιότεροι έχουν πιο σκεπτικιστική άποψη για τον Κώδικα Ηθικής με αποτέλεσμα σε πολλές περιπτώσεις οι απαντήσεις τους να διαφέρουν. Τα αποτελέσματα της έρευνας υποδεικνύουν ότι η πλειονότητα των Ε.Ε υποστηρίζει την ενίσχυση του ρόλου του Κώδικα Ηθικής. Ο ρόλος του Κώδικα Ηθικής είναι πολύ σημαντικός καθώς ενισχύει την «ηθική σκέψη» των εργαζομένων. Από την άλλη, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου ο Ε.Ε αναφέρεται σε παραπάνω από μία ομάδα επαγγελματιών (π. χ Διοίκηση, εργαζόμενοι του ελεγχόμενου τμήματος) με αποτέλεσμα τη σύγκρουση συμφερόντων. Σε αυτή την περίπτωση δεν υπάρχει η τέλεια λύση, παρά μόνο η πιο αποτελεσματική. Έτσι, η επίλυση τέτοιων προβλημάτων δεν πρέπει να βασίζεται σε καθιερωμένους κώδικες αλλά στην υποκειμενική κρίση του καθενός.

Οι **Ferdinand A. Gul, Andy Y. Ng** και **Marian Yew Jen Wu Tong** διερεύνησαν την ηθική συμπεριφορά Κινέζων εξωτερικών ελεγκτών σε περίπτωση συγκρούσεων. Η έρευνά τους χωρίστηκε σε πέντε θεματικές ενότητες. Στην πρώτη ενότητα εξετάζεται η συσχέτιση μεταξύ της ηθικής δεοντολογίας των ελεγκτών και την πιθανότητα να δράσουν οι ελεγκτές ανήθικα. Στη δεύτερη ενότητα εξετάζεται η συσχέτιση μεταξύ της πιθανότητας εντοπισμού ανήθικης συμπεριφοράς και την πιθανότητα ότι οι ελεγκτές θα δράσουν ανήθικα. Στην τρίτη ενότητα εξετάζεται η συσχέτιση μεταξύ του αντιληπτού επιπέδου των επιβαλλόμενων ποινών λόγω ανήθικης συμπεριφοράς και την πιθανότητα ότι οι ελεγκτές θα δράσουν ανήθικα. Στην τέταρτη και πέμπτη ενότητα εξετάζονται οι αλληλεπιδράσεις α) της πιθανότητας εντοπισμού ανήθικης συμπεριφοράς και της ηθικής δεοντολογίας και β) του επιπέδου των επιβαλλόμενων ποινών και της ηθικής δεοντολογίας. Στην έρευνα συμμετείχαν 50 έμπειροι ελεγκτές από έξι μεγάλες ελεγκτικές εταιρείες του Σενζέν της Κίνας. Τελικώς για την έρευνα χρησιμοποιήθηκαν 45 απαντήσεις. Το δείγμα αποτελούνταν κυρίως από γυναίκες ηλικίας 24-36. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του DIT. Η έρευνα υποδεικνύει τις εξής συσχετίσεις: Υπάρχει έντονα αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ηθικής δεοντολογίας των ελεγκτών και της πιθανότητας να δράσουν ανήθικα. Ομοίως υπάρχει έντονα αρνητική συσχέτιση μεταξύ της πιθανότητας εντοπισμού ανήθικης συμπεριφοράς, του αντιληπτού επιπέδου των

επιβαλλόμενων ποινών λόγω ανήθικης συμπεριφοράς και της πιθανότητας ότι οι ελεγκτές θα δράσουν ανήθικα. Επίσης η πιθανότητα ότι οι ελεγκτές θα δράσουν ανήθικα δεν συσχετίζεται με το φύλο, την εμπειρία, την εκπαίδευση, την ηλικία ή το μέγεθος της ελεγκτικής εταιρείας. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι υπάρχει σημαντική θετική αλληλεπίδραση μεταξύ της πιθανότητας εντοπισμού ανήθικης συμπεριφοράς και της ηθικής δεοντολογίας. Σύμφωνα με τους ερευνητές, αυτό σημαίνει ότι η ελεγκτές με χαμηλά επίπεδα ηθικής δεοντολογίας θα μπορούσαν να δράσουν πιο ηθικά αν θεωρούσαν ότι η πιθανότητα εντοπισμού τους ήταν αυξημένη. Τέλος, δεν βρέθηκε αλληλεπίδραση μεταξύ του επιπέδου των επιβαλλόμενων ποινών και της ηθικής δεοντολογίας των ελεγκτών. Τα παραπάνω αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι τόσο η αποκάλυψη και δημοσίευση ανήθικων συμπεριφορών όσο και ο φόβος μιας ενδεχόμενης ποινής μειώνουν δραστικά την ανήθικη συμπεριφορά. Ταυτόχρονα, το επίπεδο ηθικής των επαγγελματιών μιας χώρας, τείνει να βελτιώνεται με την ενσωμάτωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης για θέματα ηθικής στους οργανισμούς και την αναγνώριση της σπουδαιότητάς της στις αναπτυσσόμενες χώρες.

Οι **G. A. Claypool, D. F. Fetyko, M. A. Pearson** προκειμένου να διερευνήσουν τις αντιδράσεις των εξωτερικών ελεγκτών σε ηθικά διλήματα, συμπεριέλαβαν στην έρευνά τους τις αντιδράσεις των θεολόγων ως μέτρο σύγκρισης. Τα δεδομένα της εν λόγω έρευνας συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίων που στάλθηκαν μέσω e-mail σε 100 ελεγκτές και 100 θεολόγους. Το ποσοστό απόκρισης στην έρευνα έφτασε τελικά το 62% και 68% αντίστοιχα. Η έρευνα περιλάμβανε έξι σενάρια ηθικών διλημάτων, διαχωρισμένα σε διλήματα εμπιστευτικότητας και ανεξαρτησίας. Το πρώτο σενάριο αφορά την εμπιστευτικότητα των ελεγκτών: το δίλλημα του ελεγκτή αφορά την ευθύνη του απέναντι στον πελάτη. Το δεύτερο σενάριο αποτελεί ζήτημα ανεξαρτησίας: το δίλλημα του ελεγκτή σχετίζεται με την ευθύνη του προς το κοινό. Το τρίτο σενάριο είναι ζήτημα εμπιστευτικότητας : αφορά αλληλοσυγκρουόμενες αρμοδιότητες προς δύο πελάτες. Το τέταρτο σενάριο είναι προσανατολισμένο στην ανεξαρτησία: το δίλλημα του ελεγκτή σχετίζεται με την ευθύνη του προς το κοινό και προς ελεγκτές άλλων εταιριών. Το πέμπτο σενάριο αφορά την εμπιστευτικότητα των ελεγκτών: ο ελεγκτής έχει ευθύνη προς τον πελάτη του που συγκρούεται με την ευθύνη που έχει προς τους συνεταίρους του. Τέλος, το έκτο σενάριο είναι ζήτημα

ανεξαρτησίας και αφορά την ευθύνη του ελεγκτή προς το κοινό. Έτσι, ζητήθηκε από τους ελεγκτές και τους θεολόγους να κατατάξουν τη σπουδαιότητα συγκεκριμένων παραγόντων ανάλογα με το εκάστοτε σενάριο. Οι παράγοντες είναι οι εξής: ‘εμπιστευτικότητα’, ‘αποδοχή κερδών’, ‘ανεξαρτησία’, ‘σοβαρότητα παράβασης’, ‘αποδέκτης ευθύνης’, ‘ανάπτυξη της εταιρείας’. Η σύγκριση έγινε ώστε να διερευνηθεί αν οι θεολόγοι αντιδρούν στα ηθικά διλήματα το ίδιο με τους ελεγκτές. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι και για τις δύο ομάδες οι παράγοντες ‘εμπιστευτικότητα’ και ‘ανεξαρτησία’ είναι οι πιο σημαντικοί, ενώ λιγότερο σημαντικοί είναι οι ‘σοβαρότητα της παράβασης’ και ‘αποδέκτης της ευθύνης’. Ταυτόχρονα, φάνηκε ότι οι ελεγκτές προσεγγίζουν τη σημασία της ηθικής βασιζόμενοι περισσότερο στον Κώδικα Δεοντολογίας, ενώ οι θεολόγοι έχουν περισσότερο μια γενική εικόνα περί ηθικής. Επιπλέον, οι θεολόγοι δίνουν περισσότερο έμφαση σε ζητήματα σύγκρουσης συμφερόντων απ’ ό,τι οι ελεγκτές. Γενικά όμως, και οι δύο ομάδες προσεγγίζουν τα ηθικά διλήματα μέσω της δικής τους αντίληψης για τους κανόνες και διατάξεις που διαπέμπουν το επάγγελμά τους. Οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι οι ελεγκτές έχουν πολύ αναπτυγμένο το αίσθημα της ηθικής και ότι η δικαιοσύνη και η ευημερία είναι ένας από τους βασικούς τους στόχους.

Η έρευνα των **William E. Shafer, Roselyn E. Morris** και **Alice A. Ketchand** αφορά την επίδραση των προσωπικών αξιών των ελεγκτών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ηθικής. Οι προσωπικές αξίες διαχωρίστηκαν σε δύο ομάδες: τις ηθικές /κοινωνικές και προσωπικές αξίες. Για τη διεξαγωγή της έρευνας στάλθηκαν ερωτηματολόγια μέσω email σε 1.650 ελεγκτές. Τα χρήσιμα για την έρευνα ερωτηματολόγια ανήλθαν μόλις σε 202 λόγω του μειωμένου διαθέσιμου χρόνου των ελεγκτών. Για το λόγο αυτό στάλθηκαν άλλα 500 ερωτηματολόγια σε άλλους ελεγκτές, από τα οποία απαντήθηκαν τα 121. Το τελικό δείγμα αποτελούνταν από 323 ελεγκτές και το συνολικό ποσοστό απόκρισης άγγιξε το 15%. Το κυριότερο εργαλείο της έρευνας ήταν ένα σενάριο ηθικού διλήματος που οι ελεγκτές κλήθηκαν να αξιολογήσουν. Συγκεκριμένα το σενάριο περιέγραφε την περίπτωση όπου ένας ελεγκτής δεχόταν πίεση από τον πελάτη του για παραποίηση των οικονομικών αποτελεσμάτων. Οι ελεγκτές έπρεπε να αξιολογήσουν το σενάριο βάση μιας κλίμακας Likert από ανήθικο μέχρι ηθικό. Επιπλέον ρωτήθηκαν για τη γνώμη

τους σχετικά με τη στάση ενός μέσου ελεγκτή προς το συγκεκριμένο ζήτημα. Εν συνεχεία, οι ελεγκτές κλήθηκαν να εκτιμήσουν την πιθανότητα ότι η απάτη θα προξενούσε ζημιά στους χρήστες των οικονομικών καταστάσεων καθώς και το μέγιστο αποδεκτό ποσό απάτης, δηλαδή εκείνο που θεωρούσαν επουσιώδες. Τα αποτελέσματα ήταν τα εξής: Η πλειοψηφία των ελεγκτών χαρακτήρισαν τη στάση του ελεγκτή 'ανήθικη', παρόλα αυτά πιστεύουν ότι υπάρχει μεγάλη πιθανότητα οι συνάδελφοί τους να δράσουν ανάλογα. Οι ελεγκτές αποδέχονται ότι η χειραγώγηση των οικονομικών καταστάσεων θα προκαλούσε ζημιά στους χρήστες των πρώτων. Το μέγιστο ποσό απάτης που θα αποδέχονταν οι ελεγκτές να εμφανιστεί στις οικονομικές καταστάσεις ήταν κατά μέσο όρο \$40.000, τη στιγμή που στο σενάριο έφτανε τα \$200.000. Τις σημαντικότερες ηθικές αξίες των ελεγκτών αποτελούσαν οι *τιμιότητα, ευθύνη, ικανότητα και ανεξαρτησία*, ενώ τις λιγότερο σημαντικές οι *ευγένεια, καθαριότητα, φαντασία*. Αντίστοιχα, τις σημαντικότερες προσωπικές αξίες αποτελούσαν οι *οικογενειακή ασφάλεια, ελευθερία, αυτοσεβασμός, ευτυχία* και τις λιγότερο οι *κοινωνική αναγνώριση και ένας όμορφος κόσμος*. Επίσης βρέθηκε ότι οι παραπάνω προσωπικές αξίες δεν επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων ηθικής. Όμως η ηθική διάσταση ενός διλλήματος επηρεάζει την κρίση του ελεγκτή και τη συμπεριφορά του. Ένα από τα συμπεράσματα της έρευνας είναι ότι η διαφορετικότητα του κάθε ελεγκτή επηρεάζει την κρίση του στα ηθικά διλλήματα ενώ η ηθική συμπεριφορά του επηρεάζεται από το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον. Επιπλέον, οι ελεγκτές συχνά 'συμμορφώνονται' στις απαιτήσεις των πελατών τους, ειδικότερα στις περιπτώσεις που θεωρούν τα εμπλεκόμενα ποσά αμελητέα.

Οι **Douglas E. Ziegenfuss** και **Anusorn Sinhgapakdi** προσπάθησαν να διαπιστώσουν αν η εθελοντική συμμόρφωση των πιστοποιημένων εσωτερικών ελεγκτών στον Κώδικα Ηθικής, επηρεάζει την ηθική τους αντίληψη. Οι υποθέσεις της συγκεκριμένης έρευνας ήταν οι εξής: α) Τα μέλη του ΠΑ θεωρούν ότι ο Κώδικας Ηθικής του ΠΑ αποτελεί κατευθυντήρια αρχή β) Ο Κώδικας Ηθικής του ΠΑ συσχετίζεται θετικά με τις ηθικές αντιλήψεις των μελών του γ) Ο Κώδικας Ηθικής επηρεάζει τις ηθικές αντιλήψεις των μελών του περισσότερο από τις προσωπικές ηθικές ή εταιρικές αξίες. Επιπλέον εξετάστηκε η συσχέτιση της επιρροής του Κώδικα με τα εξής χαρακτηριστικά των ελεγκτών που επηρεάζουν τις ηθικές αποφάσεις:

ηθική φιλοσοφία (ιδεαλισμός, σκεπτικισμός), εταιρικές ηθικές αξίες, ελεγκτική εμπειρία και πιστοποίηση ΠΑ. Για το σκοπό αυτό απέστειλαν ερωτηματολόγια μέσω e-mail σε 1000 πιστοποιημένους εσωτερικούς ελεγκτές. Το ποσοστό απόκρισης ήταν 49.3%, δηλαδή 493 απαντηθέντα ερωτηματολόγια. Προκειμένου να ενισχυθεί η αξιοπιστία της έρευνας στάλθηκαν επιπλέον 50 ερωτηματολόγια σε μέλη του Tridewater Chapter του ΠΑ. Το ποσοστό απόκρισης σε αυτήν την περίπτωση ήταν 64%. Τα ερωτηματολόγια πέρα από τη διερεύνηση των παραπάνω χαρακτηριστικών που διέθεταν οι ελεγκτές περιλάμβαναν και τρία σενάρια με πρωταγωνιστές εσωτερικούς ελεγκτές. Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να προσδιορίσουν το βαθμό στον οποίο συμφωνούσαν με τις ενέργειες του ελεγκτή και αν πίστευαν ότι το σενάριο περιείχε ηθικό δίλλημα. Τα αποτελέσματα ήταν τα εξής: Γενικά, όλοι οι ελεγκτές συμφώνησαν στο ότι και τα τρία σενάρια περιείχαν ηθικό δίλλημα και ότι ο Κώδικας Ηθικής του ΠΑ αποτελούσε κατευθυντήρια αρχή. Επιπλέον η ανάλυση συσχέτισης υποδεικνύει μια πολύ αδύναμη συσχέτιση μεταξύ των παραπάνω χαρακτηριστικών των ελεγκτών και της ηθικής αντίληψής τους. Όσον αφορά τις υποθέσεις της ανάλυσης βρέθηκε ότι ο Κώδικας Ηθικής επηρεάζει θετικά τις ηθικές αντιλήψεις των μελών του ΠΑ. Παράλληλα, ο Κώδικας Ηθικής έχει περισσότερη επιρροή στις ηθικές αντιλήψεις των μελών του ΠΑ απ' ό,τι οι προσωπικές ηθικές αξίες τους ή το οργανωσιακό περιβάλλον. Στο σύνολό τους τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ο Κώδικας Ηθικής σθεναρά επηρεάζει τις ηθικές αντιλήψεις των ελεγκτών και ως εκ τούτου ο εσωτερικός έλεγχος απέκτησε επαγγελματικό καθεστώς όσον αφορά την υιοθέτηση του Κώδικα Ηθικής για την καθοδήγηση της συμπεριφοράς των ελεγκτών.

Οι **Patricia Casey Douglas, Ronald A. Davidson, Bill N. Schwartz** διερεύνησαν την επίδραση της κουλτούρας ενός οργανισμού, των προσωπικών αξιών ενός εξωτερικού ελεγκτή καθώς και άλλων παραγόντων, στην ηθική κρίση του ελεγκτή. Για το σκοπό αυτό απέστειλαν ερωτηματολόγια σε 368 ελεγκτές ποικίλων βαθμίδων, απασχολούμενων σε δύο μεγάλες διεθνείς ελεγκτικές εταιρείες. Τελικώς, το ποσοστό των χρήσιμων για την έρευνα ερωτηματολογίων άγγιξε το 82.6% (304 ερωτηματολόγια). Αρχικά, οι ερευνητές εξέτασαν την 'ηθική προέλευση' των ερωτηθέντων, τους οποίους διαχώρισαν σε ιδεαλιστές και σκεπτικιστές. Επιπλέον, διερεύνησαν το CEP (Corporate Ethics Scale), που προσδιορίζει το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι τα στελέχη δρουν ηθικά, θα αντάμειβαν ή θα

τιμωρούσαν την ηθική ή ανήθικη συμπεριφορά καθώς και τις ηθικές τους ανησυχίες. Ταυτόχρονα, προσπάθησαν να διερευνήσουν και την τυχόν επίδραση άλλων παραγόντων όπως η έμφαση της διοίκησης στους κανόνες, επαγγελματική ανάμειξη, κατανόηση του επαγγελματικού κώδικα συμπεριφοράς και ηθική εκπαίδευση στα πανεπιστήμια, στις ηθικές αξίες των ελεγκτών. Εν συνεχεία, παρέθεσαν στους ερωτηθέντες επτά σενάρια που περιλάμβαναν ηθικά διλήματα και τους ζητήθηκε να αξιολογήσουν βάση ηθικής τις ενέργειες του εκάστοτε πρωταγωνιστή-ελεγκτή. Τα αποτελέσματα αναφορικά με τις τρεις υποθέσεις είναι τα εξής: α) Σε περιπτώσεις υψηλής ηθικής έντασης, η ηθική προέλευση (ιδεαλιστές, σκεπτικιστές) επηρεάζει την ηθική κρίση. β) Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ηθικού περιβάλλοντος της επιχείρησης και τη ηθικής προέλευσης, συγκεκριμένα το περιβάλλον της επιχείρησης επηρεάζει τους ιδεαλιστές αλλά όχι τους σκεπτικιστές. γ) Σε περιπτώσεις υψηλής ηθικής έντασης, η ηθική κουλτούρα της επιχείρησης επηρεάζει την ηθική κρίση των ελεγκτών. Οι συσχετίσεις αυτές υποδεικνύουν ότι η ηθική κρίση των ελεγκτών ενισχύεται με την καθιέρωση ηθικών κανόνων και προτύπων αλλά και με έναν επαγγελματικό Κώδικα Ηθικής.

Οι **Nabil Ibrahim** και **John Angelidis** εξέτασαν τις αντιλήψεις των ορκωτών λογιστών για τη σημασία της ηθικής ως κριτήριο επιλογής για την πρόσληψη entry-level λογιστών. Επιπλέον θέλησαν να προσδιορίσουν αν το φύλο επηρεάζει τις εν λόγω αντιλήψεις. Για την έρευνά τους χρησιμοποίησαν ερωτηματολόγια τα οποία απέστειλαν σε 345 ορκωτούς λογιστές τεσσάρων νοτιοανατολικών πολιτειών. Από τα 345 απαντηθέντα ερωτηματολόγια μόνο τα δύο αποκλείστηκαν από την ανάλυση. Προκειμένου να εξασφαλίσουν τη σαφήνεια και την αναγνωσιμότητα του ερωτηματολογίου, οι ερευνητές ζήτησαν από 26 μεταπτυχιακούς φοιτητές της διοίκησης επιχειρήσεων να απαντήσουν πρώτοι τα ερωτηματολόγια. Τα ερωτηματολόγια περιείχαν δέκα σελίδες των οχτώ προτάσεων, όπου το κάθε σελίδα παρουσίαζε διαφορετικό κριτήριο επιλογής των entry-level λογιστών. Το 56% των ερωτηθέντων ήταν άντρες με μέσο όρο ηλικίας 41.6 έτη και 17 χρόνια εμπειρίας. Αντίθετα, το 44% των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες, με μέσο όρο ηλικίας 44 έτη και 13 χρόνια εμπειρίας. Τα αποτελέσματα αναφορικά με τα κριτήρια επιλογής διέφεραν μεταξύ των αντρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, η κατάταξη των κριτηρίων κατά μέσο όρο από τις γυναίκες ήταν: τεχνικές λογιστικές ικανότητες, επικοινωνία,

ικανότητες διαπροσωπικών σχέσεων, ηθική, στρατηγική σκέψη, εννοιολογική ικανότητα, επαγγελματικότητα, ηγετικές ικανότητες. Ενώ αντίστοιχα για τους άντρες ήταν: τεχνικές λογιστικές ικανότητες επικοινωνία, ικανότητες διαπροσωπικών σχέσεων, εννοιολογική ικανότητα, στρατηγική σκέψη, ηθική, ηγετικές ικανότητες, επαγγελματικότητα. Από τα παραπάνω είναι εμφανές ότι για τις γυναίκες η ηθική αντίληψη είναι πιο σημαντικός παράγοντας πρόσληψης απ' ό,τι για τους άνδρες. Τα συγκριτικά συμπεράσματα των ερευνητών είναι τα εξής: Τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες συμφώνησαν στο ότι τον πιο σημαντικό παράγοντα αποτελούν οι τεχνικές γνώσεις. Επιπλέον είναι αισιόδοξο το γεγονός ότι οι εκπρόσωποι και των δύο φύλων κατανοούν τη σημασία της επικοινωνίας και της ικανότητας διαπροσωπικών σχέσεων. Το γεγονός ότι η ηθική κατατάσσεται στη μέση της κλίμακας σηματοδοτεί την ελλειπή εκμάθηση και κατανόηση των λογιστών για τη σημασία της ηθικής σκέψης στα ζητήματα που αντιμετωπίζουν. Συνεπώς, αποτελεί επιτακτική ανάγκη η ύπαρξη μαθημάτων ηθικής στα πανεπιστήμια, καθότι έρευνες έδειξαν ότι οι λογιστές που παρακολούθησαν μαθήματα ηθικής τείνουν να έχουν ενισχυμένη ηθική αντίληψη. Το γεγονός ότι η εννοιολογική ικανότητα και η στρατηγική σκέψη κατατάσσονται πολύ χαμηλότερα στην κλίμακα υποδεικνύει ότι οι λογιστές έχουν κατανοήσει ότι οι εν λόγω παράγοντες είναι περισσότερο χρήσιμοι στην μετέπειτα σταδιοδρομία των λογιστών και όχι στο στάδιο entry-level. Τέλος, οι ερευνητές επισημαίνουν ότι είναι σημαντικότερη η ανάπτυξη της κριτικής και αναλυτικής σκέψης των εκπαιδευόμενων παρά η επιμονή στις εξετάσεις CPA.

Η **Julia N. Karcher** επιχείρησε να διερευνήσει την ικανότητα των ελεγκτών να αναγνωρίζουν την παρουσία ηθικών προβλημάτων. Συγκεκριμένα, προσπάθησε να δώσει απαντήσεις στα εξής ερωτήματα: α) Βρίσκονται οι ελεγκτές σε επιφυλακή για την παρουσία τυχόν ηθικών διλημάτων; β) Αν ναι, τότε πόσο σημαντικά είναι γι' αυτούς; γ) Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την ευαισθησία και αντίληψή τους για τη σημαντικότητά των ηθικών διλημάτων; Έτσι, οι υποθέσεις της έρευνας είναι: 1. Η τάση για τον εντοπισμό ηθικών διλημάτων διαφέρει ανάλογα με τη θέση του ελεγκτή. 2. Η σημασία που δίνεται στον εντοπισμό ηθικών διλημάτων διαφέρει ανάλογα με τη θέση του ελεγκτή. 3. Η ηθική ευαισθησία για ένα συγκεκριμένο ζήτημα σχετίζεται θετικά με τη συχνότητα της έκθεσης των ελεγκτών σε παρόμοια ζητήματα. 4. Η ηθική ευαισθησία των CPAs σε προηγμένη βαθμίδα είναι

μεγαλύτερη. 5. Η ηθική ευαισθησία είναι αντιστρόφως ανάλογη με την ηλικία των ελεγκτών. 6. Η ηθική ευαισθησία σχετίζεται θετικά με τη τεχνογνωσία. Για τη διεξαγωγή της έρευνας διανεμήθηκαν μελέτες περιπτώσεων, σε 150 ελεγκτές από δύο εκ των έξι μεγάλων ελεγκτικών εταιρειών των ΗΠΑ. Το ποσοστό απόκρισης ήταν 28% (42 ολοκληρωμένες απαντήσεις). Επιπρόσθετα, στάλθηκαν μελέτες περιπτώσεων σε 100 ελεγκτές άλλων εταιρειών από τις έξι μεγάλες ελεγκτικές. Το ποσοστό απόκρισης ήταν 63% ,αλλά οι ολοκληρωμένες απαντήσεις ήταν 62. Έτσι ,το τελικό ποσοστό απόκρισης στην έρευνα ήταν 41.2%. Συγκεκριμένα, η έρευνα βασίστηκε σε τρία σενάρια που περιείχαν ηθικά ζητήματα. Υπό τον όρο ότι οι ελεγκτές δεν γνώριζαν το περιεχόμενο των σεναρίων, τους ζητήθηκε να αναφέρουν τα προβλήματα που τυχόν επισήμαιναν. Κατόπιν, έπρεπε να αξιολογήσουν τη σημαντικότητα του προβλήματος βάση μιας κλίμακας Likert. Τα τρία σενάρια ήταν διαφορετικής ηθικής 'έντασης'. Συγκεκριμένα, τα σενάρια διαβαθμίζονταν, με αποτέλεσμα κάθε ελεγκτής να έχει στα χέρια του, ένα σενάριο χωρίς κανένα ηθικό πρόβλημα, ένα σενάριο ηθικού προβλήματος μέτρια σημαντικότητας και ένα σοβαρής ηθικής ανάμειξης. Έτσι, ανάλογα με τα σενάρια που διανεμήθηκαν, η ανάλυση των δεδομένων υποδεικνύει ότι στο σύνολο, το 61.1% των υποκειμένων της έρευνας αναγνώρισε τη μετακίνηση ενός ελεγκτή ως αξιοσημείωτο ζήτημα, εκ των οποίων το 59.1% κατείχε σενάριο μέτριας σημαντικότητας ενώ το 62.5% σοβαρής. Το 75.7% του συνόλου αναγνώρισε το πρόβλημα της φοροδιαφυγής, εκ των οποίων το 77.1% κατείχε σενάριο μέτριας σημαντικότητας ενώ το 74.3% σοβαρής. Επιπλέον, το 51.6% ανέφερε το ζήτημα της σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ ενός πελάτη και ενός ελεγκτή, εκ των οποίων το 25% κατείχε σενάριο μέτριας σημαντικότητας ενώ το 85.7% σοβαρής. Αναφορικά με τις προαναφερθείσες υποθέσεις, τα αποτελέσματα είναι τα εξής: 1. Η τάση για τον εντοπισμό ηθικών διλημάτων δεν διαφέρει ανάλογα με τη θέση του ελεγκτή. 2. Η σημασία που δίνεται στον εντοπισμό ηθικών διλημάτων διαφέρει ανάλογα με τη θέση του ελεγκτή. 3. Η ηθική ευαισθησία για ένα συγκεκριμένο ζήτημα δεν σχετίζεται θετικά με τη συχνότητα της έκθεσης των ελεγκτών σε παρόμοια ζητήματα. 4. Η ηθική ευαισθησία των CPAs σε προηγμένη βαθμίδα δεν είναι μεγαλύτερη. 5. Η ηθική ευαισθησία είναι ανάλογη με την ηλικία των ελεγκτών. 6. Η ηθική ευαισθησία σχετίζεται θετικά με τη τεχνογνωσία . Σύμφωνα με την ερευνήτρια, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι δεν έγινε αντιληπτό από πολλούς συμμετέχοντες στην έρευνα το πρόβλημα της ανεξαρτησίας που τέθηκε σε ένα από τα σενάρια. Επιπλέον, είναι ιδιαίτερα

σημαντικό οι ελεγκτές να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην ουσιαστική κατανόηση των διατάξεων του Κώδικα Ηθικής, με άλλα λόγια να ερευνήσουν το τι κρύβεται 'πίσω από τις λέξεις'. Επιπλέον, επισημαίνει ότι συνεχής εκπαίδευση και καθιέρωση κυρώσεων για περιπτώσεις παραβιάσεων του κώδικα ενισχύουν την ηθική ευαισθησία των ελεγκτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ & ΗΘΙΚΗ ΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ

3.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ

¹Η μελέτη της ηθικής είναι μία αρχαία παράδοση που έχει τις ρίζες της σε θρησκευτικές, πολιτιστικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις. Αντιθέτως, η μελέτη της επιχειρηματικής ηθικής απασχολεί έντονα τους επιστήμονες τα τελευταία περίπου τριανταπέντε (35) χρόνια. Οι οικονομολόγοι τείνουν να εξετάζουν συστήματα και τις θεωρίες που σχετίζονται μ' αυτά, ενώ οι φιλόσοφοι την ατομική συμπεριφορά, τα κίνητρα και τα αποτελέσματά της. Ωστόσο ο φιλόσοφος Robert C. Solomon υποστηρίζει ότι καμία από τις δύο προσεγγίσεις δεν είναι σωστή. Σύμφωνα με τον Phillip V .Lewis, οι επιστήμονες δυστυχώς δεν έχουν καταλήξει σε κάποιο συγκεκριμένο ορισμό αναφορικά με την επιχειρηματική ηθική. Παρόλα αυτά είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η επιχειρηματική ηθική δεν αποτελεί σύνολο κανόνων και αρχών που διαχωρίζεται από την ηθική γενικά. Σχεδόν όλοι οι διαθέσιμοι ορισμοί δίνουν μια αφηρημένη διάσταση στον όρο επιχειρηματική ηθική. Οι παρακάτω τέσσερις (4) έννοιες αποσαφηνίζουν κατά κάποιον τρόπο την έννοια της επιχειρηματικής ηθικής:

1.Κανόνες,Standards,Κώδικες ή Αρχές

«Ηθικές οδηγίες» που αν ακολουθηθούν αποτρέπουν την ανήθικη συμπεριφορά. Επί παραδείγματι, ένας από τους κανόνες που διέπουν τη συμπεριφορά των CPAs, σύμφωνα με το AICPA ,είναι ότι ένας CPA δεν επιτρέπεται να « εκφράζει γνώμη για τις οικονομικές καταστάσεις μιας επιχείρησης εκτός αν ο ίδιος ή η εταιρεία στην οποία εργάζεται είναι ανεξάρτητοι από την επιχείρηση.»

¹ Phillip V. Lewis ,1985, 'Defining 'Business Ethics': Like Nailing Jello to a Wall', Journal of Business Ethics Vol 5, pp .377-383

2. Ηθικά σωστή συμπεριφορά

Οι επιμέρους ενέργειες που συμμορφώνονται με τη δικαιοσύνη, το δίκαιο ή άλλα πρότυπα μεμονωμένων ενεργειών. Ένας επαγγελματίας πρέπει συνεχώς να εξετάζει τις συνέπειες των πράξεών του. Αυτό σημαίνει ότι δεν πρέπει να συμμετέχει σε οποιαδήποτε πρακτική που ενδέχεται να αλλοιώσει την ακεραιότητα της θέσης του. Επί παραδείγματι, το τμήμα που αφορά την ηθική του Κώδικα Δεοντολογίας της Κοινωνίας των Επαγγελματιών Δημοσιογράφων αναφέρει: «Τα δώρα, οι εύνοιες, τα ελεύθερα ταξίδια, η ειδική μεταχείριση ή τα προνόμια μπορούν να διακινδυνεύσουν την ακεραιότητα των δημοσιογράφων και των εργοδοτών τους. Κανένα δώρο αξίας δεν πρέπει να γίνει αποδεκτό. «Η παραβίαση αυτού του κώδικα (δηλ., η αποδοχή των ελεύθερων εισιτηρίων, των ελεύθερων γευμάτων, των πρόσθετων προνομίων, κ.λπ.) από έναν επαγγελματία δημοσιογράφο δεν θα ήταν ηθικά σωστή συμπεριφορά επειδή διακινδυνεύει την ακεραιότητά του.

3. Αλήθεια

Προτάσεις ή/και ενέργειες που συμμορφώνονται με αληθινά ή αληθοφανή γεγονότα. Για παράδειγμα, το προοίμιο του Κώδικα Δεοντολογίας του Συλλόγου Επαγγελματιών Δημοσιογράφων αναφέρει: «Πιστεύουμε στη διαφώτιση της κοινωνίας, ως πρόδρομο της δικαιοσύνης, και στον συνταγματικό μας ρόλο να αναζητάμε την αλήθεια ως μέρος του δικαιώματος των πολιτών να γνωρίζουν την αλήθεια». Εντούτοις, κάποια από τα προβλήματα που απασχολούν την ανθρωπότητα είναι: «Που βρίσκεται η αλήθεια;», «Μπορεί ένας κανόνας που βασίζεται σε κάτι ηθικά σωστό να είναι λάθος;» ή «Μπορεί δύο (2) λάθη να ισοδυναμούν με ένα σωστό;». Ας πάρουμε για παράδειγμα τον κανόνα ότι κανείς δεν έχει δικαίωμα να στερήσει από κανέναν συνάνθρωπό του την ελευθερία του δια της βίας. Ωστόσο, η κοινωνία (ύστερα από διεκπεραίωση συγκεκριμένων διαδικασιών) μπορεί να φυλακίσει ή να επιβάλει πρόστιμο σε εγκληματίες που χρησιμοποιώντας βία στερούν από συνανθρώπους τους την ελευθερία ή περιουσία τους. Η προαναφερθείσα περίπτωση υποδεικνύει ότι μία μεμονωμένη πράξη που μπορεί να μην είναι σωστή, σε συνδυασμό με μία άλλη να γίνεται αποδεκτή ίσως και καταναγκαστική.

4. Συγκεκριμένες καταστάσεις

Περιπτώσεις προσωπικών ηθικών διλημάτων που σχετίζονται με ηθικές αποφάσεις. Για παράδειγμα, ένας ορκωτός ελεγκτής ύστερα από έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων μεγάλου πελάτη του, διαπιστώνει ότι οι καταστάσεις εμπεριέχουν ανακριβή στοιχεία και υπάρχει απάτη. Εντούτοις, αποφασίζει να δώσει το πιστοποιητικό με σύμφωνη γνώμη, καθότι θεωρεί ότι ο πελάτης 'είναι πολύ μεγάλος για να τον χάσει'.

Εκτός από αυτές τις τέσσερις έννοιες, βασισμένες στα αποτελέσματα μιας μελέτης του Phillip V. Lewis, όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 1, η επιχειρησιακή ηθική μπορεί καθοριστεί επίσης από τα παρακάτω:

- (1) εστίαση στην κοινωνική ευθύνη
- (2) έμφαση στην τιμιότητα και τη δικαιοσύνη
- (3) έμφαση στο χρυσό κανόνα
- (4) αξίες που είναι σύμφωνες με την κοινή συμπεριφορά ή με τις θρησκευτικές πεποιθήσεις κάποιου
- (5) υποχρεώσεις, ευθύνες, και δικαιώματα προς την ευσυνείδητη εργασία ή το διαφωτισμένο συμφέρον
- (6) φιλοσοφία για το τι είναι καλό και κακό
- (7) δυνατότητα να διευκρινιστούν τα ζητήματα στη διαδικασία λήψης μιας απόφασης
- (8) εστίαση στη μεμονωμένη συνείδηση ή/και το νομικό σύστημά κάποιου
- (9) σύστημα ή θεωρία της δικαιοσύνης που εξετάζει την ποιότητα των σχέσεων κάποιου
- (10) σχέση των μέσων με τις άκρες
- (11) ανησυχία για την ακεραιότητα, το σωστό, η συνήθεια, η λογική, ή/και αρχές του Αριστοτέλη
- (12) έμφαση στην αρετή, ηγεσία, χαρακτήρα, εμπιστευτικότητα, κριτική των άλλων, τοποθέτηση του Θεού πάνω απ 'όλα, κλπ.

8. The Golden Rule	11
9. Sets of values	10
10. What is in accord with one's religious beliefs	10
11. Common behavior	10
12. Being true to one's self	9
13. Obligations, responsibilities, and rights	9
14. Conscientious work	9
15. What is good and bad	8
16. Philosophy	8
17. Clarification of the dimensions of decision making	7
18. Individual conscience	6
19. What is legal	5
20. A system	4
21. A question of human relationships	4
22. Theory of justice	4
23. The relationship of means to ends	3
24. Integrity	2
25. Concern for what ought to be	2
26. Reflection on institutional arrangements causing human harm or benefit	2
27. The principles of Aristotle	2
28. Habit	2
29. A practical science based on logic	2
30. Virtue	1
31. A substitute for leadership	1
32. Character	1

Πίνακας 1. Ορισμοί της επιχειρηματικής ηθικής από την έρευνα του Phillip V.Lewis

Από τον συνδυασμό των παραπάνω ορισμών προκύπτει ο εξής σύνθετος ορισμός της επιχειρηματικής ηθικής: *Η επιχειρηματική ηθική είναι ηθικοί κανόνες, στάνταρτ, κώδικες και αρχές που παρέχουν οδηγίες για τη σωστή και αληθή συμπεριφορά σε συγκεκριμένες καταστάσεις.*

3.2 ²Η ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ

Ο φιλόσοφος Robert Salomon προσεγγίζει την επιχειρηματική ηθική, τονίζοντας περισσότερο την έννοια του προσωπικού στοιχείου, παρά ως απλά μία δημόσια πολιτική, εφαρμογή μιας αφηρημένης φιλοσοφίας ή υποπροϊόν των κοινωνικών επιστημών. Συγκεκριμένα, η επιχειρηματική ηθική αφορά το άτομο που αποτελεί ένα ξεχωριστό αλλά όχι αναπόσπαστο μέρος ενός επιχειρηματικού συνόλου, που έχει ενστερνιστεί τις αξίες και τους στόχους του. Η εν λόγω θεωρία αντιπροσωπεύει επακριβώς την Αριστοτελική ηθική καθότι τονίζει τη συμμετοχή σε μία κοινότητα με συλλογικούς στόχους και συγκεκριμένη αποστολή-την παραγωγή ποιοτικών προϊόντων ή/και υπηρεσιών, δημιουργώντας κατ' αυτόν τον τρόπο κέρδος στους μετόχους. Ο κάθε ένας ξεχωριστά οφείλει να σκεφτεί τον εαυτό του ως μέλος ενός ευρύτερου κοινωνικού συνόλου και να προσπαθεί να διαπρέψει, αναδεικνύοντας τον καλύτερο εαυτό του. Για τους περισσότερους η επιχειρηματική ηθική γεννιέται μέσα σε κάποια σύγκρουση ρόλων εντός του οργανισμού είτε την εφαρμογή πολιτικών και αποφάσεων τις οποίες δε συμμερίζεται εκείνος που εφαρμόζει. Εν ολίγοις, η προσέγγιση αυτή τονίζει ότι ο επιχειρηματικός κόσμος έχει συγκεκριμένους στόχους και πρακτικές όπως επίσης και οι άνθρωποι της επιχείρησης έχουν τις ιδιαίτερες ανησυχίες τους, τις απόψεις τους, τους ρόλους και τις ευθύνες τους. Αυτό σημαίνει ότι η επιχείρηση δεν μπορεί να διαχωριστεί από τους ανθρώπους της καθώς η ακεραιότητα και η τιμιότητα του χαρακτήρα των ανθρώπων επηρεάζει την ακεραιότητα και την ηθική της επιχείρησης. Σύμφωνα με τον Robert Salomon οι έξι διαστάσεις της επιχειρηματικής ηθικής είναι οι εξής:

1. Κοινότητα

Σύμφωνα με την Αριστοτελική προσέγγιση η επιχείρηση πρώτα απ' όλα αποτελεί μία κοινότητα. Τα συμφέροντα του κάθε ατόμου ξεχωριστά ταυτίζονται με τα συμφέροντα της ομάδας στην οποία ανήκει. Επομένως η ευτυχία και η παραγωγικότητα του κάθε ατόμου εξαρτάται από την επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Οι αρχαίοι έλληνες έλεγαν ότι για να ζει κάποιος μια καλή ζωή πρέπει να ζει σε μια καλή πόλη.

² Robert C. Solomon, 1992, CORPORATE ROLES, PERSONAL VIRTUES: AN ARISTOTELEAN APPROACH TO BUSINESS ETHICS', *Business Ethics Quarterly*, Volume 2, pp 317-339

2. Υπεροχή

Η υπεροχή σχετίζεται με την αρετή. Αρετή δεν σημαίνει απλά να κάνεις ότι καλύτερο μπορείς αλλά να διαπρέπεις και να ξεχωρίζεις. Η αρετή που περιλαμβάνεται στην επιχειρηματική ηθική δεν αποτελεί απλή εφαρμογή των κανόνων της ηθικής στην επιχείρηση. Ένα απλό παράδειγμα που αποδεικνύει την εν λόγω πρόταση είναι ότι το να είσαι σκληρός διαπραγματευτής αποτελεί αρετή στο επιχειρησιακό περιβάλλον, όχι όμως και για το επάγγελμα της μαίας.

3. Ταυτοποίηση του ρόλου

Ένας εργαζόμενος ή ένα στέλεχος δεν είναι απλά ένα άτομο με δικαιώματα και υποχρεώσεις που βρέθηκε τυχαία σε ένα μέρος. Το να δουλεύει κάποιος για μία επιχείρηση σημαίνει ότι αποδέχεται συγκεκριμένες υποχρεώσεις, επιδεικνύει πίστη και αφοσίωση στην επιχείρηση αυτή, διαπρέπει και είναι ευσυνείδητος. Η προσέγγιση αυτή αναγνωρίζει το πρόβλημα που προκύπτει από τις συγκρούσεις ρόλων που αντιμετωπίζουν συχνά οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις, καθότι είναι υποχρεωμένοι να αναλαμβάνουν πολλούς ρόλους ταυτόχρονα. Έτσι, πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή και να αφιερώνεται περισσότερος χρόνος στην εξέταση της φύσης των ίδιων των ρόλων μαζί με τις ευθύνες που προκύπτουν απ' αυτούς καθώς και τη δομή της εκάστοτε επιχείρησης που προσδιορίζει τους εν λόγω ρόλους και τις συνεπαγόμενες ευθύνες τους.

4. Ακεραιότητα

Κατά την Αριστοτελική προσέγγιση, η ακεραιότητα δεν αποτελεί μία ακόμη ξεχωριστή αρετή, αλλά τον ακρογωνιαίο λίθο όλων των αρετών, το κλειδί για την ενότητά τους ή σε περιπτώσεις προσωπικών συγκρούσεων και διλλημάτων αποτελεί σανίδα σωτηρίας. Η ακεραιότητα για τα στελέχη των επιχειρήσεων σημαίνει επιμονή στις απόψεις και ακαμψία. Συγκεκριμένα, ο όρος 'ακεραιότητα' έχει τουλάχιστον δύο διαφορετικές ερμηνείες, όπου η μία ενθαρρύνει τη τυφλή υπακοή σε κανόνες ενώ η άλλη αντιπροσωπεύει την ανεξαρτησία. Κάθε μία από τις παραπάνω ερμηνείες καθίσταται εξαιρετικά επικίνδυνη και άκυρη. Το πραγματικό νόημα της λέξης αφορά το ανεξάρτητο και ολοκληρωμένο άτομο που αποτελεί μέρος

ενός ευρύτερου κοινωνικού συνόλου με το οποίο αλληλεπιδρά και αλληλοεπηρεάζεται.

5. Κρίση (Φρόνηση)

Η διαδικασία του να επιλέγουμε συγκεκριμένη κατεύθυνση τις περιπτώσεις που αντιμετωπίζουμε ηθικά διλήματα και να δρούμε ασυνείδητα χωρίς πολλές φορές να χρησιμοποιούμε τη λογική μας ονομάζεται προσωπική κρίση. Ενώπιον του ορισμού της ηθικής που αφορά την εφαρμογή κανόνων και αρχών σε συγκεκριμένες καταστάσεις, η Αριστοτελική προσέγγιση προσδιορίζει την ηθική ως «σωστή κρίση» ή φρόνηση. Η σωστή κρίση είναι αποτέλεσμα μιας καλής εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τον φιλόσοφο Robert Solomon, δυστυχώς η τυφλή εφαρμογή των κανόνων της γενικευμένης ηθικής θεωρίας αποθαρρύνει και αποπροσανατολίζει τα άτομα από την ανάγκη να προβαίνουν σε προσωπικές κρίσεις ή εκτιμήσεις.

6. Ολότητα

Ένα από τα προβλήματα του επιχειρηματικού κόσμου είναι η τάση που έχουν οι άνθρωποι να απομονώνουν τους επιχειρηματικούς ή επαγγελματικούς τους ρόλους από την προσωπική τους ζωή. Αυτός ο τρόπος σκέψης και δράσης είναι καταστροφικός και αντιπαραγωγικός. Μία άμεση συνέπεια της εν λόγω προσέγγισης είναι ο διαχωρισμός των προσωπικών αξιών του ατόμου από τις επαγγελματικές του αξίες. Πολλές δε είναι οι περιπτώσεις όπου ένας εργαζόμενος παραβιάζει τις προσωπικές του αξίες, καθώς από την επαγγελματική όψη των πραγμάτων 'δεν έχει άλλη επιλογή'. Επομένως, καθίσταται σημαντική η εναρμόνιση του επαγγελματικού με τον προσωπικό 'ρόλο' του κάθε εργαζόμενου.

Επαγγελματική Δεοντολογία των μελών του ΣΟΕΛ

³Σύμφωνα με τον Κώδικα Επαγγελματικής Συμπεριφοράς του AICPA (American Institute Of Certified Public Accountants), μετά την ανανέωσή του στις 30 Νοεμβρίου 2011, οι λογιστές οφείλουν να ακολουθούν συγκεκριμένους κανόνες που αντικατοπτρίζουν την υποχρέωση που έχουν οι λογιστές προς το ευρύ κοινωνικό σύνολο, τους πελάτες καθώς και τους συναδέλφους τους. Παράλληλα καθοδηγούν τα μέλη του AICPA κατά τη διάρκεια της διεκπεραίωσης των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων και προσδιορίζουν τις βασικές αρχές της ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς. Ο Κώδικας Επαγγελματικής Συμπεριφοράς καλεί τους λογιστές με την πλέον αρμόζουσα συμπεριφορά να διαφυλάξουν την ακεραιότητα του επαγγέλματος ακόμα και αν αυτό σημαίνει τη θυσία του προσωπικού τους όφελους.

Οι κανόνες αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

- Κάθε μέλος πρέπει να εξασκεί την ευαίσθητη επαγγελματική και ηθική κρίση, σε όλες του τις δραστηριότητες.
- Κάθε μέλος πρέπει να ενεργεί με τρόπο που να υπηρετεί το δημόσιο συμφέρον, να τιμά την εμπιστοσύνη του κοινού και να επιδεικνύει δέσμευση στον επαγγελματισμό.
- Κάθε μέλος πρέπει να διεξάγει όλες τις επαγγελματικές του υποχρεώσεις με την υψηλότερη αίσθηση ακεραιότητας.
- Κάθε μέλος πρέπει να διατηρεί την αντικειμενικότητά του, να είναι ανεξάρτητο τυπικά και ουσιαστικά και να μην έχει συγκρουόμενα συμφέροντα.
- Κάθε μέλος πρέπει να ακολουθεί τα τεχνικά και ηθικά πρότυπα του επαγγέλματος, να πασχίζει διαρκώς να βελτιώνει την επάρκειά του και την ποιότητα των υπηρεσιών του και να εκπληρώνει την επαγγελματική του ευθύνη στο έπακρο της ικανότητάς του.
- Κάθε μέλος πρέπει να τηρεί τις Αρχές του Κώδικα Συμπεριφοράς κατά την παροχή των υπηρεσιών του

³ <http://www.aicpa.org/Research/Standards/CodeofConduct/Pages/sec50.aspx>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

⁴Όλα τα επαγγέλματα διέπονται από εάν κώδικα δεοντολογίας και ηθικής που αποτελείται από κανόνες που λειτουργούν ως κατευθυντήρια αρχή στη συμπεριφορά των εργαζομένων. Ο όρος **δεοντολογία** σύμφωνα με το λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας σημαίνει «υπόδειξη των δεόντων, δηλαδή του τι πρέπει να γίνεται ή να λέγεται και ειδικότερα ένα σύνολο κανόνων που ρυθμίζουν τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να φέρεται κανείς». Ο όρος **ηθική** σύμφωνα με το λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας σημαίνει «κλάδος της φιλοσοφίας που ασχολείται με τις αξίες που σχετίζονται με την ανθρώπινη συμπεριφορά, όσον αφορά την ορθότητα ή καταλληλότητα των πράξεων, στην αγαθότητα ή μη κινήτρων και σκοπών».

Οι κανόνες του κώδικα δεοντολογίας και ηθικής θεσπίζονται προκειμένου (Καζαντζής, 2006, σελ 459) :

1. Οι χρήστες των επαγγελματικών υπηρεσιών να γνωρίζουν τι πρέπει να προσδοκούν από τις υπηρεσίες που αγοράζουν
2. Τα μέλη του επαγγέλματος να γνωρίζουν τι συνιστά αποδεκτή συμπεριφορά
3. Το επάγγελμα να χρησιμοποιεί τους κανόνες για την παρακολούθηση της συμπεριφοράς των μελών του

Πέραν αυτών, η θέσπιση κωδίκων δεοντολογίας αποσκοπεί στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης του κοινού στο επάγγελμα που προσφέρει τις υπηρεσίες και της πεποίθησης ότι αναλαμβάνει την ικανοποίηση των ανθρώπινων αναγκών με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ωστόσο, κάθε επάγγελμα είναι αυτόνομο επομένως ρυθμίζεται και από διαφορετικό κώδικα δεοντολογίας και ηθικής. Έτσι και οι ελεγκτές (Ορκωτοί Ελεγκτές Λογιστές και Εσωτερικοί Ελεγκτές) έχουν αναπτύξει δικούς τους κώδικες δεοντολογίας και ηθικής. Δεν έχουν όλοι οι ελεγκτές όλου του κόσμου τον ίδιο κώδικα δεοντολογίας

⁴ ΧΡΗΣΤΟΣ Ι. ΚΑΖΑΝΤΖΗΣ, 2006, ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ & ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ Μια συστηματική προσέγγιση Εννοιών ,Αρχών και Προτύπων, ΕΚΔΟΣΕΙΣ BUSINESS PLUS A.E, σελ 459-476

και ηθικής καθότι οι κανόνες του κώδικα βασίζονται στον πολιτισμό, τις αξίες, τα πιστεύω και τις πεποιθήσεις της εκάστοτε κοινωνίας.

4.1 Επαγγελματική Δεοντολογία και Ηθική των Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Κάθε ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής είναι υπεύθυνος απέναντι στο κοινό, τους επενδυτές, την επιχειρηματική κοινότητα, το κράτος και τον πελάτη του. Είναι γεγονός ότι οι χρήστες των Εκθέσεων των Ορκωτών δυσκολεύονται να εκτιμήσουν την αξιοπιστία και επάρκειά τους. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με τον Κώδικα δεοντολογίας του AICPA, η καθεμία από τις παραπάνω ομάδες ενδιαφερομένων μπορεί να προσδοκά ότι ο 'Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής είναι ένα πρόσωπο με επαγγελματική επάρκεια και ακεραιότητα χαρακτήρα' (Καζαντζής, 2006, σελ 462). Σύμφωνα με τον ίδιο Κώδικα, κάθε άντρας ή γυναίκα που εισέρχεται στο επάγγελμα οφείλει να εφαρμόζει τους κανόνες και τις αρχές του, να συμβάλει στη βελτίωση των μεθόδων και διαδικασιών του καθώς και στην αύξηση της γνώσης αυτού του επαγγέλματος, διατηρώντας την επαγγελματική του επάρκεια και ηθική.

Η διαμόρφωση ενός Κώδικα δεοντολογίας και ηθικής αποτελεί πρωταρχικό στόχο κάθε επαγγέλματος καθότι συμβάλει στην εξέλιξη και βελτιστοποίηση του ελεγκτικού επαγγέλματος. Η αντιδεοντολογική και παραβατική συμπεριφορά ενός ελεγκτή έχει επιπτώσεις σε όλον τον επαγγελματικό κλάδο. Προς αποφυγήν τέτοιων συμπεριφορών ο εν λόγω επαγγελματικός κλάδος έχει θεσπίσει συγκεκριμένους κώδικες δεοντολογίας και ηθικής μέσω εθνικών και διεθνών οργανώσεων όπως το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών (ΣΟΕΛ), το Αμερικάνικο Ινστιτούτο Ορκωτών Λογιστών ή American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) και Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Ελεγκτών ή European Federation of Accountants (EFA). Οι κώδικες αυτοί περιλαμβάνουν αρχές και κανόνες προς τα εγγεγραμμένα μέλη των παραπάνω επαγγελματικών ενώσεων καθώς και πρότυπα συμπεριφοράς που διέπουν τις σχέσεις των μελών με το κοινό, τους πελάτες και τους συναδέλφους τους.

4.2 ⁵Κανονισμός Επαγγελματικής Δεοντολογίας των Μελών του ΣΟΕΛ

Τα προσφάτως δημοσιευθέντα Ελληνικά Ελεγκτικά Πρότυπα δεν καλύπτουν τους κανόνες δεοντολογίας των ελεγκτών. Μέχρι τη διαμόρφωση και υιοθέτηση ενός ολοκληρωμένου Κώδικα Δεοντολογίας, συνεχίζουν να ισχύουν οι κανόνες δεοντολογίας που προδιαγράφονται από τον Κανονισμό Επαγγελματικής Δεοντολογίας των μελών του ΣΟΕΛ που δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 364/Β/7 Μαΐου 1997 κατά την έκταση που το περιεχόμενο του Κανονισμού αυτού δεν είναι αντίθετο με τα Ελληνικά Ελεγκτικά Πρότυπα (ΦΕΚ, Αρ. Φύλλου 1589, 2004)

«Ο παρών Κανονισμός έχει ως σκοπό τη διασφάλιση της ποιότητας και διαφάνειας των παρεχόμενων από τους Ορκωτούς Ελεγκτές υπηρεσιών για την προστασία τόσο του ηθικού και επαγγελματικού κύρους του Σ.Ο.Ε.Λ. και των μελών του, όσο και των νόμιμων δικαιωμάτων του κάθε ελεγχόμενου ή τρίτου που χρησιμοποιεί προαιρετικά τις υπηρεσίες αυτές. Για την επίτευξη του παραπάνω σκοπού, επιβάλλεται για κάθε Ορκωτό Ελεγκτή και κάθε άλλο μέλος του Σ.Ο.Ε.Λ. η τήρηση των παρακάτω γενικών αρχών και κανόνων, παράλληλα με τις ειδικότερες υποχρεώσεις του που απορρέουν από άλλες διατάξεις νόμων και οδηγιών του Σ.Ο.Ε.Λ., καθώς και από τις ειδικές διατάξεις του παρόντα Κανονισμού. Σε κάθε περίπτωση, ο Ορκωτός Ελεγκτής και κάθε άλλο μέλος του Σ.Ο.Ε.Λ., οφείλει»:

1. Να συμπεριφέρεται με αξιοπρέπεια έναντι των ελεγχόμενων, των συναδέλφων μελών του Σ.Ο.Ε.Λ. και των μελών των θεσμοθετημένων οργάνων του Σ.Ο.Ε.Λ. και να διαβιώνει ως τίμιος και συνετός οικογενειάρχης.
2. Να μην αναλαμβάνει την οποιαδήποτε ανατιθέμενη σ' αυτόν εργασία, αν δεν είναι βέβαιος ότι έχουν τηρηθεί όλες οι προϋποθέσεις και οι διαδικασίες που προβλέπονται από το νόμο, τον παρόντα Κανονισμό, τις αποφάσεις και οδηγίες του Εποπτικού Συμβουλίου, καθώς και τους εσωτερικούς κανόνες του ελεγκτικού φορέα του οποίου είναι μέλος.
3. Να παρέχει τις επαγγελματικές υπηρεσίες του και να προβαίνει στις επιβαλλόμενες γνωστοποιήσεις, με τρόπο αντικειμενικό, ακολουθώντας

⁵ http://www1.soel.gr/profession/principles_of_service.html

πάντοτε τα εγκεκριμένα από το Εποπτικό Συμβούλιο πρότυπα και οδηγίες.

4. Να τηρεί επιμελώς όλους τους κανόνες που διασφαλίζουν την ανεξαρτησία του έναντι των ελεγχόμενων.
5. Να μην χρησιμοποιεί την ιδιότητα του Ορκωτού Ελεγκτή για την εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ιδίου ή προσκείμενου σ' αυτόν προσώπου.
6. Να μην αρνείται, να μην αναβάλλει ή εγκαταλείπει χωρίς δικαιολογημένο λόγο οποιαδήποτε ανατεθείσα σ' αυτόν εργασία.
7. Να μην παρέχει ανακριβή ή παραπλανητικά στοιχεία και πληροφορίες σε ελεγχόμενους και τρίτους, καθώς και στα θεσμικά ή εντεταλμένα όργανα του Σ.Ο.Ε.Λ.
8. Να μην δυσφημεί, απειλεί, προσβάλλει ή εκβιάζει ελεγχόμενους, συναδέλφους, ελεγκτικούς φορείς ή όργανα του Σ.Ο.Ε.Λ.
9. Να μην ανταγωνίζεται με τρόπο αθέμιτο άλλα μέλη του Σ.Ο.Ε.Λ. ή ελεγκτικούς φορείς και να μην επιδιώκει την προσέλκυση ή διατήρηση εργασιών με μη διαφανή μέσα.
10. Να προστατεύει το κύρος του θεσμού του Σ.Ο.Ε.Λ. και των οργάνων του, καθώς και των αποφάσεων και οδηγιών του Εποπτικού Συμβουλίου και να μην συγκαλύπτει οποιαδήποτε παράβαση του παρόντος κανονισμού που περιήλθε σε γνώση του.

4.3 ⁶Παροχή Επαγγελματικών Υπηρεσιών

Ο Ορκωτός Ελεγκτής σύμφωνα με το άρθρο 3 του επαγγελματικού κανονισμού «οφείλει να παρέχει τις επαγγελματικές υπηρεσίες του κατά τρόπο που να διασφαλίζει τη νομιμότητα στην παροχή των υπηρεσιών του αυτών και την εγκυρότητα της εκφραζόμενης απ' αυτόν επαγγελματικής γνώμης. Προς τούτο, είναι υποχρεωμένος, παράλληλα με τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας και τον παρόντα κανονισμό, να τηρεί τα ελεγκτικά πρότυπα και τις αρχές και οδηγίες που

⁶ http://www1.soel.gr/profession/principles_of_service.html

ακολουθεί το Σ.Ο.Ε.Λ. και να βασίζεται στην επαγγελματική εργασία που διεξήγαγε ο ίδιος ή άλλα μέλη του Σ.Ο.Ε.Λ. με τη δική του επίβλεψη και ευθύνη.

Ο Ορκωτός Ελεγκτής δικαιούται επίσης να χρησιμοποιεί βοηθούς για την παροχή των επαγγελματικών υπηρεσιών του, έχει όμως την ευθύνη για την εργασία που εκτέλεσαν οι βοηθοί του, τους οποίους υποχρεούται να επιβλέπει και να αναθέτει σ' αυτούς μόνο τις εργασίες που είναι σε θέση να εκτελέσουν ικανοποιητικά.

Απαγορεύεται στον Ορκωτό Ελεγκτή να χρησιμοποιεί ως βοηθούς οποιαδήποτε πρόσωπα που δεν είναι εγγεγραμμένα στα μητρώα του Σ.Ο.Ε.Λ. Η απαγόρευση αυτή δεν αποκλείει τη χρησιμοποίηση ειδικού εμπειρογνώμονα σε αντικείμενα ελέγχου ή άλλων εργασιών που εκφεύγουν των συνήθων γνώσεων του Ορκωτού Ελεγκτή, σύμφωνα με τα οριζόμενα από τα ελεγκτικά πρότυπα και σχετικές αποφάσεις του Σ.Ο.Ε.Λ.

Σε κάθε περίπτωση, ο Ορκωτός Ελεγκτής που δεν βρίσκεται σε αναστολή ασκήσεως του επαγγέλματός του, παρέχει τις επαγγελματικές υπηρεσίες του ύστερα από σχετική εντολή ή ανάθεση του ελεγκτικού φορέα του οποίου είναι μέλος, αλλά ευθύνεται προσωπικά για την ποιότητα των υπηρεσιών και την ορθότητα του πορίσματός του.

Ο κανόνας αυτός διέπει και τους Κοινούς Ελέγχους, που διενεργούνται σε μια οικονομική μονάδα από δύο ή περισσότερους Ορκωτούς Ελεγκτές του ίδιου ή διαφορετικού ελεγκτικού φορέα.»

4.4 ⁷Οι 5+1 Αρχές της Επαγγελματικής Ηθικής

Η Διεθνής Ομοσπονδία Λογιστών (International Federation of Accountants –IFAC) ιδρύθηκε το 1977, έχει παρουσία σε 127 χώρες και εκπροσωπεί πάνω από 2.5 εκ. λογιστές και ορκωτούς ελεγκτές. Αποστολή της είναι η εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος μέσω: της συνδρομής στην ανάπτυξη, της υιοθέτησης και εφαρμογής διεθνών προτύπων και αρχών υψηλής ποιότητας, της συνδρομής στην ανάπτυξη ισχυρών λογιστικών-ελεγκτικών εταιρειών καθώς και υψηλής ποιότητας πρακτικών

⁷ <http://www.ifac.org/about-ifac/organization-overview>

από τους λογιστές –ελεγκτές, προώθησης της κατανόησης της αξίας του λογιστικού επαγγέλματος παγκοσμίως και αναφοράς σε θέματα δημοσίου συμφέροντος όπου η εμπειρογνομοσύνη του λογιστικού επαγγέλματος είναι η πλέον κατάλληλη για τέτοιου είδους ζητήματα.

Τα αρμόδια συμβούλια της IFAC προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις διαρκώς αυξανόμενες απαιτήσεις των λογιστών θέσπισαν ένα πλαίσιο παγκοσμίως αναγνωρισμένο που περιλαμβάνει τον Κώδικα Ηθικής για Επαγγελματίες Λογιστές, τα Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα και τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα Δημοσίου Τομέα. Συγκεκριμένα, το International Ethics Standards Board for Accountants της IFAC κατάρτισε ένα Κώδικα Ηθικής για Επαγγελματίες Λογιστές που ουσιαστικά αποτελεί ένα πρότυπα συμμόρφωσης με τις πέντε βασικές αρχές της επαγγελματικής ηθικής:

Οι 5 Αρχές της Επαγγελματικής Ηθικής



Πηγή: Handbook of International Auditing, Assurance, and Ethics Pronouncements, International Federation of Accountants, March 2008

Ομοίως, το κείμενο του Κανονισμού Επαγγελματικής Δεοντολογίας των μελών του ΣΟΕΛ, που έχει εκδώσει το Εποπτικό Συμβούλιο του ΣΟΕΛ, περιλαμβάνει ειδικές διατάξεις που αφορούν τις εξής αρχές:

1. Ανεξαρτησία και Αντικειμενικότητα

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Κανονισμού Επαγγελματικής Δεοντολογίας ‘κάθε μέλος του Σ.Ο.Ε.Λ. οφείλει πάντοτε να ασκεί το ελεγκτικό έργο κατά τρόπο αντικειμενικό και ανεξάρτητο από κάθε είδους επιρροή του ελεγχόμενου’.

Η Ανεξαρτησία αποτελεί μία από τις σπουδαιότερες αρχές του Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής των ελεγκτών καθότι η γνώμη του ανεξάρτητου ελεγκτή προσθέτει αξιοπιστία στις οικονομικές καταστάσεις. Αν ο ελεγκτής δεν είναι ανεξάρτητος η γνώμη του δεν προσθέτει τίποτα στις οικονομικές καταστάσεις και είναι περιττή. Η γνώμη του ελεγκτή οφείλει να είναι ακέραια και να ανταποκρίνεται πλήρως στην πραγματικότητα ακόμα και είναι αντίθετη με τις επιθυμίες εκείνων που του ανέθεσαν το ελεγκτικό έργο. Ωστόσο είναι σημαντικό η ανεξαρτησία του ελεγκτή να μην είναι μόνο φαινομενική αλλά και πραγματική. Από την άλλη ακόμα και η πραγματική ανεξαρτησία χάνει την αξία της αν αυτοί που χρησιμοποιούν την έκθεση του ελεγκτή δεν μπορούν να αναγνωρίσουν σ’ αυτήν την ανεξαρτησία του. Αξίζει να αναφερθεί ότι η ανεξαρτησία αποτελείται από δύο πτυχές. Πρώτον, η πραγματική ανεξαρτησία του συγκεκριμένου ελεγκτή κατά την εκτέλεση του έργου του (γνωστή ως ανεξαρτησία του ελεγκτή). Δεύτερον, η ανεξαρτησία των ελεγκτών ως μιας επαγγελματικής τάξης (γνωστή ως ανεξαρτησία του επαγγέλματος) (Καζαντζής, 2006).

Για τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας και της αντικειμενικότητας του, κάθε μέλος του ΣΟΕΛ σύμφωνα με το άρθρο 4 ,οφείλει να ακολουθεί τους εξής κανόνες:

1. Να μην παρέχει σε ελεγχόμενο άλλου είδους υπηρεσίες, εκτός από εκείνες που επιτρέπει ο νόμος και για τις οποίες αρμοδίως έχει οριστεί. Δεν είναι ασυμβίβαστη η παροχή υποδείξεων, που ανακύπτουν ως απόρροια των παρεχόμενων από Ορκωτό Ελεγκτή επαγγελματικών υπηρεσιών και σχετίζονται άμεσα με το ανατεθέν σ’ αυτόν έργο. Η παροχή πρόσθετων υπηρεσιών σε ασυνήθιστη έκταση μπορεί να θεωρηθεί ότι επηρεάζει την αντικειμενικότητα του ελεγκτή.

2. Να μην αποφασίζει ο ίδιος σε θέματα αρμοδιότητας του ελεγχόμενου. Επίσης, πρέπει να αποφεύγει να εκφράζει την κρίση του στις επιχειρηματικές επιλογές ή αποφάσεις του ελεγχόμενου.
3. Να τηρεί αμερόληπτη στάση σε αντικρουόμενες απόψεις των ελεγχόμενων ή άλλων ενδιαφερομένων, εκφράζοντας χωρίς περιττούς χαρακτηρισμούς τις αντικειμενικές διαπιστώσεις και υποδείξεις που βασίζονται σε επιμελή εργασία του.
4. Να μην έχει οποιοδήποτε άμεσο ή έμμεσο οικονομικό συμφέρον καθ' οιονδήποτε τρόπο από την πορεία των εργασιών του ελεγχόμενου ή από το πόρισμα του ελέγχου του.
5. Να μη αποδέχεται παρεμβάσεις του ελεγχόμενου ή τρίτων σχετικές με την εκτέλεση των καθηκόντων του.
6. Να είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικός όταν στον ελεγχόμενο υπηρετούν καθ' οιονδήποτε τρόπο συγγενικά ή φιλικά προς αυτόν πρόσωπα.
7. Να μην δέχεται από τον ελεγχόμενο περιποιήσεις ή άλλα δώρα, που υπερβαίνουν το μέτρο της απλής φιλοφρονήσεως και φιλοξενίας στον επαγγελματικό χώρο αυτού.
8. Να μην δέχεται οποιαδήποτε αμοιβή ή προμήθεια από τον ελεγχόμενο, πέραν της νομίμου, για οποιοδήποτε λόγο, έστω και για πρόσθετες συγκεκριμένες επαγγελματικές υπηρεσίες, αν δεν έχουν τηρηθεί διαφανείς διαδικασίες για την ανάθεση, την εκτέλεση και την τιμολόγηση της κάθε συγκεκριμένης υπηρεσίας του.
9. Να τηρεί αυστηρά τις κείμενες νομοθετικές διατάξεις και αποφάσεις του Εποπτικού Συμβουλίου για τα ασυμβίβαστα και τις απαγορεύσεις ως προς το επάγγελμα, καθώς και για τις διαδικασίες αποδοχής και γνωστοποίησης κάθε ανατιθέμενης σ' αυτόν εργασίας.

Απαγορεύεται σε Ορκωτό Ελεγκτή ή σε ελεγκτικό φορέα η με οποιοδήποτε τρόπο διαπραγμάτευση ή εκ των υστέρων μείωση της νόμιμης αμοιβής ελέγχου. Παρέκκλιση από την απαγόρευση αυτή επιτρέπεται μόνο αν συντρέχει ειδικά αιτιολογημένος λόγος και έχει ληφθεί σχετική έγκριση του Εποπτικού Συμβουλίου.

Απαγορεύεται σε Ορκωτό Ελεγκτή η ανάληψη του υποχρεωτικού από νόμο ελέγχου μιας οικονομικής μονάδας, στην οποία ο ίδιος ή μέλος της διοίκησης του ελεγκτικού φορέα του έχει διατελέσει μέσα στην τελευταία πενταετία, πριν από το διορισμό του ως τακτικού ελεγκτή της οικονομικής αυτής μονάδας: είτε μέλος της διοίκησης, είτε διευθυντικό στέλεχος, είτε οικονομικός, λογιστικός ή φορολογικός σύμβουλος ή εσωτερικός ελεγκτής, με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή ως ελεύθερος επαγγελματίας με κύριο αντικείμενο την παροχή των πιο πάνω υπηρεσιών στην ελεγχόμενη οικονομική μονάδα.

Η απαγόρευση αυτή μπορεί να αρθεί μόνο ύστερα από ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του Εποπτικού Συμβουλίου, που λαμβάνεται με τη σύμφωνη γνώμη του Επιστημονικού Συμβουλίου του Σ.Ο.Ε.Λ.

Ο ελεγκτής οφείλει να διακόψει την ανατεθείσα σε αυτόν εργασία, σε περίπτωση που υπάρχουν παράγοντες που ενδέχεται να επηρεάσουν την ανεξαρτησία του, την αντικειμενικότητα του και την προς αυτόν εμπιστοσύνη τρίτων. Κατά την εκτέλεση της εργασία του ο ελεγκτής οφείλει να είναι ευθύς, τίμιος και ειλικρινής, να κρατά αμερόληπτη στάση και να μην ενεργεί ως προς το προσωπικό του συμφέρον.

2. Εχεμύθεια

Ο ελεγκτής οφείλει να σέβεται την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που λαμβάνει κατά τη διάρκεια της εργασίας του και να μην γνωστοποιεί τις πληροφορίες αυτές σε τρίτους χωρίς ειδική και κατάλληλη εξουσιοδότηση. Οι εμπιστευτικές πληροφορίες που αποκτήθηκαν μέσω των επαγγελματικών σχέσεων του λογιστή δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται για προσωπικό όφελος του ελεγκτή ή του στενού συγγενικού και φιλικού του περιβάλλοντος. Είναι σημαντικό ακόμη να διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα πληροφοριών παλαιότερων ή και δυνητικών εργοδοτών και πελατών του. Επίσης ο ελεγκτής πρέπει να διασφαλίζει ότι όσοι εργάζονται για λογαριασμό του ή μαζί του σέβονται ομοίως την εμπιστευτικότητα των ευαίσθητων πληροφοριών. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις όπου έχει δοθεί

κατάλληλη αρμοδιότητα και εξουσιοδότηση στον ελεγκτή με αποτέλεσμα η εμπιστευτικότητα συγκεκριμένων πληροφοριών να μην είναι δεσμευτική, π.χ όταν ζητούνται ως αποδείξεις κακουργήματος από αρμόδιο δικαστήριο.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Κανονισμού Επαγγελματικής Δεοντολογίας του ΣΟΕΛ:

1. Ο Ορκωτός Ελεγκτής οφείλει να τηρεί το επαγγελματικό απόρρητο και να μην αποκαλύπτει γεγονότα ή πληροφορίες που περιήλθαν σε γνώση του κατά την εκτέλεση του έργου του, εκτός αν υπέχει τέτοια υποχρέωση από το νόμο, τα επαγγελματικά πρότυπα και τις Οδηγίες που έχουν εκδοθεί από το Εποπτικό Συμβούλιο, περιλαμβανομένου και του παρόντος Κανονισμού.
2. Απαγορεύεται στον Ορκωτό Ελεγκτή να κάνει χρήση καθ' οιονδήποτε τρόπο, για δικό του όφελος ή όφελος τρίτων, των γεγονότων και των πληροφοριών που περιήλθαν σε γνώση του κατά την εκτέλεση του έργου του, εκτός αν η αποκάλυψη των γεγονότων και των πληροφοριών είναι αναγκαία για την υπεράσπισή του ενώπιον δικαστικής αρχής ή την υποστήριξη των θέσεών του ενώπιον του Εποπτικού ή του Πειθαρχικού Συμβουλίου του Σ.Ο.Ε.Λ.
3. Ο Ορκωτός Ελεγκτής οφείλει να τηρεί το επαγγελματικό απόρρητο και μετά τη λήξη της παροχής των επαγγελματικών υπηρεσιών του προς οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο.
4. Ο Ορκωτός Ελεγκτής οφείλει να υπενθυμίζει στους βοηθούς του την υποχρέωση τηρήσεως του επαγγελματικού απορρήτου και να εξασφαλίζει κατά το δυνατόν ότι οι βοηθοί του θα τηρήσουν αυτό.
5. Οι διατάξεις αυτού του άρθρου δεσμεύουν και τις διοικητικές και τους τεχνικούς συμβούλους του κάθε ελεγκτικού φορέα, καθώς και τα όργανα ποιοτικού ελέγχου του Σ.Ο.Ε.Λ.

3. Διαφήμιση – Αθέμιτος Ανταγωνισμός

Η διαφήμιση και ο αθέμιτος ανταγωνισμός μπορούν πράγματι να αποτελέσουν απειλή για την ομαλή λειτουργία και συνοχή του ελεγκτικού επαγγέλματος. Επομένως, η ανάπτυξη ενός κοινού τύπου για τη διαφήμιση και τον αθέμιτο

ανταγωνισμό, είναι προς το συμφέρον όλων των μελών της επαγγελματικής ένωσης. Σύμφωνα πάντα με το άρθρο 7 του κανονισμού δεοντολογίας του ΣΟΕΛ:

1. Ο Ορκωτός Ελεγκτής ή ο ελεγκτικός φορέας δεν πρέπει να διαφημίζει ή να προβάλλει τις επαγγελματικές υπηρεσίες του, καθώς και το όνομά του ή την επωνυμία του, κατά τρόπο που υποβαθμίζει το ελεγκτικό επάγγελμα, όπως αυτό έχει θεσμοθετηθεί και ασκείται στην Ελλάδα, ή θέτει σε αμφιβολία την επαγγελματική επάρκεια άλλων Ορκωτών Ελεγκτών ή ελεγκτικών φορέων.

2. Απαγορεύεται σε Ορκωτό Ελεγκτή ή ελεγκτικό φορέα η υποβολή προσφοράς παροχής ελεγκτικών υπηρεσιών χωρίς έγγραφη πρόσκληση του ενδιαφερόμενου που έχει γνωστοποιηθεί στο Σ.Ο.Ε.Λ. και χωρίς την τήρηση των λοιπών προϋποθέσεων και διαδικασιών που ορίζονται από νόμο ή αποφάσεις του Εποπτικού Συμβουλίου.

Η υποβολή τέτοιας προσφοράς καθώς και η με οποιοδήποτε τρόπο μείωση ή δέσμευση μείωσης της νόμιμης αμοιβής ελέγχου, χωρίς σχετική έγκριση του Εποπτικού Συμβουλίου, αποτελεί πράξη ιδιαίτερα αναξιοπρεπή και αθέμιτη.

3. Κάθε διευθύνων σύμβουλος, διευθύνων εταίρος ή διαχειριστής ενός ελεγκτικού φορέα, υποχρεούται να παραδίδει χωρίς καθυστέρηση στο εντεταλμένο όργανο δεοντολογικού ελέγχου του Σ.Ο.Ε.Λ. τα βιβλία και στοιχεία του φορέα και να παρέχει τις ζητούμενες πληροφορίες, αναφορικά με τον προσδιορισμό, την τιμολόγηση και την είσπραξη της αμοιβής συγκεκριμένης εργασίας, καθώς και με την τήρηση των προβλεπομένων από νόμο ή αποφάσεις του Εποπτικού Συμβουλίου προϋποθέσεων και διαδικασιών ανάληψης, εκτέλεσης και γνωστοποίησης προς το Σ.Ο.Ε.Λ. της κάθε προσφερόμενης σε ελεγχόμενους ή τρίτους υπηρεσίας.

1.Επωνυμία ,Διεύθυνση, Αριθμός τηλεφώνου ,Fax ,E-mail

2.Ημερομηνία Ίδρυσης

3.Αριθμός συνεταίρων ορκωτών ελεγκτών λογιστών ,Μέτοχοι

4.Προσφερόμενες υπηρεσίες και τιμολογιακή πολιτική

5.Αριθμός προσωπικού, Ώρες λειτουργίας, Ξένες Γλώσσες

6.Εκπαιδευτικά και επαγγελματικά στοιχεία για τον ελεγκτή, το ελεγκτικό γραφείο και το προσωπικό του (Τίτλοι σπουδών ,Πανεπιστημιακά ή άλλα ιδρύματα φοίτησης,

συμμετοχή σε επαγγελματικές ή επιστημονικές ενώσεις κ. α

Πίνακας 1. Ενδεικτικές περιπτώσεις ενημερωτικών πληροφοριών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για προβολή του ελεγκτή. Πηγή: AICPA

1. Δραστηριότητες που μπορούν να δημιουργήσουν εσφαλμένα προσδοκίες στον ελεγχόμενο για θετικά αποτελέσματα
2. Δραστηριότητες έμμεσης προβολής μέσω συγκρίσεων του ελεγκτή με άλλα γραφεία ή επιχειρήσεις ορκωτών ελεγκτών λογιστών
3. Δραστηριότητα που μπορεί να υπονοεί, ικανότητα του ελεγκτή να επηρεάσει φορολογικές, ρυθμιστικές, δικαστικές ή άλλες δημόσιες αρχές.
4. Αυτοπροσδιορισμό του ελεγκτή ως ειδικού ή εμπειρογνώμονα

Πίνακας 2. Ενδεικτικές προωθητικές δραστηριότητες των ελεγκτών που θεωρούνται παραπλανητικές, εσφαλμένες ή δόλιες. Πηγή: AICPA

4. Σχέσεις με Συναδέλφους

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του κανονισμού δεοντολογίας που αφορά τις επαγγελματικές σχέσεις μεταξύ των ορκωτών ελεγκτών λογιστών:

1. Ο Ορκωτός Ελεγκτής οφείλει να συμπεριφέρεται με ευγένεια, ειλικρίνεια και εκτίμηση έναντι όλων των άλλων μελών του Σ.Ο.Ε.Λ., είτε αυτά είναι παρόντα είτε είναι απόντα και να προασπίζει τα νόμιμα δικαιώματά τους που απορρέουν από την άσκηση των καθηκόντων τους.

2. Ο Ορκωτός Ελεγκτής στον οποίο ανατίθεται ένας κατά νόμο υποχρεωτικός έλεγχος, τον οποίο προηγουμένως ασκούσε άλλος Ορκωτός Ελεγκτής, οφείλει να ερωτήσει εγγράφως τον προηγούμενο ελεγκτή και μάλιστα πριν από την ανάληψη του ελέγχου, σε ποιους λόγους οφείλεται κατά την γνώμη του η απομάκρυνσή του από το συγκεκριμένο έλεγχο. Το έγγραφο αυτό ερώτημα κοινοποιείται στο Εποπτικό Συμβούλιο.
3. Αν ο απερχόμενος Ορκωτός Ελεγκτής έχει λόγους να πιστεύει ότι η απομάκρυνσή του από μια κατά νόμο ελεγχόμενη μονάδα οφείλεται σε διαφωνία της ως προς παρατήρηση ή άλλη αιτία σχετιζόμενη με τον έλεγχο ή με τη διατύπωση του σχετικού Πιστοποιητικού ή Έκθεσης του ελέγχου του, οφείλει μέσα σε πέντε ημέρες αφότου έλαβε γνώση της απομάκρυνσής του να αναφέρει εγγράφως τους λόγους αυτούς στον διορισμένο νέο ελεγκτή, με κοινοποίηση προς το Εποπτικό Συμβούλιο.
4. Μέσα σε προθεσμία που προβλέπεται από την παρ. 4 του άρθρου 36 του Ν. 2190/1920, κάθε ελεγκτικός φορέας υποχρεούται να επιφυλαχθεί για την αποδοχή της εντολής ελέγχου μιας οικονομικής μονάδας και να μην προβεί σε διορισμό του τακτικού ελεγκτής της, αν έχει περιέλθει αποδεδειγμένα σε γνώση του ότι η προς έλεγχο οικονομική μονάδα δεν έχει εξοφλήσει πλήρως τη νόμιμη αμοιβή ελέγχου προηγούμενης χρήσης ή χρήσεων. Η επιφύλαξη αυτή γνωστοποιείται εγγράφως στην διοίκηση της οικονομικής μονάδας, με κοινοποίηση προς το Εποπτικό Συμβούλιο και μπορεί να αρθεί μόνο ύστερα από την πλήρη εξόφληση της πιο πάνω αμοιβής ή με ειδική έγκριση του Εποπτικού Συμβουλίου.
5. Κάθε Ορκωτός Ελεγκτής, πριν από την έναρξη οποιασδήποτε ανατεθείσας σ' αυτόν ελεγκτικής εργασίας, οφείλει να διαπιστώσει αν η προς έλεγχο οικονομική μονάδα έχει εξοφλήσει πλήρως τη νόμιμη αμοιβή ελέγχου προηγούμενων χρήσεων.

Σε περίπτωση που ο Ορκωτός Ελεγκτής διαπιστώνει, είτε από την εξέταση των βιβλίων και στοιχείων της ελεγχόμενης μονάδας είτε από απευθείας προς αυτόν έγγραφη ειδοποίηση ενός ελεγκτικού φορέα, που κοινοποιείται και στο Σ.Ο.Ε.Λ., ότι η νόμιμη αμοιβή ελέγχου προηγούμενης χρήσης ή χρήσεων της οικονομικής αυτής μονάδας δεν έχει εξοφληθεί πλήρως, υποχρεούται να ζητήσει εγγράφως από το Εποπτικό Συμβούλιο την έγκριση διακοπής του ελέγχου του, λόγω

αποδεδειγμένης άρνησης ή αδυναμίας του ελεγχόμενου να συμμορφωθεί με τις ισχύουσες διατάξεις που επιβάλλουν τον έλεγχό της. Το αίτημα αυτό κοινοποιείται και στην διοίκηση της ελεγχόμενης μονάδας και περιλαμβάνει απαραίτητως την κατά τα άνω διαπιστωθείσα οφειλή της προς ένα ή περισσότερους ελεγκτικούς φορείς.

Αν το Εποπτικό Συμβούλιο εγκρίνει τη διακοπή του ελέγχου, ο Ορκωτός Ελεγκτής υποχρεούται να ζητήσει από τη διοίκηση της ελεγχόμενης μονάδας τη σύγκληση έκτακτης γενικής συνέλευσης των μετόχων ή εταίρων της, προς την οποία γνωστοποιεί τη διακοπή του ελέγχου του, μαζί με τους λόγους που επέβαλαν τη διακοπή αυτή.

5. Προστασία του κύρους του Σ.Ο.Ε.Λ

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του κανονισμού δεοντολογίας του ΣΟΕΛ απαγορεύεται εγγράφως ή προφορικά η υποβάθμιση του επαγγελματικού ή επιστημονικού κύρους του ΣΟΕΛ ή των ορκωτών ελεγκτών λογιστών που είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο του ΣΟΕΛ καθώς και ο σχολιασμός των προσφερόμενων υπηρεσιών από ελεγκτές ή ελεγκτικούς φορείς. Εξάιρεση αποτελεί η εμπιστευτική αναφορά στο Εποπτικό Συμβούλιο ή στα απ' αυτό εντεταλμένα όργανα του ποιοτικού ελέγχου. Συγκεκριμένα ως υποβάθμιση του κύρους του ΣΟΕΛ θεωρούνται οι παρακάτω ενέργειες:

- α) Τήρηση ή ο ισχυρισμός τήρησης ελεγκτικών ή λογιστικών αρχών και προτύπων διαφορετικών από τα παραδεχόμενα από την εθνική νομοθεσία και από το Σ.Ο.Ε.Λ.
- β) Επανελημμένες παρεκκλίσεις από αποφάσεις και οδηγίες του Εποπτικού Συμβουλίου.
- γ) Ανάρμοστη συμπεριφορά κατά οργάνων του Σ.Ο.Ε.Λ., εκδηλωμένη με τη χρησιμοποίηση εκφράσεων ή ειρωνικών σχολίων, σε βάρος αποφάσεων και ενεργειών που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των οργάνων αυτών.
- δ) Απρεπής συμπεριφορά κατά οργάνου του ελεγχόμενου, κατά συναδέλφου μέλους του Σ.Ο.Ε.Λ. ή κατά της διοίκησης ελεγκτικού φορέα.

4.5 ⁸Ελάχιστο όριο αξιοπρεπούς διαβίωσης μελών του Σ.Ο.Ε.Λ

«Μέχρι την έκδοση του προεδρικού διατάγματος που προβλέπεται από τη διάταξη της παρ. 8 του άρθρου 18 του Ν. 2231/1994 (ΦΕΚ 139Α), κάθε ελεγκτικός φορέας δικαιούται για όσους Ορκωτούς Ελεγκτές μέλη του που τελούν σε ουσιώδη επαγγελματική αδράνεια για λόγους που δεν οφείλονται σε δική τους υπαιτιότητα, να ζητήσει από το Εποπτικό Συμβούλιο την έγκριση συμμετοχής του Σ.Ο.Ε.Λ. στην κάλυψη της δαπάνης μιας αξιοπρεπούς διαβίωσής τους. Το Εποπτικό Συμβούλιο, ύστερα από αξιολόγηση των προβαλλομένων λόγων, μπορεί να εγκρίνει τη μερική ή ολική κάλυψη μιας τέτοιας δαπάνης από τους κατά το άρθρο 22 του Π.Δ. 226/1992 εισπραττόμενους πόρους του Σ.Ο.Ε.Λ. Σε κάθε περίπτωση το εγκρινόμενο ποσό της ανωτέρω συμμετοχής του Σ.Ο.Ε.Λ. δεν μπορεί να υπερβαίνει τις ελάχιστες αποδοχές Ορκωτού Λογιστή κατά την 30η Απριλίου 1993, προσαυξημένες με τις αναγκαίες ασφαλιστικές εισφορές.

Με ειδικές αποφάσεις του Εποπτικού Συμβουλίου, η κατά την προηγούμενη παρ. 1 συμμετοχή του Σ.Ο.Ε.Λ. μπορεί να συνεχιστεί και μετά την έκδοση του προαναφερόμενου προεδρικού διατάγματος, μέχρι της συστάσεως ενός ειδικού αναδιανεμητικού λογαριασμού που θα καλύπτει τις ελάχιστες ανάγκες αξιοπρεπούς διαβίωσης των Ορκωτών Ελεγκτών, με την προϋπόθεση ότι τα καλυπτόμενα από τις αποφάσεις αυτές πρόσωπα θα τίθενται στη διάθεση του Εποπτικού Συμβουλίου.»

4.6 ⁹Ποιοτική επάρκεια των εργασιών ελέγχου

Κάθε ορκωτός ελεγκτής κατά την εκτέλεση της ελεγκτικής του εργασίας είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τους κανόνες και τα πρότυπα που καθιερώνονται από το Εποπτικό Συμβούλιο. Ταυτόχρονα, οφείλει να συγκεντρώνει σε ειδικό φάκελο όλα τα στοιχεία που χρησιμοποίησε μέχρι την παράδοση του εκάστοτε πιστοποιητικού ή της έκθεσης και να τα τηρεί για πέντε τουλάχιστον έτη. Τα στοιχεία αυτά (φύλλα εργασίας, τεκμήρια κ.τ.λ.) πρέπει να προσκομίζονται άμεσα στον εντεταλμένο του Εποπτικού Συμβουλίου με σκοπό τον ποιοτικό έλεγχο των αποδεικτικών στοιχείων που χρησιμοποίησε ο ελεγκτής και κατά συνέπεια της εργασίας του. Από τα περιεχόμενα του φακέλου πρέπει να προκύπτει ότι ο ελεγκτής

⁸ http://www1.soel.gr/profession/principles_of_service.html

⁹ ΧΡΗΣΤΟΣ Ι. ΚΑΖΑΝΤΖΗΣ, 2006, ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ & ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ Μια συστηματική προσέγγιση Εννοιών ,Αρχών και Προτύπων ,ΕΚΔΟΣΕΙΣ BUSINESS PLUS A.E, σελ 459-476

για την έκδοση του πιστοποιητικού έλαβε σοβαρά υπόψη εκτός από τους ελεγκτικούς κανόνες του Σ.Ο.Ε.Λ, τα πρότυπα ελέγχου και εκθέσεων, την εταιρική διακυβέρνηση, τον κανονισμό και τις διατάξεις του καταστατικού που διέπουν τη λειτουργία της ελεγχόμενης επιχείρησης.

Σε περίπτωση καθυστέρησης ή άρνησης του ορκωτού ελεγκτή της υπόδειξης και παράδοσης του ζητούμενου φακέλου από τον εντεταλμένο του Εποπτικού Συμβουλίου, ο τελευταίος έχει κάθε δικαίωμα στην αναφορά του συγκεκριμένου γεγονότος και παραπομπή του ελεγκτή στο Πειθαρχικό Συμβούλιο. Επιπλέον ,τυχόν κενά ,ελλείψεις ή ανακρίβεια στοιχείων του φακέλου που έχουν ως συνέπεια την αδυναμία διεξαγωγής ορθού συμπεράσματος παραπέμπονται στο Πειθαρχικό Συμβούλιο. Ο εντεταλμένος του Εποπτικού Συμβουλίου κατά τη διάρκεια του ποιοτικού ελέγχου έχει κάθε δικαίωμα να ζητήσει πρόσθετες διευκρινήσεις που αφορούν τα στοιχεία του φακέλου ,την επαλήθευση ή και εξέτασή τους . Αυτό πολλές φορές δεν αποκλείει την επίσκεψη του εντεταλμένου στην ελεγχθείσα επιχείρηση. Τυχόν άρνηση του ορκωτού ελεγκτή για την παροχή των ζητούμενων πρόσθετων στοιχείων ή την παρεμπόδιση της επίσκεψης του εντεταλμένου στην ελεγχόμενη οικονομική μονάδα αποτελεί αδίκημα και παραπέμπεται στο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

4.7 Κυρώσεις και Τήρηση του Κανονισμού Δεοντολογίας

Το Εποπτικό Συμβούλιο του Σ.Ο.Ε.Λ καθιερώνοντας συγκεκριμένες κυρώσεις, προσπαθεί να επιβάλει στα μέλη του την τήρηση των κανόνων δεοντολογίας και να διατηρήσει σε υψηλά επίπεδα το κύρος του ελεγκτικού επαγγέλματος. Κάθε μέλος του Σ.Ο.Ε.Λ υποχρεούται να καταγγέλλει και να γνωστοποιεί γραπτώς οποιαδήποτε παράβαση έχει υποπέσει στην αντίληψή του, αναφέροντας εκτός των άλλων το ονοματεπώνυμο του παραβάτη καθώς και τα στοιχεία που αποδεικνύουν την παράβαση αυτή.

Το Εποπτικό Συμβούλιο του Σ.Ο.Ε.Λ εξετάζει την περίπτωση και αν κρίνει ότι οι προθέσεις του αναφέροντα είναι δόλιες και ανακριβείς τότε αποφασίζει ο ίδιος για τις περεταίρω ενέργειές του. Από την άλλη, αν το Εποπτικό Συμβούλιο κρίνει ότι ο ελεγκτής που καταγγέλλεται όντως παραβίασε τον κανονισμό επαγγελματικής δεοντολογίας, τότε παραπέμπει κάθε μέλος της διοίκησης της ελεγκτικής εταιρείας

στην οποία εργάζεται, στο Πειθαρχικό Συμβούλιο. Επιπλέον, αν το Εποπτικό Συμβούλιο κρίνει ότι ένα μέλος του Σ.Ο.Ε.Λ σκόπιμα παραβιάζει τους κανόνες του κανονισμού επαγγελματικής δεοντολογίας και έχει απολέσει το απαιτούμενο κύρος και την ηθική τότε έχει δικαίωμα να το διαγράψει από το μητρώο του Σ.Ο.Ε.Λ.

Η διαγραφή ενός ορκωτού ελεγκτή λογιστή από το μητρώο δεν τον εμποδίζει από το να συνεχίζει να εξασκεί το επάγγελμά του κανονικά. Αυτό που έχει μεγαλύτερη σημασία όμως είναι ότι μία ενδεχόμενη διαγραφή μπορεί να θίξει την επαγγελματική ή κοινωνική εικόνα του ελεγκτή. Το AICPA συνηθίζει να γνωστοποιεί τις κυρώσεις αυτές σε όλα τα μέλη του. Αξίζει να αναφερθεί ότι υπάρχουν Εποπτικά Συμβούλια όπως τα Συμβούλια Λογιστικής των Πολιτειών της Αμερικής, που επιβάλλουν πολύ σοβαρότερες ποινές, όπως την απώλεια της άδειας ασκήσεως επαγγέλματος σε περίπτωση παραβίασης των κανόνων ηθικής και δεοντολογίας.

4.8 Κώδικας Δεοντολογίας Εσωτερικών Ελεγκτών

Σύμφωνα με τον X. Καζαντζή οι εσωτερικοί ελεγκτές οφείλουν να ακολουθούν και να υπερασπίζονται τις παραπάνω αρχές:

1. Ακεραιότητα: Η ακεραιότητα των εσωτερικών ελεγκτών αυξάνει την εμπιστοσύνη των τρίτων (πελάτες, πολιτεία κ.τ.λ.) στην κρίση τους.

2. Αντικειμενικότητα: Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να δείχνουν την υψηλότερη δυνατή αντικειμενικότητα κατά τη συγκέντρωση, αξιολόγηση και γνωστοποίηση πληροφοριών και να μην τις χρησιμοποιούν προς προσωπικό όφελος.

3. Εμπιστευτικότητα: Οι εσωτερικοί ελεγκτές τηρούν την απαραίτητη εχεμύθεια και δεν κοινοποιούν τις εμπιστευτικές πληροφορίες που λαμβάνουν ως αποτέλεσμα της εργασίας τους χωρίς την κατάλληλη εξουσιοδότηση.

4. Επάρκεια: Οι εσωτερικοί ελεγκτές χρησιμοποιούν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία τους προκειμένου οι υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου που προσφέρουν να είναι επαρκείς και αποτελεσματικές.

4.9 Περίληψη των σπουδαιότερων διατάξεων του Νόμου Sarbanes Oxley

¹⁰Τον Ιούλιο του 2002 ψηφίστηκε ο Νόμος Sarbanes Oxley ή SOX που αποτελεί το κυριότερο νομοθετικό πλαίσιο για την ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης και την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης του κοινού. Ο εν λόγω νόμος εισήγαγε σημαντικές αλλαγές τόσο στην υποχρέωση δημοσιοποίησης πληροφοριών από τη Διοίκηση όσο και στο πλαίσιο ευθυνών του ελεγκτή. Κύριοι δημιουργοί του νόμου είναι ο γερουσιαστής Paul Sarbanes και ο αντιπρόσωπος Michael Oxley.

¹¹Ο νόμος Sarbanes Oxley έχει πέντε (5) κύριους στόχους:

1. την ενίσχυση της ανεξαρτησίας των ελεγκτικών εταιρειών
2. τη βελτίωση της ποιότητας και της διαφάνειας των χρηματοοικονομικών καταστάσεων
3. την ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης
4. τη βελτίωση της αντικειμενικότητας των ερευνών
5. την ενίσχυση της επιβολής των ομοσπονδιακών νόμων (federal securities laws)

¹²Σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος, τα βασικά σημεία στα οποία εστιάζει ο Νόμος είναι τα ακόλουθα:

- Οι Επιτροπές Ελέγχου (Audit Committees), που πλέον θα πρέπει να αποτελούνται από ανεξάρτητα μέλη του Δ.Σ., υπόκεινται σε νέες διατάξεις σχετικά με το διορισμό ελεγκτών, τις απολαβές και την επίβλεψη τους.
- Οι Γενικοί Δ/ντες και οι Οικονομικοί Δ/ντες των εταιρειών θα πρέπει να πιστοποιούν εγγράφως σε κάθε Δελτίο το οποίο περιλαμβάνει οικονομικές καταστάσεις και υποβάλλεται στο SEC (εκτός ορισμένων περιπτώσεων) την ακρίβεια των οικονομικών πληροφοριών που περιέχονται στο Δελτίο και την επάρκεια των σχετικών διαδικασιών και ελέγχων διαφάνειας της μονάδας τους.
- Στην περίπτωση ψευδούς πιστοποίησης, τα στελέχη θα υπόκεινται σε ποινές έως \$1 εκατομμύριο ή / και 10 χρόνια κάθειρξη εάν η απάτη ήταν απλά

¹⁰ Ivy Xiyang Zhang , 2005 , Economic Consequences of the Sarbanes Oxley Act of 2002 , JOINT CENTER AEI-BROOKINGS JOINT CENTER FOR REGULATORY STUDIES ,Vol 05-07

¹¹ John J. Huber, 2004, The practitioner's Guide to the Sarbanes-Oxley Act, The American Bar Association, Section of Business Law, Vol 1

¹²http://www.nbg.gr/wps/portal/!ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3jXIFNnSzcPIwN3fx8XAYMfVwtXXycfQ4NQE_3g1Bz9gmxHRQD4O9ql/?WCM_PORTLET=PC_7_ER5C9FH20GOLD02LE8EMBL10U7_WCM&WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/NBG-gr/nbg+site/group/investor+relations/corporate+information/sarbanes+oxley+act/171-sarbanes+oxley+act

εκούσια και έως \$5 εκατομμύρια ή / και 20 χρόνια κάθειρξη αν η απάτη ήταν εσκεμμένη.

- Εκτός ελαχίστων περιπτώσεων, οι εισηγμένες εταιρείες δεν επιτρέπεται να χορηγούν κανένα δάνειο στα στελέχη τους ή στα μέλη του Δ.Σ. Επίσης, υφιστάμενα δάνεια προς μέλη του Δ.Σ. δεν επιτρέπεται να αυξηθούν, να τροποποιηθούν ή να ανανεωθούν.
- Οι εργαζόμενοι, τα ανώτερα στελέχη και όλοι όσοι διαθέτουν πληροφορίες σχετικές με την πορεία της επιχείρησης θα πρέπει να γνωστοποιούν τυχόν συναλλαγές σε μετοχές των εταιρειών τους εντός δύο ημερών μετά την ημερομηνία εκτέλεσης της συναλλαγής.
- Οι Εταιρείες θα πρέπει να γνωστοποιούν σε «άμεση και συνεχή βάση» επιπλέον πληροφορίες για την περιουσιακή διάρθρωση και τα αποτελέσματα εκμετάλλευσης της εταιρείας, εφόσον το SEC θεωρεί ότι τέτοια επιπλέον πληροφόρηση είναι απαραίτητη για το κοινό συμφέρον ή για τους επενδυτές.
- Κάθε Ετήσιο Δελτίο που υποβάλλεται στο SEC και περιλαμβάνει οικονομικά αποτελέσματα θα πρέπει να εμπεριέχει γνωστοποιήσεις για όλες τις σημαντικές διορθώσεις που πραγματοποιούνται από τους ορκωτούς ελεγκτές.
- Πολλές πράξεις ορίζονται πλέον ως κακουργήματα, όπως:
 - Παραποίηση ή καταστροφή αρχείων με πρόθεση την παρεμπόδιση της ορθής διενέργειας ελέγχων ή διαδικασιών πώχευσης.
 - Ηθελημένη μη διατήρηση όλων των αρχείων ελέγχου από Ορκωτό Ελεγκτή για πέντε χρόνια.
 - Γνώση εκτέλεσης σχεδίου για την παραπλάνηση επενδυτών.

Οι σπουδαιότερες διατάξεις του Νόμου Sarbanes Oxley περιληπτικά είναι οι εξής:

101-109 Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB). Σύσταση, Status, Καθήκοντα Αποφάσεις, Μέλη, Αρμοδιότητες, Θέσπιση Κανόνων, Υποβολή Ετήσιας Αναφοράς στην Επιτροπή.

103 Το PCAOB πρέπει να καθιερώσει ελεγκτικά πρότυπα, πρότυπα πιστοποίησης, ποιοτικά πρότυπα ελέγχου και ηθικά πρότυπα για τους ελεγκτές. Συγκεκριμένα, ο ελεγκτής πρέπει να:

- Διατηρεί τα έγγραφα και τα αρχεία ελέγχου για τουλάχιστον επτά (7) χρόνια
- Παρέχει μία δεύτερη σύμφωνη γνώμη σχετική με την έκθεση ελέγχου του και την εγκριτική απόφαση χορήγησής της από ένα ειδικευμένο πρόσωπο συσχετιζόμενο με τη δημόσια λογιστική εταιρεία
- Περιγράφει σε κάθε αναφορά ελέγχου την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Πιο αναλυτικά, τα ευρήματα του ελεγκτή σχετικά με τον εσωτερικό έλεγχο πρέπει να υποδεικνύουν: α) μία εκτίμηση του αν οι διαδικασίες και η δομή του εσωτερικού ελέγχου περιλαμβάνουν ειδικά έγγραφα που περιγράφουν λεπτομερώς τις συναλλαγές και τις διατάξεις των περιουσιακών στοιχείων της εκάστοτε εταιρείας β) βεβαιότητα ότι όλες οι συναλλαγές καταγράφονται ώστε οι οικονομικές καταστάσεις να προετοιμάζονται σύμφωνα με τις αρχές του ΕΓΛΣ γ) οποιαδήποτε μη-συμμόρφωση στις αρχές και τα πρότυπα διαπιστωθεί

202 Απαιτείται προέγκριση από την Ελεγκτική Επιτροπή όλων των μη-ελεγκτικών δραστηριοτήτων των εξωτερικών ελεγκτών, εκτός από τις περιπτώσεις που:

- Το συνολικό κόστος των μη-ελεγκτικών υπηρεσιών δεν υπερβαίνει το 5% των εσόδων του ελεγκτή
- Τη στιγμή της υπηρεσίας ελέγχου, οι δραστηριότητες αυτές δεν αναγνωρίστηκαν ως μη-ελεγκτικές
- Πριν την ολοκλήρωση του ελέγχου οι δραστηριότητες αυτές έχουν γνωστοποιηθεί στην Ελεγκτική Επιτροπή

Οι επιχειρήσεις πρέπει να γνωστοποιούν τις αμοιβές των ελεγκτών καθώς και τη φύση και το περιεχόμενο των μη ελεγκτικών δραστηριοτήτων.

203 Η εναλλαγή των εξωτερικών ελεγκτών καθώς και των συνεργατών τους πρέπει να γίνεται κάθε πέντε (5) χρόνια.

206 Απαγορεύεται ο έλεγχος μιας επιχείρησης της οποίας ο Εκτελεστικός Δι/ντης (CEO), Ο χρηματοοικονομικός Δι/ντης (CFO), ο Διοικητικός Λογιστής (CAO) ή ο Controller ήταν εργαζόμενος στην ελεγκτική εταιρεία μέχρι και έναν χρόνο πριν τον έλεγχο.

307 *Εταιρική Υπευθυνότητα. Επιτροπές των δημόσιων ελεγκτικών εταιρειών. Το αργότερο μέχρι 270 ημέρες μετά τη δημοσίευση του παρόντος εδάφιου, η Επιτροπή θα πρέπει κατά κανόνα να κατευθύνει τα εθνικά χρηματιστήρια ώστε να απαγορεύουν τη διαπραγμάτευση σ' αυτά, επιχειρήσεων που δεν συμμορφώνονται με το νόμο Sarbanes Oxley.*

- *Η ελεγκτική Επιτροπή καθίσταται υπεύθυνη για το διορισμό, τις αμοιβές και την επιτήρηση των ελεγκτών.*
- *Κάθε μέλος της Ελεγκτικής Επιτροπής θα πρέπει να είναι και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και να είναι ανεξάρτητο.*
- *Η Ελεγκτική Επιτροπή πρέπει να καθιερώσει διαδικασίες για την υποδοχή, τη διατήρηση και την επεξεργασία των παραπόνων της επιχείρησης αναφορικά με ζητήματα λογιστικής, εσωτερικών λογιστικών ελέγχων ή γενικών ελεγκτικών ζητημάτων καθώς και για τις εμπιστευτικές και ανώνυμες ανησυχίες των εργαζομένων της επιχείρησης που σχετίζονται με ζητήματα λογιστικά ή ελεγκτικά.*

302 *Εταιρική υπευθυνότητα για τις οικονομικές καταστάσεις. Τα υπογράφοντα στελέχη πρέπει να:*

- *Να σχεδιάζουν και να αξιολογούν τους ελέγχους ώστε να διασφαλίζουν ότι οι κρίσιμες πληροφορίες γνωστοποιούνται επαρκώς στους αρμόδιους*
- *Να αποκαλύπτουν στους ελεγκτές και την Ελεγκτική Επιτροπή όλες τις σημαντικές ελλείψεις του εσωτερικού ελέγχου που θα μπορούσαν να επηρεάσουν αρνητικά τη δυνατότητα καταγραφής, επεξεργασίας, σύνοψης και αναφοράς των οικονομικών στοιχείων*
- *Να αποκαλύπτουν στους ελεγκτές και στην Ελεγκτική Επιτροπή οποιαδήποτε τυχόν απάτη στην οποία μπορεί να εμπλέκεται η διοίκηση ή οποιοσδήποτε από τους εργαζομένους που έχει σημαντικό ρόλο στον εσωτερικό έλεγχο*

303 *Η διοίκηση και οι σύμβουλοι απαγορεύεται να προσπαθήσουν να εξαπατήσουν, να αναγκάσουν ή να επηρεάσουν με δολιοφθορά τους ελεγκτές με σκοπό την έκδοση παραπλανητικών οικονομικών καταστάσεων.*

304 *Επιστροφή των κερδών και bonus σε περίπτωση επανέκδοσης παραπλανητικών οικονομικών καταστάσεων.*

401 *Όλες οι οικονομικές καταστάσεις πρέπει να δημιουργούνται σύμφωνα με τις γενικά παραδεχτές λογιστικές αρχές. Ταυτόχρονα, πρέπει να περιλαμβάνουν εκτός των άλλων, όλες τις εκτός-ισολογισμού (off-balance) συναλλαγές, υποχρεώσεις και οποιεσδήποτε διασυνδέσεις της επιχείρησης με ενοποιημένες οντότητες ή άλλους ανθρώπους που μπορεί να έχουν οποιαδήποτε επιρροή στην οικονομική κατάσταση, στις αλλαγές της οικονομικής κατάστασης, στις λειτουργίες, τη ρευστότητα, στα κεφάλαια καθώς και στα έσοδα ή έξοδα της επιχείρησης.*

402 *Δεν επιτρέπεται στις επιχειρήσεις να παρέχουν πιστώσεις στα εκτελεστικά στελέχη στις διοίκησης ούτε στους συμβούλους.*

404 *Η διοίκηση φέρει την ευθύνη για τη θέσπιση και διατήρηση ενός επαρκούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης καθώς και την αξιολόγησή του στο τέλος κάθε χρηματοοικονομικής περιόδου. Ο ορκωτός ελεγκτής εξετάζει και πιστοποιεί την εγκυρότητα των συμπερασμάτων της διοίκησης ενώ η αναφορά του πρέπει να δημοσιεύεται.*

406 *Κώδικας Ηθικής. Οι επιχειρήσεις αν έχουν αναπτύξει κώδικα ηθικής θα πρέπει να τον δημοσιεύουν στα ανώτατα εκτελεστικά και χρηματοοικονομικά στελέχη. Αν δεν έχουν κώδικα ηθικής, η απουσία του θα πρέπει να αιτιολογείται. Στο συγκεκριμένο εδάφιο, ο όρος «κώδικας ηθικής» αντιπροσωπεύει πρότυπα και standards που προάγουν τα παρακάτω:*

- *Ειλικρινή και ηθική συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης σύγκρουσης συμφερόντων ανάμεσα στις προσωπικές και επαγγελματικές σχέσεις,*
- *Πλήρη, δίκαια, ακριβής, έγκαιρη και κατανοητή δημοσίευση των περιοδικών αναφορών και καταστάσεων, και*
- *Συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους του κράτους και κανόνες*

Η επιχείρηση πρέπει να δημοσιεύει τις αλλαγές και εξαιρέσεις του κώδικα ηθικής το πολύ σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες.

407 Δημοσιοποίηση αν η Ελεγκτική Επιτροπή έχει τουλάχιστον έναν χρηματοοικονομικό ειδήμονα. Αν δεν έχει, η απουσία του πρέπει να αιτιολογείται.

409 Δημοσιεύσεις προς το κοινό σε πραγματικό χρόνο. Κάθε επιχείρηση θα πρέπει να γνωστοποιεί άμεσα και κατανοητά όλες τις κρίσιμες αλλαγές της οικονομικής της κατάστασης, χρησιμοποιώντας ταυτόχρονα ποιοτική χρηματοοικονομική πληροφόρηση όπως διαγράμματα, αριθμοδείκτες κτλ, που είναι απαραίτητα για την ολοκληρωμένη προστασία των συμφερόντων των επενδυτών αλλά και του δημόσιου συμφέροντος.

801-807 Εταιρικές και Ποινικές ευθύνες σε περιπτώσεις απατών

802 Κάθε ελεγκτής μετά την ολοκλήρωση κάθε ελεγκτικής του εργασίας πρέπει να διατηρεί όλα τα φύλλα εργασίας του για πέντε (5) χρόνια. Απαγορεύεται η καταστροφή, αλλοίωση ή παραποίηση των κρατικών αρχείων και περιπτώσεων χρεοκοπίας.

806 Η επιχείρηση δεν έχει δικαίωμα να απολύσει ή να παρενοχλήσει όσους καταγγέλλουν τυχόν δυσλειτουργίες ή παραβιάσεις (whistleblowing)

807 Διώκεται ποινικά η εξαπάτηση ή η προσπάθεια εξαπάτησης των μετόχων μιας εισηγμένης στο χρηματιστήριο εταιρείας

906 Πιστοποίηση των περιοδικών οικονομικών καταστάσεων. Κάθε περιοδική αναφορά που περιλαμβάνει οικονομικές καταστάσεις θα πρέπει να συνοδεύεται από γραπτή δήλωση του διευθύνοντος συμβούλου ή του οικονομικού διευθυντή. Η εν λόγω δήλωση πρέπει να πιστοποιεί τη συμμόρφωση των δημοσιευμένων οικονομικών καταστάσεων με τους ισχύοντες νόμους και πρότυπα καθώς και την ακριβοδίκαιη παρουσίασή τους. Η ψευδής δήλωση τιμωρείται με πρόστιμο έως \$1,000,000 ή ποινή φυλάκισης έως 10 έτη ή και τα δύο ταυτόχρονα.

1101-1107 Επιχειρηματικές απάτες. Παρατίθενται ποινές για όποιον επιδιώξει την καταστροφή, αλλοίωση ή απόκρυψη εταιρικών αρχείων, για την λήψη υπερβολικά υψηλών αποδοχών, για την εμπόδιση διαδικασιών, την παρενόχληση καταγγελλόντων καθώς και άλλων παραβάσεων και απατών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ

5.1 Enron & Arthur Andersen¹³

Η Enron δημιουργήθηκε από τη συγχώνευση της Houston Natural Gas και της Internorth. Ιδρυτές της ήταν ο Kenneth Lay και ο Jeff Skilling ,που την κατέστησαν μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες διάθεσης ενέργειας και παραγωγής αγωγών φυσικού αερίου. Πέραν αυτών η Enron άρχισε να παράγει επίσης ατσάλι, άνθρακα, χαρτί και χαρτοπολτό αλλά και ευρυζωνική οπτική ίνα χωρητικότητας καλωδίου. Έτσι το 2000 η εταιρεία ήταν η έβδομη μεγαλύτερη εταιρεία στην Αμερική ενώ προοριζόταν να γίνει η πρώτη. Όμως τον Δεκέμβριο του 2001 η εταιρεία κήρυξε πτώχευση με το ενεργητικό της να αγγίζει τα 63.4 \$ δις., γεγονός που την κατατάσσει στην μεγαλύτερη εταιρική πτώχευση στην ιστορία της Αμερικής. Αξιοσημείωτο είναι το ότι η τιμή της μετοχή της εταιρείας άγγιξε τα 90\$ στα μέσα του 2000 ενώ έπεσε κατακόρυφα κάτω του 1 \$ το 2001! Η κατάρρευση της Enron έφερε στο προσκήνιο όλα τα προβλήματα και τις απάτες που την οδήγησαν στην πτώση της. Η ίδια η εταιρεία και η διοίκησή της, οι ελεγκτές, οι τράπεζες και οι ρυθμιστικές αρχές, είναι όλοι ως ένα βαθμό συνυπεύθυνοι για το άδοξο τέλος της εταιρίας. Ποικίλες έρευνες και διατριβές έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με την πτώχευση της εταιρείας και κρίσιμα και σημαντικά είναι τα όσα μαθαίνει κανείς από τη συγκεκριμένη περίπτωση.

Η αποτυχία των ανεξάρτητων δημόσιων λογιστών στο να προσδιορίσουν τα προβλήματα της εταιρείας νωρίτερα αλλά και η συνεργασία τους με τα στελέχη της Enron για τη δημιουργία παραπλανητικών οικονομικών καταστάσεων, οδήγησαν σε κριτικές εναντίον της Enron καθώς και αιτήματα για αναδιάρθρωση. Οι κριτικές απαιτούσαν τη δημιουργία μιας υπηρεσίας από την κυβέρνηση που θα ρύθμιζε τη διαδικασία δημοσιοποίησης των οικονομικών καταστάσεων των επιχειρήσεων προκειμένου να μην παραπλανούνται οι stakeholders(ενδιαφερόμενοι), αλλά και τον έλεγχο των ορκωτών λογιστών. Εντούτοις με την κατάρρευση της Enron προτάθηκαν

¹³ Enron: What happened and what we can learn from it, George J. Benston , Al. L. Hartgraves ,2002,

The fragility of organizational trust: Lessons from the rise and fall of Enron ,Steven C. Curall, Marc J. Epstein 2003

The rise and collapse of Enron ;Financial innovation, Errors and Lessons, Elisa S. Moncarz ,Raul Moncarz Alejandra Cabello, Benjamin Moncarz ,2006.

επιπρόσθετες ρυθμιστικές διαδικασίες. Πρώτον, την απαγόρευση των ελεγκτικών εταιριών να προσφέρουν στους πελάτες τους και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες ώστε να αποφεύγεται η δημιουργία στενών σχέσεων. Δεύτερον, μεμονωμένοι ορκωτοί ελεγκτές να υπόκεινται σε ένα νέο πειθαρχικό όργανο που θα έχει την εξουσία να επιβάλλει κυρώσεις εναντίον τους. Με την κατάρρευση της Enron εντοπίστηκαν 2 σημαντικές παραβατικές διαδικασίες: Παρερμηνεία GAAP, η εταιρεία να μην ακολουθούσε τους κανόνες αλλά με παραβατικό τρόπο, δηλαδή προς όφελος της διοίκησης. Οι ελεγκτές οφείλουν να γνωρίζουν την ικανότητα ορισμένων managers να χρησιμοποιούν τις γνώσεις τους γύρω από θέματα χρηματοοικονομικής προκειμένου να ‘ξεφύγουν’ από τα GAAP. Επί παραδείγματι, ένα δάνειο ‘μεταμφιεσμένο’ σε πώληση μετοχών μιας εταιρίας με εγγυημένη επαναγορά από τον αγοραστή σε υψηλότερη τιμή. Έτσι οι ελεγκτές πρέπει να συνειδητοποιήσουν τα μέσα με τα οποία σύγχρονες τεχνικές χρηματοδότησης μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να ανατρέψουν τα GAAP. Επιπροσθέτως, η Enron χρησιμοποιούσε ‘οντότητες ειδικού σκοπού’ SPEs. Αυτές οι ετερόρρυθμες εταιρίες έδιναν τη δυνατότητα στην Enron να αυξάνει το μέγεθος του ενεργητικού της χωρίς να αναφέρει και να καταγράφει το χρέος στους ισολογισμούς της. Η Enron διέθετε εκατοντάδες SPEs το 2001. Αυτές παραβίαζαν τις λογιστικές αρχές που απαιτούσαν τουλάχιστον το 3% των στοιχείων του ενεργητικού να ανήκουν σε ανεξάρτητους επενδυτές. Η Enron αδιαφορούσε για το νόμο αυτό και έτσι απέφυγε την ενοποίησή της με αυτές τις οντότητες με αποτέλεσμα ο ισολογισμός της να υποεκτιμούσε τις υποχρεώσεις της και να υπερεκτιμούσε τα κέρδη της.

Σύμφωνα με τα GAAP κάθε υποχρέωση της εταιρείας που είναι πιθανό να πραγματοποιηθεί πρέπει να αναφέρεται. Τα σημερινά στοιχεία δείχνουν ότι οι εγγυήσεις της Enron στις SPEs και το χρέος Kooper αποτελούσαν υποχρεώσεις της εταιρείας, αν και δεν φαίνεται να αναφέρθηκαν έτσι. Η επιτροπή κεφαλαιαγοράς απαιτεί τη γνωστοποίηση των λεπτομερειών των συναλλαγών με τη διοίκηση, παρόλα αυτά η Andersen δεν ζήτησε από την Enron την εκπλήρωση αυτής της υποχρέωσης της. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι η Andersen δεν αποκάλυψε το βαθμό στον οποίο ο Fastow (διευθυντής των SPEs), επωφελήθηκε σε βάρος των μετόχων της Enron, οι οποίοι θα μπορούσαν να λάβουν τις πληροφορίες αυτές αν η Andersen είχε επιμείνει στην ένταξή τους στις οικονομικές καταστάσεις της Enron.

Άλλοι παράγοντες που οδήγησαν στην κατάρρευση της εταιρείας είναι η τυφλή εμπιστοσύνη στη διοίκηση που δεν θα έπρεπε να υπάρχει, η συμπάθεια που δημιουργήθηκε μεταξύ της Enron και της Andersen λόγω της μακροχρόνιας συνεργασίας τους αλλά και η παράβλεψη και απόκρυψη των απατών της Enron από την Andersen για την προστασία των προσωπικών μισθών των υπαλλήλων της δεύτερης, καθώς και η ανικανότητα κατανόησης των σύνθετων χρηματοοικονομικών οντοτήτων του Fastow από το προσωπικό της Andersen. Έτσι απαιτείται η ύπαρξη κατάλληλου προσωπικού στις ελεγκτικές εταιρίες για την αντιμετώπιση των υφιστάμενων δραστηριοτήτων των πελατών τους.

Σύμφωνα με την έρευνα των Eliza S. Moncarz, Raul Moncarz, Alejandra Cabello, Benjamin Moncarz ο παράγοντας της εμπιστοσύνης ενδέχεται να είναι υπεύθυνος για την επιτυχία μιας εταιρείας αλλά και για την αποτυχία της. Για την Enron, η υπερβολική εμπιστοσύνη επέτρεψε σε μια αδύναμη εταιρεία να επιβιώσει για παραπάνω χρονικό διάστημα απ' ό,τι θα έπρεπε. Ο ανεπαρκής έλεγχος από τους ενδιαφερόμενους και τα ανάρμοστα υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης, οδήγησαν σε αναστολή του ελέγχου από τους αναλυτές, τους ελεγκτές και το Δ. Σ. Η ιστορία της Enron θεωρείται μια ιστορία αλαζονείας και ύβρις. Ο Ken Lay βασίστηκε στην έλλειψη ενδεδειγμένης εξέτασης, στην ανεπαρκή εταιρική διακυβέρνηση καθώς και στη σύγχυση των αναλυτών χρησιμοποιώντας εξελιγμένα χρηματοοικονομικά εργαλεία. Παρουσιάστηκε η νοοτροπία αγέλης εντός της εταιρείας, όπου ο ένας εργαζόμενος ακολουθούσε τον άλλον, πραγματοποιώντας πολλές, περίπλοκες και αυθαίρετες συναλλαγές, δίχως όμως οι συναλλαγές αυτές να έχουν συγκεκριμένο στόχο.

Το SAS 85 προειδοποιεί τους ελεγκτές να μην βασίζονται από την αποτίμηση των στοιχείων του ισολογισμού από τη διοίκηση αλλά να συγκεντρώνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για την εξακρίβωση των εύλογων αξιών. Σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία είναι αμφίβολο αν η Andersen εφάρμοσε την παραπάνω πρόταση. Η Enron δυστυχώς απέτυχε να προστατέψει τους επενδυτές της από την απώλεια της περιουσίας τους, προβαίνοντας σε καταγραφή παραπλανητικών συναλλαγών και παρουσίαση ψεύτικων στοιχείων.

Τα όσα τραγικά ακολούθησαν είναι πράγματι αναμενόμενα: Η Arthur Andersen, η Πέμπτη μεγαλύτερη εταιρεία της Αμερικής έχασε την άδεια λειτουργίας της μετά την καταδίκη της για καταστροφή αρχείων της Enron. Ο Kenneth Lay απεβίωσε από καρδιακή προσβολή στις 5 Ιουλίου 2006, μην μπορώντας ν' αντέξει τις κατηγορίες για απάτη, συνωμοσία και παραπλάνηση τραπεζών αφού δεν έπεισε κανέναν όταν δήλωσε ότι δεν ήξερε τίποτα για την απάτη. Οι ρευστοποιήσεις των μετοχών του λίγο καιρό πριν την πτώχευση καθώς το ότι απέτρεπε τους υφισταμένους του να προβούν σε ανάλογες ενέργειες δεν άφησαν καμία αμφιβολία σχετικά με την ενοχή του. Ο γενικός διευθυντής Jeffrey Skilling καταδικάστηκε σε 25 χρόνια φυλάκισης με την παρουσία του να ρευστοποιείται για την πληρωμή αποζημιώσεων. Ενώ ο CFO της Enron, Andrew Fastow, καταδικάστηκε μόνο σε 10 χρόνια φυλάκισης λόγω της βοήθειας του ως προς τη συλλογή στοιχείων για την απόδειξη της ενοχής του Skilling.

5.2 WorldCom¹⁴

Η Betty Vinson ήταν μια γυναίκα που είχε βάλει τη ζωή της σε πλήρη τάξη. Είχε πάντα μια λίστα με τα ψώνια της Wall-Mart κολλημένη στο ψυγείο της ενώ δεν παρέπεμπτε να έχει και μια λίστα με τα ρούχα που φορούσε στη δουλειά της ώστε να μην επαναλαμβάνει τις ίδιες ενδυμασίες συχνά.

Το 1996 προσλήφθηκε ως λογίστρια σε μια μικρή επιχείρηση που ειδικευόταν στις υπεραστικές κλήσεις. Η μικρή αυτή εταιρεία μεγάλωσε και εξελίχθηκε στο γίγαντα των τηλεπικοινωνιών WorldCom Inc., που κατέρρευσε το 2002 υπό το βάρος λογιστικών απατών ύψους 11 δις. δολ., των μεγαλύτερων όλων των εποχών! Η Betty Vinson από το 2000 άρχισε να υποκύπτει στις πιέσεις των ανώτερών της για εισαγωγή λανθασμένων λογιστικών εγγραφών που μετά το πέρας 18 μηνών άγγιζαν τα 3,7 δις. δολ. Η Betty Vinson και οι συνάδελφοί της ομολόγησαν τις πράξεις τους βρισκόμενοι σε ένα από τα δωμάτια του ξενοδοχείου Courtyard Marriott. Η ανωτέρω στοχοποιήθηκε και δεν απαλλάχθηκε από τις κατηγορίες καθότι σύμφωνα με τη δήλωση του εισαγγελέα James Comey που διερεύνησε την εν λόγω υπόθεση «η εκτέλεση εντολών δεν αποτελεί δικαιολογία για την παράκαμψη του νόμου».

¹⁴ Susan Pulliam, 2003, How Following Orders Can Harm Your Career, Career Journal, http://www.cfo.com/article.cfm/3010537/1/c_2984789

Δυστυχώς, στη θέση της Vinson βρίσκονται πολλοί εργαζόμενοι που βρισκόμενοι σε ανάγκη εκπληρώνουν εντολές ισχυρών ανώτερών τους γνωρίζοντας ότι είναι ανήθικες και παράνομες. Άλλωστε δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι σύμφωνα με ερευνητές που προσλήφθηκαν από την εταιρεία μετά την πτώχευσή της, πολλοί εργαζόμενοι γνώριζαν για την απάτη αλλά δίσταζαν να μιλήσουν.

Πολύ σύντομα η Vinson απέκτησε τη φήμη της πολύ σκληρά εργαζόμενης αφού δεν δίσταζε ακόμα και στις διακοπές της να εργάζεται από το σπίτι της ή να εργάζεται ακόμα και μέχρι τις πρώτες πρωινές ώρες. Χαρακτηριστικό είναι ότι μέσα σε δύο (2) χρόνια προήχθη σε διευθύντρια του λογιστικού τμήματος με βασικά καθήκοντα την καταγραφή τριμηνιαίων αποτελεσμάτων καθώς και την ανάλυση των λειτουργικών εξόδων και προβλέψεων. Η ίδια αναφερόταν απευθείας στον Buford Yates ενώ είχε υπό την εποπτεία της δέκα εργαζομένους.

Η κατάσταση για την εταιρεία άρχισε ν' αλλάζει δραματικά από τα μέσα του 2000. Τα τέλη ενοικίασης ξένων τηλεφωνικών δικτύων αυξήθηκαν σε μεγάλο βαθμό ως ποσοστό των εσόδων. Κρίσιμη ήταν και η κατάσταση για τη ρευστότητα της εταιρείας όταν χρεοκοπημένοι πελάτες άφησαν απλήρωτους λογαριασμούς ύψους 685 δις δολ. Για την αντιμετώπιση της κρίσης οι Vinson, Normand (υπεύθυνος λογιστής για τα πάγια κεφάλαια) και Yates επιδόθηκαν σε προσπάθειες μείωσης των δαπανών καταφέροντας τελικά να 'διασώσουν' μόνο 50 εκ. δολ. ποσό συγκριτικά μικρό σε σχέση με τα εκατοντάδες εκατομμύρια που αποτελούσαν στόχο κερδών της εταιρείας.

Τον Οκτώβριο ο Yates κάλεσε σε σύσκεψη τους Vinson και Normand και τους ενημέρωσε σχετικά με το ότι οι Myers και Sullivan τους ζήτησαν τη χρησιμοποίηση 825 εκ. δολ. από το λογαριασμό προβλέψεων για την κάλυψη τελών ξένων δικτύων. Αυτή η ενέργεια θα μείωνε φαινομενικά τα έξοδα ενώ θα οδηγούσε σε πλασματική αύξηση των εσόδων. Οι λογιστές ήταν πραγματικά σοκαρισμένοι με την πρόταση των ανωτέρων τους και ιδίως με το τεράστιο ποσό που αφορούσε. Σύμφωνα με τις λογιστικές αρχές ο λογαριασμός προβλέψεων δημιουργείται όταν η διοίκηση αναμένει ζημιές σε κάποια επιχειρηματική μονάδα με αποτέλεσμα πρέπει να υπάρχει πολύ σοβαρός λόγος ώστε να μειωθεί. Έτσι, οι λογιστές εξέφρασαν αρχικά τις επιφυλάξεις τους όμως ο Yates τους διαβεβαίωσε πως και εκείνος αισθανόταν

άσχημα για το γεγονός όμως ήταν η πρώτη και τελευταία φορά που συνέβαινε κάτι τέτοιο. Οι λογιστές τελικά πραγματοποίησαν τη μεταφορά.

Στις 26 Οκτωβρίου 2000, την ίδια μέρα που η εταιρεία γνωστοποίησε τα αποτελέσματα του τρίτου τριμήνου, οι Vinson και Normand μην έχοντας καθαρή τη συνείδησή τους ειδοποίησαν τον Yates ότι σκόπευαν να παραιτηθούν.

Όταν ο CEO Bernard Ebbers συνάντησε τον Myers σε κάποιον διάδρομο του ορκίστηκε ότι οι λογιστές δεν επρόκειτο να ξαναβρεθούν σ' αυτή τη δυσάρεστη θέση. Λίγες μέρες αργότερα ο Sullivan προσπάθησε να πείσει τους λογιστές να μην παραιτηθούν, εξηγώντας τους ότι βρισκόταν στο μέσο μιας προσπάθειας οικονομικής εξυγίανσης και ότι είχε θέσει συγκεκριμένους στόχους για την εταιρεία οι οποίοι δεν αργούσαν να επιτευχθούν. Μόλις οι ο CFO πραγματοποιούσε τους στόχους τους θα μπορούσαν αν ήθελαν να παραιτηθούν, αλλά όχι πριν. Επιπλέον, τους διαβεβαίωσε ότι δεν έκαναν τίποτα παράνομο καθώς και ότι αναλάμβανε εξ ολοκλήρου όλη την ευθύνη για το γεγονός. Τόνισε, ότι δεν υπήρχε περίπτωση να ξαναεπέμβουν στους λογαριασμούς αφού οι προβλέψεις για το τελευταίο τρίμηνο είχαν ήδη μειωθεί στο μισό.

Η Vinson από εκείνη τη στιγμή ήταν αναποφάσιστη. Το ίδιο βράδυ γυρνώντας σπίτι διηγήθηκε τα όσα συνέβησαν στον σύζυγό της εξηγώντας του τις ανησυχίες της. Εκείνος δεν μπόρεσε να καταλάβει τις ανησυχίες της συζύγου του, παρόλα αυτά την παρότρυνε να παραιτηθεί καθώς έλειπε πολλές ώρες από το σπίτι. Η Vinson σκέφτηκε ότι χάρις τη δουλειά της κατάφερνε να βγάζει πολλά περισσότερα χρήματα από τον σύζυγό της, ενώ η ασφάλεια της οικογένειας εξαρτιόταν από αυτήν. Ταυτόχρονα, μια ενδεχόμενη παραίτηση σήμαινε ότι έπρεπε να αντιμετωπίσει το τέρας της ανεργίας σε μια πολύ δύσκολη για εύρεση εργασίας ηλικία. Σκεφτόμενη όλα αυτά αποφάσισε να μην παραιτηθεί και ενημέρωσε γι' αυτό τον Yates.

Όταν όμως έφτασε το τέλος του πρώτου τριμήνου του 2001, ήταν περισσότερο από προφανές ότι η Vinson θα έπρεπε να ετοιμάσει εκ νέου παραπλανητικές οικονομικές καταστάσεις. Καθώς τα έσοδα της εταιρείας μειώνονταν, το κόστος ενοικίασης των γραμμών ως ποσοστό του εσόδου βρισκόταν πολύ πάνω από τον στόχο της εταιρείας του 42%, περιθώρια μείωσης του κόστους λειτουργίας δεν διαφαίνονταν

και τα αποθεματικά για ζημιές δεν ήταν πλέον διαθέσιμα. Όλα αυτά δημιούργησαν μια «τρύπα» των 771 εκ. δολ.

Για την ανατροπή της κατάστασης ο CFO κατέφυγε στην εικονική λύση της δημιουργικής λογιστικής. Σύμφωνα με τις Γενικά Παραδεχτές Λογιστικές Αρχές η ενοικίαση των γραμμών θα επιβάρυνε τα λειτουργικά έξοδα. Ο Sullivan αντίθετα, αποφάσισε να εμφανιστούν τα έξοδα αυτά ως κεφαλαιακές δαπάνες που αποσβένονται μειώνοντας το εισόδημα σε βάθος χρόνου και άρα θα επηρέαζαν οριακά μόνο το τρέχον κέρδος. Και οι δύο λογιστές δυσαρεστήθηκαν με την εκ νέου παραποίηση των λογιστικών καταστάσεων, όμως η Vinson τελικά αλλοίωσε τις εγγραφές ώστε να φαίνεται ότι το μήνα Φεβρουάριου η εταιρεία πραγματοποίησε κεφαλαιακές δαπάνες αξίας 771 εκ. δολ.

Η Vinson χωρίς να παραιτηθεί ή να ενημερώσει κανέναν ετοίμαζε το βιογραφικό της. Η κατάσταση δεν μπορούσε να συνεχιστεί. Τα υπόλοιπα τρίμηνα του 2001 δεν διέφεραν από το πρώτο. Το δεύτερο τρίμηνο μετέφεραν 560 εκ. δολ. στις κεφαλαιακές δαπάνες, το τρίτο 743 εκ. δολ. και το τέταρτο 941 εκ. δολ.

Εντωμεταξύ, οι αλλαγές στη συμπεριφορά της Vinson ήταν εμφανής. Έχασε τον ύπνο της καθώς είχε χιλιάδες σκέψεις στο μυαλό της, έχασε αρκετά κιλά, το πρόσωπό της άρχισε να δείχνει πρόωρα γερασμένο, ενώ αποτραβήχτηκε από τους συναδέλφους της υπό τον φόβο μην αποκαλύψει κατά λάθος το μεγάλο μυστικό. Μάλιστα στις αρχές του 2002 προήχθη σε διευθύντρια του λογιστηρίου με μισθό 80,000 δολ.

Μετά την κυκλοφορία του οικονομικού προγράμματος του 2002 ήταν πλέον ξεκάθαρο ότι οι μεταφορές των δαπανών θα συνεχίζονταν καθότι δεν υπήρχε άλλος τρόπος επίτευξης των στόχων της εταιρείας. Οι Vinson, Yates και Norman αποφάσισαν να αρχίσουν την αναζήτηση νέας εργασίας καθότι ήδη είχαν κάνει αρκετά και αυτό ήταν αδύνατο να συνεχιστεί. Τα γεγονότα όμως τους πρόλαβαν: μετά την αποκάλυψη του φιάσκου της Enron τον Μάρτιο του 2002, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (SEC) υποψιασμένη από τις πολύ καλές οικονομικές καταστάσεις της WorldCom ξεκίνησε έρευνες των λογιστικών πρακτικών της. Στις 17 Ιουνίου η εσωτερική ελέγκτρια Cynthia Cooper και ο εξωτερικός ελεγκτής Glyn Smith δεν

πήραν ικανοποιητικές απαντήσεις για το σκοπό των μεταφορών. Στις 24 Ιουνίου η τιμή της μετοχής της WorldCom έπεσε κάτω του ενός δολ. ενώ την επόμενη μέρα, οι ελεγκτές εντόπισαν τις λογιστικές απάτες της εταιρείας που άγγιζαν τα 3,8 δις. δολ.!

Οι Vinson, Normand και Yates εκπροσωπούμενοι από τον πρώην εισαγγελέα Joseph Hollomon αποφασίζουν να αποκαλύψουν τα πάντα στις αρχές του Μισισσιπή με αντάλλαγμα την επιείκειά τους. Ο Hollomon γνώριζε ότι σ' αυτήν την πολιτεία θα τους αντιμετώπιζαν με επιείκεια ως μάρτυρες κατηγορίας. Τελικά όμως τη δικαιοδοσία της υπόθεσης κέρδισαν οι αρχές του Manhattan που αποφάσισαν να συμπεριλάβουν τους λογιστές στη λίστα κατηγορουμένων για παραποίηση των οικονομικών αποτελεσμάτων. Στις 10 Δεκεμβρίου η Vinson και Normand καταδικάστηκαν για αδικήματα που επισύρουν ποινή φυλάκισης έως και 15 έτη. Όσον αφορά τη Vinson το δικαστήριο ύστερα από την κατάθεσή της αποφάσισε να της επισύρει πρόστιμο 25,000 δολ. μόνο. Αντιθέτως ο CEO Ebbers στα 63 του καταδικάστηκε σε 25 χρόνια φυλάκισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

¹⁵ΗΘΙΚΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ

Η έννοια της ηθικής περιλαμβάνει όλες τις συνιστώσες της σωστής και εσφαλμένης συμπεριφοράς. Οι φιλόσοφοι διαχωρίζουν την ηθική σε 3 υποκατηγορίες: την μεταηθική, την κανονιστική ηθική καθώς και την εφαρμοσμένη ηθική. Η μεταηθική ερευνά την προέλευση των ηθικών αρχών των ατόμων και το τι αντιπροσωπεύουν. Αποτελούν απλά κοινωνική εφεύρεση; Μήπως σημαίνουν κάτι περισσότερο από απλές εξωτερικές συναισθημάτων; Η μεταηθική απαντά σ' αυτά τα ερωτήματα εστιάζοντας στην αποδεκτή πραγματικότητα, στο θέλημα του θεού, στο ρόλο της λογικής στις ηθικές αποφάσεις αλλά και στην καθ' αυτού έννοια της ηθικής. Αντιθέτως, η κανονιστική ηθική έχει έναν πιο 'πρακτικό' ρόλο καθότι στοχεύει στην θέσπιση κανόνων που οριοθετούν τη σωστή και εσφαλμένη συμπεριφορά. Αυτοί οι κανόνες συνήθως αφορούν τρόπους καλής συμπεριφοράς προς τους άλλους, τις συνήθειες που οφείλει να αποκτήσει κανείς καθώς και την καθιέρωση των καθηκόντων που πρέπει να ακολουθεί κανείς. Τέλος, η εφαρμοσμένη ηθική εξετάζει συγκεκριμένα αμφιλεγόμενα ζητήματα, όπως η έκτρωση, τα δικαιώματα των ζώων, η ομοφυλοφιλία, η θανατική ποινή, ο πυρηνικός πόλεμος καθώς και περιβαλλοντικά ζητήματα.

Με τη χρήση των εργαλείων της μεταηθικής και της κανονιστικής ηθικής επιλύονται συνήθως τα αμφιλεγόμενα ζητήματα της εφαρμοσμένης ηθικής. Συχνά όμως είναι δύσκολο κανείς να διακρίνει τις παραπάνω κατηγορίες. Επί παραδείγματι, το ζήτημα της άμβλωσης αποτελεί ζήτημα της εφαρμοσμένης ηθικής καθώς αναμιγνύει έναν αμφιλεγόμενο τρόπο συμπεριφοράς. Παράλληλα όμως εξαρτάται και από πιο κανονιστικά ζητήματα όπως το δικαίωμα της αυτονομίας και το δικαίωμα στη ζωή που αποτελούν κριτήρια για τον καθορισμό της ηθικής στην εν λόγω διαδικασία. Το δοθέν ζήτημα όμως έχει και βάσεις μεταηθικής καθώς δημιουργείται η απαίτηση απάντησης σε ερωτήσεις τύπου: "Από που προέρχονται τα δικαιώματα;" ή "Ποια είδους όντα έχουν πράγματι δικαιώματα;"

¹⁵ James Fieser, 2003, Internet Encyclopedia of Philosophy, <http://www.iep.utm.edu/ethics/>

6.1¹⁶Σκεπτικισμός

Ο σκεπτικισμός αποτελεί φιλοσοφικό ρεύμα προερχόμενο από τους ακόλουθους της ακαδημίας του Πλάτωνα που αναπτύχθηκε από το 323 π. Χ - 27 π. Χ. Ο σκεπτικισμός διαχωρίζεται σε 2 υποκατηγορίες: α) τον ακαδημαϊκό και β) τον Πυρρώνειο.

«Σκεπτικισμός είναι η ικανότητα να βρίσκει κανείς με οποιοδήποτε τρόπο αντιθέσεις ανάμεσα στα φαινόμενα και στις κρίσεις: με το Σκεπτικισμό, εξ' αιτίας της 'ισοδυναμίας' (ισοσθένεια) που χαρακτηρίζει αντίθετα μεταξύ τους πράγματα και επιχειρήματα, φτάνουμε πρώτα στην εποχή και από κει στην 'ψυχική ηρεμία' (αταραξία)»

Σύμφωνα με τον σκεπτικισμό για οποιαδήποτε άποψη ή θεωρία υπάρχει και η αντίθετη. Υπάρχει επίσης και η θέση της αβεβαιότητας και της αδιαφορίας. Ο σκεπτικισμός δεν απορρίπτει, αμφισβητεί ή καταγγέλλει καμία άποψη ή θεωρία. Ο σκεπτικισμός απλά αναλύει, εξετάζει, συγκρίνει και λαμβάνει υπ' όψιν οποιαδήποτε προσέγγιση. Προέρχεται από το ουσιαστικό "σκέψις" και αντιπροσωπεύει τη διαρκή και ακατάπαυστη νοητική εργασία. Οι σκεπτικοί γενικά είναι άτομα που παραδέχονται ότι δεν γνωρίζουν χωρίς όμως να μένουν ικανοποιημένοι από την άγνοιά τους. Ερευνούν διαρκώς και αποζητούν την αλήθεια θέλοντας να φτάσουν στη γνώση. Αμφισβητούν την οποιαδήποτε βεβαιότητα ενώ αποφεύγουν να πάρουν οποιαδήποτε θέση και αυτό γιατί φοβούνται μια λάθος απόφαση. Σκοπός του σκεπτικισμού είναι η αλήθεια, γιατί η αλήθεια επιφέρει την ψυχική ηρεμία, τη γαλήνη και άρα την ευτυχία. Ο σκεπτικισμός έρχεται σε αντίθεση με τον δογματισμό. Δογματικός είναι εκείνος που νομίζει ότι κατέχει μια οποιαδήποτε γνώση, αλήθεια, πεποίθηση ή θεωρία. Για τον δογματικό δεν είναι απαραίτητη η βεβαιότητα ή το γεγονός ότι τα πάντα μπορούν να γίνουν γνωστά αρκεί μόνο ένα μέρος της θεωρίας του να μπορεί να αποδειχθεί ή να γνωστοποιηθεί όπως πίστευε και ο Καντ. Ο δογματικός δε αντίθεση με τον σκεπτικό δεν είναι ερευνητής και παίρνει μάλιστα μειωτική σημασία όταν αφορά άτομα που υιοθετούν και εκφράζουν μια πεποίθηση χωρίς να είναι σε θέση να επιχειρηματολογήσουν ή αποδείξουν. Οι δογματικοί ισχυρίζονται ότι κατέχουν κάποια αλήθεια ενώ οι σκεπτικοί αναστέλλουν την κρίση

¹⁶ Harald Thorsrud, 2004, Internet Encyclopedia of Philosophy, <http://www.iep.utm.edu/skepanci/>
Long A.A, (1987): The Hellenistic Philosophers, Cambridge, Volume 1, pp. 107-168
Critchley A. (2008): The Book of Dead Philosophers, Granta Books, pp. 55-70

τους μέχρι να βρουν την αλήθεια, γεγονός που μπορεί να μη συμβεί και ποτέ. Κρατούν μια στάση αποχής. Αποχή σημαίνει διακοπή μιας δραστηριότητας μέχρι να διατυπωθεί μια κρίση. Οι σκεπτικοί δεν βασίζονται στην αίσθησή και στη νόησή τους καθότι ενδέχεται να είναι παραπλανητική και άρα συνεχίζουν να ερευνούν. Συμπερασματικά, οι σκεπτικοί θέλοντας να διακρίνουν την αλήθεια από την πλάνη βρίσκονται σε μια στάση συνεχούς αναμονής, την αποχή απ' όπου κατέληξαν στη συνεχή διερεύνηση. Ως εκ τούτου μπορούμε να πούμε ότι αυτός που ισχυρίζεται ότι βρήκε την αλήθεια είναι δογματικός. Αυτός που αρνείται ότι μπορεί να την ανακαλύψει ονομάζεται ακαδημαϊκός και αυτός που συνεχίζει να ψάχνει είναι ο πυρρώνειος σκεπτικός.

6.2 Πυρρώνειος Σκεπτικισμός

Ο σκεπτικισμός ξεκινά με τον Πύρρωνα. Ξέρουμε πολύ λίγα για εκείνον και το έργο του κυρίως μέσω του μαθητή του Τίμωνα του Φλιάσκου, ο οποίος και έκανε γνωστή τη διδασκαλία του. Όμως η πιο ολοκληρωμένη παρουσίαση του Πύρρωνα γίνεται αιώνες αργότερα από τον Σέξτο Εμπειρικό. Για τη ζωή του πάλι ξέρουμε πολύ λίγα. Γεννήθηκε στη Ήλιδα, στα βορειοδυτικά της Πελοποννήσου, γύρω στο 365 π. Χ. Ταξίδεψε με το Μέγα Αλέξανδρο και έφτασε μέχρι την Ινδία όπου εκεί γνώρισε τους «γυμνοσοφιστές», τους Ινδούς γυμνούς ασκητές. Ήρθε σε επαφή με εντελώς διαφορετικά έθιμα και με μια στοχαστική φιλοσοφική παράδοση εντελώς διαφορετική από την ελληνική. Φημολογείται ότι πέθανε στην ηλικία των 90 χρόνων. Έζησε τον κατακερματισμό της φιλοσοφίας. Έζησε σε μια ταραγμένη εποχή και πολλοί υποστηρίζουν ότι ο σκεπτικισμός του αντανακλά την ατμόσφαιρα της εποχής του. Μπορεί αυτό να είναι αλήθεια αλλά δεν παύει η φιλοσοφία του να έχει μια αταξία. Έχει μια φιλοσοφική βάση δεν έχει μόνο κοινωνικοπολιτικές αιτίες. Ο Πύρρωνας ερεύνησε τα διαφορετικά φιλοσοφικά ρεύματα και προσπάθησε να καταλήξει στην αλήθεια. Παραδέχτηκε όμως ότι δεν μπορούσε να προσδιορίσει και να αποδείξει ποιο ρεύμα και ποια άποψη ανταποκρινόταν στην πραγματικότητα. Έτσι, αρκέστηκε στην άγνοιά του και απέκτησε κατ' αυτόν τον τρόπο ψυχική γαλήνη. Ο Πύρρων προσπάθησε να διερευνήσει τι είναι στην πραγματικότητα τα πράγματα καταλήγοντας στο ότι είναι αδύνατον να το γνωρίζει κανείς. Η αίσθηση

του κάθε ατόμου υποδεικνύει διαφορετική αντίληψη για τα πράγματα. Σύμφωνα με τους Πυρρώνειους σκεπτικιστές το τι είναι τα πράγματα δεν είμαστε σε θέση να το γνωρίζουμε. Υπάρχει σαφής διάκριση μεταξύ της πρότασης «το χ μου φαίνεται ότι είναι ψ» και της πρότασης «το χ είναι ψ». Το πρόβλημα αντιθέτως βρίσκεται μεταξύ των πραγμάτων όπως τα αντιλαμβάνονται τα άτομα, και της πραγματικής φύσης των πραγμάτων αυτών. Οι πυρρωνιστές δεν αντιτάσσονται στον τρόπο που αντιλαμβάνεται κανείς τα πράγματα αλλά στους ισχυρισμούς ότι μπορεί πράγματι να γνωρίζει κανείς πώς είναι τα πράγματα. Υπάρχει διαφορά μεταξύ του φαίνεσθε και του είναι. Αυτό που αντιλαμβάνεται κάποιος είναι μοναδικό η όψη των πραγμάτων, αντιθέτως δεν είναι σε θέση να γνωρίζει την προέλευσή τους, το νόημά τους και το τι πιθανόν να σημαίνουν. Αυτά αποτελούν κάποια θέματα προς συζήτηση για τα οποία ο σκεπτικός αναστέλλει την κρίση του.

Ο πυρρώνειος αναστέλλει την κρίση του μόνο αφού εξετάσει διεξοδικά όλες τις απόψεις. Αφού εξετάσει τα επιχειρήματα με γνώμονα τη λογική και στην περίπτωση που δεν καταφέρει να βρει εκεί την αλήθεια, τότε μόνο καταλήγει στην άγνοια που όμως πλέον είναι μια άγνοια εν γνώσει. Και η εν γνώσει άγνοια είναι ταπεινότητα, σεμνότητα, εντιμότητα, είναι το αντίθετο της προκατάληψης. Οι Πυρρώνειοι παραδέχονται ότι δεν γνωρίζουν, ότι τόσο η αντίληψη όσο και η νόησή δεν εξασφαλίζουν την αξιοπιστία. Παράλληλα όμως επιζητούν την γνώση (με την έννοια της απόλυτης βεβαιότητας) σαν να είναι εφικτή. Ελπίζουν ότι είναι εφικτή. Αναστέλλουν την κρίση τους μόνο αν και εφόσον αντιληφθούν ότι δεν μπορούν να προσδιορίσουν την αλήθεια μέσα από τις πολλές και διαφορετικές αντικρουόμενες απόψεις. Συμπερασματικά, οι πυρρώνειοι καταλήγουν μονίμως σε ένα μόνο ασφαλές συμπέρασμα: τα φαινόμενα φαίνονται.

6.3 Ακαδημαϊκός Σκεπτικισμός

Οι Ακαδημαϊκοί σκεπτικιστές θεωρούν ανήκουν στη σχολή του Πλάτωνα και του Σωκράτη και ότι δεν οφείλουν τίποτα στον Πύρρωνα. Μάλιστα οι Στωικοί τους χλεύαζαν γι' αυτήν τους την άποψη αφού αρνούσαν να σουν το πόσο κοινές ήταν οι αντιλήψεις τους με αυτές των Πυρρώνειων. Η βασική διαφορά των ακαδημαϊκών σκεπτικιστών από τους Πυρρώνειους είναι ότι οι πρώτοι αρνούνται ότι μπορεί κανείς να βρει την αλήθεια και ότι η γνώση είναι ανέφικτη. Αυτή η αντίληψη και μόνο τους

καθιστά δογματικούς ενώ έχουν αποκτήσει ήδη μια γνώση, 'ότι η γνώση είναι ανέφικτη', πράγμα που οδηγεί στο κυλιόμενο συμπέρασμα ότι η γνώση είναι τελικά εφικτή. Από την άλλη, οι Ακαδημαϊκοί έδειξαν μεγαλύτερη ελαστικότητα από τους Πυρρώνειους λέγοντας ότι κάποιες προτάσεις είναι πιο πειστικές (πιθανά) από άλλες, βάζοντας έτσι μέσα στο συλλογισμό τους της έννοια της πιθανότητας.

Μία κριτική που έχουν δεχτεί οι σκεπτικοί είναι ότι κατά βάθος δεν θέλουν να βρουν την αλήθεια. Ότι κάνουν τα πάντα για να αποδείξουν ότι δεν υπάρχει. Αποτέλεσμα αυτού είναι να είναι οι άλλοι δύσπιστοι ως προς τις προθέσεις τους και να τους θεωρούν μη-αυθεντικούς.

Μια άλλη κριτική είναι ότι είναι πολύ δύσκολο να ζήσει κανείς χωρίς να βασίζεται σε κάποιες πεποιθήσεις. Δεν είναι τυχαίο ότι κυκλοφορούσαν την εποχή εκείνη διάφορα αστεία για τον Πύρωνα, όπως ότι θα είχε πέσει σε λάκκους ή θα του είχαν επιτεθεί σκυλιά αν δεν τον πρόσεχαν οι φίλοι του. Τόση δηλαδή ήταν η δυσπιστία του απέναντι στις αισθήσεις που ήταν εντελώς αδιάφορος για την προσωπική του ασφάλεια. Επίσης ο Bertrand Russel έλεγε ότι ο σκεπτικισμός αν και λογικά άψογος είναι ψυχολογικά αδύνατος και ο Πασκάλ έλεγε ότι ο ανθρώπινος νους έχει ανάγκη να πιστεύει και αν δεν βρει την αλήθεια θα προσκολληθεί στο ψεύδος.

Σε κάθε περίπτωση, οι σκεπτικοί μας μαθαίνουν ένα σημαντικό μάθημα. Να αποφεύγουμε στη δική μας έρευνα για την αλήθεια ή για να μιλήσουμε με ακρίβεια στην έρευνά μας για τη δική μας αλήθεια, την έπαρση, την προπέτεια και την ανεντιμότητα. Είναι καλό να θυμόμαστε πόσο δογματικός μπορεί να γίνει ο δογματισμός. Ο αρχαίος σκεπτικισμός μας προκαλεί. Μας προκαλεί να σκύψουμε πάνω στις πεποιθήσεις μας, τις προκαταλήψεις μας, στις βεβαιότητές μας και να τις εξετάσουμε με αγάπη για την αλήθεια.

6.4 ¹⁷Εγωισμός

Στην ηθική φιλοσοφία εγωισμός είναι μια θεωρία όπου η δράση κάποιου στοχεύει αποκλειστικά στην ικανοποίηση των ατομικών του συμφερόντων. Σύμφωνα με τους

¹⁷ Alexander Moseley, 2005, <http://www.iep.utm.edu/egoism/>

φιλόσοφους το αν οι ενέργειες ενός ατόμου αποσκοπούν στην αποκλειστική ικανοποίηση των προσωπικών του συμφερόντων είτε στην αποκλειστική ικανοποίηση των συμφερόντων τρίτων εξαρτάται από την ελεύθερη βούληση του ατόμου. Ορισμένοι όμως φιλόσοφοι υποστηρίζουν ότι οι ενέργειες των ατόμων δεν αποσκοπούν πουθενά απλά εξαρτώνται από τις προηγούμενες εμπειρίες του καθενός. Το ζήτημα που απασχολεί τον κλάδο της ηθικής φιλοσοφίας όμως είναι το εξής: Σε ποιο βαθμό οι πράξεις που αφορούν τρίτους είναι περισσότερο σημαντικές από τις πράξεις που εξυπηρετούν ατομικά συμφέροντα;

Ο εγωισμός διακρίνεται στον ‘ψυχολογικό εγωισμό’ και στον ‘ηθικό εγωισμό’. Ο ψυχολογικός εγωισμός αναπτύχθηκε από τον φιλόσοφο Thomas Hobbes (1588-1679) περιγράφει τη φύση του ανθρώπου εξ ολοκλήρου εγωκεντρική. Στην πιο ‘σκληρή’ του εκδοχή ο ψυχολογικός εγωισμός προϋποθέτει ότι οι άνθρωποι πάντοτε ενεργούν σύμφωνα με το ατομικό τους συμφέρον ακόμα και αν προσπαθούν να αποκρύψουν τα κίνητρά τους βοηθώντας άλλους ανθρώπους ή κάνοντας απλά το καθήκον τους. Μάλιστα η εν λόγω μορφή εγωισμού επονομάζεται ‘κλειστή θεωρία’ καθότι δεν είναι εφικτή η εμπειρική επαλήθευση (αφού τα κίνητρα είναι προσωπικά). Ας πάρουμε για παράδειγμα έναν στρατιώτη που πατάει πάνω σε μία νάρκη προκειμένου να προφυλάξει τρίτους από τον κίνδυνο. Καθότι, αν ρωτήσει κανείς τον ίδιο τον στρατιώτη για ποιο λόγο προέβει στην προαναφερθείσα πράξη, σίγουρα η απάντηση του θα είναι πως το έκανε προκειμένου να σώσει ζωές. Με τίποτα δεν θα ισχυριστεί ότι το έκανε για προσωπικό του όφελος! Σύμφωνα όμως με τον ψυχολογικό εγωισμό, ο στρατιώτης πάτησε τη νάρκη αφού αν δεν το είχε κάνει θα αναγκαζόταν να ζήσει με ενοχές και έτσι δεν θα μπορούσε να απολαύσει μια ήρεμη και γαλήνια ζωή. Άρα, ο σκοπός της πράξης του είναι και πάλι εγωκεντρικός. Στην λιγότερο ‘σκληρή’ εκδοχή του ο ψυχολογικός εγωισμός δέχεται ότι πράγματι η δράση ενός ατόμου μπορεί να είναι αλtruιστική αλλά δρα έτσι επειδή στην πραγματικότητα είναι αυτό που θέλει να κάνει το άτομο ακριβώς εκείνη τη στιγμή. Άρα και πάλι τα άτομα δρουν σύμφωνα με τα δικά τους ‘θέλω’. Οι επικριτές του ψυχολογικού εγωισμού θεωρούν τα παραπάνω ασταθή και αβάσιμα. Ας εξετάσουμε κάποιους από τους λόγους. Όταν ένα άτομο Α θέλει να βοηθήσει ένα άλλο άτομο Β, μπορεί να κάνει εκείνη τη στιγμή αυτό που θέλει, δεν παύει όμως ο σκοπός του να είναι αλtruιστικός. Επιπλέον, το αν η παροχή βοήθειας είναι επιθυμία του Α, μέχρι ποιο σημείο ο Α θα συνεχίζει να θεωρείται εγωιστής; Συμπερασματικά, οι επικριτές θεωρούν ότι ο ψυχολογικός

εγωισμός είναι φιλοσοφικά ανεπαρκής καθότι παρακάμπτει ένα πολύ βασικό στοιχείο της ανθρώπινης συμπεριφοράς, το κίνητρο.

Ο David Hume σε μια πρόσφατη έρευνά του σχετικά με τις ηθικές αρχές, διατύπωσε έξι προτάσεις που διαψεύδουν την εγωκεντρική θεωρία:

1. Το προσωπικό όφελος αντιτίθεται στα συναισθήματα που ενδέχεται να έχει κάποιος για τους άλλους και που μπορούν να παρακινούν τις πράξεις του. Αυτά τα συναισθήματα μπορεί να είναι η αγάπη, η φιλία, η συμπόνια ή η ευγνωμοσύνη.
2. Ο ψυχολογικός εγωισμός περιορίζει τα κίνητρα των ατόμων σε ένα μόνο κίνητρο, το προσωπικό όφελος. «Η αγάπη για την απλότητα υπήρξε η αιτία πολλών λανθασμένων φιλοσοφικών θεωριών.»
3. Είναι αποδεδειγμένο ότι τα ζώα δρουν αλτρουιστικά, πόσο μάλλον οι άνθρωποι.
4. Οι έννοιες που χρησιμοποιούμε για να περιγράψουμε την καλοπροαίρετη συμπεριφορά δεν μπορεί να μην έχουν νόημα ενώ μερικές φορές τα άτομα χωρίς να έχουν προσωπικό συμφέρον από την τυχόν παρουσία του άλλου, του εύχονται καλή τύχη!
5. Τα κίνητρα για ιδιοτέλεια προϋπάρχουν κατά τη δράση του ατόμου. Αυτά μπορεί να είναι η ματαιοδοξία, η φήμη ή η εκδίκηση.
6. Ακόμα και αν η εγωιστική θεωρία ήταν αληθής, οι πράξεις και συμπεριφορές των ατόμων διαχωρίζονται αναμφισβήτητα σε αλτρουιστικές και ιδιοτελής.

Ο ηθικός εγωισμός αποτελεί μία θεωρία όπου η προώθηση των ατομικών συμφερόντων συνυπάρχει με την ηθική. Στην περισσότερο ‘αυστηρή’ εκδοχή του, οι οπαδοί του υποστηρίζουν ότι είναι πάντα ηθική η επιδίωξη της προώθησης των ατομικών συμφερόντων ενώ το αντίθετο ανήθικο. Στην πιο ‘ήπια’ εκδοχή του, υποστηρίζεται ότι αν και είναι πάντα ηθικό το να προωθεί κανείς τα ατομικά του συμφέροντα, ωστόσο το να μην τα προωθεί δεν είναι πάντα ανήθικο. Αυτό σημαίνει ότι ενδέχεται να επικρατούν τέτοιες συνθήκες ώστε η αποφυγή προώθησης των ατομικών συμφερόντων να είναι ηθική.

Οι επικριτές της εν λόγω θεωρίας υποστηρίζουν ότι αυτή η θεωρία μπορεί να είναι βάσιμη μόνο σε έναν κόσμο που έχει έναν και μοναδικό κάτοικο. Αν και σε αυτήν την περίπτωση το άτομο και πάλι ενδέχεται να έχει κατασκευάσει μια άλλη 'ηθική κλίμακα' στα πλαίσια ενός 'φανταστικού εαυτού' ή μιας θεότητας. Αντιθέτως, στα πλαίσια μιας φυσιολογικής κοινωνίας τα συμφέροντα ενός ατόμου ενδέχεται να έρχονται σε αντίθεση με τα συμφέροντα ενός άλλου ατόμου και η επιδίωξη της ταυτόχρονης ικανοποίησης και των δύο να επιφέρει δραματική σύγκρουση. Η θεωρία όμως του ηθικού εγωισμού δεν φαίνεται να διαθέτει κανέναν τρόπο επίλυσης του παραπάνω ζητήματος. Από την άλλη, οι υποστηρικτές της θεωρίας διαβεβαιώνουν ότι υπάρχει λύση στο πρόβλημα της σύγκρουσης συμφερόντων επικαλούμενοι τη θεωρία του ορθολογικού εγωισμού. Σύμφωνα με την παραπάνω θεωρία τα άτομα σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων βρίσκουν μια κοινώς αποδεκτή λύση από την οποία μένουν πλήρως ικανοποιημένοι. Είναι προφανές όμως ότι αυτή η λύση έρχεται σε αντίθεση με τη θεωρία του ηθικού εγωισμού και ότι σε πολλές περιπτώσεις η σύγκρουση είναι αναπόφευκτη. Ένας άλλος τρόπος επίλυσης των συγκρούσεων που επικαλούνται οι υποστηρικτές του ηθικού εγωισμού είναι η συνεργασία και η συμμαχία. Αν για παράδειγμα βρεθούν δύο άτομα στην έρημο και υπάρχει μία μοναδική πηγή νερού τα άτομα αυτά μέσα από τη συμμαχία θα επωφεληθούν αμοιβαία από την εξασφάλιση και την κοινή διανομή του πόρου. Κατ' αυτόν τον τρόπο τα άτομα εξυπηρετούν ακόμα περισσότερο τα ατομικά τους συμφέροντα αφού η σύγκρουση θα τους επέφερε περισσότερο κόστος. Επιπλέον, οι ηθικοί εγωιστές προτείνουν τη λύση των πνευματικών δικαιωμάτων. Αν επιστρέψουμε στο προηγούμενο παράδειγμα του νερού της ερήμου, το άτομο που θα αποκτήσει πρώτο την υφιστάμενη ποσότητα νερού αποκτά την κατοχή και τον έλεγχό του. Έτσι, το δεύτερο άτομο δεν έχει κανένα δικαίωμα στο αποκτούμενο από τον πρώτο νερό εκτός και αν ο πρώτος αποφασίσει να προβεί σε συναλλακτική ή φιλανθρωπική δραστηριότητα. Όσοι αντιτίθενται στη θεωρία του ηθικού εγωισμού υποστηρίζουν επιπλέον ότι οι ηθικοί εγωιστές ενδέχεται να προωθούν τα συμφέροντά τους σε βάρος τρίτων. Συγκεκριμένα, οι επικριτές της θεωρίας ισχυρίζονται ότι μόνο το προσωπικό όφελος τυπικά δεν μπορεί να αποτελεί συμφέρον οποιουδήποτε ατόμου στην περίπτωση που προϋποθέτει το να προκαλέσει ζημιά σε συνάνθρωπό του. Η πρόκληση ζημιάς σε τρίτο σημαίνει την αποδοχή της αρχής ότι το να βλάψεις τρίτο είναι ηθικό. Οι ηθικοί εγωιστές όμως ανταπαντούν και σε αυτήν την πρόκληση. Οι παραπάνω υποστηρίζουν ότι οι 'φόβοι' των κριτικών περί πρόκλησης ζημιάς σε

τρίτους βασίζονται στη σύγκυση που προκύπτει από τη συγχώνευση της ηθικής με το προσωπικό κέρδος. Επιπλέον, τα άτομα γνωρίζουν ότι μία ενδεχόμενη πρόκληση ζημιάς σε τρίτο, ενδέχεται να επιφέρει τα αντίθετα αποτελέσματα. Με άλλα λόγια, το άτομο που βλάπτεται να προκαλέσει και αυτό ζημιά με τη σειρά του στο άτομο που τον βλάπτει. Έτσι, τα άτομα είναι εύκολο να αντιληφθούν ότι με το να ‘κάνεις κακό’ δεν βγαίνεις κερδισμένος. Συμπερασματικά, ο ηθικός εγωισμός τονίζει ότι η συνεργασία μεταξύ των ατόμων επιφέρει τα ευνοϊκότερα αποτελέσματα και όταν τα άτομα αλληλεπιδρούν με οποιονδήποτε τρόπο, η χρήση βίας απορρίπτεται εξ αρχής καθότι υπονομεύει το προσωπικό όφελος.

6.5 ¹⁸Ωφελιμισμός των πράξεων/κανόνων

Για τους ωφελιμιστές μία πράξη κρίνεται ηθική ή μη με βάση τα αποτελέσματά της. Έτσι, για να ακολουθηθεί μια πράξη θα πρέπει να έχει τις μέγιστες θετικές επιπτώσεις σε όσους επηρεάζονται απ’ αυτή. Αλλιώς, αν είναι προδιαγραμμένο ότι μία πράξη θα επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα σε κάποιους, τότε σκοπός των ωφελιμιστών είναι να ελαχιστοποιήσουν αυτά τα αρνητικά αποτελέσματα.

Θα μπορούσε να ειπωθεί ότι ο ωφελιμισμός ταυτίζεται με τον ηδονισμό του Επίκουρου (341-370 π. Χ) και του Αρίστιππου (435-460 π. Χ). Η μόνη τους διαφορά έγκειται στο ότι ενώ ο ωφελιμισμός στοχεύει μέσα από κάθε πράξη στην ικανοποίηση όλων εκείνων που επηρεάζονται απ’ αυτήν, ο ηδονισμός στοχεύει στην ευχαρίστηση του ατόμου που εκτελεί την πράξη. Οι επικριτές του ωφελιμισμού ισχυρίζονται ότι ο προϋπολογισμός των αποτελεσμάτων των πράξεων είναι ανεφάρμοστος και αποτελεί ουτοπία αφού δεν είναι δυνατό να γνωρίζουμε τα αποτελέσματα των πράξεών μας από την αρχή. Άλλοι, ενοχλούνται από τη ‘μανία’ του ωφελιμισμού για αποκλειστική ικανοποίηση των ατόμων τη στιγμή που υπάρχουν και άλλες ηθικές αξίες όπως η φιλία, η γνώση, ο έρωτας κτλ.

Εκ πρώτης όψεως, ο ωφελιμισμός θυμίζει το σύγχρονο υπολογισμό του επενδυτικού κινδύνου (κόστος/ωφέλεια) και παραπέμπει στην κοινωνική ευθύνη των

¹⁸ Mill John Stuart (1879): Utilitarianism, Longmans, Green and Co, pp. 1-55

Bentham, Jeremy (1970): Introduction to the Principles of Moral and Legislation, Methuen and Co pp 12-18

David Hume, (1739): A treatise of Human Nature, Oxford at the Clarendon Press, pp. 108-130

επιχειρήσεων. Δηλαδή, θέτει τις βάσεις για επιχειρήσεις που δεν είναι αποκλειστικός στόχος τους το κέρδος αλλά η ευδαιμονία του κοινωνικού συνόλου (πράσινη ανάπτυξη κτλ.).

Ο Jeremy Bentham προσπάθησε να ποσοτικοποιήσει την ευχαρίστηση κατασκευάζοντας τον 'ηδονιστικό λογισμό' (hedonic calculus), μία ιδέα που ενώ αρχικά εγκαταλείφθηκε, δεν άργησε όμως να συντελέσει τη βάση για σύγχρονες χρηματοοικονομικές τεχνικές, όπως η διαχείριση χαρτοφυλακίου και κινδύνων.

Σύμφωνα με τον Bentham, το άτομο μπορεί να υπολογίσει τις συνέπειες των πράξεών του χρησιμοποιώντας τις παρακάτω επτά (7) διαστάσεις:

1. Ένταση: Η δύναμη των παραγόμενων συναισθημάτων πόνου ή ευχαρίστησης
2. Διάρκεια: Το πόσο κρατούν αυτά τα συναισθήματα
3. Βεβαιότητα: Πόσο σίγουρο είναι ότι θα δημιουργηθούν αυτά τα συναισθήματα
4. Εγγύτητα: Πόσο άμεσα θα γίνουν αισθητά
5. Παραγωγικότητα: Αν τα αρνητικά συναισθήματα θα επιφέρουν θετικά αποτελέσματα στο μέλλον
6. Καθαρότητα: Αν οι συνέπειες των πράξεων θα συνεχίσουν και στο μέλλον να προκαλούν πόνο
7. Εύρος: Ο αριθμός των ατόμων που επηρεάζονται από τις συνέπειες των πράξεων

Για τον Bentham, ο πόνος αποτελεί αναπόφευκτη συνέπεια μιας πράξης, ενώ η ηδονή πρέπει να αποτελεί τον στόχο κάθε κοινωνίας. Αυτούς τους δυο κύριους άξονες ο Bentham τους ονομάζει αντιλήψεις (αισθητηριακές καταστάσεις) συμφέροντος.

Κάποιο άλλο από τα προβλήματα που αναφέρουν οι επικριτές του ωφελιμισμού είναι το ότι το δικαίωμα στην ανθρώπινη ζωή δεν ανταλλάσσεται με καμία αξία προς το κοινωνικό σύνολο. Ομοίως, τα βάρη και τα οφέλη μπορεί να μην κατανέμονται ανάλογα σε όλους τους ανθρώπους έστω και αν τελικά περισσότερα αγαθά προσφέρονται σε περισσότερους ανθρώπους.

Ως τώρα μιλήσαμε για τον ‘ωφελιμισμό των πράξεων’ μία καθαρά τελεολογική αντίληψη, όπου η ευημερία του κοινωνικού συνόλου αποτελεί αυτοσκοπό και στα πλαίσια αυτής, κάθε παραβίαση οποιασδήποτε ηθικής αρχής ή κανόνα γίνεται αποδεκτή. Μετέπειτα όμως πραγματοποιήθηκαν απόπειρες βελτίωσης του παραδοσιακού ωφελιμισμού με αποτέλεσμα τη δημιουργία του ‘ωφελιμισμού των κανόνων’. Βασική αρχή της εν λόγω θεωρίας είναι η ικανοποίηση και ευημερία του κοινωνικού συνόλου βασισμένη όμως σε अपαράβατους κανόνες εκπορευόμενοι από ηθικές αρχές. Ο ωφελιμισμός των κανόνων αποτελεί τη αρχή βάση την οποία θεσπίζονται οι νόμοι του κράτους καθώς και οι επαγγελματικοί κώδικες.

Γενικά, σύμφωνα με τη θεωρία του ωφελιμισμού βασική επιδίωξη κάθε κυβέρνησης πρέπει να είναι η μεγιστοποίηση της ευτυχίας του κοινωνικού συνόλου αλλά και των μελών του ξεχωριστά καθώς και η ελαχιστοποίηση της δυστυχίας/πόνου του κοινωνικού συνόλου αλλά και των μελών του ξεχωριστά. Το συμφέρον της κοινωνίας ταυτίζεται με το άθροισμα των συμφερόντων των μελών της. Δεν έχει νόημα η αναζήτηση του συμφέροντος της κοινωνίας δίχως την αναζήτηση του συμφέροντος του κάθε μέλους της ξεχωριστά. Ωφελιμισμός είναι η αύξηση της ευτυχίας και μείωση του πόνου τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα του τρόπου σκέψης των ωφελιμιστών των πράξεων είναι το παρακάτω: Έστω ότι ένας φοροτεχνικός καλείται να αποκρύψει τα έκτακτα εισοδήματα ενός πελάτη του. Ο ωφελιμιστής των πράξεων φοροτεχνικός θα υπολογίσει τη ζημιά που θα υποστεί το κράτος από τα μη δηλωθέντα εισοδήματα και θα τα συγκρίνει με τη ‘ζημιά’ που θα υποστεί ο πελάτης του από την επιπλέον φορολογία. Αν διαπιστωθεί ότι το έλλειμμα που θα προκαλέσει στο κράτος είναι αμελητέο μπροστά στα οφέλη που θα αποκομίσει ο πελάτης του, τότε θα προβεί στην παραποίηση των οικονομικών καταστάσεων του πελάτη του.

Αντίθετα, ο ωφελιμιστής των κανόνων φοροτεχνικός πιστεύει ότι το φορολογικό σύστημα είναι σχεδιασμένο έτσι ώστε να προστατεύει τα έννομα συμφέροντα όλων. Επομένως, θεωρεί ότι όλες οι οικονομικές καταστάσεις οφείλουν να είναι ακριβοδίκαιες ώστε να προστατεύονται και οι λιγότερο ‘ισχυροί’ και άρα δεν θα

προβεί στην παραποίηση των δηλώσεων του πελάτη του ακόμα και αν αυτό θίγει τα συμφέροντά του.

Παρά ταύτα, ο ωφελιμισμός δεν δίνει ικανοποιητικές λύσεις και απαντήσεις στις περιπτώσεις όπου δύο κανόνες είναι αμοιβαίως αποκλειόμενοι. Λόγου χάρη, ο κανόνας σύμφωνα με τον οποίο κάθε εργαζόμενος οφείλει να διαφυλάττει τα εταιρικά μυστικά έρχεται σε αντίθεση με τον κανόνα ότι οι ελεγκτές οφείλουν να αποκαλύπτουν τις απάτες. Σε αυτή την περίπτωση ο John Stuart προτείνει τον κανόνα της μέγιστης ωφέλειας. Δηλαδή, ο υπάλληλος να ακολουθήσει εκείνη την οδό που θα επιφέρει το ευνοϊκότερο αποτέλεσμα στο κοινωνικό σύνολο. Κατ' αυτόν όμως τον τρόπο ο υπάλληλος ακολουθεί τον παραδοσιακό ωφελιμισμό, δεχόμενος την παραβίαση όμως των κανόνων αν αυξάνει έτσι την κοινωνική ευημερία. Κάτι τέτοιο όμως έρχεται σε αντίθεση με τη θεωρία του ωφελιμισμού των κανόνων και άρα ενισχύσει την άποψη των επικριτών του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Η ΗΘΙΚΗ ΤΩΝ ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ

Σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, οι απαιτήσεις από τους ελεγκτές ολοένα αυξάνονται. Οι ελεγκτές έχουν σοβαρές υποχρεώσεις απέναντι στο κοινό, στους επενδυτές, τις επιχειρήσεις καθώς και στην κυβέρνηση, ενώ αποτελούν πρότυπο συμπεριφοράς. Έτσι, η τήρηση των κανόνων του Κώδικα Δεοντολογίας καθώς και η υιοθέτηση ηθικής και δεοντολογικής συμπεριφοράς αποτελούν στοιχεία που προσδίδουν αξιοπιστία στο εν λόγω επάγγελμα.

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο διερευνώνται οι παράγοντες που επηρεάζουν την ηθική και δεοντολογία των εξωτερικών ελεγκτών. Συγκεκριμένα, διερευνάται η συσχέτιση μεταξύ της ηθικής των ελεγκτών και κάποιων δημογραφικών παραγόντων. Μελετάται το πόσο καλά γνωρίζουν οι ελεγκτές τον κώδικα δεοντολογίας και κατά πόσο είναι έτοιμοι να τον εφαρμόσουν σε ποικίλες περιστάσεις της ζωής τους. Η διερεύνηση της συσχέτισης πραγματοποιείται με ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα, με σενάρια που περιλαμβάνουν μελέτες περιπτώσεων από την προσωπική και επαγγελματική ζωή των ελεγκτών τα οποία και καλούνται να αξιολογήσουν καθώς και ερωτήσεις ηθικού περιεχομένου που σχετίζονται με το ελεγκτικό επάγγελμα.

Ύστερα από μελέτη διαπιστώθηκε ότι το σύνολο των εγγεγραμμένων νομίμων ορκωτών ελεγκτών λογιστών στο δημόσιο μητρώο φτάνει τους 1000. Έτσι, καθώς ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού αποτελεί τουλάχιστον το 10% του συνόλου, στην προκειμένη περίπτωση επιλέχθηκαν 100 ορκωτοί ελεγκτές λογιστές. Το σύνολο του πληθυσμού των ελεγκτικών εταιρειών από τις οποίες προέρχονται οι ελεγκτές που επιλέχθηκαν υποδιαιρείται σε υποπληθυσμούς που αποτελούν τις επιμέρους ελεγκτικές εταιρείες. Πρωτίστως, για την επιλογή του δείγματος χρησιμοποιήθηκε η στρωματοποιημένη τυχαία δειγματοληψία με τις εταιρείες να αποτελούν τα στρώματα. Στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε η απλή τυχαία δειγματοληψία ώστε από το κάθε επιμέρους στρώμα-εταιρεία του πληθυσμού να επιλεγεί το τυχαίο δείγμα των ελεγκτών. Το σύνολο των δειγμάτων από κάθε στρώμα αποτέλεσε το συνολικό μέγεθος του δείγματος που είναι 100 ελεγκτές. Συνολικά

στάλθηκαν ηλεκτρονικά 100 ερωτηματολόγια σε ορκωτούς ελεγκτές λογιστές που προέρχονται από 15 ελεγκτικές εταιρείες και το ΣΟΕΛ κατόπιν τηλεφωνικής επικοινωνίας μαζί τους. Από τα 100 σταλθέντα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν τα 30 (ποσοστό απόκρισης 30%). Τα απαντημένα ερωτηματολόγια προέρχονται από ορκωτούς που εργάζονται στις εξής εταιρείες: Deloitte, Ernst & Young, KPMG, Grant Thornton, HBP, Delta, Moore Stephens, Nexia-Eurostatus, PKF EUROAUDITING S.A, QAS, RPS, ΑΞΩΝ, ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ, ΕΝΕΛ, ΩΡΙΩΝ καθώς και από το ΣΟΕΛ. Το πρώτο συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο έφθασε στις 23/02/2012 και το τελευταίο την 07/05/2012.

7.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Ζητήθηκε από τους ελεγκτές να απαντήσουν ανώνυμα στα παρακάτω ερωτήματα:

α/α	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΠΙΘΑΝΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ
1	Φύλο	Γυναίκα Άνδρας
2	Ηλικία	
3	Τρέχουσα Θέση στην Εταιρεία	
4	Επίπεδο μόρφωσης	Λύκειο Πανεπιστήμιο Μεταπτυχιακό Διδακτορικό
5	Έτη Εμπειρίας	
6	Έχετε παρακολουθήσει στα πλαίσια των ακαδημαϊκών σας σπουδών κάποιο μάθημα Επιχειρηματικής Ηθικής, Ελεγκτικής Ηθικής ή Εταιρικής Διακυβέρνησης	A. ΝΑΙ B. ΟΧΙ
7	Έχετε παρακολουθήσει στα πλαίσια της επαγγελματικής σας πορείας κάποιο μάθημα Επιχειρηματικής Ηθικής, Ελεγκτικής Ηθικής ή Εταιρικής Διακυβέρνησης;	A. ΝΑΙ B. ΟΧΙ
8	Ο Θεόδωρος Λαδόπουλος εργάζεται σε μία ελεγκτική εταιρεία της οποίας ο Senior Partner του ζητά να ετοιμάσει πιστοποιητικό	Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ

	<p>με σύμφωνη γνώμη για τον πελάτη ΦΡΑΝΤΖΗΣ Α.Ε. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια του ελέγχου του, ο ελεγκτής συγκέντρωσε αρκετά ελεγκτικά τεκμήρια που υποδεικνύουν δολιοφθορά και σοβαρά προβλήματα. Ο Senior Partner ενημερώνει τον ελεγκτή ότι παρά τα ευρήματά του, το πιστοποιητικό θα δοθεί καθότι ο πελάτης είναι πολύ σημαντικός για την εταιρεία. Ο Λαδόπουλος αποφασίζει να ετοιμάσει το πιστοποιητικό, αφού πρώτα εξηγήσει στον Partner τη διαφωνία του.</p> <p>Συμφωνείτε με την απόφαση του ελεγκτή;</p>	<p>Ουδέτερος</p> <p>Συμφωνώ</p> <p>Συμφωνώ απόλυτα</p>
9	<p>Ο Γεώργιος Παπαδόπουλος εργάζεται στην εταιρεία ΑΒΓ Ορκωτοί Ελεγκτές Λογιστές και του έχει ανατεθεί ο έλεγχος μιας μεγάλης εταιρείας Χ. Κατά τη διάρκεια της εργασίας του ο γενικός δ/ντής του εκμυστηρεύεται ότι η τιμή της μετοχής της εταιρείας θα αυξηθεί σε εξαιρετικά μεγάλο ποσοστό μέχρι το τέλος του έτους. Ο Παπαδόπουλος έχοντας κάποιες οικονομίες στην άκρη αποφασίζει να αγοράσει όσες περισσότερες μετοχές μπορεί ενώ παράλληλα ενημερώνει και τους πιο κοντινούς του ανθρώπους ώστε να επωφεληθούν από την ευκαιρία.</p> <p>Συμφωνείτε με τις ενέργειες του ελεγκτή;</p>	<p>Διαφωνώ απόλυτα</p> <p>Διαφωνώ</p> <p>Ουδέτερος</p> <p>Συμφωνώ</p> <p>Συμφωνώ απόλυτα</p>
10	<p>Η Μαρία Αρχοντού κατέχει μαζί με τον σύζυγο της μετοχές μιας επώνυμης εταιρείας ενδυμάτων της οποίας τον έλεγχο πρόκειται να αναλάβει από την επόμενη χρήση η ελεγκτική εταιρεία για την οποία εργάζεται. Η Αρχοντού θεωρεί ότι σε περίπτωση που θα είναι στην ομάδα ελέγχου της εν λόγω εταιρείας θα ζητήσει απαλλαγή από το engagement ενώ σε αντίθετη περίπτωση δε χρειάζεται να κάνει απολύτως τίποτα.</p>	<p>Διαφωνώ απόλυτα</p> <p>Διαφωνώ</p> <p>Ουδέτερος</p> <p>Συμφωνώ</p> <p>Συμφωνώ απόλυτα</p>

	Συμφωνείτε με την άποψη της ελέγκτριας;	
11	<p>Ο Θάνος Βόλτας ασκεί το επάγγελμα του ελεγκτή και γνωρίζει ότι ένας συνάδελφός του με τον οποίο έχει αναπτύξει στενές φιλικές σχέσεις καπνίζει ινδική κάνναβη στον ελεύθερο χρόνο του. Ο Βόλτας θεωρεί ότι δεν χρειάζεται να κάνει τίποτα για το γεγονός ούτε και να το αναφέρει πουθενά καθότι τον ελεύθερο χρόνο του ο καθένας έχει δικαίωμα να τον διαθέσει όπως εκείνος θεωρεί καλύτερα.</p> <p>Συμφωνείτε με την απόφαση του ελεγκτή;</p>	<p>Διαφωνώ απόλυτα</p> <p>Διαφωνώ</p> <p>Ουδέτερος</p> <p>Συμφωνώ</p> <p>Συμφωνώ απόλυτα</p>
12	<p>Κατά τη διάρκεια μιας συνήθους διαδικασίας ελέγχου στην εταιρεία XXX ΑΕ, μία εσωτερική ελέγκτρια διαπιστώνει ότι ορισμένα άτομα από την εταιρεία συμμετείχαν σε διάχυση τοξικών αποβλήτων σε ένα κοντινό ρυάκι. Η ελέγκτρια αποφάσισε να συμπεριλάβει στα πορίσματά της τα ονόματα και τη δραστηριότητα των συγκεκριμένων ατόμων.</p> <p>Συμφωνείτε με την απόφαση της ελέγκτριας;</p>	<p>Διαφωνώ απόλυτα</p> <p>Διαφωνώ</p> <p>Ουδέτερος</p> <p>Συμφωνώ</p> <p>Συμφωνώ απόλυτα</p>
13	<p>Ένας Εσωτερικός Ελεγκτής διαπιστώνει ότι ένας υπάλληλος μιας τράπεζας έχει αναλάβει την διεκπεραίωση αίτησης δανείου καθώς και την αξιολόγηση, έγκριση και διεκπεραίωση εκταμίευσης. Τον ελεγκτή συνδέει με τον υπάλληλο μακροχρόνια φιλία, με αποτέλεσμα να μην επισημάνει το γεγονός στην αναφορά του στον πρόσφατο τακτικό του έλεγχο.</p> <p>Συμφωνείτε με την ενέργεια του ελεγκτή;</p>	<p>Διαφωνώ απόλυτα</p> <p>Διαφωνώ</p> <p>Ουδέτερος</p> <p>Συμφωνώ</p> <p>Συμφωνώ απόλυτα</p>
14	Μόλις λίγο καιρό μετά την διεκπεραίωση	Διαφωνώ απόλυτα

	<p>των καθιερωμένων ελεγκτικών υπηρεσιών και την παράδοση του πιστοποιητικού σε εταιρεία ενοικίασης αυτοκινήτων, ο Γρηγόρης Ασκητής που συμμετείχε στον έλεγχο λαμβάνει επιστολή όπου του παρέχεται δώρο από την εταιρεία που αφορά την δωρεάν χρησιμοποίηση αυτοκινήτου της εταιρείας για μία εβδομάδα στις καλοκαιρινές του διακοπές. Ο Ασκητής ζητά τη γνώμη ενός εκ των Senior Manager, ο οποίος είναι σύμφωνος με την αποδοχή του δώρου. Έτσι, ο ελεγκτής έχοντας τη συναίνεση του ανώτερου του αποφασίζει να δεχτεί το δώρο.</p> <p>Συμφωνείτε με την απόφαση του ελεγκτή;</p>	<p>Διαφωνώ</p> <p>Ουδέτερος</p> <p>Συμφωνώ</p> <p>Συμφωνώ απόλυτα</p>
15	<p>Μόλις λίγο καιρό μετά την διεκπεραίωση των καθιερωμένων ελεγκτικών υπηρεσιών και την παράδοση του πιστοποιητικού σε εταιρεία ενοικίασης αυτοκινήτων, ο Γρηγόρης Ασκητής που συμμετείχε στον έλεγχο λαμβάνει ένα διαφημιστικό δέμα με στυλό ,αναπτήρα και ατζέντα που φέρουν το λογότυπο της εταιρείας. Ο Ασκητής ευχαριστεί τον πελάτη για την ευγενική χειρονομία του και ανταποδίδει με διαφημιστικό δέμα της ελεγκτικής του εταιρείας.</p> <p>Συμφωνείτε με την ενέργεια του ελεγκτή;</p>	<p>Διαφωνώ απόλυτα</p> <p>Διαφωνώ</p> <p>Ουδέτερος</p> <p>Συμφωνώ</p> <p>Συμφωνώ απόλυτα</p>
16	<p>Ο Γενικός Διευθυντής της εταιρείας AZB Διαφημιστική ΑΕ ζητά από έναν ελεγκτή της ομάδας ελέγχου να καταρτίζει τις οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας με επιπλέον αμοιβή καθότι θεωρεί ότι διαθέτει περισσότερες εξειδικευμένες γνώσεις για τα ΔΛΠ απ' ότι οι υπόλοιποι του λογιστηρίου. Ο ελεγκτής αποδέχεται την πρόταση καθότι πιστεύει ότι είναι συνήθης πρακτική να</p>	<p>Διαφωνώ απόλυτα</p> <p>Διαφωνώ</p> <p>Ουδέτερος</p> <p>Συμφωνώ</p> <p>Συμφωνώ απόλυτα</p>

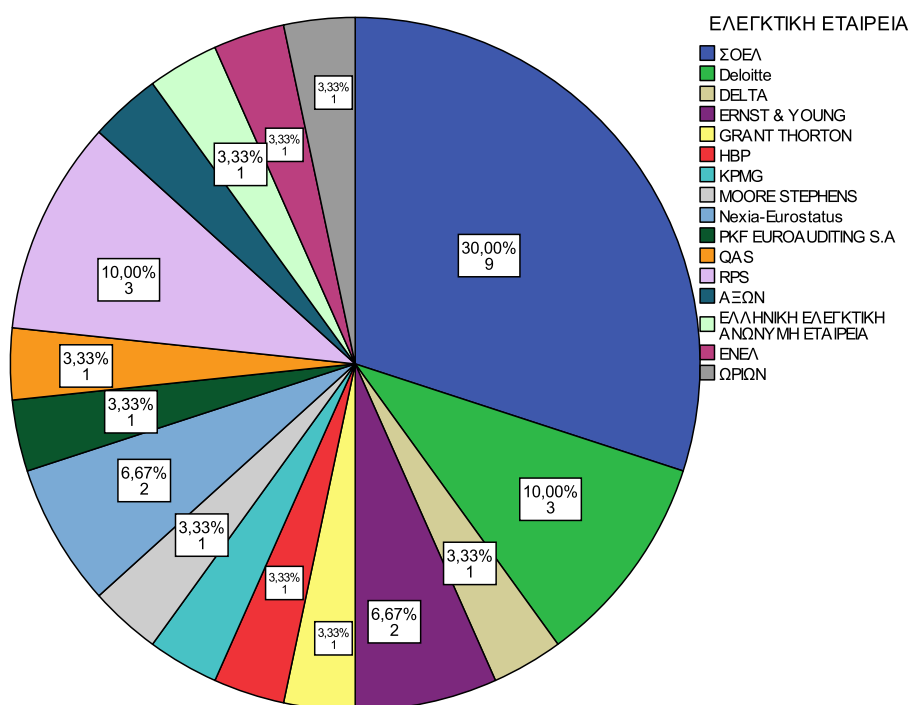
	<p>βοηθούν οι ελεγκτές τους πελάτες σε θέματα χρηματοοικονομικής λογιστικής.</p> <p>Συμφωνείτε με την απόφαση του ελεγκτή;</p>	
17	<p>Η Μαρία Μπαλοδήμου ασκεί το επάγγελμα του εξωτερικού ελεγκτή και διαθέτει στο προσωπικό της χαρτοφυλάκιο αμοιβαίο κεφάλαιο που κάθε χρόνο σχηματίζεται από 20 ελληνικές εταιρείες με το χαμηλότερο ρίσκο. Μία χρονιά συνειδητοποιεί ότι μία από αυτές αποτελεί πελάτη της ελεγκτικής εταιρείας στην οποία εργάζεται. Η Μπαλοδήμου θεωρεί ότι δεν έχει τη δυνατότητα ελέγχου των μετοχών που διαμορφώνουν το αμοιβαίο κεφάλαιο προκειμένου να απαλλαγεί από εκείνες των πελατών της ελεγκτικής που εργάζεται και άρα δεν απειλείται η ανεξαρτησία της.</p> <p>Συμφωνείτε με την άποψη της ελέγκτριας;</p>	<p>Διαφωνώ απόλυτα</p> <p>Διαφωνώ</p> <p>Ουδέτερος</p> <p>Συμφωνώ</p> <p>Συμφωνώ απόλυτα</p>
18	<p>Ποιάς ομάδας ενδιαφερομένων (stakeholders) τα συμφέροντα προσπαθείτε να εξυπηρετήσετε πρωταρχικά με την εργασία σας;</p>	<p>Ελεγκτική Εταιρεία</p> <p>Πελάτες</p> <p>Φίλοι, Οικογένεια</p> <p>Δημόσιο Συμφέρον</p> <p>Προσωπικό Συμφέρον</p>
19	<p>Αν αντιλαμβανόσασταν σοβαρές παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής-δεοντολογίας στην εταιρεία για την οποία εργάζεστε ,π. χ μόλυνση του περιβάλλοντος ,θεωρείτε ότι ως ελεγκτής έχετε νομική ευθύνη ώστε να αναφέρετε τις εν λόγω παραβιάσεις σε τρίτους εκτός επιχείρησης;</p>	<p>A. ΝΑΙ</p> <p>B. ΟΧΙ</p>
20	<p>Αν αντιλαμβανόσασταν σοβαρές παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής στην</p>	<p>A. ΝΑΙ</p>

	εταιρεία για την οποία εργάζεστε ,π. χ μόλυνση του περιβάλλοντος ,θεωρείτε ότι ως ελεγκτής έχετε ηθική ευθύνη ώστε να αναφέρετε τις εν λόγω παραβιάσεις σε τρίτους εκτός επιχείρησης;	B. OXI
21	Πιστεύετε ότι θα έπρεπε να είναι υποχρεωτική η παρακολούθηση μαθημάτων Επαγγελματικής Ηθικής από τους ελεγκτές στα πλαίσια των ακαδημαϊκών τους σπουδών;	A. NAI B. OXI
22	Πιστεύετε ότι θα έπρεπε να είναι υποχρεωτική η παρακολούθηση μαθημάτων Επαγγελματικής Ηθικής από τους ελεγκτές στα πλαίσια της επαγγελματικής τους πορείας;	A. NAI B. OXI
23	Για την αντιμετώπιση ενός ηθικού διλλήματος λαμβάνετε υπόψη τη γνώμη τρίτων με την ίδια ή και περισσότερη εμπειρία από εσάς;	A. NAI B. OXI
24	Πιστεύετε ότι η 'χαλάρωση' των ηθικών αρχών ενδέχεται να αυξήσει την κερδοφορία μιας επιχείρησης;	A. NAI B. OXI
25	Πόσο καλά γνωρίζετε τον Κώδικα Ηθικής για Επαγγελματίες Λογιστές της Διεθνούς Ομοσπονδίας Λογιστών;	ΠΟΛΥ ΑΡΚΕΤΑ ΚΑΛΑ

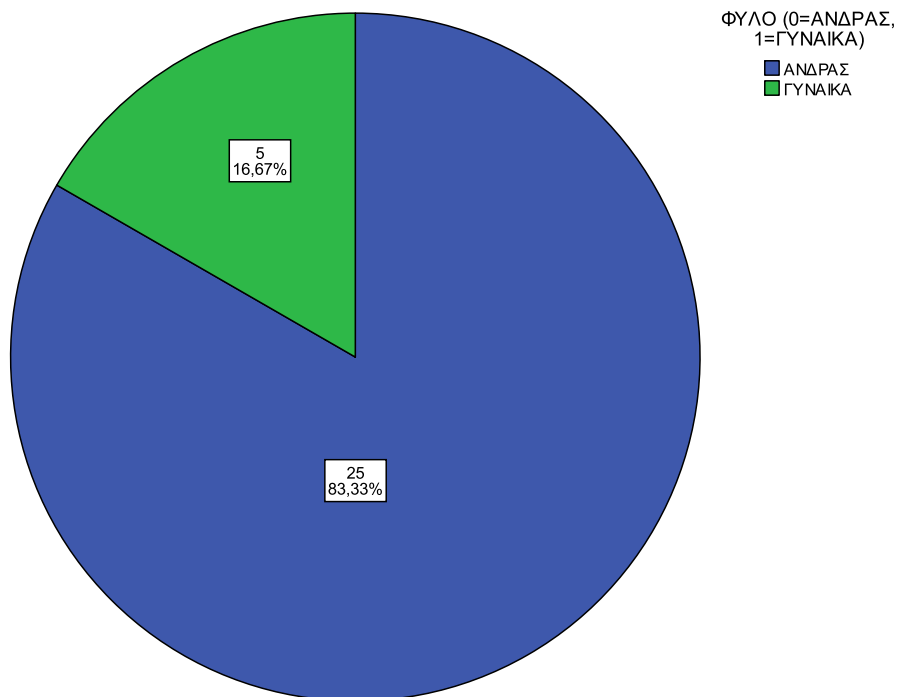
		ΟΧΙ ΠΟΛΥ ΚΑΘΟΛΟΥ
26	Θεωρείτε ότι ο Κώδικας Ηθικής θα είχε μεγαλύτερη επιρροή αν δημοσιεύονταν τα ονόματα των παραβατών στον διεθνή τύπο;	A. ΝΑΙ B. ΟΧΙ
27	Πόσο συχνά συμβουλευέστε τον Κώδικα Ηθικής της εταιρείας σας όταν αντιμετωπίζετε πολύπλοκες καταστάσεις;	ΠΟΛΥ ΑΡΚΕΤΑ ΚΑΛΑ ΟΧΙ ΠΟΛΥ ΚΑΘΟΛΟΥ

7.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

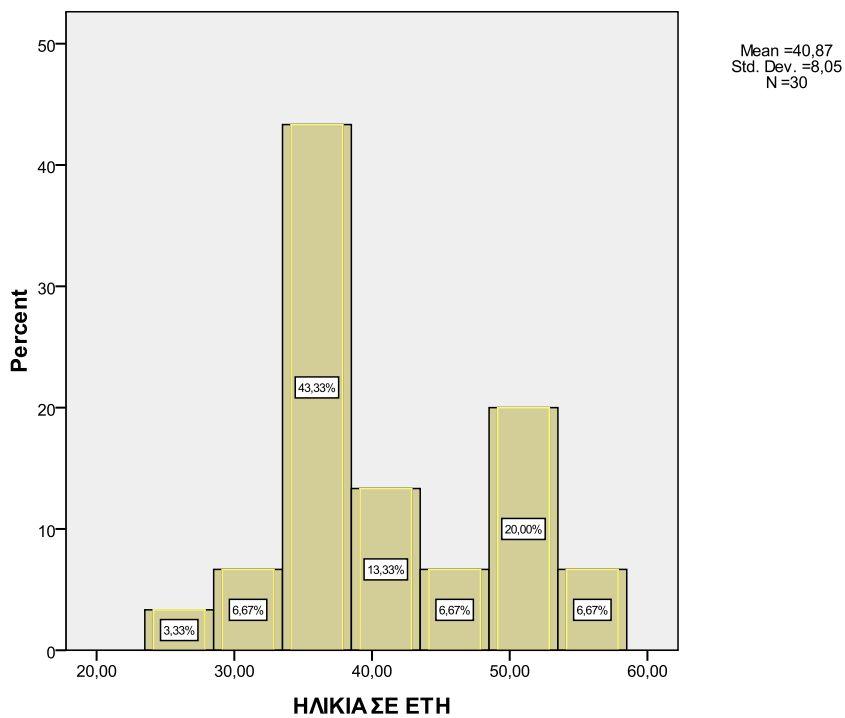
Όπως προαναφέρθηκε στάλθηκαν ερωτηματολόγια σε 100 τυχαίους ενεργούς ορκωτούς ελεγκτές εγγεγραμμένους στο δημόσιο μητρώο. Για την επίτευξη όσο το δυνατόν πιο έγκυρων και ορθών αποτελεσμάτων στόχος ήταν η αποστολή των ερωτηματολογίων σε ελεγκτές που προέρχονται από διαφορετικές εταιρείες ώστε να ελεγχθεί αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ηθικής ενός ελεγκτή και της εταιρείας ή το σώμα για το οποίο εργάζεται. Έτσι, 9 από τους ελεγκτές προέρχονται από το ΣΟΕΛ (30%), 3 από τη Deloitte (10%), 3 από την RPS (10%), 2 από την Ernst & Young (6.67%), 2 από την Nexia – Eurostatus και 1 από την DELTA, 1 από GRANT THORTON, 1 από HBP, 1 από KPMG, 1 από Moore Stephens, 1 από PKF EUROAUDITING, 1 από QAS, 1 από ΑΞΩΝ, 1 από ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ, 1 από ΕΝΕΛ και 1 από ΩΡΙΩΝ με ποσοστό 3,33% ο καθένας.



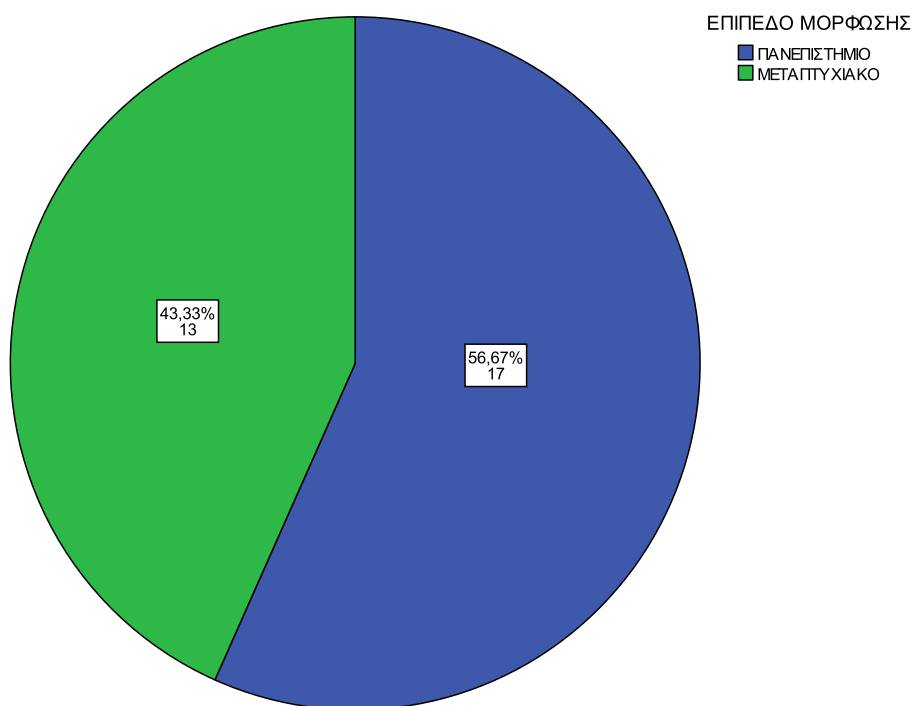
Συνολικά στην έρευνα απάντησαν 25 άνδρες (83,33%) και 5 γυναίκες (16,67%). Δεδομένου ότι την ελεγκτική μπορούν να την ασκήσουν όλοι όσοι εγγράφονται στο Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών, δεν υπάρχουν περιορισμοί με βάση το φύλο όπως π. χ στο επάγγελμα του κληρικού ή της αεροσυνοδού. Η μεγάλη απόκλιση των δύο ποσοστών στις απαντήσεις ενδεχομένως να οφείλεται στον τρόπο ζωής της σύγχρονης γυναίκας που καλείται να ανταποκριθεί σε πολλούς ρόλους ταυτόχρονα με αποτέλεσμα να υπάρχει μεγάλη έλλειψη χρόνου.



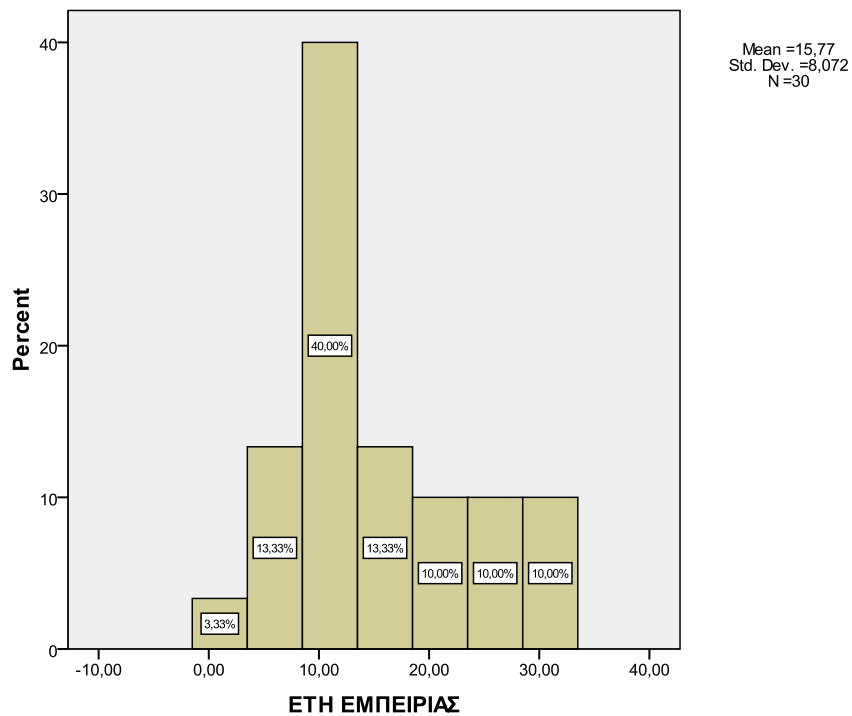
Από το παρακάτω ιστόγραμμα φαίνεται ξεκάθαρα ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι μεταξύ 35-40 ετών, με ποσοστό 43,3%. Ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα των 48-55 ετών με ποσοστό 20%. Οι ελεγκτές 38-45 ετών αποτελούν το 13,33%, ενώ το 6,67% αποτελούν οι ηλικιακές ομάδες των 28-35 ετών, 45-48 ετών και 55-58 ετών. Τέλος, μόλις το 3,33% αποτελούν οι ερωτηθέντες 25-28 ετών.



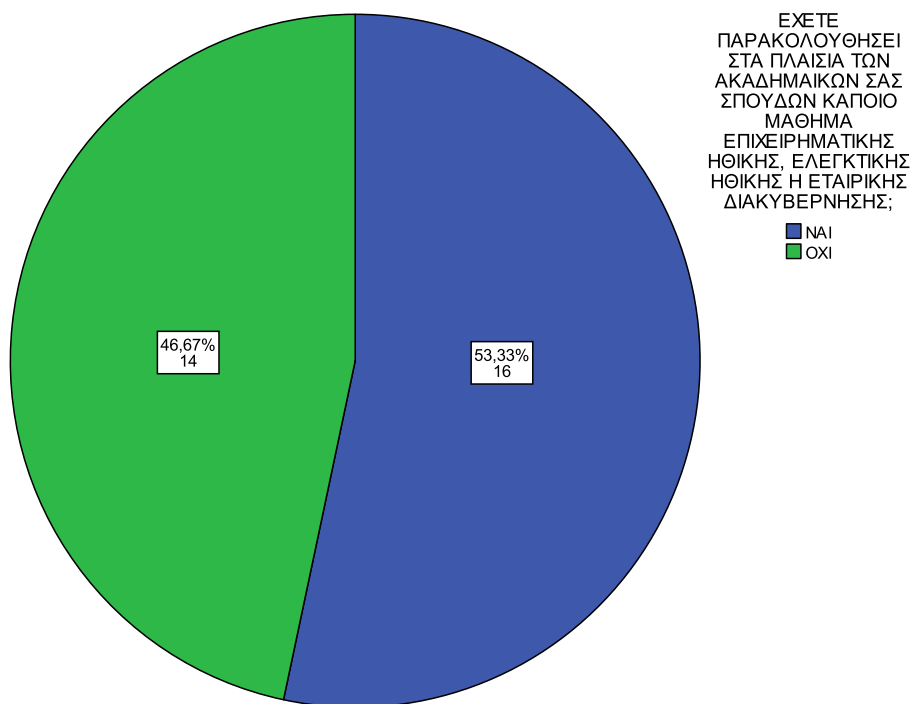
Όσον αφορά το την εκπαίδευση και το μορφωτικό επίπεδο των ελεγκτών οι 17 από τους 30 ελεγκτές που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο είναι απόφοιτοι ΑΕΙ (56,67%), ενώ οι 13 απόφοιτοι κάτοχοι κάποιου μεταπτυχιακού τίτλου (43,33%). Όπως προαναφέρθηκε, στις προτεινόμενες απαντήσεις για τη συγκεκριμένη ερώτηση περιλαμβάνονταν οι απαντήσεις λύκειο και διδακτορικό τις οποίες όμως δεν επέλεξε κανένας ελεγκτής.



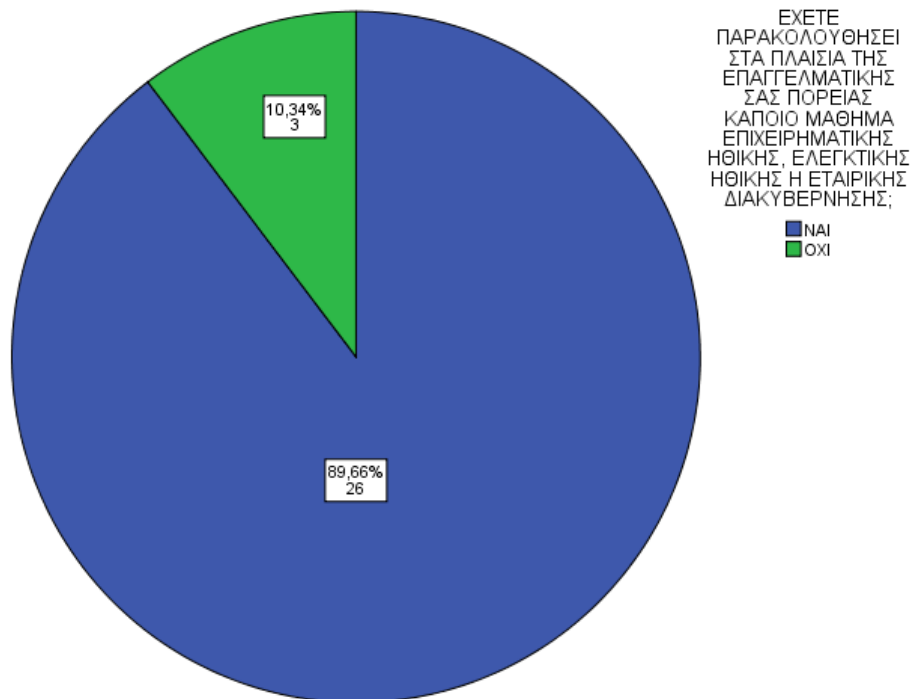
Τα έτη ηλικίας των ελεγκτών που συμμετείχαν στην έρευνα όπως φαίνεται και από το ιστόγραμμα ποικίλουν. Το 40% των ελεγκτών έχουν εμπειρία από 9-15 έτη, το 13,33% από 4-9 έτη και 15-19 έτη, ενώ το 10% από 19-24 έτη, 24-29 έτη και 29-34 έτη. Τέλος, μόλις το 3,33% έχει έως 4 έτη εμπειρίας.



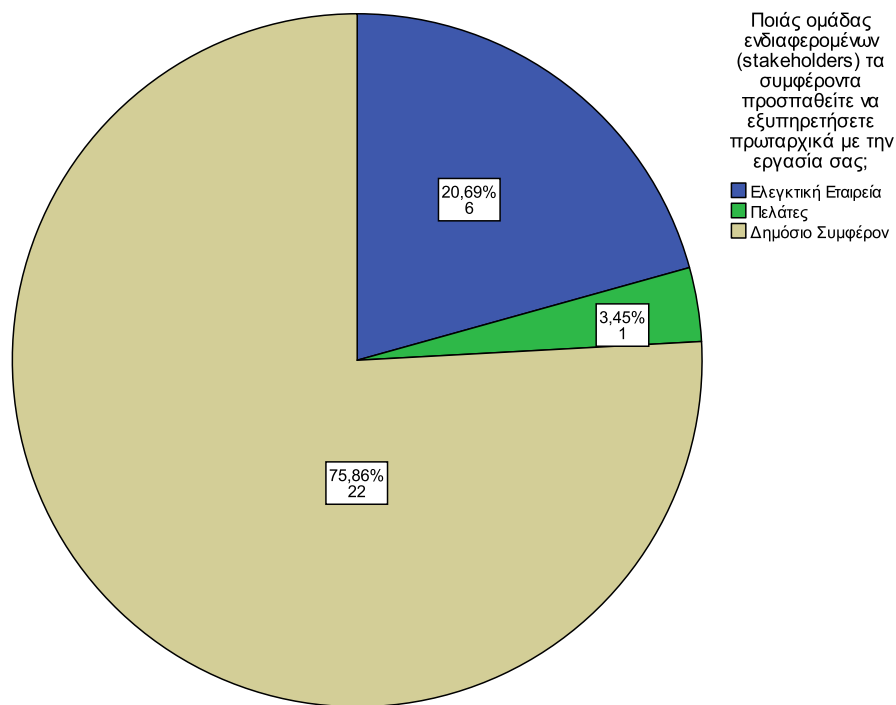
Το Ινστιτούτο Εκπαίδευσης Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών και το Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο δεν προσφέρουν μαθήματα ελεγκτικής δεοντολογίας και ηθικής. Με το υπάρχον σύστημα για να γίνει κάποιος ορκωτός ελεγκτής λογιστής δεν είναι απαραίτητο να έχει μελετήσει τον κώδικα ηθικής και τη δεοντολογία του επαγγέλματος. Εντούτοις, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι περίπου οι μισοί ορκωτοί ελεγκτές έχουν παρακολουθήσει κάποιο μάθημα ηθικής κατά τη διάρκεια των σπουδών τους (53,33%), ενώ οι υπόλοιποι δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο μάθημα ηθικής κατά τη διάρκεια των σπουδών τους (46,67%).



Ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι μόνο 3 στους 30 (10,34%) δεν έχουν παρακολουθήσει κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας κάποιο μάθημα ή σεμινάριο ηθικής ενώ το υπόλοιπο 89,66% έχει παρακολουθήσει κάποιο μάθημα ηθικής κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας. Ένας από τους 30 ελεγκτές δεν απάντησε στο ερώτημα αυτό.



Ο πρωταρχικός σκοπός κάθε ορκωτού ελεγκτή λογιστή πρέπει να είναι η εξυπηρέτηση του κοινωνικού συμφέροντος. Έτσι, 22 ελεγκτές (75,86%) απάντησαν ότι πρωταρχικός σκοπός της εργασίας τους είναι η εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος. Δυστυχώς, προέκυψε και ένα ποσοστό της τάξης του 20,69% που δήλωσε εγωιστικά ότι μεριμνά περισσότερο για τα συμφέροντα της ελεγκτικής εταιρείας για την οποία εργάζονται. Ένας ελεγκτής είναι προφανές ότι διακινδυνεύει την ανεξαρτησία του έχοντας ως κύριο σκοπό του την εξυπηρέτηση του πελάτη του. Τις υπόλοιπες προτεινόμενες απαντήσεις (φίλοι - οικογένεια, προσωπικό συμφέρον) δεν επέλεξε κανένας ελεγκτής προφανώς λόγω προφανώς της σύγκρουσης συμφερόντων που δημιουργούν.



Σύμφωνα με το υπουργείο περιβάλλοντος ενέργειας και κλιματικής αλλαγής από το 2009 ξεκίνησε η ισχύς του προεδρικού διατάγματος σύμφωνα με το οποίο ο έχων προκαλέσει οποιαδήποτε περιβαλλοντική ζημία είναι υποχρεωμένος να την αποκαταστήσει καλύπτοντας χρηματική τη δαπάνη. Σύμφωνα με την ιστοσελίδα www.ypeka.gr αναλυτικά ισχύουν τα παρακάτω:

7.3 ¹⁹ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ & ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η οδηγία 2000/35/EK ενσωματώθηκε με το Προεδρικό Διάταγμα 148/2009 «Περιβαλλοντική ευθύνη για την πρόληψη και την αποκατάσταση των ζημιών στο περιβάλλον-εναρμόνιση με την οδηγία 2000/35/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου όπως ισχύει» (ΦΕΚ 190/Α/2009).

Η αποκατάσταση του περιβάλλοντος μέχρι σήμερα σε περιπτώσεις πρόκλησης ρύπανσης περιελάμβανε τις ζημιές που προκαλούνταν βασικά σε πρόσωπα και αγαθά. Σημαντικά συστατικά του φυσικού περιβάλλοντος (όπως φυτά, ζώα, οικοτόποι) και οι επιπτώσεις σε αυτά από την πρόκληση ρύπανσης δεν περιλαμβάνονταν σε δράσεις αποκατάστασης καθώς θεωρούνταν ένα δημόσιο αγαθό για το οποίο δεν αναγνωρίζονταν ευθύνη του ατόμου που προκάλεσε τη ζημιά.

Αυτή την έλλειψη σε ότι αφορά την ανάληψη ευθύνης και της κάλυψης της δαπάνης ρυθμίζει η οδηγία 2000/35/EK για την περιβαλλοντική ευθύνη. Η οδηγία εισάγει το καθεστώς που προβλέπει για την αποκατάσταση του περιβάλλοντος όταν ένας φορέας εκμετάλλευσης προκαλέσει ρύπανση και ο οποίος είναι οικονομικά υπεύθυνος για την αποκατάσταση της ζημίας και της επαναφοράς του περιβάλλοντος και βασίζεται στην αρχή ο «ρυπαίνων πληρώνει». Σημαντικό ρόλο για την αποτελεσματική εφαρμογή της οδηγίας έχουν και οι ενδιαφερόμενοι φορείς και οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) στις οποίες αναγνωρίζεται έννομο συμφέρον.

Πέρα από την θέσπιση του πλαισίου για την ανάληψη της ευθύνης και την

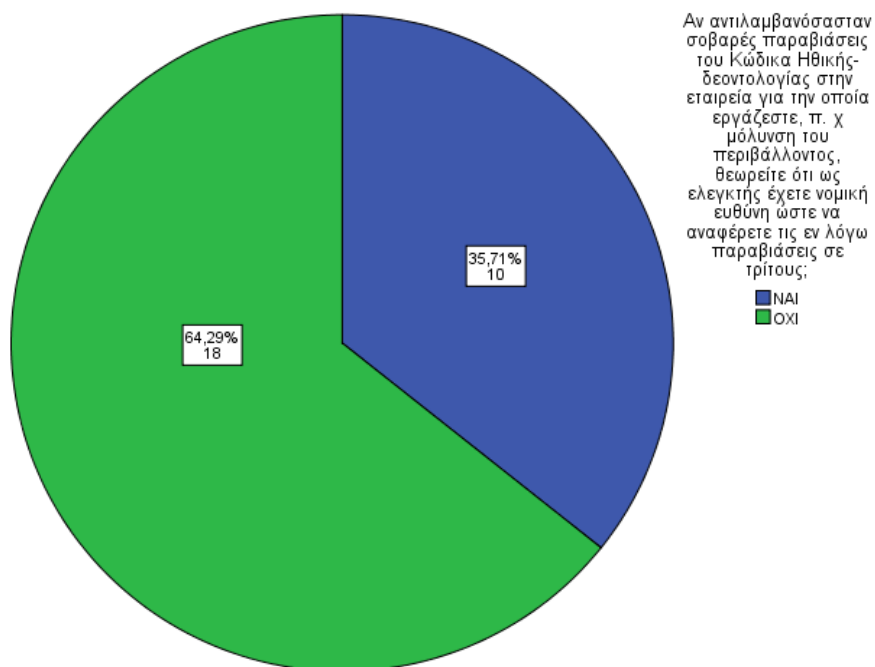
¹⁹ <http://www.ypeka.gr/Default.aspx?tabid=334&language=el-GR>

αποκατάσταση της ζημίας από το ρυπαίνοντα, άμεση προτεραιότητα αποτελεί η οδηγία για την περιβαλλοντική ευθύνη να οδηγήσει στην αλλαγή της συμπεριφοράς των ατόμων-φορέων εκμετάλλευσης ώστε να αυξηθεί το επίπεδο πρόληψης και προφύλαξης.

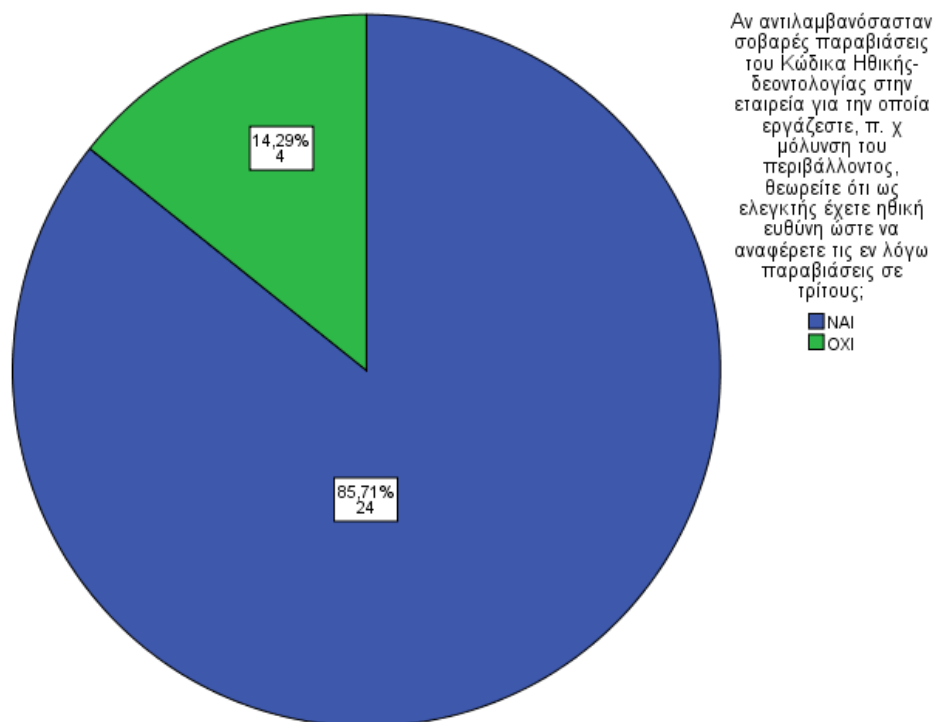
Με βάση την οδηγία, η περιβαλλοντική ζημία είναι η πρόκληση μετρήσιμης δυσμενούς μεταβολής του φυσικού πόρου και συγκεκριμένα η ζημία που προκαλείται:

- στα προστατευόμενα είδη καθώς και στους φυσικούς οικοτόπους που αυτά διαβιούν όπως αναφέρονται στις οδηγίες 79/409/EK και 92/43/EK
- στα ύδατα με αποτέλεσμα την υποβάθμιση της οικολογικής, χημικής ή/και ποσοτικής κατάστασής τους
- στο έδαφος, δηλαδή στην πρόκληση οποιαδήποτε μόλυνσης του εδάφους η οποία δημιουργεί σοβαρό κίνδυνο δυσμενών συνεπειών για την ανθρώπινη υγεία. Οι δραστηριότητες που μπορεί να προκαλέσουν ζημία είναι οι εγκαταστάσεις για τις οποίες προβλέπεται άδεια σύμφωνα με την οδηγία 96/61, κάθε διαδικασία διαχείρισης αποβλήτων που περιλαμβάνει τη συλλογή, μεταφορά αποθήκευση, αξιοποίηση και διάθεση επικίνδυνων και μη επικίνδυνων αποβλήτων, οι απορρίψεις σε επιφανειακά νερά και υπόγεια νερά, οι μεταφορές επικινδύνων ή ρυπογόνων εμπορευμάτων.

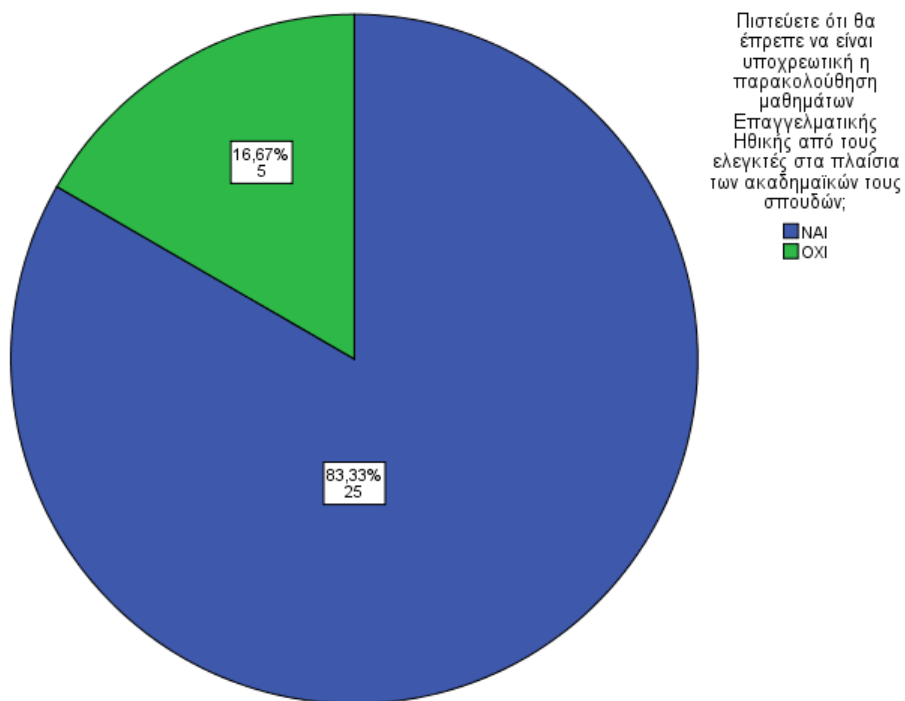
Ωστόσο, η πλειοψηφία των ελεγκτών (64,29%) θεωρεί ότι δεν έχει νομική ευθύνη καταγγελίας οποιασδήποτε μόλυνσης του περιβάλλοντος αν και η μόλυνση του περιβάλλοντος αποτελεί παράβαση του κώδικα ηθικής. Υπάρχει όμως και ένα ποσοστό της τάξης του 35,71% που θεωρεί ότι έχει νομική ευθύνη καταγγελίας οποιασδήποτε παράβασης του κώδικα δεοντολογίας.



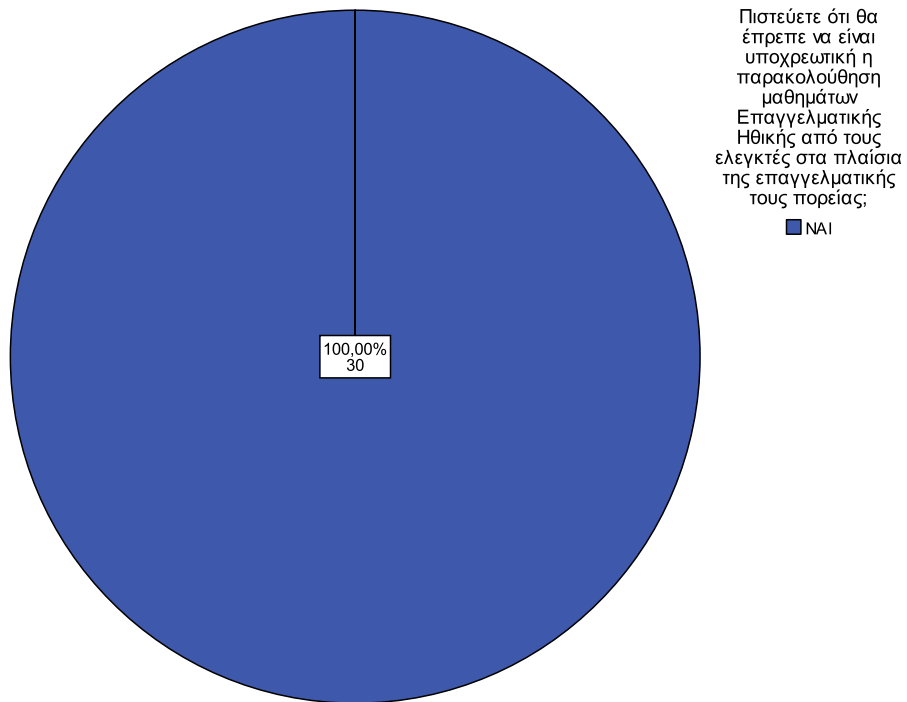
Στο ερώτημα αν ως ελεγκτές θεωρούν ότι έχουν ηθική ευθύνη να αναφέρουν σοβαρές παραβιάσεις του κώδικα ηθικής π. χ μόλυνση του περιβάλλοντος η συντριπτική πλειοψηφία (85,71%) θεωρεί ότι έχουν ηθική ευθύνη ενώ αντίθετα το 14,29% θεωρεί ότι δεν έχει ούτε ηθική ευθύνη καθώς είναι προφανές ότι οι συγκεκριμένοι απάντησαν αρνητικά και στο προηγούμενο ερώτημα. Τα εν λόγω αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι οι ελεγκτές θεωρούν ότι οι παραβιάσεις του κώδικα ηθικής σχετίζονται περισσότερο με την ηθική παρά με οποιοδήποτε νομικό πλαίσιο.



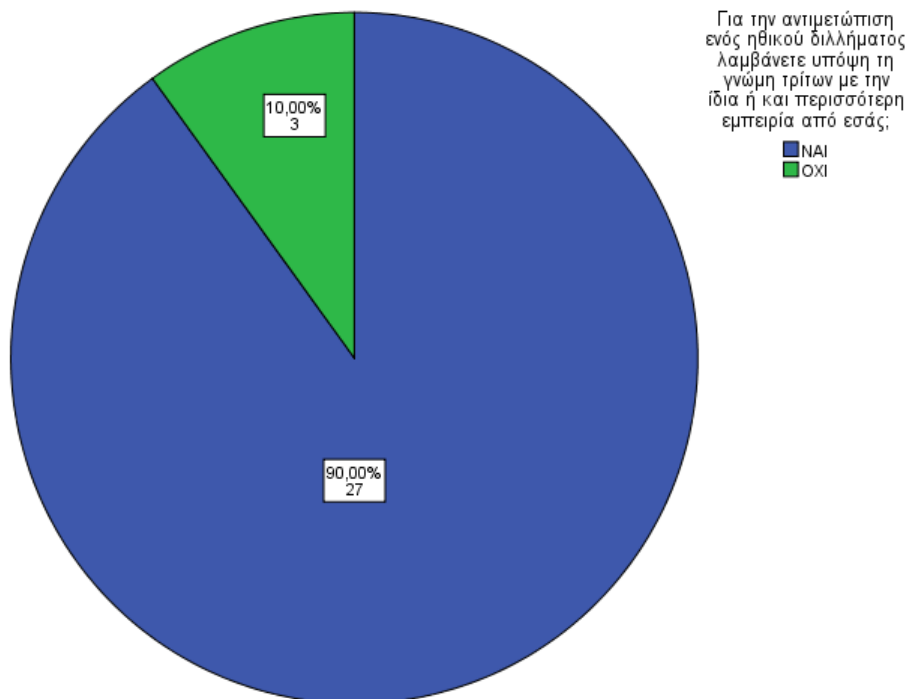
Οι περισσότεροι ελεγκτές με ποσοστό 83,33% θεωρούν ότι θα έπρεπε να είναι υποχρεωτική η παρακολούθηση μαθημάτων Επαγγελματικής Ηθικής στα πλαίσια των ακαδημαϊκών τους σπουδών. Αν λάβουμε υπόψη το ερώτημα που αφορά το αν οι ελεγκτές παρακολούθησαν κατά της διάρκεια των ακαδημαϊκών τους σπουδών κάποιο μάθημα ηθικής διαπιστώνουμε ότι ακόμα και οι ελεγκτές που δεν έλαβαν τέτοιου είδους μαθήματα θεωρούν ότι η παρακολούθησή τους είναι μια διαδικασία που θα έπρεπε να είναι υποχρεωτική.



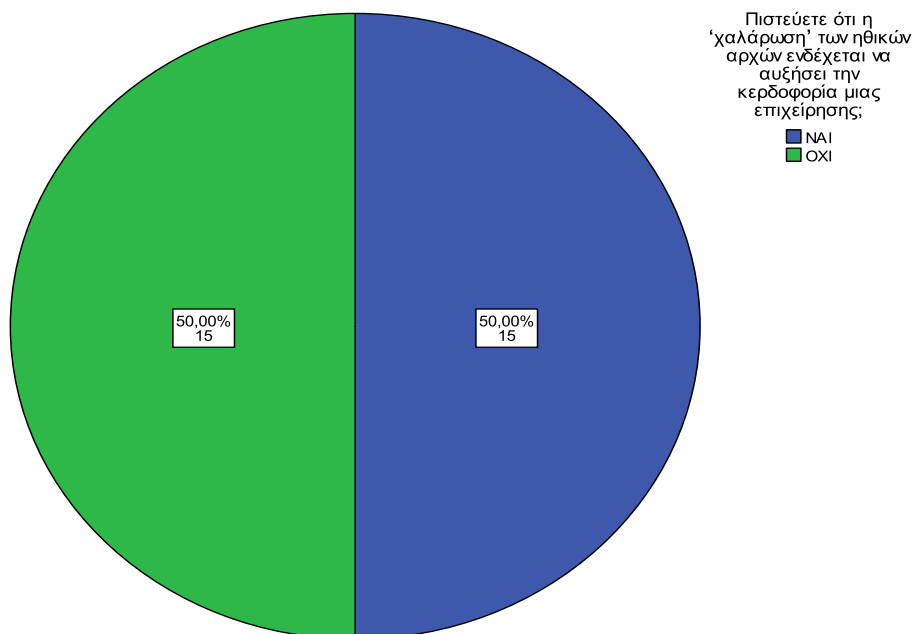
Στο ερώτημα αν πιστεύουν ότι θα έπρεπε να είναι υποχρεωτική η παρακολούθηση μαθημάτων Επαγγελματικής Ηθικής από τους ελεγκτές στα πλαίσια της επαγγελματικής τους πορείας η απάντηση είναι ομόφωνα ναι.



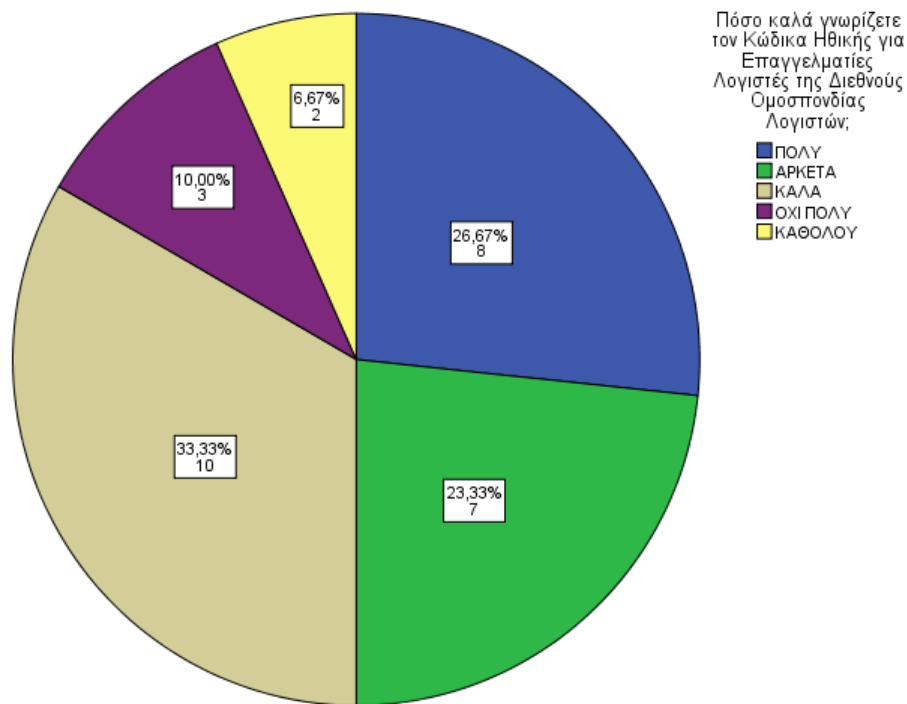
Όπως δείχνουν τα αποτελέσματα σχεδόν όλοι οι ελεγκτές όταν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας έρχονται αντιμέτωποι με ηθικά διλλήματα συμβουλεύονται συναδέλφους τους που ίσως να είναι πιο έμπειροι απ' αυτούς ή να έχουν αντιμετωπίσει παρόμοιες πολύπλοκες καταστάσεις. Παρατηρούμε ότι μόνο 3 ελεγκτές (10%) απάντησαν πως δεν συμβουλεύονται τρίτους για την αντιμετώπιση ηθικών διλλημάτων γιατί πιθανόν να έχουν εμπιστοσύνη μόνο στον εαυτό τους και να στηρίζονται αποκλειστικά στις δικές του γνώσεις και εκτιμήσεις.



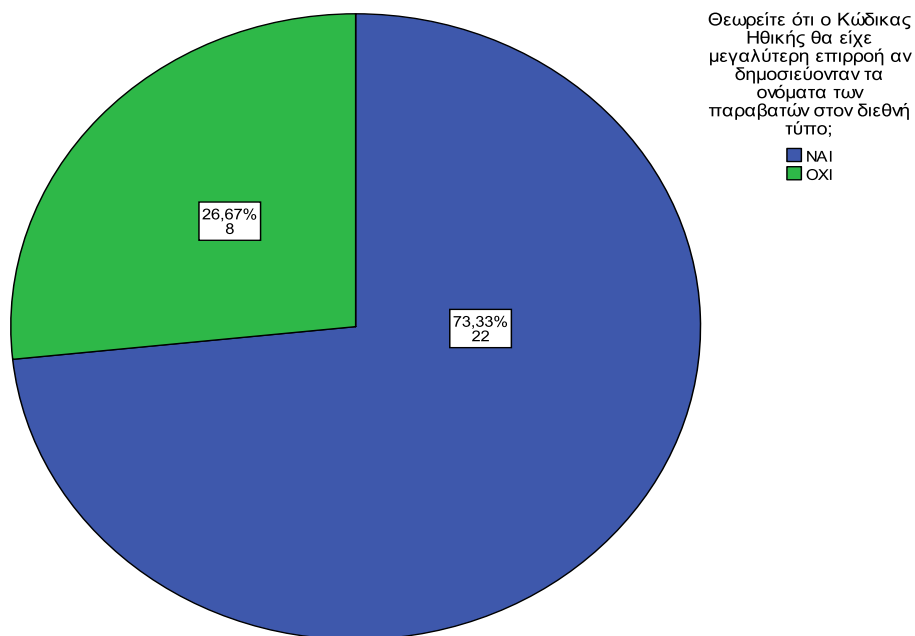
Έχει πραγματοποιηθεί ένας σημαντικός αριθμός ερευνών που δείχνουν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ‘ηθικής συμπεριφοράς’ μιας επιχείρησης και της αποδοτικότητάς της. Εάν δεν διέπονται από ηθικές αρχές και μία χρηστή διοικητική δεοντολογία, οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να είναι ανταγωνιστικές, ούτε σε εθνικό, ούτε σε παγκόσμιο επίπεδο. Όσο πιο ανεπτυγμένη είναι η κοινωνική εταιρική ευθύνη μιας επιχείρησης τόσο μεγαλύτερη εμπιστοσύνη της δείχνει το κοινωνικό σύνολο στο οποίο συμπεριλαμβάνονται και οι πελάτες της με αποτέλεσμα να είναι πιο ανταγωνιστική και να παρουσιάζει αυξημένη κερδοφορία. Εντούτοις, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι μόνο οι μισοί από τους ελεγκτές ενστερνίζονται την παραπάνω θεωρία. Οι υπόλοιποι θεωρούν ότι μια επιχείρηση της οποίας η διοίκηση δρα προς όφελος των ιδιοκτητών της, θέτει ως προτεραιότητά της το άμεσο κέρδος παρά την ικανοποίηση των αναγκών των πελατών της, αποτελεί μία ανειλικρινής, ιδιοτελής και ασυνεπής οντότητα με όλα αυτά που μπορεί να έχουν ως επακόλουθο, τείνει να εμφανίζει αυξημένη κερδοφορία. Τα αποτελέσματα των απαντήσεων παρουσιάζονται στην πίτα που ακολουθεί.



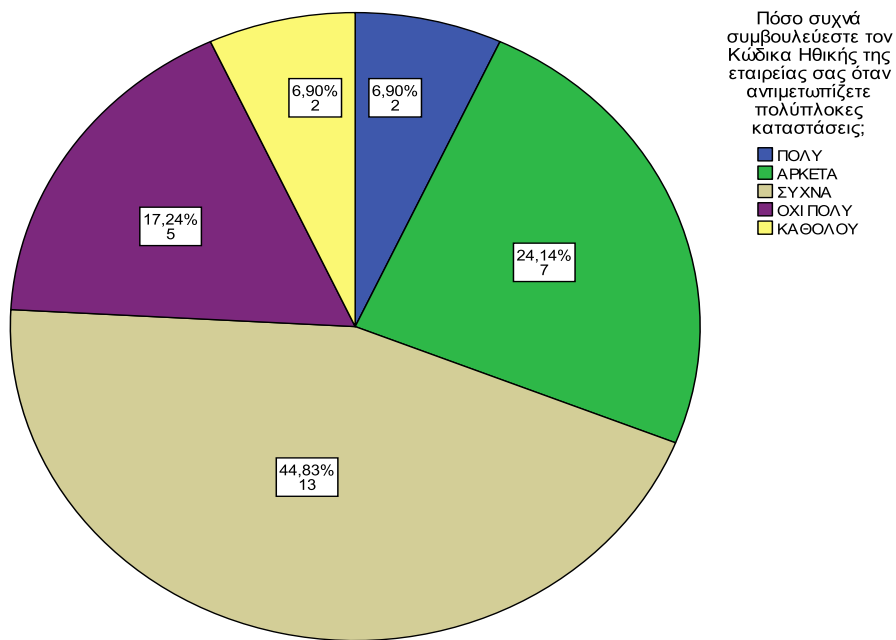
Ο Κώδικας Ηθικής για Επαγγελματίες λογιστές, αποτελεί ένα εγχειρίδιο πρότυπο δεοντολογίας το οποίο οφείλουν οι λογιστές ανά τον κόσμο να τηρούν. Αναλύοντας τα αποτελέσματα της έρευνας, ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι 5 από τους ελεγκτές (16,67%) ανήκουν σε αυτούς που είτε δεν γνωρίζουν καθόλου τον κώδικα είτε τον γνωρίζουν πολύ λίγο. Αυτό σημαίνει ότι οι εν λόγω ελεγκτές διακινδυνεύουν το κύρος του επαγγέλματος, μην μπορώντας να χρησιμοποιήσουν τους κανόνες ηθικής του κώδικα σε περιπτώσεις ηθικών διλημάτων. Τουλάχιστον, εκείνοι που τον γνωρίζουν πολύ καλά ή έχουν κάποια γνώση είναι πολύ περισσότεροι: 8 ελεγκτές τον γνωρίζουν πολύ καλά (26,67%), 7 ελεγκτές τον γνωρίζουν αρκετά καλά (23,33%) και 10 ελεγκτές τον γνωρίζουν καλά (33,33%).



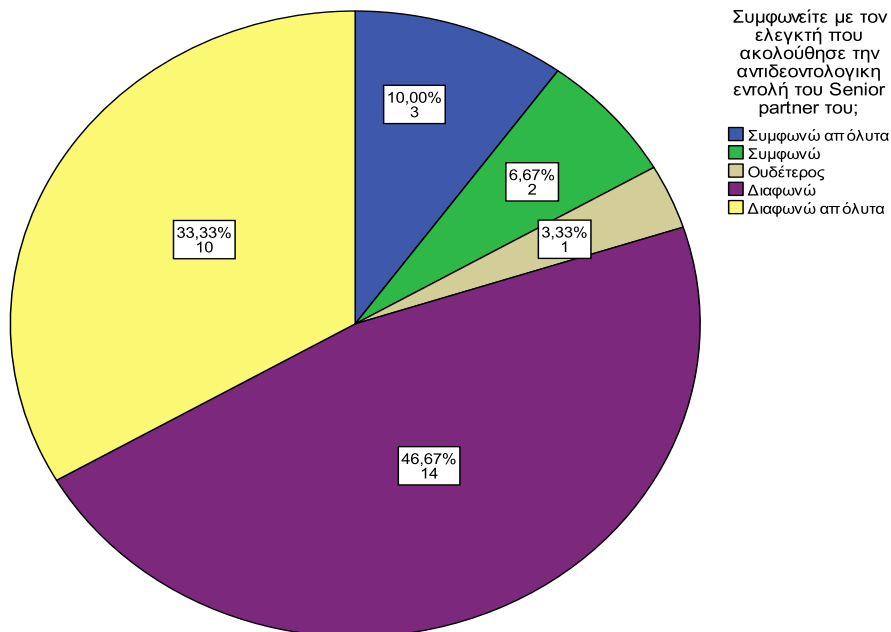
Από την παρακάτω πίτα διαπιστώνεται ότι το 73,33% των ελεγκτών θεωρούν ότι ο υπάρχον Κώδικας Ηθικής θα είχε πολύ περισσότερη επιρροή αν δημοσιεύονταν τα ονόματα των παραβατών. Αυτό σημαίνει ότι σε περίπτωση που ίσχυε κάποιο νομικό πλαίσιο περί δημοσίευσης των ονομάτων όλων όσων δρουν ενάντια στη δεοντολογία που διέπει το επάγγελμα, υπό τον φόβο και μόνο μιας τέτοιας τιμωρίας όλοι οι ελεγκτές θα αποσκοπούσαν τουλάχιστον στην καλή γνώση του κώδικα και στην εφαρμογή των διατάξεών του.



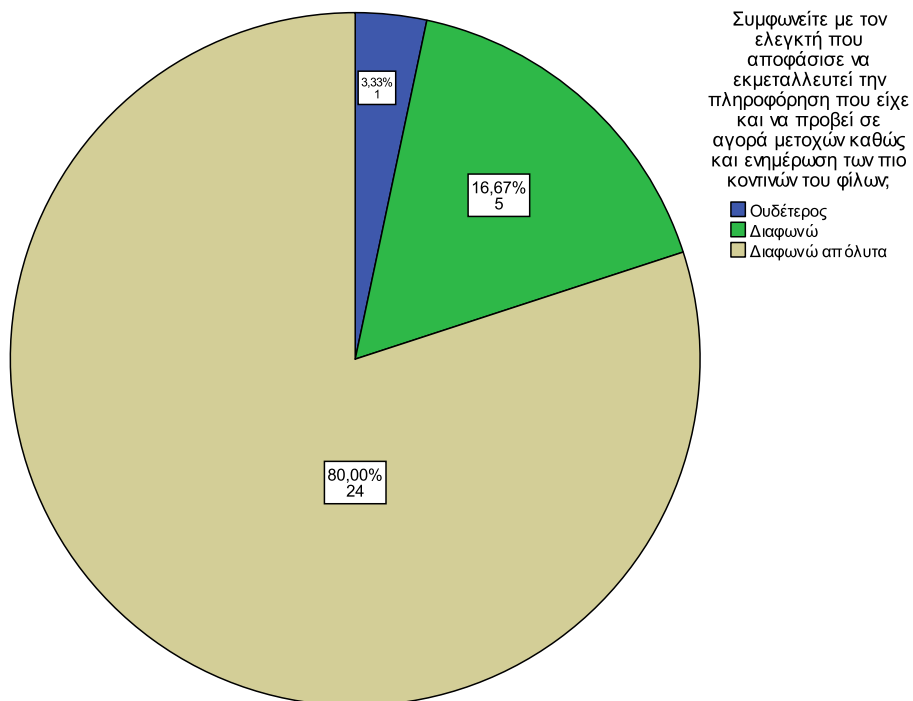
Στην ερώτηση σχετικά με το πόσο συχνά συμβουλευόμαστε οι ελεγκτές τον κώδικα Ηθικής οι ελεγκτές δεν απάντησαν αναλογικά με την ερώτηση για το επίπεδο της γνώσης του Κώδικα Ηθικής που διαθέτουν. Έτσι, το 44,83% απάντησε ότι συμβουλευέται τον κώδικα συχνά, το 24,14% αρκετά, το 17,24% όχι πολύ, το 6,90% καθόλου και το 6,90% πολύ.



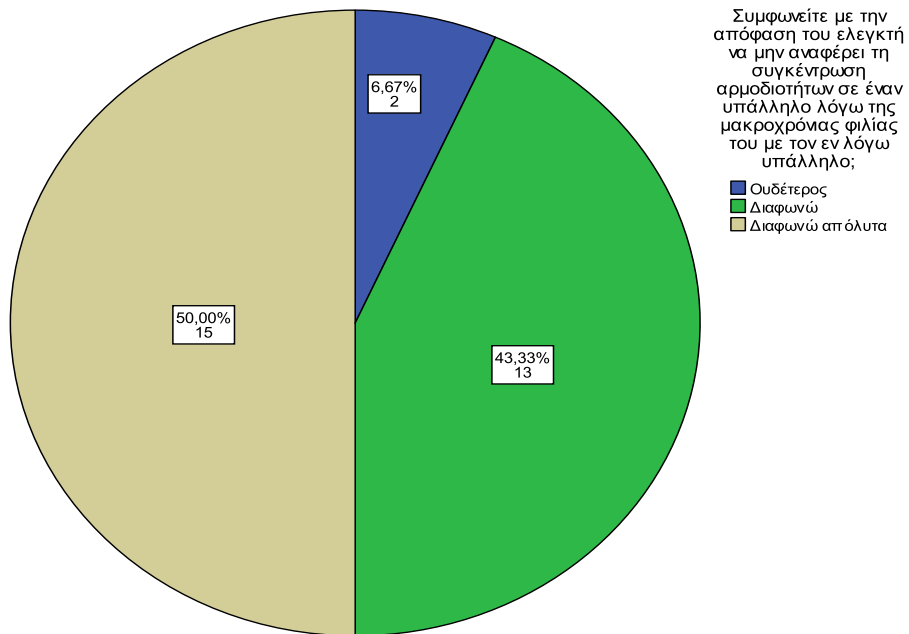
Το πρώτο από τα σενάρια που τέθηκε στους ελεγκτές όπως παρουσιάστηκε στον προηγούμενο πίνακα αφορά το αν συμφωνούν με την απόφαση ενός ελεγκτή να ετοιμάσει ένα σύμφωνο πιστοποιητικό υπό την καθοδήγηση του Senior Partner, αν και είχε αντίθετη άποψη. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συντριπτική πλειοψηφία διαφωνεί με τον ελεγκτή του σεναρίου με ποσοστό 80%. Ωστόσο, ένας ελεγκτής απέφυγε να πάρει θέση δηλώνοντας ότι είναι ουδέτερος, ενώ 5 από τους ελεγκτές συμφωνούν με την άκριτη εκτέλεση της εντολής του Partner ακόμα και αν πρόκειται για εντολή αντίθετη στις βασικές δεοντολογικές αρχές του επαγγέλματος.



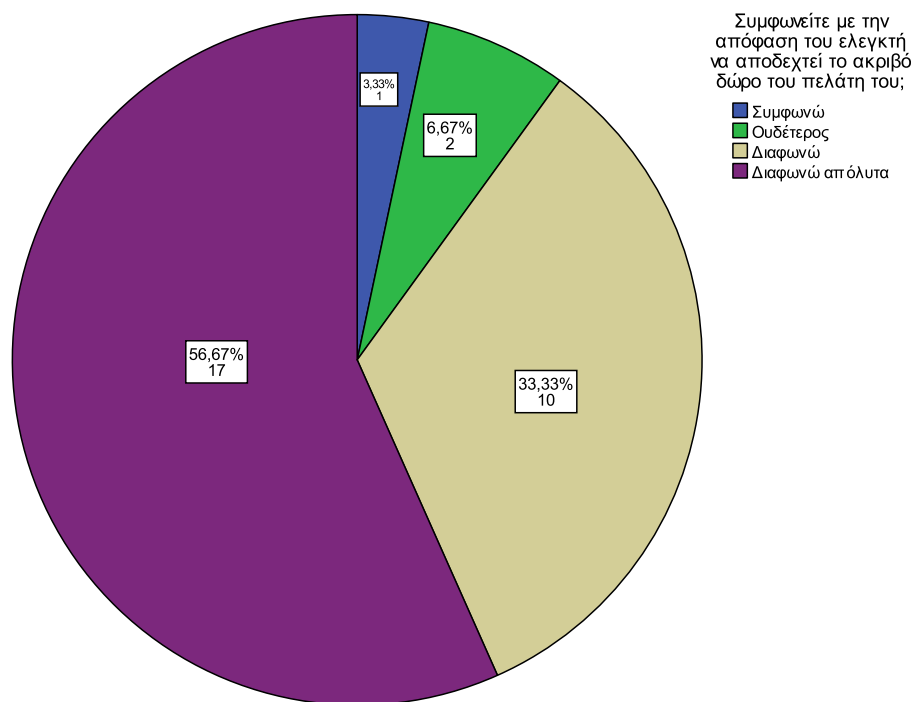
Μόνο ένας ελεγκτής στάθηκε ουδέτερος στη απόφαση ενός ελεγκτή να εκμεταλλευτεί την προνομιακή πληροφόρηση που είχε προκειμένου να επωφεληθεί οικονομικά ο ίδιος και το στενό οικογενειακό και φιλικό του περιβάλλον. Αντίθετα, οι υπόλοιποι με ποσοστό 96,67% δεν θα παραβίαζαν τη σχέση εμπιστοσύνης ελεγκτή και ελεγχόμενου.



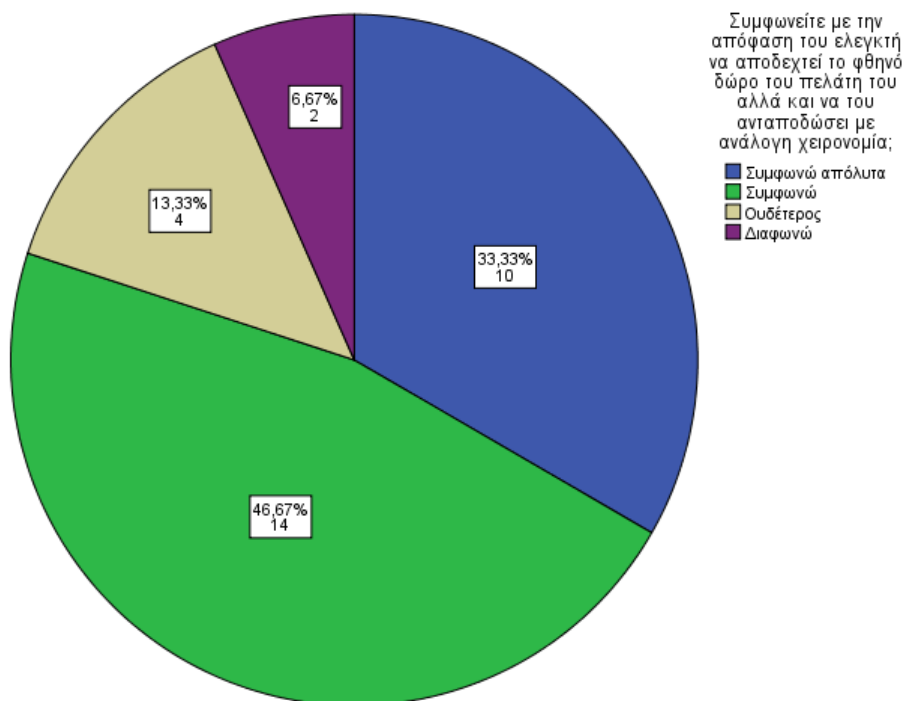
Το 93,33% των ελεγκτών θα δώσουν προτεραιότητα στη διατήρηση του κύρους του επαγγέλματός τους υπηρετώντας το δημόσιο συμφέρον παρά σε μια ενδεχόμενη φιλία με τον ελεγχόμενο. Συγκεκριμένα, το 50% διαφωνεί απόλυτα και το 43,33% διαφωνεί. Ωστόσο, ένας από τους ελεγκτές κρατά ουδέτερη στάση.



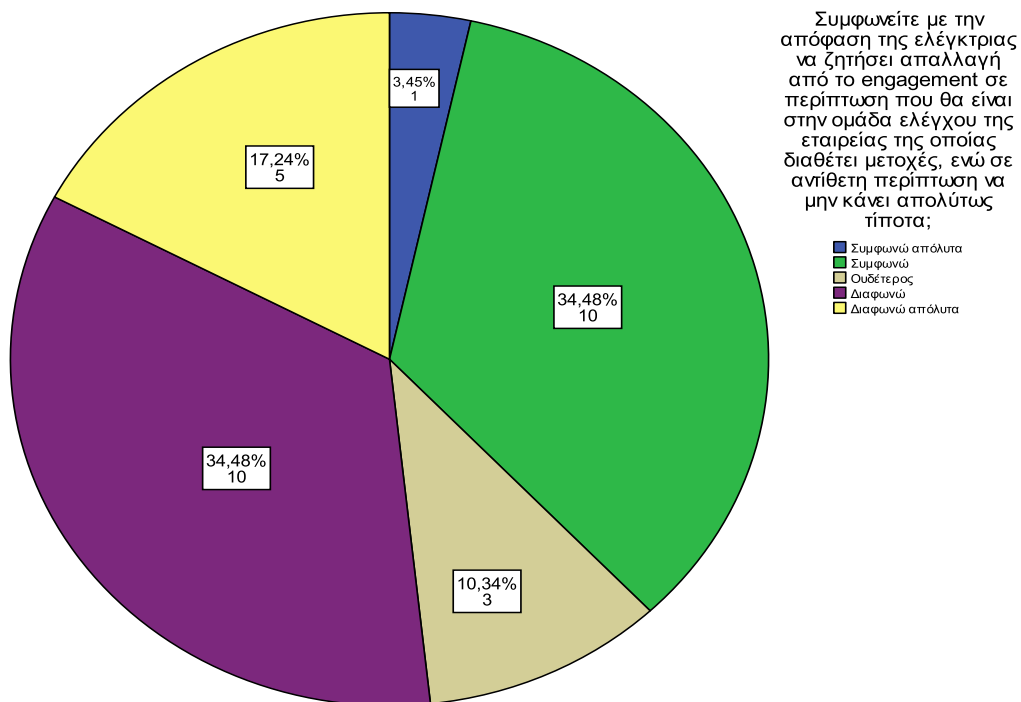
Με την ερώτηση σχετικά με τη αποδοχή ή όχι του πολυτελούς ενοικιαζόμενου αυτοκινήτου με σκοπό τη χρήση του σε κάποιες από τις διακοπές του ελεγκτή εξετάζεται αν οι ελεγκτές θεωρούν σημαντική την προώσπιση της φαινομενικής τους ανεξαρτησίας. Ακόμα και αν ολοκληρώσουν τον έλεγχο με ειλικρίνεια και αντικειμενικότητα, η αποδοχή ενός τέτοιου δώρου θα μπορούσε να εκληφθεί μόνο ως χρηματισμός με σκοπό την εξαγορά της θετικής γνώμης του ελεγκτή στους επικείμενους ελέγχους. Θετικό είναι το γεγονός ότι οι 27 στους 30 ελεγκτές (90%) διαφωνούν απόλυτα ή διαφωνούν με τον ελεγκτή που αποφασίζει να δεχτεί το δώρο ακόμα και με τη συναίνεση του ανώτερού του. Ωστόσο 2 από τους ελεγκτές μένουν ουδέτεροι, μην μπορώντας ουσιαστικά να αποφασίσουν αν θα δέχονταν να υποσκάψουν την ανεξαρτησία τους στην υποθετική περίπτωση που θα συμφωνούσε με αυτό κάποιος Partner ή θα δρούσαν σύμφωνα με τη δεοντολογία. Επίσης, ένας από τους ορκωτούς ελεγκτές συμφωνεί με την ενέργεια του ελεγκτή. Αυτό δείχνει την παντοδυναμία των ελεγκτικών εταιρειών να επηρεάζουν την κρίση των ελεγκτών ώστε να εξυπηρετούνται τα συμφέροντά τους.



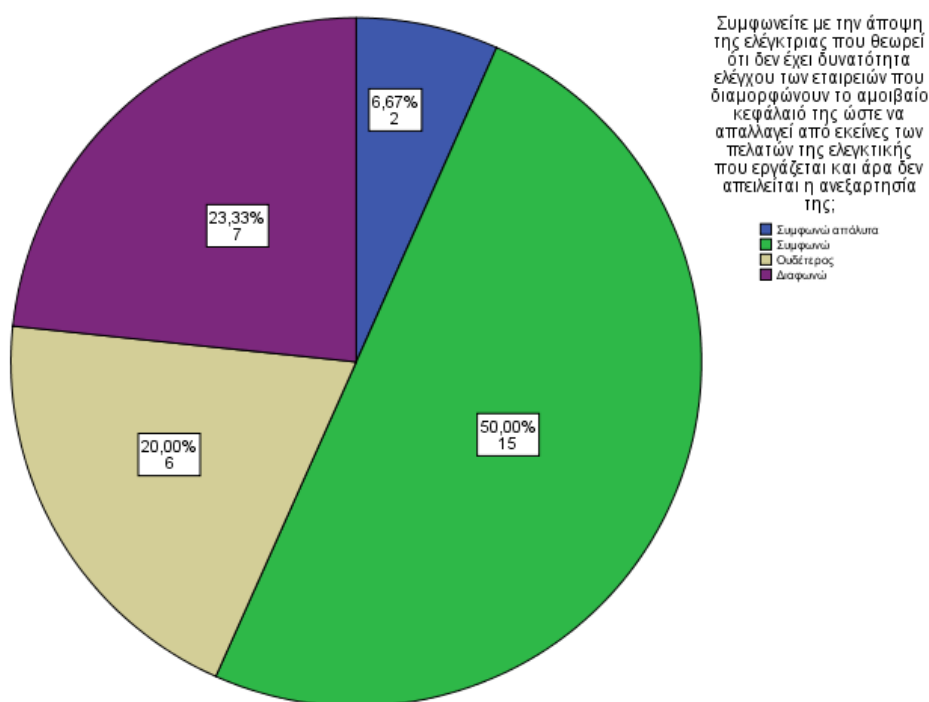
Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης το 80% των ελεγκτών συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με τον ελεγκτή του σεναρίου που αποφάσισε να δεχτεί το φθινό δώρο του πελάτη του και να ανταποδώσει με διαφημιστικό δέμα της ελεγκτικής του εταιρείας. Άλλωστε είναι συνήθης πρακτική των ελεγκτών, να προωθούν διαφημιστικά δέματα στους πελάτες τους που φέρουν το λογότυπο της εταιρείας τους. Παρόλα αυτά το 13,33% είναι ουδέτεροι στη χειρονομία αυτή, ενώ υπάρχει και ένα πολύ μικρό ποσοστό των ελεγκτών (6,67%) που διαφωνεί.



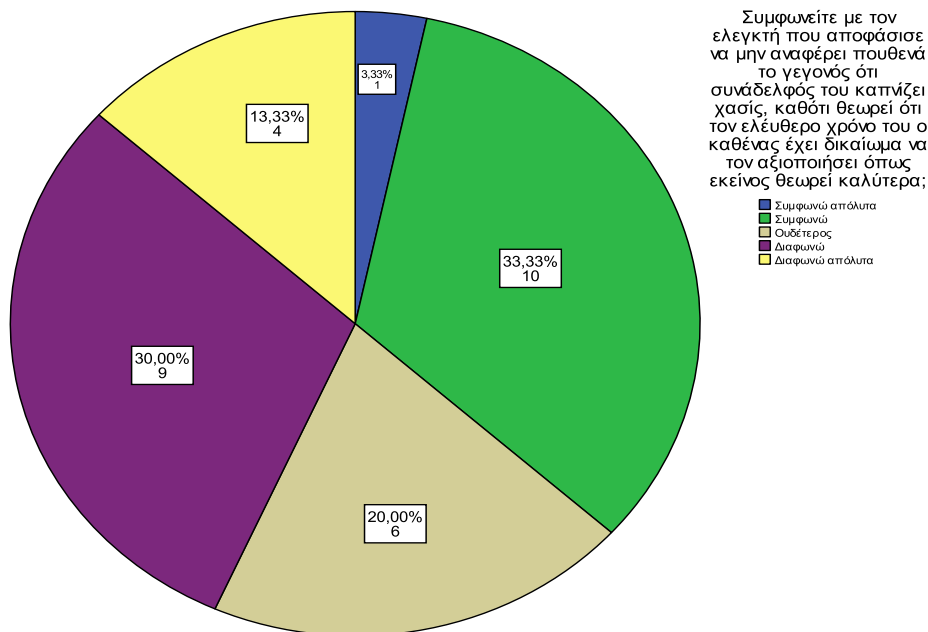
Επίσημη πολιτική των περισσότερων ελεγκτικών εταιρειών είναι η αποφυγή κατοχής μετοχών των πελατών τους από τους ελεγκτές. Τα αποτελέσματα της έρευνας όμως υποδεικνύουν ότι το 37,93% των ελεγκτών σε περίπτωση που κατείχαν μετοχές ενός πελάτη τους δεν θα έκαναν απολύτως τίποτα εάν δεν ήταν στην ομάδα ελέγχου του εν λόγω πελάτη. Αυτό όμως είναι ενάντια στην δεοντολογία και πολιτική των εταιρειών που αναφέρεται για το σύνολο των ελεγκτών της εταιρείας και όχι σε λίγους. Θα ήταν τρομερή δυσφήμιση για μια ελεγκτική εταιρεία αν μαθευόταν ότι οι ελεγκτές της είναι κάτοχοι μετοχών των πελατών τους ακόμα και αν δεν ήταν στην ομάδα ελέγχου. Ωστόσο, το 34,48% διαφώνησε με την απόφαση του ελεγκτή και το 17,24% διαφώνησε απόλυτα.



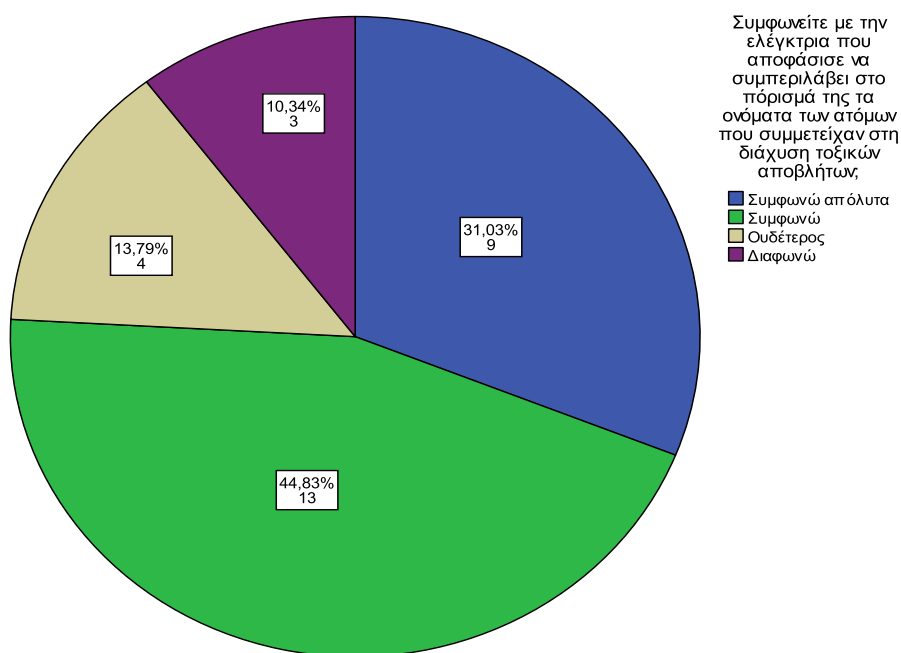
Σύμφωνα με τον Κώδικα Ηθικής για Επαγγελματίες Λογιστές κατά την αξιολόγηση κάθε απειλής προς την ανεξαρτησία του ελεγκτή είναι σημαντικό να εξετασθεί ο βαθμός επιρροής του χρηματοοικονομικού συμφέροντος ή της απειλής. Με άλλα λόγια, είναι στην κρίση των ελεγκτών να αποφασίσουν για την απειλή προς την ανεξαρτησία τους, βασιζόμενοι στο βαθμό ελέγχου που έχουν πάνω στο χρηματοοικονομικό συμφέρον. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με το σενάριο που αφορά την ελέγκτρια που θεωρεί ότι δεν έχει δυνατότητα ελέγχου των εταιρειών που διαμορφώνουν το αμοιβαίο κεφάλαιό της προκειμένου να απαλλαγεί από εκείνες των πελατών της ελεγκτικής που εργάζεται και άρα δεν απειλείται η ανεξαρτησία της, η γνώμη των ελεγκτών έχει ως εξής: 2 ελεγκτές συμφωνούν απόλυτα (6,67%), 15 ελεγκτές συμφωνούν (50%), 6 ελεγκτές είναι ουδέτεροι (20%), και 7 ελεγκτές διαφωνούν (23,33%).



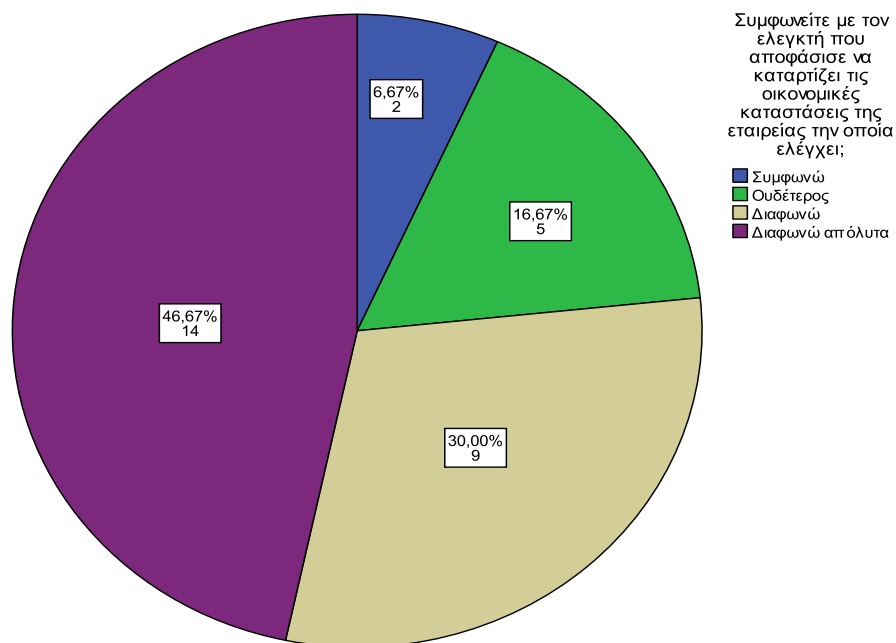
Η ερώτηση που αφορά συνάδελφο που καπνίζει χασίς αφορά την υποχρέωση των ελεγκτών να απέχουν από οποιαδήποτε κατακριτέα ή παράνομη πράξη που μπορεί να δυσφημίσει το επάγγελμα. Ο κάθε ελεγκτής οφείλει να δρα σύμφωνα με τη δεοντολογία ακόμα και στην ιδιωτική του ζωή. Κατά συνέπεια, σε μία ανάλογη περίπτωση, εάν πέσει στην αντίληψη κάποιου ελεγκτή μία τέτοια δραστηριότητα, ο ελεγκτής οφείλει σαφέστατα να απωθήσει τον συνάδελφό του από αυτήν παράνομη πράξη. Σύμφωνα με τη δεοντολογία φαίνεται να δρουν μόνο 13 από τους ελεγκτές (43,33%), 6 από τους ελεγκτές είναι ουδέτεροι, ενώ οι υπόλοιποι 11 ελεγκτές (36,66%) συμφωνούν με την απόφαση του ελεγκτή να μην εμπλακεί στην ιδιωτική ζωή του συναδέλφου του.



Σύμφωνα με τον Κώδικα Ηθικής οι ελεγκτές οφείλουν να καταγράφουν και να αναφέρουν οποιαδήποτε παράνομη δραστηριότητα του ελεγχόμενου υποπέσει στην αντίληψή τους (whistleblowing). Η διάχυση τοξικών αποβλήτων οδηγεί αναμφισβήτητα στη μόλυνση του περιβάλλοντος με τραγικές συνέπειες και εγκυμονεί κινδύνους. Ένας ελεγκτής είναι υποχρεωμένος να αναφέρει αυτή την παράνομη δραστηριότητα. Ωστόσο, 3 από τους ελεγκτές του δείγματος (10,34%) διαφωνούν με την αναφορά και καταγραφή της συγκεκριμένης ενέργειας, γεγονός που είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό καθότι διακινδυνεύουν την αξιοπιστία του επαγγέλματος και 4 ελεγκτές (13,79%) αποφεύγουν να εκφέρουν άποψη. Ευτυχώς, εκείνοι που θα δρούσαν σύμφωνα με τη δεοντολογία είναι περισσότεροι: 9 ελεγκτές συμφωνούν απόλυτα (31,03%) και 13 ελεγκτές συμφωνούν (44,83%).



Η πρόσθετη παροχή υπηρεσιών από τους ελεγκτές προς τους πελάτες τους αποτελεί απειλή προς την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία τους. Ο ελεγκτής δεν πρέπει να προσφέρει άλλου είδους υπηρεσίες προς τον πελάτη του εκτός από ελεγκτικές και ορισμένες φορές συμβουλευτικές. Τον παραπάνω κανόνα ακολουθούν σχεδόν όλοι οι ελεγκτές με το 76,67% να διαφωνεί ή να διαφωνεί απόλυτα. Παρόλα αυτά 5 από τους ελεγκτές είναι ουδέτεροι (16,67%) και 2 ελεγκτές βρίσκουν φυσική την παροχή τέτοιου είδους επιπρόσθετων υπηρεσιών σε ελεγχόμενους «καλούς» πελάτες.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΤΩΝ ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ

Πέρα από την παρουσίαση των αποτελεσμάτων στην παρούσα διπλωματική εξετάζονται επίσης και οι παράγοντες που επηρεάζουν την ηθικότητα των ελεγκτών. Η ηθικότητα προσδιορίζεται μέσα από τις απαντήσεις των ελεγκτών στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου καθώς και στα σενάρια. Παρακάτω παρατίθενται οι υποθέσεις της ανάλυσης, η ανάλυση καθώς και τα αποτελέσματα της ανάλυσης.

Η πρώτη υπόθεση που εξετάζεται είναι η εξής:

H₀: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ηλικίας των ελεγκτών ανάλογα με ποια ομάδα τα συμφέροντα προσπαθούν πρωταρχικά να εξυπηρετήσουν.

H₁: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ηλικίας των ελεγκτών ανάλογα με ποια ομάδα τα συμφέροντα προσπαθούν πρωταρχικά να εξυπηρετήσουν.

Με τη βοήθεια της ανάλυσης διακύμανσης κατά έναν παράγοντα (One Way Anova) του στατιστικού πακέτου SPSS έχουμε τα εξής:

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: ΗΛΙΚΙΑ ΣΕ ΕΤΗ

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	44,764 ^a	2	22,382	,364	,698
Intercept	11334,412	1	11334,412	184,439	,000
ΟΜΑΔΕΣ_ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	44,764	2	22,382	,364	,698
Error	1597,788	26	61,453		
Total	48846,000	29			
Corrected Total	1642,552	28			

a. R Squared = ,027 (Adjusted R Squared = -,048)

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι $p\text{-value}=0.698>0.05$ άρα δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση άρα η ηλικία των ελεγκτών δεν επηρεάζει το ποιόν θέλουν να εξυπηρετήσουν πρωταρχικά με την εργασία τους.

Η δεύτερη υπόθεση που εξετάζεται είναι η εξής:

H₀: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών εμπειρίας των ελεγκτών ανάλογα με την απάντησή τους στην ερώτηση που αφορά την αντιδεοντολογική εντολή του Partner.

H₁: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών εμπειρίας των ελεγκτών ανάλογα με την απάντησή τους στην ερώτηση που αφορά την αντιδεοντολογική εντολή του Partner.

Κατά την εκτέλεση της ανάλυσης διακύμανσης ANOVA διαπιστώθηκε ότι δεν ισχύει η προϋπόθεση εφαρμογής της που αφορά την ομοσκεδαστικότητα, δηλ. την ισότητα των διακυμάνσεων. Για το λόγο αυτό εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό τεστ Kruskal-Wallis.

Test Statistics^{a,b}

	ΕΤΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ
Chi-Square	7,824
df	4
Asymp. Sig.	,098

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:

Συμφωνείτε με τον ελεγκτή που
ακολούθησε την
αντιδεοντολογική εντολή του
Senior partner του;

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι $p\text{-value}=0.098>0.05$ άρα δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση άρα η ηλικία των ελεγκτών δεν επηρεάζει την απάντησή τους ως προς την ερώτηση αναφορικά με την αντιδεοντολογική εντολή του Partner.

Στη συνέχεια εξετάζεται η εξής υπόθεση:

H₀: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών εμπειρίας των ελεγκτών ανάλογα με την απάντησή τους στην ερώτηση που αφορά την αποδοχή ακριβού δώρου από πελάτη κατόπιν έγκρισης του Senior Partner.

H₁: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών εμπειρίας των ελεγκτών ανάλογα με την απάντησή τους στην ερώτησης που αφορά την αποδοχή ακριβού δώρου από πελάτη κατόπιν έγκρισης του Senior Partner.

Και στη συγκεκριμένη περίπτωση, κατά την εκτέλεση της ανάλυσης διακύμανσης ANOVA διαπιστώθηκε ότι δεν ισχύει η προϋπόθεση εφαρμογής της που αφορά την ομοσκεδαστικότητα, δηλ. την ισότητα των διακυμάνσεων. Για το λόγο αυτό εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό τεστ Kruskal-Wallis.

Test Statistics^{a,b}

	ΕΤΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ
Chi-Square	2,960
df	3
Asymp. Sig.	,398

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:

Συμφωνείτε με την απόφαση του
ελεγκτή να αποδεχτεί το ακριβό
δώρο του πελάτη του;

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι $p\text{-value}=0.398>0.05$ άρα δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση άρα η εμπειρία των ελεγκτών δεν επηρεάζει την απάντησή τους ως προς την ερώτηση αναφορικά με την αποδοχή ακριβού δώρου από πελάτη κατόπιν έγκρισης του Senior Partner.

Διερευνήθηκε επίσης αν υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ της ηλικίας των ορκωτών και το αν έχουν λάβει μαθήματα επαγγελματικής ηθικής κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Η ανάλυση έδειξε ότι δεν ισχύει η προϋπόθεση της κανονικότητας της ποσοτικής μεταβλητής και άρα δεν εφαρμόστηκε το T-Test αλλά το τεστ Mann-Whitney. Η υπόθεση είναι η εξής:

H₀: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ηλικίας των ελεγκτών ανάλογα με το αν έχουν παρακολουθήσει στα πλαίσια των ακαδημαϊκών τους σπουδών κάποιο μάθημα επιχειρηματικής ηθικής, ελεγκτικής ηθικής ή εταιρικής διακυβέρνησης.

H₁: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ηλικίας των ελεγκτών ανάλογα με το αν έχουν παρακολουθήσει στα πλαίσια των ακαδημαϊκών τους σπουδών κάποιο μάθημα επιχειρηματικής ηθικής, ελεγκτικής ηθικής ή εταιρικής διακυβέρνησης.

Test Statistics^b

	ΗΛΙΚΙΑ ΣΕ ΕΤΗ
Mann-Whitney U	50,000
Wilcoxon W	186,000
Z	-2,585
Asymp. Sig. (2-tailed)	,010
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,009 ^a

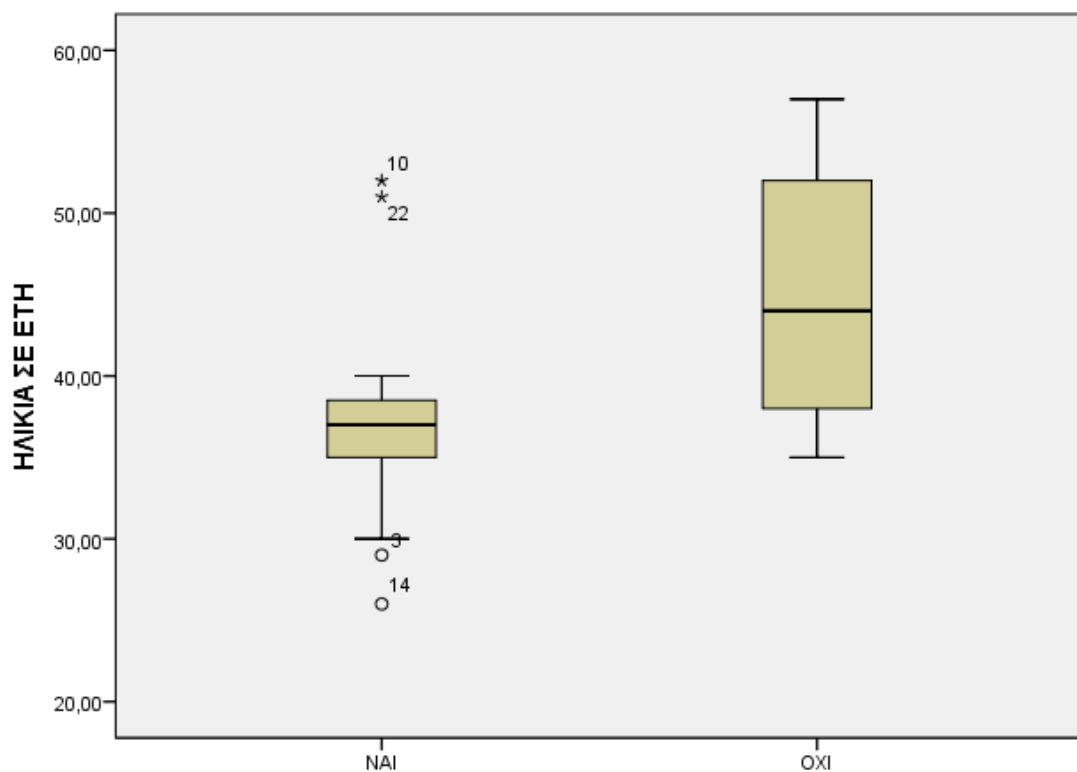
a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: ΕΧΕΤΕ

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΩΝ
ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΩΝ ΣΑΣ ΣΠΟΥΔΩΝ ΚΑΠΟΙΟ
ΜΑΘΗΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ,
ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ Η ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ
ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ;

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι $p\text{-value}=0.010 < 0.05$ άρα δεχόμαστε την H_1 άρα το αν οι ελεγκτές έχουν παρακολουθήσει στα πλαίσια των ακαδημαϊκών τους σπουδών κάποιο μάθημα επιχειρηματικής ηθικής, ελεγκτικής ηθικής ή εταιρικής διακυβέρνησης εξαρτάται από την ηλικία τους.

ΕΧΕΤΕ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΩΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΩΝ ΣΑΣ ΣΠΟΥΔΩΝ ΚΑΠΟΙΟ ΜΑΘΗΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ, ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ Η ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ;



Αφού αποδείχτηκε ότι υπάρχει διαφοροποίηση στην παρακολούθηση κάποιου μαθήματος ηθικής στα πλαίσια των ακαδημαϊκών σπουδών ενός ελεγκτή ανάλογα με την ηλικία, από το παραπάνω σχήμα κατανοούμε ότι οι μικρότεροι κυρίως σε ηλικία ελεγκτές (30-40 ετών) έχουν λάβει τέτοιου είδους μαθήματα.

Ομοίως διερευνήθηκε αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας των ελεγκτών και το αν θεωρούν ότι έχουν νομική ευθύνη ώστε να αναφέρουν τυχόν παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής σε τρίτους. Η ανάλυση έδειξε ότι δεν ισχύει η προϋπόθεση της κανονικότητας της ποσοτικής μεταβλητής και άρα δεν εφαρμόστηκε το T-Test αλλά το τεστ Mann-Whitney. Η υπόθεση είναι η εξής:

H₀: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ηλικίας των ελεγκτών ανάλογα με το αν θεωρούν ότι έχουν νομική ευθύνη ώστε να αναφέρουν παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής σε τρίτους

H₁: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ηλικίας των ελεγκτών ανάλογα με το αν θεωρούν ότι έχουν νομική ευθύνη ώστε να αναφέρουν παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής σε τρίτους.

Test Statistics^b

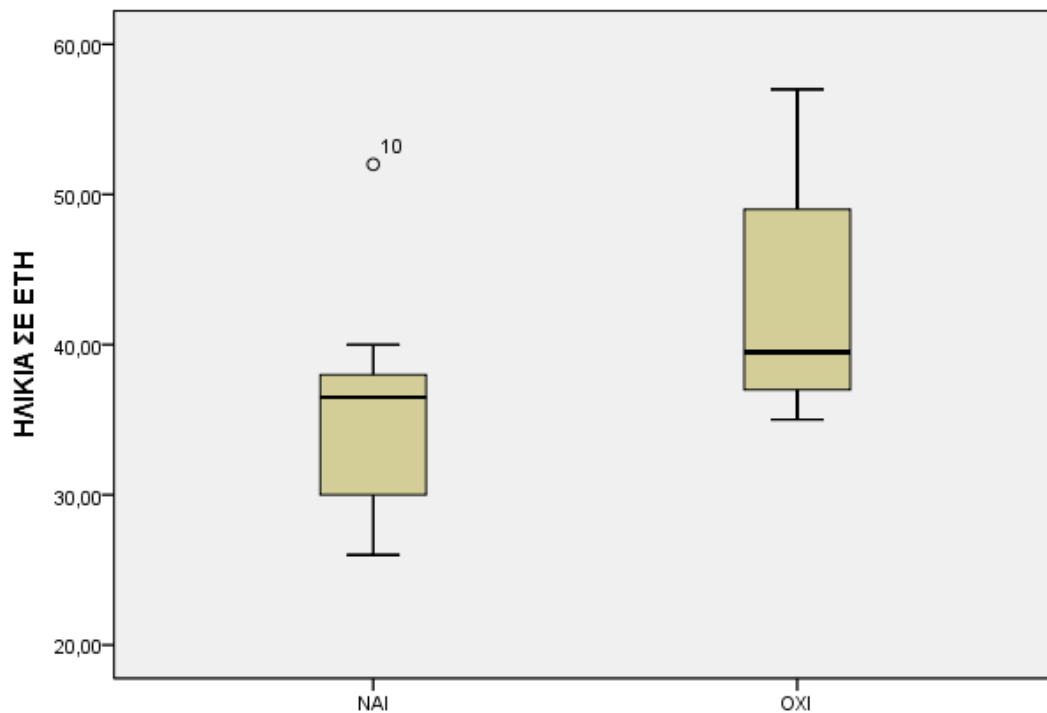
	ΗΛΙΚΙΑ ΣΕ ΕΤΗ
Mann-Whitney U	44,000
Wilcoxon W	99,000
Z	-2,213
Asymp. Sig. (2-tailed)	,027
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,027 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Αν αντιλαμβανόσασταν σοβαρές παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής-δεοντολογίας στην εταιρεία για την οποία εργάζεστε, π. χ μόλυνση του περιβάλλοντος, θεωρείτε ότι ως ελεγκτής έχετε νομική ευθύνη ώστε να αναφέρετε τις εν λόγω παραβιάσεις σε τρίτους;

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι $p\text{-value}=0.027 < 0.05$ άρα δεχόμαστε την H₁ άρα το αν οι ελεγκτές θεωρούν ότι έχουν νομική ευθύνη ώστε να αναφέρουν παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής σε τρίτους εξαρτάται από την ηλικία τους.

ΑΝ ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟΣΑΣΤΑΝ ΣΟΒΑΡΕΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΗΘΙΚΗΣ-ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ, Π.Χ ΜΟΛΥΝΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΘΕΩΡΕΙΤΑΙ ΟΤΙ ΩΣ ΕΛΕΓΚΤΗΣ ΕΧΕΤΕ ΝΟΜΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΝΑΦΕΡΕΤΕ ΤΙΣ ΕΝ ΛΟΓΩ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΣΕ ΤΡΙΤΟΥΣ;



Από τον παραπάνω πίνακα φαίνεται ότι οι ελεγκτές που θεωρούν ότι έχουν νομική υποχρέωση να αναφέρουν παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής σε τρίτους είναι οι μικρότεροι σε ηλικία (25-40 ετών), ενώ όσοι απάντησαν όχι στην ερώτηση είναι μεγαλύτερης ηλικίας (38-58 ετών).

Εξετάστηκε επίσης η εξής υπόθεση:

H₀: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών εμπειρίας των ελεγκτών ανάλογα με την απάντησή τους στην ερώτηση που αφορά την απόφαση του ελεγκτή να καταρτίζει τις οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας την οποία ελέγχει.

H₁: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών εμπειρίας των ελεγκτών ανάλογα με την απάντησή τους στην ερώτηση που αφορά την απόφαση του ελεγκτή να καταρτίζει τις οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας την οποία ελέγχει.

Κατά την εκτέλεση της ανάλυσης διακύμανσης ANOVA διαπιστώθηκε ότι δεν ισχύει η προϋπόθεση εφαρμογής της που αφορά την ομοσκεδαστικότητα, δηλ. την ισότητα των διακυμάνσεων. Για το λόγο αυτό εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό τεστ Kruskal-Wallis.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of ΕΤΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ is the same across categories of Συμφωνείτε με τον ελεγκτή που αποφάσισε να καταρτίζει τις οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας την οποία ελέγχει.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,968	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι $p\text{-value}=0.968>0.05$ άρα δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση άρα τα έτη εμπειρία των ελεγκτών δεν επηρεάζουν την απάντησή τους ως προς την ερώτηση που αφορά την απόφαση του ελεγκτή να καταρτίζει τις οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας την οποία ελέγχει.

Για την διερεύνηση του αν το επίπεδο μόρφωσης των ελεγκτών επηρεάζει την απάντησή τους αναφορικά με ποιές ομάδες ενδιαφερομένων τα συμφέροντα προσπαθούν πρωταρχικά να εξυπηρετήσουν με την εργασία τους έχουμε την εξής υπόθεση:

H₀: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου μόρφωσης των ελεγκτών ανάλογα με ποιές ομάδες τα συμφέροντα προσπαθούν πρωταρχικά να εξυπηρετήσουν.

H₁: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου μόρφωσης των ελεγκτών ανάλογα με ποιές ομάδες τα συμφέροντα προσπαθούν πρωταρχικά να εξυπηρετήσουν.

Για τον προσδιορισμό της συσχέτισης των δύο ποιοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε το chi-square test. Η προϋπόθεση εφαρμογής του chi-square test είναι:

- όλες οι αναμενόμενες συχνότητες πρέπει να είναι > 5
 - εναλλακτικά το 85% των αναμενόμενων συχνοτήτων πρέπει να είναι μεταξύ 2 και 5
- Στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν ισχύει η παραπάνω προϋπόθεση και έτσι χρησιμοποιήθηκε το τεστ Monte-Carlo.

ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ * ΠΟΙΑΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ (STAKEHOLDERS) ΤΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΤΕ ΝΑ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΕΤΕ ΠΡΩΤΑΡΧΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ? CROSSTABULATION

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	5,047 ^a	2	,080	,064 ^b	,058	,071			
Likelihood Ratio	5,644	2	,059	,064 ^b	,058	,071			
Fisher's Exact Test	4,735			,064 ^b	,058	,071			
Linear-by-Linear Association	3,216 ^c	1	,073	,064 ^b	,058	,071	,046 ^b	,041	,052
N of Valid Cases	29								

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,45.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1540442866.

c. The standardized statistic is -1,793.

Από τον παραπάνω πίνακα βλέποντας τη στήλη του Fisher's Exact Test παρατηρούμε ότι $\text{sig}=0.64 > 0.05$, άρα δεχόμαστε την H_0 άρα δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου μόρφωσης των ελεγκτών και της ομάδας ενδιαφερομένων της οποίας τα συμφέροντα προσπαθούν πρωταρχικά να εξυπηρετήσουν με την εργασία τους.

Για να ελεγχθεί αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ελεγκτικής εταιρείας και της απάντησης των ελεγκτών στην ερώτηση που αφορά την αντιδεοντολογική εντολή του Senior Partner χρησιμοποιήθηκε η εξής υπόθεση:

H_0 : Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ελεγκτικής εταιρείας και το αν συμφωνούν οι ελεγκτές με την απόφαση του ελεγκτή που ακολούθησε την αντιδεοντολογική εντολή του Senior Partner του.

H_1 : Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ελεγκτικής εταιρείας και το αν συμφωνούν οι ελεγκτές με την απόφαση του ελεγκτή που ακολούθησε την αντιδεοντολογική εντολή του Senior Partner του.

Χρησιμοποιήθηκε και πάλι το Monte Carlo τεστ.

ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ* ΣΥΜΦΩΝΕΙΤΕ ΜΕ ΤΟΝ ΕΛΕΓΚΤΗ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕ ΤΗΝ ΑΝΤΙΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΚΗ ΕΝΤΟΛΗ ΤΟΥ SENIOR PARTNER ΤΟΥ? CROSSTABULATION

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	69,492 ^a	60	,188	,316 ^b	,304	,327			
Likelihood Ratio	49,214	60	,839	,131 ^b	,122	,139			
Fisher's Exact Test	80,403			,179 ^b	,170	,189			
Linear-by-Linear Association	1,683 ^c	1	,195	,205 ^b	,194	,215	,102 ^b	,094	,110
N of Valid Cases	30								

a. 80 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 957002199.

c. The standardized statistic is 1,297.

Έχουμε $\text{sig}=0.179 > 0.05$ άρα δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ελεγκτικής εταιρείας και το αν συμφωνούν οι ελεγκτές με την απόφαση του ελεγκτή που ακολούθησε την αντιδεοντολογική εντολή του Senior Partner του.

Κατά τον ίδιο τρόπο ελέγχθηκαν και οι παρακάτω συσχετίσεις:

Ho: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ελεγκτικής εταιρείας και της απάντησης των ελεγκτών στην ερώτηση για το αν συμφωνούν με τον ελεγκτή που αποφάσισε να καταρτίζει τις οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας την οποία ελέγχει.

H1: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ελεγκτικής εταιρείας και της απάντησης των ελεγκτών στην ερώτηση για το αν συμφωνούν με τον ελεγκτή που αποφάσισε να καταρτίζει τις οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας την οποία ελέγχει.

ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ*ΣΥΜΦΩΝΕΙΤΕ ΜΕ ΤΟΝ ΕΛΕΓΚΤΗ ΠΟΥ ΑΠΟΦΑΣΙΣΕ ΝΑ ΚΑΤΑΡΤΙΖΕΙ ΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΕΛΕΓΧΕΙ;CROSSTABULATION

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	69,492 ^a	60	,188	,316 ^b	,304	,327			
Likelihood Ratio	49,214	60	,839	,131 ^b	,122	,139			
Fisher's Exact Test	80,403			,179 ^b	,170	,189			
Linear-by-Linear Association	1,683 ^c	1	,195	,205 ^b	,194	,215	,102 ^b	,094	,110
N of Valid Cases	30								

a. 80 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 957002199.

c. The standardized statistic is 1,297.

Βλέπουμε ότι $\text{sig}=0.179 > 0.05$ άρα δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ελεγκτικής εταιρείας και της απάντησης των ελεγκτών στην ερώτηση για το αν συμφωνούν με τον ελεγκτή που αποφάσισε να καταρτίζει τις οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας την οποία ελέγχει.

Κατά τον ίδιο τρόπο:

Ho: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ελεγκτικής εταιρείας και της απάντησης των ελεγκτών στην ερώτηση για το αν συμφωνούν με την απόφαση του ελεγκτή να αποδεχτεί το ακριβό δώρο του πελάτη του.

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ελεγκτικής εταιρείας και της απάντησης των ελεγκτών στην ερώτηση για το αν συμφωνούν με την απόφαση του ελεγκτή να αποδεχτεί το ακριβό δώρο του πελάτη του.

ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ*ΣΥΜΦΩΝΕΙΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΝΑ ΑΠΟΔΕΧΤΕΙ ΤΟ ΑΚΡΙΒΟ ΔΩΡΟ ΤΟΥ ΠΕΛΑΤΗ ΤΟΥ;CROSSTABULATION

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	44,294 ^a	45	,502	,550 ^b	,537	,563			
Likelihood Ratio	33,370	45	,900	,511 ^b	,498	,524			
Fisher's Exact Test	60,666			,535 ^b	,522	,547			
Linear-by-Linear Association	,554 ^c	1	,457	,474 ^b	,461	,486	,240 ^b	,229	,251
N of Valid Cases	30								

a. 63 cells (98,4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 126474071.

c. The standardized statistic is ,744.

Sig=0.535>0.05 άρα δεχόμαστε Ho και άρα δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ελεγκτικής εταιρείας και της απάντησης των ελεγκτών στην ερώτηση για το αν συμφωνούν με την απόφαση του ελεγκτή να αποδεχτεί το ακριβό δώρο του πελάτη του.

Συνεχίζοντας την ανάλυση:

H₀: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και την απάντηση των ελεγκτών ως προς το αν συμφωνούν με την απόφαση της ελέγκτριας που αποφάσισε να ζητήσει απαλλαγή από το engagement σε περίπτωση που θα είναι στην ομάδα ελέγχου της εταιρείας της οποίας διαθέτει μετοχές, ενώ σε αντίθετη περίπτωση να μην κάνει τίποτα.

H₁: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και την απάντηση των ελεγκτών ως προς το αν συμφωνούν με την απόφαση της ελέγκτριας που αποφάσισε να ζητήσει απαλλαγή από το engagement σε περίπτωση που θα είναι στην ομάδα ελέγχου της εταιρείας της οποίας διαθέτει μετοχές, ενώ σε αντίθετη περίπτωση να μην κάνει τίποτα.

ΦΥΛΟ (0=ΑΝΔΡΑΣ, 1=ΓΥΝΑΙΚΑ)*ΣΥΜΦΩΝΕΙΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ ΕΛΕΓΚΤΡΙΑΣ ΝΑ ΖΗΤΗΣΕΙ ΑΠΑΛΛΑΓΗ ΑΠΟ ΤΟ ENGAGEMENT ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΘΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΤΗΣ ΟΠΟΙΑΣ ΔΙΑΘΕΤΕΙ ΜΕΤΟΧΕΣ, ΕΝΩ ΣΕ ΑΝΤΙΘΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΝΑ ΜΗΝ ΚΑΝΕΙ ΑΠΟΛΥΤΩΣ ΤΙΠΟΤΑ;CROSSTABULATION

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	,967 ^a	4	,915	1,000 ^b	1,000	1,000			
Likelihood Ratio	1,642	4	,801	,889 ^b	,880	,897			
Fisher's Exact Test	1,415			1,000 ^b	1,000	1,000			
Linear-by-Linear Association	,062 ^c	1	,803	,852 ^b	,843	,861	,483 ^b	,470	,495
N of Valid Cases	29								

a. 8 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,17.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 391318613.

c. The standardized statistic is ,250.

Παρατηρούμε ότι $\text{sig}=1 > 0.05$ άρα δεχόμαστε H_0 και άρα δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και την απάντηση των ελεγκτών ως προς το αν συμφωνούν με την απόφαση της ελέγκτριας που αποφάσισε να ζητήσει απαλλαγή από το engagement σε περίπτωση που θα είναι στην ομάδα ελέγχου της εταιρείας της οποίας διαθέτει μετοχές, ενώ σε αντίθετη περίπτωση να μην κάνει τίποτα.

Ομοίως:

H_0 : Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου μόρφωσης των ελεγκτών και με την απάντησή τους σχετικά με τον αν συμφωνούν με την απόφαση του ελεγκτή να αποδεχτεί το φθηνό δώρο του πελάτη του αλλά και να του ανταποδώσει με ανάλογη χειρονομία.

H_1 : Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου μόρφωσης των ελεγκτών και με την απάντησή τους σχετικά με τον αν συμφωνούν με την απόφαση του ελεγκτή να αποδεχτεί το φθηνό δώρο του πελάτη του αλλά και να του ανταποδώσει με ανάλογη χειρονομία.

ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ*ΣΥΜΦΩΝΕΙΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΝΑ ΑΠΟΔΕΧΤΕΙ ΤΟ ΦΘΗΝΟ ΔΩΡΟ ΤΟΥ ΠΕΛΑΤΗ ΤΟΥ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΝΑ ΤΟΥ ΑΝΤΑΠΟΔΩΣΕΙ ΜΕ ΑΝΑΛΟΓΗ ΧΕΙΡΟΝΟΜΙΑ;CROSSTABULATION

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	8,794 ^a	3	,032	,026 ^b	,022	,030			
Likelihood Ratio	9,790	3	,020	,030 ^b	,026	,035			
Fisher's Exact Test	8,139			,023 ^b	,019	,026			
Linear-by-Linear Association	1,767 ^c	1	,184	,206 ^b	,195	,216	,131 ^b	,122	,139
N of Valid Cases	30								

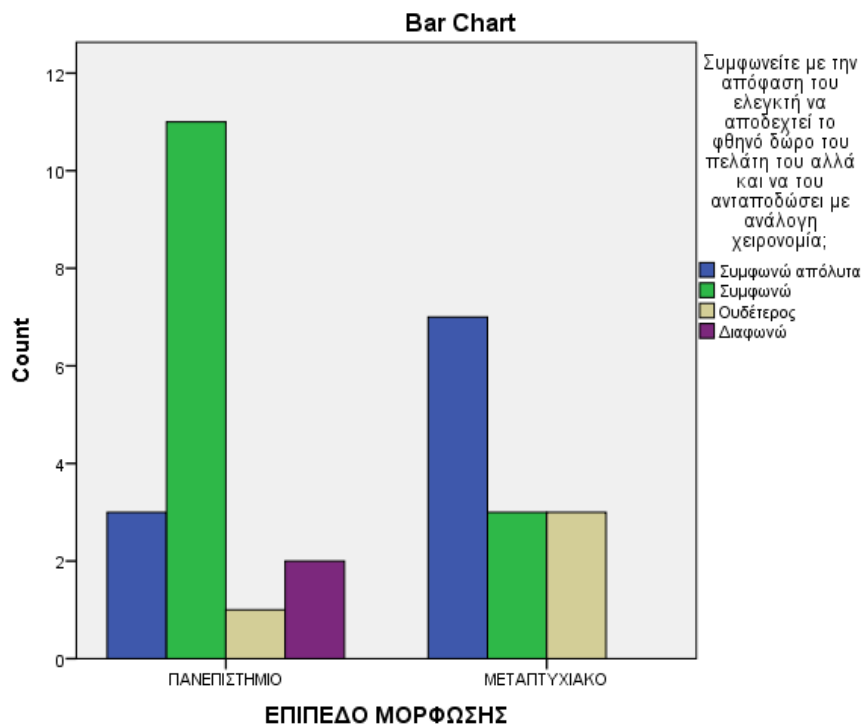
a. 5 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,87.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 805840992.

c. The standardized statistic is -1,329.

Εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι $\text{sig}=0.023 > 0.05$, άρα δεχόμαστε H_0 , άρα υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου μόρφωσης των ελεγκτών και με την απάντησή τους σχετικά με τον αν συμφωνούν με την απόφαση του ελεγκτή να αποδεχτεί το φθηνό δώρο του πελάτη του αλλά και να του ανταποδώσει με ανάλογη χειρονομία.

Αφού αποδείξαμε ότι οι δύο μεταβλητές μας είναι εξαρτημένες από το σχήμα που ακολουθεί φαίνεται ότι οι ελεγκτές που συμφωνούν απόλυτα ή συμφωνούν με την άποψη αυτή, οι περισσότεροι είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου ενώ από τους κατόχους μεταπτυχιακού είναι σημαντικός ο αριθμός αυτών που είναι ουδέτεροι.



Ομοίως, εξετάζουμε και τη συσχέτιση των υπόλοιπων μεταβλητών:

H₀: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου μόρφωσης των ελεγκτών και του πόσο συχνά συμβουλευονται οι ελεγκτές τον Κώδικα Ηθικής της εταιρείας τους όταν αντιμετωπίζουν πολύπλοκες καταστάσεις.

H₁: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου μόρφωσης των ελεγκτών και του πόσο συχνά συμβουλευονται οι ελεγκτές τον Κώδικα Ηθικής της εταιρείας τους όταν αντιμετωπίζουν πολύπλοκες καταστάσεις.

ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ*ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΕΣΤΕ ΤΟΝ ΚΩΔΙΚΑ ΗΘΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΑΣ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΤΕ ΠΟΛΥΠΛΟΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ;CROSSTABULATION

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	,733 ^a	4	,947	,965 ^b	,960	,970			
Likelihood Ratio	,732	4	,947	,965 ^b	,960	,970			
Fisher's Exact Test	1,355			,965 ^b	,960	,970			
Linear-by-Linear Association	,113 ^c	1	,737	,848 ^b	,839	,857	,448 ^b	,435	,460
N of Valid Cases	29								

a. 8 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,90.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 946042643.

c. The standardized statistic is ,336.

Παρατηρούμε ότι Sig=0.965>0.05 άρα δεχόμαστε H₀ και άρα δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου μόρφωσης των ελεγκτών και του πόσο συχνά συμβουλευονται οι ελεγκτές τον Κώδικα Ηθικής της εταιρείας τους όταν αντιμετωπίζουν πολύπλοκες καταστάσεις.

Συνεχίζοντας την ανάλυση:

H₀: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου των ελεγκτών και ποιάς ομάδας ενδιαφερομένων τα συμφέροντα προσπαθούν πρωταρχικά να εξυπηρετήσουν με την εργασία τους.

H₁: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου των ελεγκτών και ποιάς ομάδας ενδιαφερομένων τα συμφέροντα προσπαθούν πρωταρχικά να εξυπηρετήσουν με την εργασία τους.

ΦΥΛΟ (0=ΑΝΔΡΑΣ, 1=ΓΥΝΑΙΚΑ)*ΠΟΙΑΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ (STAKEHOLDERS) ΤΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΤΕ ΝΑ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΕΤΕ ΠΡΩΤΑΡΧΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ;CROSSTABULATION

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	1,922 ^a	2	,382	,431 ^b	,418	,443			
Likelihood Ratio	3,080	2	,214	,431 ^b	,418	,443			
Fisher's Exact Test	1,715			,633 ^b	,620	,645			
Linear-by-Linear Association	1,820 ^c	1	,177	,298 ^b	,287	,310	,224 ^b	,213	,235
N of Valid Cases	29								

a. 5 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,17.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is 1,349.

Το Sig=0.633>0.05 άρα δεχόμαστε H₀ και άρα δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου των ελεγκτών και ποιάς ομάδας ενδιαφερομένων τα συμφέροντα προσπαθούν πρωταρχικά να εξυπηρετήσουν με την εργασία τους.

H₀: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου των ελεγκτών και με την απάντησή τους ως προς το αν συμφωνούν με την απόφαση του ελεγκτή να αποδεχτεί το ακριβό δώρο του πελάτη του.

H₁: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου των ελεγκτών και με την απάντησή τους ως προς το αν συμφωνούν με την απόφαση του ελεγκτή να αποδεχτεί το ακριβό δώρο του πελάτη του.

ΦΥΛΟ (0=ΑΝΔΡΑΣ, 1=ΓΥΝΑΙΚΑ)*ΣΥΜΦΩΝΕΙΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΝΑ ΑΠΟΔΕΧΤΕΙ ΤΟ ΑΚΡΙΒΟ ΔΩΡΟ ΤΟΥ ΠΕΛΑΤΗ ΤΟΥ;CROSSTABULATION

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	7,214 ^a	3	,065	,102 ^b	,094	,110			
Likelihood Ratio	5,444	3	,142	,202 ^b	,192	,212			
Fisher's Exact Test	5,898			,102 ^b	,094	,110			
Linear-by-Linear Association	4,019 ^c	1	,045	,063 ^b	,056	,069	,063 ^b	,056	,069
N of Valid Cases	30								

a. 6 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,17.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.

c. The standardized statistic is -2,005.

Sig=0.102>0.05 άρα δεχόμαστε H₀ και άρα δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου των ελεγκτών και με την απάντησή τους ως προς το αν συμφωνούν με την απόφαση του ελεγκτή να αποδεχτεί το ακριβό δώρο του πελάτη του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπερασματικά, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι κάθε νόμιμη πράξη δεν είναι απαραίτητα και ηθική. Η συμμόρφωση με τους νόμους δεν διασφαλίζει την ηθικότητα. Είναι πολύ σημαντικό για το ελεγκτικό-λογιστικό επάγγελμα, οι ελεγκτές να είναι δρουν με βάση την ηθική και στην προσωπική τους ζωή. Κατ' αυτόν τον τρόπο διαφυλάσσεται το κύρος του επαγγέλματος και αυξάνεται η εμπιστοσύνη του κοινωνικού συνόλου προς τους ελεγκτές.

Η ανηθικότητα πολλές φορές οδηγεί στην απάτη. Η ACFE κατηγοριοποιεί το είδος της απάτης που μπορεί να λάβει χώρα σε έναν οργανισμό.

1. Εσκεμμένη κατάρτιση αναληθών οικονομικών καταστάσεων (π.χ. μη ορθώς δηλωθέντα έσοδα)
2. Οιοδήποτε είδος παράνομης ιδιοποίησης ενσώματων ή άυλων περιουσιακών στοιχείων (π.χ. δόλιες επιστροφές εξόδων)
3. Διαφθορά (π.χ. δωροδοκία, νόθευση διαγωνισμών, μη αποκαλυφθείσα σύγκρουση συμφερόντων, υπεξάιρεση)

Το «Τρίγωνο της Απάτης» περιγράφει τα στοιχεία που συντελούν ώστε να πραγματοποιηθεί μια απάτη:

Ευκαιρία: Το κίνητρο από μόνο του δεν αρκεί το «κατάλληλο κλίμα» είναι αυτό που δίνει την ευκαιρία ώστε να δημιουργηθεί η απάτη π. χ χαλαρά συστήματα εσωτερικού ελέγχου.

Εκλογίκευση της πράξης: Το άτομο που διαπράττει την απάτη πολλές φορές χρειάζεται μια καλή δικαιολογία ώστε να απενεχοποιηθεί π. χ «τα χρήματα που βγάζω είναι πολύ λίγα».

Οικονομική πίεση ή κίνητρο: Το κίνητρο ή η ανάγκη του κάθε ατόμου ώστε να διαπράξει την απάτη.

Τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας σχηματίζουν μια πολύ συγκεκριμένη εικόνα για την ηθική των Ελλήνων ελεγκτών αν και το δείγμα δεν είναι πολύ μεγάλο. Εκείνο που εξ αρχής παρατηρεί κανείς είναι ότι οι μισοί από τους ερωτηθέντες δεν έχουν λάβει κάποιο μάθημα επιχειρηματικής ή ελεγκτικής ηθικής κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Πιθανόν οι εκπαιδευτικοί φορείς του κράτους να μην έχουν αναλογιστεί την ύψιστη σημασία της ηθικής που πρέπει να διέπει όλα τα επαγγέλματα πόσο μάλλον εκείνα που στοχεύουν στην εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος και έτσι να έχει αμελήσει την εισαγωγή μαθημάτων ηθικής στα ανώτερα και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Οι μικρότεροι σε ηλικία ελεγκτές είναι αυτοί που ως επί τω πλείστον έχουν λάβει κάποιο μάθημα επιχειρηματικής ηθικής, ελεγκτικής ηθικής ή εταιρικής διακυβέρνησης. Το παραπάνω αποτέλεσμα της έρευνας είναι σίγουρα ενθαρρυντικό αφού φανερώνει ότι τα τελευταία χρόνια έχει υπάρξει κάποια αναθεώρηση του προγράμματος σπουδών και έχει δοθεί περισσότερη σημασία στην ηθική των επαγγελματιών και έτσι έχουν εισαχθεί κάποια μαθήματα εταιρικής ή ελεγκτικής ηθικής.

Αρνητική εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι υπάρχει ένα ποσοστό ελεγκτών που πασχίζουν για τα συμφέροντα της ελεγκτικής εταιρείας για την οποία εργάζονται αδιαφορώντας για το δημόσιο συμφέρον. Η επιλογή αυτή είναι εντελώς αντίθετη με τον Κώδικα Δεοντολογίας των ελεγκτών. Αν αναλογιστεί κανείς ότι το δείγμα της εν λόγω έρευνας δεν είναι αρκετά μεγάλο και παρόλα αυτά υπάρχει ένα σχετικά μικρό αλλά όχι ασήμαντο ποσοστό ελεγκτών που μεριμνούν πρωταρχικά για τα συμφέροντα της ελεγκτικής εταιρείας για την οποία εργάζονται, τότε αναλογικά με τον συνολικό πληθυσμό των ελεγκτών εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι σημαντικός αριθμός ελεγκτών δεν μεριμνά για το κοινό συμφέρον αλλά για το εκάστοτε αφεντικό.

Οι μισοί από τους ελεγκτές θεωρούν ότι η χαλάρωση των ηθικών αρχών ενδέχεται ν' αυξήσει την κερδοφορία μιας επιχείρησης. Πολλές μελέτες αλλά και η ιστορία έχουν αποδείξει ότι η παραπάνω πρόταση είναι λανθασμένη. Μια επιχείρηση αυξάνει τα κέρδη της με την αυξανόμενη ικανοποίηση των αναγκών των πελατών και την εύρεση των κατάλληλων προϊόντων και υπηρεσιών που ικανοποιούν τις ανάγκες αυτές. Όταν όμως οι πελάτες αντιλαμβάνονται ότι μία επιχείρηση δεν λειτουργεί με ακεραιότητα και ηθική τότε αυτομάτως παύουν να συναλλάσσονται μ' αυτήν. Αυτό

έχει ως αποτέλεσμα η επιχείρηση να χάνει τους πελάτες κατά συνέπεια και τα κέρδη της. Ωστόσο, υπάρχει πάντα το ενδεχόμενο για τους ελεγκτές που θεωρούν ότι η ανηθικότητα οδηγεί σε αύξηση των κερδών να εμφανίσουν αντιδεοντολογική συμπεριφορά με στόχο την αύξηση της αποδοτικότητας.

Ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι σχεδόν όλοι οι ελεγκτές έχουν γνώση του Κώδικα Ηθικής, άλλοι πολύ άλλοι λιγότερο. Ωστόσο υπάρχει και ένας πολύ μικρός αριθμός ελεγκτών που δεν έχει καμμία επίγνωση του Κώδικα αλλά κάτι τέτοιο είναι απαράδεκτο για το εν λόγω επάγγελμα.

Η συντριπτική πλειοψηφία των ελεγκτών δεν θα ακολουθούσε μια αντιδεοντολογική εντολή ενός SP. Αξίζει όμως να μελετηθεί το τι ακριβώς θα έκαναν οι Έλληνες ορκωτοί σε μία τέτοια περίπτωση ηθικής σύγκρουσης. Παρόλα αυτά υπάρχουν περιπτώσεις όπου αποδεικνύεται η παντοδυναμία των SPs, αφού ελάχιστοι ελεγκτές είναι διατεθημένοι να παρανομήσουν ώστε να ικανοποιήσουν την επιθυμία των πρώτων.

Σχεδόν όλοι οι ελεγκτές διαφωνούν με την εκμετάλλευση της προνομιακής πληροφόρησης προκειμένου να επωφεληθούν οικονομικά οι ίδιοι και το στενό οικογενειακό και φιλικό τους περιβάλλον. Κατ' αυτόν τον τρόπο δεν καταχράζονται την αγορά και δεν παραβιάζουν τη σχέση εμπιστοσύνης ελεγκτή και ελεγχόμενου. Ταυτόχρονα, σχεδόν κανένας Έλληνας ελεγκτής δε συμφωνεί με την παράβαση του Κώδικα Δεοντολογίας των ελεγκτών ακόμα και αν πρόκειται για μια πολύτιμη μακροχρόνια φιλία. Τα παραπάνω φανερώνουν ότι η ανεξαρτησία και ακεραιότητα κυριαρχεί στη συνείδηση των ελεγκτών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι ελεγκτές κατανοούν την καταπάτηση της ανεξαρτησίας και της σύγκρουσης συμφερόντων που πολύ πιθανό είναι να προκαλέσει η αποδοχή ενός ακριβού δώρου από τον ελεγχόμενο και διαφωνούν κάθετα με την ενέργεια αυτή. Αντιθέτως, η πλειοψηφία αποδέχεται την ανταλλαγή δώρων μικρής αξίας π. χ διαφημιστικών κάτι που απ' ότι φαίνεται αποτελεί συνήθης πρακτική.

Οι περισσότερες μεγάλες ελεγκτικές εταιρείες έχουν ως πολιτική τους την άμεση πώληση από τους ελεγκτές των μετοχών πελατών της πρώτης. Την πολιτική αυτή

ενδεχομένως να μην παραβίαζαν μόνο οι μισοί ελεγκτές. Οι υπόλοιποι δυστυχώς θα ζητούσαν απλώς την απαλλαγή τους από το engagement. Οι υπόλοιποι θα παρερμήνευαν την επίσημη πολιτική των ελεγκτικών, η οποία αφορά όλους τους ελεγκτές και όχι έναν μεμονωμένο αριθμό. Είναι σημαντικό να σκεφτεί κανείς τις βλαβερές συνέπειες για την εικόνα μιας ελεγκτικής σε περίπτωση που δημοσιευθεί ότι κάποιοι ελεγκτές διαθέτουν μετοχές πελατών της έστω και αν δεν τους ελέγχουν άμεσα οι ίδιοι.

Οι ελεγκτές του δείγματός μας εμφανίζονται μοιρασμένοι σχετικά με το αν πρέπει να κρατήσουν ένα χρηματοοικονομικό προϊόν που δεν ελέγχουν απόλυτα. Οι μισοί θεωρούν ότι δεν έχουν τη δυνατότητα ελέγχου των εταιρειών που διαμορφώνουν ένα αμοιβαίο κεφάλαιο και άρα δεν θα έκαναν απολύτως τίποτα στην περίπτωση που συνειδητοποιούσαν ότι κάποιες από τις μετοχές του κεφαλαίου ανήκουν σε πελάτες τους. Οι υπόλοιποι αντιθέτως θεωρούν ότι κατ' αυτόν τον τρόπο απειλείται η ανεξαρτησία τους και ενδεχομένως είτε θα πουλούσαν τις μετοχές είτε θα τις μεταβίβαζαν. Σύμφωνα πάντως με τον Κώδικα Ηθικής του IFAC “Κατά την αξιολόγηση κάθε απειλής προς την ανεξαρτησία, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ο βαθμός ελέγχου ή επιρροής που μπορεί να ασκηθεί στο μεσάζων, το χρηματοοικονομικό συμφέρον ή την επενδυτική στρατηγική”.

Όσον αφορά την άποψη των ελεγκτών για την ηθικότητα στην ιδιωτική τους ζωή τα συμπεράσματα διαφέρουν. Για να θεωρηθεί μία πράξη ηθική απαραίτητη προϋπόθεση είναι να μην είναι παράνομη. Ενοχλητικό είναι το γεγονός ότι 1/3 των ελεγκτών θεωρούν ότι ο καθένας στην ιδιωτική του ζωή είναι ελεύθερος να κάνει ότι θέλει ακόμα και αν μία ενέργεια είναι παράνομη. Έτσι, θα αντιμετώπιζαν χαλαρά τη χρήση των λεγόμενων ελαφριών ναρκωτικών μη γνωρίζοντας προφανώς ότι κάτι τέτοιο θα έβλαπτε σοβαρά το κύρος του επαγγέλματος.

Θετικό είναι το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ελεγκτών θεωρεί την επιπρόσθετη παροχή υπηρεσιών προς τους πελάτες αντιδεοντολογική και έτσι δεν θα δέχονταν να προσφέρουν άλλου είδους υπηρεσίες στους πελάτες τους πέρα των ελεγκτικών και ίσως κάποιων συμβουλευτικών. Ωστόσο κάποιοι διατηρούν ουδέτερη στάση για το εν λόγω θέμα ενώ ανησυχία προκαλεί το ότι ένας πολύ μικρός αλλά όχι

ασήμαντος αριθμός ελεγκτών συμφωνεί με την παροχή πρόσθετων υπηρεσιών στους πελάτες.

Οι μικρότεροι σε ηλικία ελεγκτές είναι αυτοί που θεωρούν ότι έχουν νομική ευθύνη ώστε να αναφέρουν σε τρίτους εκτός επιχείρησης τυχόν παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής όπως π.χ μόλυνση του περιβάλλοντος. Αντιλαμβανόμαστε βέβαια ότι η μόλυνση του περιβάλλοντος δεν αποτελεί μόνο παράβαση του Κώδικα Ηθικής αλλά και του νόμου και αν κάτι τέτοιο υποπέσει στην αντίληψη των ελεγκτών σαφέστατα αποτελεί νομική υποχρέωσή τους να αναφερθεί. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία δεν θεωρούν ότι έχουν νομική ευθύνη να καταγγείλουν ένα τέτοιο γεγονός. Αυτό υποδεικνύει τον καταλυτικό ρόλο του Κώδικα Ηθικής στο ελεγκτικό επάγγελμα.

Παρατηρήσαμε ότι υπάρχει κάποιου είδους συσχέτιση μεταξύ των της άποψης των ελεγκτών για το αν συμφωνούν με την αποδοχή και ανταπόδοση φθηνών δώρων και του επιπέδου της εκπαίδευσής τους. Βρέθηκε ότι οι ελεγκτές απόφοιτοι πανεπιστημίου συμφωνούν με μια τέτοιου είδους ενέργεια ενώ η πλειοψηφία των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου παραμένουν ουδέτεροι. Το συμπέρασμα αυτό προφανώς να σημαίνει ότι όσοι ελεγκτές προχώρησαν περισσότερο τις ακαδημαϊκές τους σπουδές δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην ανεξαρτησία και προσπαθούν να μην μπλέκονται σε οποιεσδήποτε “επίφοβες” για την ανεξαρτησία τους ενέργειες.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- **Nicola Higgs-Kleyn, Dimitri Kapelianis** (1999): *The Role of Professional Codes in Regulating Ethical Conduct**, *Journal of Business Ethics* Vol 19 pp. 363–374
- **Dipasri Ghosh, Dilip K. Ghosh και Angie Abdel Zaher** (2011): *Business, ethics, and profit: Are they compatible under corporate governance in our global economy*, *Global Finance Journal* Vol 22 pp. 72–79
- **Elizabeth H. Creyer and William T. Ross Jr** (1997): *The influence of firm behavior on purchase intention: do consumers really care about business ethics?* *Journal of consumer Marketing*, Vol 14 pp. 421-432
- **Terry W. Loe Linda Ferrell, Phylis Mansfield** (2000): *A Review of Empirical Studies Assessing Ethical Decision Making in Business*, *Journal of Business Ethics* Vol 25 pp. 185–204
- **Scott J. Vitell, Troy A. Festervand** (1987): *Business ethics, conflicts, practices and beliefs of industrial executives*, *Journal of Business Ethics* Vol 6 pp. 111-122
- **Thomas Tyson** (1990): *Believing that everybody else is less ethical*, *Journal of Business Ethics* Vol 9 pp. 715-721
- **Kevin Cooksey, Dolores Kuchina-Musina** (2010): *Does size matter? Ethics applied to small businesses compared to large businesses*, *Small Business Institute ® National Conference Proceedings* Vol. 34 No. 1
- **Eyun-Jung Ki, Soo-Yeon Kim** (2009): *Ethics Statements of Public Relations Firms: What Do They Say?* *Journal of Business Ethics* Vol 91 pp. 223–236
- **Betsy Stevens** (2007): *Corporate Ethical Codes: Effective Instruments For Influencing Behavior*, *Journal of Business Ethics* Vol 78 pp. 601–609
- **Mark S. Schwartz** (2004): *Effective Corporate Codes of Ethics: Perceptions of Code Users*, *Journal of Business Ethics* Vol 55 pp. 323–343
- **Georges Enderle** (1997): *Worldwide Survey of Business Ethics in the 1990s*, *Journal of Business Ethics* Vol 16 pp. 1475–1483

- **Michael K. Shaub** (1994): *An analysis of the association of traditional demographic variables with the moral reasoning of auditing students and auditors*, *Journal of Accounting Education* Vol 12 pp. 1-26
- **Robert C. Ford, Woodrow D. Richardson** (1994): *Ethical decision making: A review of the empirical literature*, *Journal of Business Ethics* Vol 13 pp. 205-221
- **Joseph M. Larkin** (2000): *The Ability of Internal Auditors to Identify Ethical Dilemmas*, *Journal of Business Ethics* Vol 23 pp. 401–409
- **Semra Karacaer, Raheel Gohar, Mehmet Aygu'n, Cem Sayin** (2009): *Effects of Personal Values on Auditor's Ethical Decisions: A Comparison of Pakistani and Turkish Professional Auditors*, *Journal of Business Ethics* Vol 88 pp. 53–64
- **Gail Eynon, Nancy Thorley Hill, Kevin T. Stevens** (1997): *Factors that Influence the Moral Reasoning Abilities of Accountants: Implications for Universities and the Profession*, *Journal of Business Ethics* Vol 16 pp. 1297–1309
- **John O'Shaughnessy, John T. Rigsby** (1995): *A reexamination of the Internal Auditors' Code of Ethics*, *Journal of Business Ethics* Vol 14 pp. 949-957
- **Ferdinand A. Gul, Andy Y. Ng and Marian Yew Jen Wu Tong** (2003): *Chinese Auditors' Ethical Behavior in an Audit Conflict Situation*, *Journal of Business Ethics* Vol 42 pp. 379
- **G. A. Claypool, D. F. Fetyko, M. A. Pearson** (1990): *Reactions to Ethical Dilemmas: A study pertaining to Certified Public Accountants*, *Journal of Business Ethics* Vol 9 pp. 699-706
- **William E. Shafer, Roselyn E. Morris και Alice A. Ketchand** (2001): *Effects of personal values on auditors' ethical decisions*, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 14 pp. 254-277
- **Douglas E. Ziegenfuss and Anusorn Singhapakdi** (1994): *Professional Values and the Ethical Perceptions of Internal Auditors*, *Managerial Auditing Journal*, Vol 9 pp. 34-44

- **Nabil Ibrahim, John Angelidis** (2008): *The Relative Importance of Ethics as a Selection Criterion for Entry-Level Public Accountants: Does Gender Make a Difference?* *Journal of Business Ethics* Vol 85 pp 49–58
- **JN Karcher** (1996): *Auditor's ability to discern the presence of ethical problems*, *Journal of Business Ethics* Vol 15 pp. 1033-1050
- **Phillip V. Lewis** (1985): 'Defining 'Business Ethics': Like Nailing Jello to a Wall', *Journal of Business Ethics* Vol 5 pp .377-383
- **Robert C. Solomon** (1992): *Corporate roles, Personal Virtues: An Aristotelian Approach to Business Ethics*, *Business Ethics Quarterly*, Volume 2 pp 317-339
- **Ivy Xiyang Zhang** (2005): *Economic Consequences of the Sarbanes Oxley Act of 2002* , *Joint Center AEI-Bookings Joint Center for Regulatory Studies* Vol 05-07
- **George J. Benston , Al. L. Hartgraves** (2002): *Enron: What happened and what we can learn from it*, *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol 21 pp. 105-127
- **Steven C. Currall, Mark J. Epstein** (2003): *The Fragility of Organizational Trust: Lessons From the Rise and Fall of Enron*, *Organizational Dynamics*, Vol. 32 pp. 193-206
- **Elisa S. Moncarz ,Raul Moncarz Alejandra Cabello, Benjamin Moncarz** (2006): *The rise and collapse of Enron, Financial innovation, Errors and Lessons*, No 218 pp. 17-37

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- <http://www.aicpa.org/Research/Standards/CodeofConduct/Pages/sec50.aspx>
- http://www1.soel.gr/profession/principles_of_service.html
- <http://www.ifac.org/about-ifac/organization-overview>
- http://www.nbg.gr/wps/portal!/ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3jXIFNnSzcPIwN3fx8XAYMfVwtXXycfQ4NQE_3g1Bz9gmXHRQD4O9ql/?WCM_PORTLET=PC_7_ER5C9FH20GOLD02LE8EMBL10U7_WCM&WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/NBG-

[gr/nbg+site/group/investor+relations/corporate+information/sarbanes+oxley+act/171-sarbanes+oxley+act](http://www.nbg.gr/nbg+site/group/investor+relations/corporate+information/sarbanes+oxley+act/171-sarbanes+oxley+act)

- http://www.cfo.com/article.cfm/3010537/1/c_2984789,
- <http://www.iep.utm.edu/ethics/>

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- **ΧΡΗΣΤΟΣ Ι. ΚΑΖΑΝΤΖΗΣ** (2006): *ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ & ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ Μια συστηματική προσέγγιση Εννοιών, Αρχών και Προτύπων*, ΕΚΔΟΣΕΙΣ BUSINESS PLUS Α.Ε

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- **John J. Huber** (2004): *The practitioner's Guide to the Sarbanes-Oxley Act*, The American Bar Association, Section of Business, Vol 1
- **Long A.A** (1987): *The Hellenistic Philosophers*, Cambridge, Volume 1
- **Critchley A.** (2008): *The Book of Dead Philosophers*, Granta Books
- **Mill John Stuart** (1879): *Utilitarianism*, Longmans, Green and Co.
- **Bentham Jeremy** (1970): *Introduction to the Principles of Moral and Legislation*, Methuen & Co
- **David Hume** (1739): *A treatise of Human Nature*, Oxford at the Clarendon Press
- **Harry Cendrowski, James P. Martin, Louis W. Petro** (2007): *The Handbook of Fraud Deterrence*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αξιότιμοι/ες Κύριοι/ες

Σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, οι απαιτήσεις από τους ελεγκτές (Εσωτερικούς και Εξωτερικούς) ολοένα αυξάνονται. Οι ελεγκτές έχουν σοβαρές υποχρεώσεις απέναντι στο κοινό, στους επενδυτές, τις επιχειρήσεις καθώς και στην κυβέρνηση, ενώ αποτελούν πρότυπο συμπεριφοράς. Έτσι, η τήρηση των κανόνων του Κώδικα Δεοντολογίας καθώς και η υιοθέτηση ηθικής και δεοντολογικής συμπεριφοράς αποτελούν στοιχεία που προσδίδουν αξιοπιστία στο εν λόγω επάγγελμα.

Στη συγκεκριμένη διπλωματική εργασία, το σκοπό της οποίας καλείται να εξυπηρετήσει το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί, θα διερευνηθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την ηθική και δεοντολογία των ελεγκτών (Εσωτερικών και Εξωτερικών). Συγκεκριμένα, θα διερευνηθεί η συσχέτιση μεταξύ της ηθικής συμπεριφοράς των ελεγκτών και ποικίλων δημογραφικών και μη παραγόντων.

Η άποψή σας, ως μέλος του μητρώου Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών θα συνδράμει ουσιαστικά στη διεξαγωγή της παρούσας διπλωματικής εργασίας και εξαγωγή ουσιαστών συμπερασμάτων.

Το παρόν ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από τρία (3) μέρη:

1. Το Α μέρος αφορά τη συμπλήρωση κάποιων πληροφοριακών στοιχείων (πλην του ονοματεπωνύμου σας)
2. Το Β μέρος περιέχει δέκα (10) υποθετικά σενάρια, τα οποία καλείστε να αξιολογήσετε
3. Το Γ μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις ηθικού περιεχομένου που σχετίζονται με το επάγγελμά σας ως ελεγκτής

Θα σας ήμουν ευγνώμων εάν διαθέτατε περίπου 20 λεπτά για τη συμπλήρωσή του παρόντος ερωτηματολογίου. Οι απαντήσεις παρακαλείται όπως σταλούν ηλεκτρονικά στο mba10039@ba.aegean.gr ή sofia-kan@hotmail.com

Αναμένοντας την ανταπόκρισή σας, σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.
Με εκτίμηση

ΜΕΡΟΣ Α

Συμπληρώστε τα παρακάτω πληροφοριακά στοιχεία. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι απαντήσεις σας στο ερωτηματολόγιο είναι άκρως εμπιστευτικές. Δεν χρειάζεται να καταγράψετε το ονοματεπώνυμό σας. Τα εν λόγω στοιχεία ζητώνται ώστε να επιτευχθεί η ανάλυση δεδομένων και κατά συνέπεια η προαναφερθείσα συσχέτιση.

1. Φύλο :
2. Ηλικία:
3. Τρέχουσα Θέση στην Εταιρεία :
4. Επίπεδο μόρφωσης:
Λύκειο Πανεπιστήμιο Μεταπτυχιακό Διδακτορικό
5. Έτη εμπειρίας:
6. Έχετε παρακολουθήσει στα πλαίσια των ακαδημαϊκών σας σπουδών κάποιο μάθημα Επιχειρηματικής Ηθικής, Ελεγκτικής Ηθικής ή Εταιρικής Διακυβέρνησης ;
A.. ΝΑΙ B. ΟΧΙ
7. Έχετε παρακολουθήσει στα πλαίσια της επαγγελματικής σας πορείας κάποιο μάθημα Επιχειρηματικής Ηθικής, Ελεγκτικής Ηθικής ή Εταιρικής Διακυβέρνησης;
A. ΝΑΙ B. ΟΧΙ

ΜΕΡΟΣ Β

Ακολουθούν δέκα (10) πιθανά σενάρια που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής πορείας ενός ελεγκτή. Παρακαλείσθε να αξιολογήσετε τη δράση του εκάστοτε ελεγκτή σύμφωνα με τις ατομικές σας εκτιμήσεις.

Σενάριο 1

Ο Θεόδωρος Λαδόπουλος εργάζεται σε μία ελεγκτική εταιρεία της οποίας ο Senior Partner του ζητά να ετοιμάσει πιστοποιητικό με σύμφωνη γνώμη για τον πελάτη ΦΡΑΝΤΖΗΣ Α.Ε. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια του ελέγχου του, ο ελεγκτής συγκέντρωσε αρκετά ελεγκτικά τεκμήρια που υποδεικνύουν δολιοφθορά και σοβαρά προβλήματα. Ο Senior Partner ενημερώνει τον ελεγκτή ότι παρά τα ευρήματά του, το πιστοποιητικό θα δοθεί καθότι ο πελάτης είναι πολύ σημαντικός για την εταιρεία. Ο Λαδόπουλος αποφασίζει να ετοιμάσει το πιστοποιητικό, αφού πρώτα εξηγήσει στον Partner τη διαφωνία του.

• **Συμφωνείτε με την απόφαση του ελεγκτή;**

1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Ουδέτερος 4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ απόλυτα

Σενάριο 2

Ο Γεώργιος Παπαδόπουλος εργάζεται στην εταιρεία ΑΒΓ Ορκωτοί Ελεγκτές Λογιστές και του έχει ανατεθεί ο έλεγχος μιας μεγάλης εταιρείας Χ. Κατά τη διάρκεια της εργασίας του ο γενικός δι/ντής του εκμυστηρεύεται ότι η τιμή της μετοχής της εταιρείας θα αυξηθεί σε εξαιρετικά μεγάλο ποσοστό μέχρι το τέλος του έτους. Ο Παπαδόπουλος έχοντας κάποιες οικονομίες στην άκρη αποφασίζει να αγοράσει όσες περισσότερες μετοχές μπορεί ενώ παράλληλα ενημερώνει και τους πιο κοντινούς του ανθρώπους ώστε να επωφεληθούν από την ευκαιρία.

- **Συμφωνείτε με τις ενέργειες του ελεγκτή;**

1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Ουδέτερος 4. Συμφωνώ

5. Συμφωνώ απόλυτα

Σενάριο 3

Η Μαρία Αρχοντού κατέχει μαζί με τον σύζυγο της μετοχές μιας επώνυμης εταιρείας ενδυμάτων της οποίας τον έλεγχο πρόκειται να αναλάβει από την επόμενη χρήση η ελεγκτική εταιρεία για την οποία εργάζεται. Η Αρχοντού θεωρεί ότι σε περίπτωση που θα είναι στην ομάδα ελέγχου της εν λόγω εταιρείας θα ζητήσει απαλλαγή από το engagement ενώ σε αντίθετη περίπτωση δε χρειάζεται να κάνει απολύτως τίποτα.

- **Συμφωνείτε με την άποψη της ελέγκτριας;**

1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Ουδέτερος 4. Συμφωνώ

5. Συμφωνώ απόλυτα

Σενάριο 4

Ο Θάνος Βόλτας ασκεί το επάγγελμα του ελεγκτή και γνωρίζει ότι ένας συνάδελφός του με τον οποίο έχει αναπτύξει στενές φιλικές σχέσεις καπνίζει ινδική κάνναβη στον ελεύθερο χρόνο του. Ο Βόλτας θεωρεί ότι δεν χρειάζεται να κάνει τίποτα για το γεγονός ούτε και να το αναφέρει πουθενά καθότι τον ελεύθερο χρόνο του ο καθένας έχει δικαίωμα να τον διαθέσει όπως εκείνος θεωρεί καλύτερα.

- **Συμφωνείτε με την απόφαση του ελεγκτή;**

1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Ουδέτερος 4. Συμφωνώ

5. Συμφωνώ απόλυτα

Σενάριο 5

Κατά τη διάρκεια μιας συνήθους διαδικασίας ελέγχου στην εταιρεία XXX ΑΕ ,μία εσωτερική ελέγκτρια διαπιστώνει ότι ορισμένα άτομα από την εταιρεία συμμετείχαν σε διάχυση τοξικών αποβλήτων σε ένα κοντινό ρυάκι. Η ελέγκτρια αποφάσισε να συμπεριλάβει στα πορίσματά της τα ονόματα και τη δραστηριότητα των συγκεκριμένων ατόμων.

- **Συμφωνείτε με την απόφαση της ελέγκτριας;**

1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Ουδέτερος 4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ απόλυτα

Σενάριο 6

Ένας Εσωτερικός Ελεγκτής διαπιστώνει ότι ένας υπάλληλος μιας τράπεζας έχει αναλάβει την διεκπεραίωση αίτησης δανείου καθώς και την αξιολόγηση ,έγκριση και διεκπεραίωση εκταμίευσης. Τον ελεγκτή συνδέει με τον υπάλληλο μακροχρόνια φιλία, με αποτέλεσμα να μην επισημάνει το γεγονός στην αναφορά του στον πρόσφατο τακτικό του έλεγχο.

- **Συμφωνείτε με την ενέργεια του ελεγκτή;**

1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Ουδέτερος 4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ απόλυτα

Σενάριο 7

Μόλις λίγο καιρό μετά την διεκπεραίωση των καθιερωμένων ελεγκτικών υπηρεσιών και την παράδοση του πιστοποιητικού σε εταιρεία ενοικίασης αυτοκινήτων ,ο Γρηγόρης Ασκητής που συμμετείχε στον έλεγχο λαμβάνει επιστολή όπου του παρέχεται δώρο από την εταιρεία που αφορά την δωρεάν χρησιμοποίηση αυτοκινήτου της εταιρείας για μία εβδομάδα στις καλοκαιρινές του διακοπές. Ο Ασκητής ζητά τη γνώμη ενός εκ των Senior Manager, ο οποίος είναι σύμφωνος με

την αποδοχή του δώρου. Έτσι ,ο ελεγκτής έχοντας τη συναίνεση του ανώτερου του αποφασίζει να δεχτεί το δώρο.

• **Συμφωνείτε με την απόφαση του ελεγκτή;**

1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Ουδέτερος 4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ απόλυτα

Σενάριο 8

Μόλις λίγο καιρό μετά την διεκπεραίωση των καθιερωμένων ελεγκτικών υπηρεσιών και την παράδοση του πιστοποιητικού σε εταιρεία ενοικίασης αυτοκινήτων ,ο Γρηγόρης Ασκητής που συμμετείχε στον έλεγχο λαμβάνει ένα διαφημιστικό δέμα με στυλό ,αναπτήρα και ατζέντα που φέρουν το λογότυπο της εταιρείας. Ο Ασκητής ευχαριστεί τον πελάτη για την ευγενική χειρονομία του και ανταποδίδει με διαφημιστικό δέμα της ελεγκτικής του εταιρείας.

• **Συμφωνείτε με την ενέργεια του ελεγκτή;**

1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Ουδέτερος 4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ απόλυτα

Σενάριο 9

Ο Γενικός Διευθυντής της εταιρείας AZB Διαφημιστική ΑΕ ζητά από έναν ελεγκτή της ομάδας ελέγχου να καταρτίζει τις οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας με επιπλέον αμοιβή καθότι θεωρεί ότι διαθέτει περισσότερες εξειδικευμένες γνώσεις για τα ΔΛΠ απ' ότι οι υπάλληλοι του λογιστηρίου. Ο ελεγκτής αποδέχεται την πρόταση καθότι πιστεύει ότι είναι συνήθης πρακτική να βοηθούν οι ελεγκτές τους πελάτες σε θέματα χρηματοοικονομικής λογιστικής.

- **Συμφωνείτε με την απόφαση του ελεγκτή;**

1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Ουδέτερος 4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ απόλυτα

Σενάριο 10

Η Μαρία Μπαλοδήμου ασκεί το επάγγελμα του εξωτερικού ελεγκτή και διαθέτει στο προσωπικό της χαρτοφυλάκιο αμοιβαίο κεφάλαιο που κάθε χρόνο σχηματίζεται από 20 ελληνικές εταιρείες με το χαμηλότερο ρίσκο. Μία χρονιά συνειδητοποιεί ότι μία από αυτές αποτελεί πελάτη της ελεγκτικής εταιρείας στην οποία εργάζεται. Η Μπαλοδήμου θεωρεί ότι δεν έχει τη δυνατότητα ελέγχου των μετοχών που διαμορφώνουν το αμοιβαίο κεφάλαιο προκειμένου να απαλλαγεί από εκείνες των πελατών της ελεγκτικής που εργάζεται και άρα δεν απειλείται η ανεξαρτησία της.

- **Συμφωνείτε με την άποψη της ελέγκτριας;**

1. Διαφωνώ απόλυτα 2. Διαφωνώ 3. Ουδέτερος 4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ απόλυτα

ΜΕΡΟΣ Γ

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω απαντήσεις αναφορικά με την άποψή σας για το επάγγελμα σας ως ελεγκτής.

A. Ποιάς ομάδας ενδιαφερομένων (stakeholders) τα συμφέροντα προσπαθείτε να εξυπηρετήσετε πρωταρχικά με την εργασία σας;

1. Ελεγκτική Εταιρεία
2. Πελάτες
3. Φίλοι, Οικογένεια
4. Δημόσιο Συμφέρον
5. Προσωπικό

B. Αν αντιλαμβανόσασταν σοβαρές παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής-δεοντολογίας στην εταιρεία για την οποία εργάζεστε, π. χ μόλυνση του περιβάλλοντος, θεωρείτε ότι ως ελεγκτής έχετε **νομική** ευθύνη ώστε να αναφέρετε τις εν λόγω παραβιάσεις σε τρίτους εκτός επιχείρησης;

1. ΝΑΙ
2. ΟΧΙ

Γ. Αν αντιλαμβανόσασταν σοβαρές παραβιάσεις του Κώδικα Ηθικής στην εταιρεία για την οποία εργάζεστε, π. χ μόλυνση του περιβάλλοντος, θεωρείτε ότι ως ελεγκτής έχετε **ηθική** ευθύνη ώστε να αναφέρετε τις εν λόγω παραβιάσεις σε τρίτους εκτός επιχείρησης;

1. ΝΑΙ
2. ΟΧΙ

Δ. Πιστεύετε ότι θα έπρεπε να είναι υποχρεωτική η παρακολούθηση μαθημάτων Επαγγελματικής Ηθικής από τους ελεγκτές στα πλαίσια των ακαδημαϊκών τους σπουδών;

1. ΝΑΙ
2. ΟΧΙ

Ε. Πιστεύετε ότι θα έπρεπε να είναι υποχρεωτική η παρακολούθηση μαθημάτων Επαγγελματικής Ηθικής από τους ελεγκτές στα πλαίσια της επαγγελματικής τους πορείας;

1. ΝΑΙ 2. ΟΧΙ

ΣΤ. Για την αντιμετώπιση ενός ηθικού διλήματος λαμβάνετε υπόψη τη γνώμη τρίτων με την ίδια ή και περισσότερη εμπειρία από εσάς;

1. ΝΑΙ 2. ΟΧΙ

Ζ. Πιστεύετε ότι η 'χαλάρωση' των ηθικών αρχών ενδέχεται να αυξήσει την κερδοφορία μιας επιχείρησης;

1. ΝΑΙ 2. ΟΧΙ

Η. Πόσο καλά γνωρίζετε τον Κώδικα Ηθικής για Επαγγελματίες Λογιστές της Διεθνούς Ομοσπονδίας Λογιστών;

1. ΠΟΛΥ 2. ΑΡΚΕΤΑ 3. ΚΑΛΑ 4. ΟΧΙ ΠΟΛΥ

5. ΚΑΘΟΛΟΥ

Θ. Θεωρείτε ότι ο Κώδικας Ηθικής θα είχε μεγαλύτερη επιρροή αν δημοσιεύονταν τα ονόματα των παραβατών στον διεθνή τύπο;

1. ΝΑΙ 2. ΟΧΙ

Ι. Πόσο συχνά συμβουλευέστε τον Κώδικα Ηθικής της εταιρείας σας όταν αντιμετωπίζετε πολύπλοκες καταστάσεις;

1. ΠΟΛΥ 2. ΑΡΚΕΤΑ 3. ΣΥΧΝΑ 4. ΟΧΙ ΠΟΛΥ

5. □ ΚΑΘΟΛΟΥ