



ΔΠΜΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - MBA

Διπλωματική Εργασία

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ & ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ  
&  
ΤΗΝ ΑΠΟΤΡΟΠΗ ΑΠΑΤΗΣ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ**

**THE ROLE OF INTERNAL & EXTERNAL AUDIT IN PREVENTING &  
DETECTING FRAUD IN PAYROLL**

της

ΗΛΙΑΝΑΣ ΠΥΛΑΡΙΝΟΥ

mba21006

Επιβλέπων Καθηγητής: Δρογαλάς Γεώργιος

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στο  
ΔΠΜΣ Διοίκησης Επιχειρήσεων - MBA

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2022

## Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η εξέταση της λειτουργίας των παραμέτρων του εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου στην πρόληψη απάτης στην μισθοδοσία. Μέσα από την εξέταση κυρίως ξενόγλωσσης βιβλιογραφίας εντοπίζεται ο ρόλος της υποστήριξης της διοίκησης και εξετάζεται εμπειρικά σε συνδυασμό με το ρόλο του εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου στον εντοπισμό τρόπων αποφυγής της πιθανότητας εξαπάτησης στο πλαίσιο λειτουργίας των ελληνικών επιχειρήσεων.

Μέσα από πρωτογενή ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου σε εσωτερικούς και εξωτερικούς ελεγκτές, διοικητικά στελέχη ελληνικών επιχειρήσεων και λογιστές σε δείγμα 127 ατόμων εξάγονται χρήσιμα συμπεράσματα. Τόσο ο εξωτερικός όσο και ο εσωτερικός έλεγχος διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην διαδικασία εντοπισμού απάτης. Η διοίκηση φέρει μεγάλο μέρος της ευθύνης για τον εντοπισμό ανακριβειών και περιστατικών εξαπάτησης ενώ απαιτείται εξειδίκευση, γνώσεις και υψηλού επιπέδου δεξιότητες από τους ελεγκτές για τον εντοπισμό πιθανής εξαπάτησης.

Οι εξωτερικοί ελεγκτές πρέπει να εξειδικεύονται, να επιμορφώνονται και να παρακολουθούν συνεχώς τις σύγχρονες εξελίξεις σχετικά με τις διαδικασίες, τις τεχνικές και τα εργαλεία εντοπισμού περιστατικών εξαπάτησης. Ακόμη, χρειάζεται έμφαση στη λεπτομέρεια, ακρίβεια, προσοχή, πρόβλεψη και από τη διοίκηση και από τους ελεγκτές, αξιοποίηση των εμπειριών και γνώσεων. Η τήρηση τυποποιημένων σταδίων και διαδικασιών ελέγχου εξυπηρετεί τον εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης και χρησιμεύει στην καλύτερη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Επιπλέον, απαιτείται κατάλληλος σχεδιασμός με βάση τις ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης και παρακολούθηση των διαδικασιών χρηματοοικονομικής αναφοράς καθώς και στάθμιση κάθε πιθανού κινδύνου που αντιμετωπίζει η επιχείρηση. Από την πλευρά της διοίκησης χρειάζεται σαφήνεια στις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις ευθύνες καθενός, διασφάλιση της αντικειμενικότητας, της ακρίβειας και της απουσίας ανακριβειών μέσω της σύγκρισης των αναφορών που εκδίδονται για λογαριασμό της εταιρίας, έλεγχος της δικαιοδοσίας πρόσβασης από τη διοίκηση, διαφύλαξη των στοιχείων που αφορούν τη μισθοδοσία και πίστη στις ικανότητες των ελεγκτών.

**Λέξεις – κλειδιά:** εσωτερικός έλεγχος, εξωτερικός έλεγχος, αποτροπή απάτης, απάτη μισθοδοσίας

## **Abstract**

The purpose of this thesis is to examine the operation of internal and external control parameters in the prevention of payroll fraud. Through the examination of mainly foreign language literature, the role of management support is identified and empirically examined in combination with the role of internal and external control in identifying ways to avoid the possibility of payroll fraud in the context of the operation of Greek businesses.

Through primary quantitative research with the use of a questionnaire on internal and external auditors, executives of Greek companies and accountants in a sample of 127 people, useful conclusions are drawn. Both external and internal audit play an important role in the fraud detection process. Management bears much of the responsibility for detecting inaccuracies and instances of fraud while auditors require expertise, knowledge, and a high level of skill to detect potential fraud.

External auditors must be specialized, educated, and constantly abreast of current developments in fraud detection procedures, techniques, and tools. Also, emphasis is needed on detail, accuracy, attention, forecasting by both the management and the auditors, utilization of experiences and knowledge. Adherence to standardized control steps and procedures serves to detect fraud incidents and serves to make businesses run better.

In addition, appropriate planning is required based on the needs of each business and monitoring of financial reporting procedures as well as weighing every possible risk faced by the business. From the management side, clarity is needed on the responsibilities, tasks, and responsibilities of each, ensuring objectivity, accuracy and the absence of inaccuracies through the comparison of the reports issued on behalf of the company, control of access jurisdiction by the management, safeguarding of the data concerning the payroll and faith in the abilities of the auditors.

**Keywords:** internal audit, external audit, fraud prevention, payroll fraud

## Πίνακας Γραφημάτων

Γράφημα 3 1 Φύλο.....	27
Γράφημα 3 2 Ηλικία.....	27
Γράφημα 3 3 Μορφωτικό επίπεδο .....	28
Γράφημα 3 4 Επαγγελματική ιδιότητα.....	29
Γράφημα 3 5 Εμπειρία με απάτη μισθοδοσίας.....	29

## Πίνακας Πινάκων

Πίνακας 3 1 Πηγές ερωτήσεων ερωτηματολογίου.....	26
Πίνακας 4 1 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 1 .....	31
Πίνακας 4 2 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 2 .....	32
Πίνακας 4 3 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 3 .....	33
Πίνακας 4 4 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 4 .....	34
Πίνακας 4 5 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 5 .....	35
Πίνακας 4 6 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 6 .....	36
Πίνακας 4 7 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 1.....	37
Πίνακας 4 8 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 2.....	38
Πίνακας 4 9 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 3.....	39
Πίνακας 4 10 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 4.....	40
Πίνακας 4 11 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 5.....	41
Πίνακας 4 12 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 6.....	42
Πίνακας 4 13 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 7.....	43
Πίνακας 4 14 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 8.....	44
Πίνακας 4 15 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 1.....	45
Πίνακας 4 16 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 2.....	45
Πίνακας 4 17 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 3.....	46
Πίνακας 4 18 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 4.....	47
Πίνακας 4 19 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 5.....	48
Πίνακας 4 20 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 6.....	49
Πίνακας 4 21 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 7.....	50
Πίνακας 4 22 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 8.....	51
Πίνακας 4 23 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 1 .....	52
Πίνακας 4 24 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 2 .....	52
Πίνακας 4 25 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 3 .....	53
Πίνακας 4 26 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 4 .....	54
Πίνακας 4 27 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 5 .....	55
Πίνακας 4 28 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 6 .....	56
Πίνακας 4 29 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 7 .....	57
Πίνακας 4 30 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 8 .....	58
Πίνακας 4 31 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 9 .....	59
Πίνακας 4 32 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 10 .....	60
Πίνακας 4 33 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 11 .....	61

Πίνακας 4 34 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 12 .....	62
Πίνακας 4 35 Έλεγχος αξιοπιστίας .....	63
Πίνακας 4 36 T-test φύλου.....	64
Πίνακας 4 37 T-test εμπειρίας εύρεσης απάτης μισθοδοσίας .....	65
Πίνακας 4 38 ANOVA ηλικίας.....	66
Πίνακας 4 39 ANOVA μορφωτικού επιπέδου.....	67
Πίνακας 4 40 ANOVA επαγγελματικής ιδιότητας .....	68
Πίνακας 4 41 Συσχετίσεις .....	69
Πίνακας 4 42 Μεταβλητότητα μοντέλου παλινδρόμησης .....	70
Πίνακας 4 43 ANOVA παλινδρόμησης.....	70
Πίνακας 4 44 Ανάλυση παλινδρόμησης .....	71
Πίνακας 4 45 Μεταβλητότητα μοντέλου παλινδρόμησης με διαμεσολαβητική μεταβλητή .....	71
Πίνακας 4 46 ANOVA παλινδρόμησης με διαμεσολαβητική μεταβλητή .....	72
Πίνακας 4 47 Ανάλυση παλινδρόμησης με διαμεσολαβητική μεταβλητή.....	73

## Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1 Εισαγωγή.....	1
1.1. Ελεγκτική Επιστήμη.....	1
1.2. Διακρίσεις Ελέγχων .....	3
1.3. Εξωτερικός Έλεγχος .....	3
1.4. Εσωτερικός Έλεγχος.....	5
1.5. Σύστημα Μισθοδοσίας.....	7
1.6 Σκοπός της Εργασίας .....	7
1.7 Δομή Της Εργασίας.....	8
Κεφάλαιο 2 Βιβλιογραφική Επισκόπηση.....	9
2.1.Απάτη Μισθοδοσίας.....	9
2.1.1.Εννοιολογικό Πλαίσιο.....	9
2.1.2. Κατηγορίες.....	11
2.1.3. Κίνδυνοι και Τρόποι Αντιμετώπισης .....	15
2.1.4.Ο Κατασκευαστικός Κλάδος.....	18
2.2. Παράγοντες Επιρροής και Επίδρασης.....	20
Κεφάλαιο 3 Μεθοδολογία.....	25
3.1.Επιλογή Μεθοδολογίας.....	25
3.2.Ερευνητικό εργαλείο .....	25
3.3.Δείγμα .....	26
3.4. Στατιστική Ανάλυση .....	30
Κεφάλαιο 4 Αποτελέσματα.....	31
4.1.Περιγραφική Στατιστική .....	31
4.2.Αξιοπιστία.....	62
4.3.Συσχετίσεις.....	63
4.4.Παλινδρόμηση.....	69
Κεφάλαιο 5 Συμπεράσματα, Περιορισμοί και Προτάσεις .....	74
Βιβλιογραφία.....	77
Παράρτημα – Ερωτηματολόγιο .....	83

## Κεφάλαιο 1 Εισαγωγή

Βασικό εργαλείο για την λογιστική ορθότητα και την οργάνωση της εκάστοτε κοινωνίας στο πέρασμα των χρόνων αποτελεί τόσο η λογιστική ως επιστήμη όσο και η ελεγκτική. Οι ραγδαίες οικονομικές εξελίξεις, η ταχύτατη ανάπτυξη και μεγέθυνση των επιχειρήσεων που παρατηρήθηκαν μετά τη δεκαετία του '90 καθιστούν επιτακτική την ύπαρξη ελέγχου.

### 1.1. Ελεγκτική Επιστήμη

Ακολουθώντας τους ρυθμούς της σημερινής εποχής, η οποία χαρακτηρίζεται από πολυπλοκότητα η αναγκαιότητα ύπαρξης της ελεγκτικής είναι συνεχώς αυξανόμενη. Οι «πειρασμοί» για ατασθαλίες, η απόκρυψη στοιχείων, οι καταχρήσεις και οι διαφόρων ειδών διαχειριστικές ανωμαλίες προκειμένου να επωφεληθούν ποικιλοτρόπως κάποια άτομα είναι πολλοί και διαμορφώνουν ένα τέτοιο οικονομικό περιβάλλον το οποίο απαιτεί την αξιοπιστία των χρηματοοικονομικών καταστάσεων. Οι κανόνες, οι αρχές και η δεοντολογία του ελεγκτή έρχονται να αποτρέψουν τις παραπάνω ενέργειες και να διασφαλίσουν την ύπαρξη αληθούς εικόνας των οικονομικών καταστάσεων της εκάστοτε επιχείρησης. Η ελεγκτική ως επιστήμη δημιουργεί μια νέα ορθολογική γνώση μέσω μεθοδολογικών ερευνών διασφαλίζοντας την έγκαιρη και έγκυρη παρουσίαση των νέων δεδομένων.

Η ελεγκτική αποτελεί ένα από τα βασικότερα εργαλεία της λογιστικής επιστήμης. Βασική ασχολία της ελεγκτικής είναι ο προσδιορισμός των κανόνων και των αρχών που αφορούν την εύρυθμη διεξαγωγή των οικονομικών ελέγχων. Σκοπός της ελεγκτικής είναι η εξακρίβωση της ορθότητας των αρχών, των μεθόδων και των διαδικασιών που ακολουθήθηκαν και εφαρμόστηκαν από την ελεγχόμενη εταιρεία κατά την διάρκεια της ελεγχόμενης περιόδου από ανεξάρτητο πρόσωπο.

Έχουν διατυπωθεί πολλοί ορισμοί για τον προσδιορισμό της ελεγκτικής επιστήμης. Σύμφωνα με το Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδας ένας σύντομος ορισμός της ελεγκτικής είναι ο εξής<sup>1</sup> «ελεγκτική είναι το σύνολο των κανόνων, αρχών και ενεργειών με βάση τις οποίες διενεργείται κάθε λογιστικό-διαχειριστικός έλεγχος με

---

<sup>1</sup> ΟΕΕ, Σεμινάρια Ελεγκτικής, Εισηγητής Αστρίτης Αλέξης, σελ. 3

σκοπό την διατύπωση αιτιολογημένων συμπερασμάτων σχετικά με κάποια οικονομική διαχείριση».

Κατά μια άλλη εκδοχή που αφορά την οργάνωση, την υλοποίηση και τους στόχους του ελέγχου σε μια επιχείρηση κατά τον Mattingly (1964) προσδιορίζονται τα εξής «η ελεγκτική είναι η εξέταση των βιβλίων μιας οικονομικής μονάδας, των δικαιολογητικών εγγράφων, των υποδεικνυόντων την αλήθεια, την ακρίβεια και νομιμότητα των εν αυτοίς εγγράφων, η ζήτησής των απαιτούμενων πληροφοριών ως και η διενέργεια δοκιμαστικών επαληθεύσεων, πασών των εργασιών τούτων διεξαγόμενων εις τοιαύτην ... ώστε να πεισθεί ο ελεγκτής περί της ακρίβειας και αλήθειας των ως άνω βιβλίων και των βάσει τούτων συνταχθεισών οικονομικών καταστάσεων».

Συγκεκριμένα, οι βασικοί σκοποί του ελέγχου είναι οι εξής Τσακλαγκάνος (2001):

- εντοπισμός και πρόληψη ηθελημένων ή και αθέλητων λογιστικών λαθών, απατών κλπ,
- διερεύνηση αποκάλυψη και καταστολή ακούσιων και εκούσιων σφαλμάτων και απατών,
- έγκριση, ανάλυση και σχολιασμός της ακρίβειας και της πιστότητας των διαφόρων οικονομικών καταστάσεων στο σύνολο τους (πχ ισολογισμός, αποτελέσματα χρήσης κλπ),
- αξιολόγηση της σύνταξης και της παράθεσης διαφόρων επιμέρους σημείων των οικονομικών καταστάσεων, που συνήθως αποτελούν ενδιαφέροντα και κατατοπιστικά στοιχεία για την πορεία και τις τάσεις που επικρατούν μέσα στην επιχείρηση (κύκλος εργασιών, κοστολόγια, πιστοληπτική ικανότητα, εσωτερική αξία μετοχών κλπ),
- πιστοποίηση της επάρκειας ή ανεπάρκειας της διαχρονικής κατάρτισης των κάθε είδους αριθμοδεικτών για την εξαγωγή των ανάλογων χρήσιμων συμπερασμάτων,
- υπογράμμιση των ατελειών και καθορισμός των αδυναμιών στο όλο κύκλωμα της επιχειρησιακής και διαχειριστικής απεικόνισης,
- στάθμιση των πιθανοτήτων ικανοποίησης των κάθε λογής απαιτήσεων της επιχείρησης, προκειμένου να υπολογιστούν οι πιθανές επισφάλειες κι αν γίνει έτσι δυνατός ο σχηματισμός των σωστών προβλέψεων.



## 1.2. Διακρίσεις Ελέγχων

Οι έλεγχοι διακρίνονται σε κατηγορίες ανάλογα με το εύρος, την περιοδικότητα, τον σκοπό και την ιδιότητα του ελεγκτή, συγκεκριμένα (Νεγκάκης & Ταχυνάκης (2013):

- i. Ανάλογα με την εξάρτηση του προσώπου από την ελεγχόμενη εταιρεία, σε εξωτερικό και εσωτερικό έλεγχο.
- ii. Ανάλογα με το εύρος, σε γενικούς και ειδικούς ελέγχους.
- iii. Ανάλογα με την περιοδικότητα, σε μονίμους, τακτικούς και έκτακτους ελέγχους.
- iv. Ανάλογα με τον σκοπό που επιτελούν, σε προληπτικούς και κατασταλτικούς ελέγχους.
- v. Ανάλογα με το νομοθετικό πλαίσιο που τους επιβάλλει, σε υποχρεωτικούς και προαιρετικούς ελέγχους.
- vi. Ανάλογα με τον τομέα που διερευνούν, σε διαχειριστικούς, διοικητικούς και φορολογικούς ελέγχους.

Οι σχέσεις μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών δεν είναι τελείως ξεκάθαρες, παρόλο που και οι δύο έχουν το ίδιο αντικείμενο, να διασφαλίσουν της ακρίβειας της γενικής λογιστικής. Ο εξωτερικός ελεγκτής ενδιαφέρεται για τα αποτελέσματα όλης της χρονιάς, ενώ ο εσωτερικός εξετάζει τα ενδιάμεσα αποτελέσματα που αναφέρονται στη τρέχουσα διαχείριση. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για τον έλεγχο είναι κοινά και για τους δύο, αλλά τα αποτελέσματα έχουν διαφορετική ερμηνεία. Ο εξωτερικός ελεγκτής όπως θα δούμε και παρακάτω έχει προσληφθεί από τους μετόχους της εταιρείας για να ελέγξει την κανονικότητα των αποτελεσμάτων της επιχείρησης, ενώ οι εσωτερικοί συμμετέχουν στις διαδικασίες εντός της επιχείρησης για τη μεγιστοποίηση του κέρδους της. Επίσης πρέπει να αναφερθεί, ότι για να προστατευτεί μια επιχείρηση από τις καταχρήσεις απαιτείται τόσο ισχυρός εσωτερικός έλεγχος όσο και έλεγχοι από ανεξάρτητους ορκωτούς λογιστές.

## 1.3. Εξωτερικός Έλεγχος

Ο εξωτερικός έλεγχος είναι μια συστηματική εργασία που διενεργεί ένας ανεξάρτητος, ικανός και επαγγελματικά καταρτισμένος ελεγκτής η οποία καθίσταται απαραίτητη σε κάθε περίπτωση διαχείρισης κεφαλαίων από πρόσωπα στα οποία δεν ανήκουν τα κεφάλαια αυτά. Αν ο έλεγχος δεν ήταν μια θεσμοθετημένη διαδικασία θα

εγκυμονούσε ο κίνδυνος λήψης λανθασμένων αποφάσεων από τους επενδυτές οι οποίοι αποβλέπουν σε χρηματικό όφελος, χωρίς να είναι μέλος της διοίκησης.

Εν συντομία εξωτερικός έλεγχος «καλείται ο διενεργούμενος από φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο δεν έχει εξαρτημένη σχέση εργασίας με την υπό έλεγχο εταιρεία, δεν σχετίζεται οικονομικά με αυτήν, ούτε με τους μετόχους ή τη διοίκηση αυτής, έχει λάβει άδεια ασκήσεως επαγγέλματος, στις περιπτώσεις που απαιτείται και διαθέτει τα προβλεπόμενα αυξημένα προσόντα» (Νεγκάκης & Ταχυνάκης, 2013).

Ελεγκτής ονομάζεται το υποκείμενο που διενεργεί τον έλεγχο. Ο ελεγκτής καλείται να διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις, την επαγγελματική εμπειρία και επάρκεια ώστε να είναι σε θέση να κατανοεί και να εφαρμόζει τα κριτήρια ελέγχου, να εξασκεί τις ελεγκτικές του ικανότητες για την συλλογή επαρκών ελεγκτικών στοιχείων που θα τεκμηριώνουν τα πορίσματα του και θα οδηγούν σε μια πλήρη, σαφή και αναλυτική έκθεση ελέγχου. Επίσης ο ελεγκτής απαιτείται να πληροί τις προϋποθέσεις ώστε να γίνει μέλος του Σώματος Ορκωτών Εκλεκτών Λογιστών (ΣΟΕΛ) και να ακολουθεί τους κανόνες, τις αρχές καθώς και να ενεργεί βάση των Διεθνών Πρότυπων Ελέγχου (ΔΠΕ).

Σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τον εξωτερικό έλεγχο τίθεται ως απαραίτητη προϋπόθεση για την διασφάλιση της επαγγελματικής ανεξαρτησίας και αντικειμενικότητας του ελεγκτή, το επαγγελματικό ασυμβίβαστο. Ο ελεγκτής οφείλει να είναι ανεξάρτητος από οποιονδήποτε παράγοντα που αποβλέπει στον επηρεασμό του.

Η αποστολή του εξωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα ΔΠΕ είναι (Νεγκάκης & Ταχυνάκης, 2013):

- Το ΔΠΕ 200 ορίζει ότι σκοπός του ελέγχου των χρηματοοικονομικών καταστάσεων είναι η βελτίωση του βαθμού εμπιστοσύνης των χρηστών στις πληροφορίες που λαμβάνουν. Έτσι, κατά την διεξαγωγή ενός ελέγχου οι γενικοί στόχοι του ελεγκτή είναι : (i) να αποκτήσεις εύλογη διασφάλιση για το εάν οι χρηματοοικονομικές καταστάσεις ως σύνολο είναι απαλλαγμένες από ουσιώδη σφάλματα, είτε αυτά οφείλονται σε απάτη είτε σε λάθος, καθιστώντας τον ικανό να εκφράσει γνώμη για το εάν οι καταστάσεις αυτές έχουν καταρτισθεί σύμφωνα με ένα εφαρμοστέο πλαίσιο χρηματοοικονομικής αναφοράς (όπως ΔΠΧΑ ή ΕΓΛΣ και .κ.ν 2190/1920) και (ii) να επιβάλει έκθεση επί των

χρηματοοικονομικών καταστάσεων, και να προβεί σε κοινοποιήσεις, όπως απαιτείται από τα ΔΠΕ, βάσει των ευρημάτων.

- Το ΔΠΕ 700 ορίζει ότι η έκθεση ελέγχου πρέπει να είναι έγγραφη, να έχει τίτλο που δηλώνει σαφώς ότι πρόκειται για την έκθεση ανεξάρτητου ελεγκτή και να απευθύνεται εκεί όπου απαιτείται από τις περιστάσεις της ανάθεσης.

Βασιζόμενος ο ελεγκτής στο στοιχείο που επιλέγει να δώσει έμφαση οι έλεγχοι διακρίνονται σε:

- Χρηματοοικονομικοί έλεγχοι
- Έλεγχοι αποδοτικότητας
- Λειτουργικοί έλεγχοι
- Έλεγχοι συμμόρφωσης Ειδικό έλεγχο

#### **1.4. Εσωτερικός Έλεγχος**

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια απ' τις σημαντικότερες ενέργειες μέσα στην επιχείρηση. Οι συνθήκες που επικρατούν πλέον στον επιχειρηματικό κόσμο καθιστούν απαραίτητη την ύπαρξη του ελέγχου. Ο έλεγχος εν συντομία σαν έννοια εξασφαλίζει την λεπτομερή εξέταση της αποτελεσματικότητας, την αξιολόγηση και σύγκριση των επιτευγμάτων με βάση τους στόχους που έχουν τεθεί καθώς και τον περιορισμό λαθών. Πιο συγκεκριμένα η αδυναμία της διοίκησης να επιβλέπει τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, η ραγδαία εξέλιξη των σύγχρονων επιχειρήσεων, η πολυπλοκότητα και η ανάγκη για μείωση λαθών, η αποφυγή κατάχρησης περιουσιακών στοιχείων και αναμφισβήτητα η εξάλειψη οποιασδήποτε μορφής απατής και κερδοσκοπίας αναδεικνύουν την αναγκαιότητα ύπαρξης ενός τέτοιου εργαλείου που θα καλύπτει τις παραπάνω αδυναμίες. Επίσης μέσω αυτού θα διασφαλίζεται η νόμιμη, η εύρυθμη και η αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης. Το συγκεκριμένο εργαλείο, δεν είναι άλλο από τον εσωτερικό οικονομικό, λογιστικό και διαχειριστικό έλεγχο ή όπως είναι γνωστό το «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου».

Ο εσωτερικός έλεγχος ξεχωρίζει για το εύρος και το ανεπτυγμένο επίπεδο υπηρεσιών που προσφέρει στην επιχείρηση, περιλαμβάνει όλα τα μέτρα και τις διαδικασίες που οφείλει να λαμβάνει η επιχείρηση ώστε να διασφαλίζεται η ορθή λειτουργία της. Σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα για την Επαγγελματική Εφαρμογή του

Εσωτερικού Ελέγχου<sup>2</sup> «ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια ανεξάρτητη και αντικειμενική διαβεβαιωτική και συμβουλευτική δραστηριότητα, σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες ενός οργανισμού. Βοηθάει τον οργανισμό να επιτύχει τους αντικειμενικούς σκοπούς του, υιοθετώντας μία συστηματική, επαγγελματική προσέγγιση στην αξιολόγηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης».

Αναφερόμενοι στον εσωτερικό έλεγχο, περιγράφουμε τον διοικητικό έλεγχο που εφαρμόζεται με την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μεθόδων, των μέτρων, των διαδικασιών και συστημάτων ελέγχου της επιχείρησης. Ταυτόχρονα συμπεριλαμβάνουμε τον λογιστικό και διαχειριστικό έλεγχο που λαμβάνει χώρα μέσω της εξέτασης των διαφόρων λογιστικών διαδικασιών και μεθόδων, όπως προβλέπονται βάσει των εσωτερικών διαδικασιών ή κανονισμών της επιχείρησης.

Ο εσωτερικός έλεγχος πέραν όσον αναφέρθηκαν παραπάνω επεκτείνεται σε ένα ευρύτερο φάσμα δραστηριοτήτων που υπάρχουν σε μια σύγχρονη επιχείρηση. Αφορά τους τρόπους και τις μεθόδους σύμφωνα με τις οποίες η ανώτατη διοίκηση μεταβιβάζει αρμοδιότητες, ευθύνες και δικαιώματα. Επίσης εξασφαλίζει στη διοίκηση να διατηρεί τον έλεγχο της επιχείρησης καθώς στις αρμοδιότητες του ελέγχου είναι η προετοιμασία η επαλήθευση, η κατανομή και η επίβλεψη των τρεχουσών αναφορών και αναλύσεων. Τέλος, στα πλαίσια του εσωτερικού ελέγχου είναι η εφαρμογή προϋπολογιστικών μεθόδων, προτύπων παραγωγής, παρακολούθηση χρόνου και κινήσεων καθώς και δραστηριότητες που αφορούν την εκπαίδευση των υπαλλήλων

Σύμφωνα με τα Πρότυπα του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών (Παπαλεξανδρής & Μπουρουντάς, 2002) σκοπός του εσωτερικού ελέγχου είναι «η βοήθεια προς τα μέλη του οργανισμού την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων τους. Για το σκοπό αυτό η υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου τους εφοδιάζει με αναλύσεις, αξιολογήσεις, συστάσεις, συμβουλές και πληροφορίες που αφορούν τις ελεγχόμενες δραστηριότητες».

Ωστόσο, θα ήταν παράλειψη να μην γίνει αναφορά στις αδυναμίες που ενδεχομένως να παρουσιάσει αυτό το εργαλείο. Καθώς πολλές από τις αρχές που διέπουν

---

<sup>2</sup> Ηλεκτρονική Σελίδα Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου

τον εσωτερικό έλεγχο υπάρχει η πιθανότητα να παραβιαστούν είτε με δόλο είτε από αμέλεια. Όπως για παράδειγμα, ο εσωτερικός έλεγχος παύει να λειτουργεί αποτελεσματικά όταν η διοίκηση επεμβαίνει στις αρμοδιότητες του προκειμένου να δικαιολογήσει ή να συγκαλύψει παρατυπίες ή παραλείψεις. Τέλος, βασικό γνώρισμα του εσωτερικού ελέγχου είναι ότι βασίζεται στον ανθρώπινο παράγοντα, ως εκ τούτου απροσεξίες, παραλείψεις, δυσκολία κατανόησης των οδηγιών και άλλα λάθη διαμορφώνουν ένα αναποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

## 1.5. Σύστημα Μισθοδοσίας

Η σημερινή εποχή δεν χαρακτηρίζεται μόνο από την πολυπλοκότητα των επιχειρήσεων αλλά και από την εντατικοποίηση της εργασίας και κατά συνέπεια την επιδίωξη της όσο το δυνατόν μεγαλύτερης αμοιβής. Σύμφωνα με τους Παπαλεξανδρή & Μπουραντά<sup>3</sup> «η αμοιβή της εργασίας αποτελεί για τον εργαζόμενο την κύρια πηγή εισοδήματός του και για την επιχείρηση, αφενός δαπάνη και αφετέρου, καθοριστικό παράγοντα της αποτελεσματικότητάς της, αφού ο τρόπος και το ύψος των αμοιβών καθορίζει συχνά και την απόδοση των εργαζομένων».

Αναφορικά με το σύστημα αμοιβών θα πρέπει να αναφέρουμε ότι μία από τις μορφές απάτης, που έχουν μεγάλη σημασία στον τομέα της λογιστικής και της ελεγκτικής είναι η υπαλληλική απάτη/ υπεξαίρεση περιουσιακών στοιχείων. Αυτή η μορφή, αφορά την απάτη στη μισθοδοσία, αρπαγή μετρητών, εσόδων ή αποθεμάτων, πλαστογράφηση επιταγών, κλοπή εμπορευμάτων και άλλων περιουσιακών στοιχείων και εμφανίζεται με μεγάλη συχνότητα στις επιχειρήσεις. Η υπεξαίρεση περιουσιακών στοιχείων είναι οι δόλιες εκταμιεύσεις, όπως για παράδειγμα τα συστήματα μισθοδοσίας, τα συστήματα χρέωσης, ταμειακής εκταμίευσης και άλλα. Σε αρκετές περιπτώσεις η εξέλιξη της τεχνολογίας και η αυτοματοποίηση του συστήματος μισθοδοσίας ευνοούν την ύπαρξη απάτης

## 1.6 Σκοπός της Εργασίας

Η μισθοδοσία μπορεί να ανέρχεται στο 40% ή και περισσότερο των συνολικών ετήσιων δαπανών μιας επιχείρησης. Οι φόροι μισθοδοσίας, η κοινωνική ασφάλιση, η ιατρική περίθαλψη, οι συντάξεις και η ασφάλιση υγείας μπορούν να προσθέσουν αρκετές

---

<sup>3</sup> Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (2012), σελ.79

ποσοστιαίες μονάδες στο μεταβλητό κόστος των εργαζομένων. Έτσι, για κάθε δολάριο μισθοδοσίας που εξοικονομείται μέσω της ταυτοποίησης του ελέγχου προκύπτει εξοικονόμηση από το κόστος που υπολογίζεται βάσει των μισθών (Kelly & Deklepper, 2016). Γίνεται επομένως κατανοητή η σημασία της διασφάλισης εφαρμογής της μισθοδοσίας με το σύννομο και αποδοτικό για την επιχείρηση τρόπο.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της λειτουργίας των παραμέτρων του εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου στην πρόληψη απάτης στην μισθοδοσία. Στόχος είναι η εξεύρεση ομοιοτήτων και διαφορών του πλαισίου των δύο μορφών ελέγχου και ο εντοπισμός τρόπων μέσω των οποίων δύναται να επιτευχθεί η απάτη κατά τον υπολογισμό, την καταχώρηση και την καταβολή της μισθοδοσίας σε μία εταιρία.

Η εργασία περιέχει βιβλιογραφικές αναφορές και περιγραφή της ελεγκτικής μεθοδολογίας γύρω από την εξεταζόμενη περιοχή καθώς επίσης και αναφορές σε πραγματικές περιπτώσεις εντοπισμού απάτης ή ενδείξεων που παραπέμπουν στην πραγματοποίηση απάτης. Αμφότερες οι ενότητες της εργασίας πρόκειται να εξεταστούν σε εγχώριο αλλά και διεθνές επίπεδο.

## **1.7 Δομή Της Εργασίας**

Η παρούσα εργασία αποτελείται από πέντε κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι έννοιες της ελεγκτικής επιστήμης με τον διαχωρισμό του εσωτερικού και του εξωτερικού ελέγχου, παρουσιάζεται ο σκοπός και η δομή της εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο υλοποιείται η βιβλιογραφική επισκόπηση όπου παρουσιάζεται η έννοια και τα βασικά χαρακτηριστικά της απάτης μισθοδοσίας, καθώς και οι παράγοντες επιρροής και επίδρασής της μέσα από σύγχρονες έρευνες. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στην εμπειρική έρευνα. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα μέσα από πίνακες. Στο πέμπτο κεφάλαιο καταγράφονται τα συμπεράσματα και οι προτάσεις.

## Κεφάλαιο 2 Βιβλιογραφική Επισκόπηση

### 2.1.Απάτη Μισθοδοσίας

#### 2.1.1.Εννοιολογικό Πλαίσιο

Η απάτη αποτελεί σοβαρό και παγκόσμιο πρόβλημα που επηρεάζει αρνητικά τους θεσμούς και τους οργανισμούς σε πολλαπλές εκτάσεις (Edori & Edori, 2018). Οι δόλιες δραστηριότητες πλήττουν τόσο τον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα προκαλώντας αποσταθεροποίηση και πλήγμα στους οργανισμούς. Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν σήμερα σοβαρά προβλήματα αξιών, καθώς δημιουργούνται συγκρούσεις με τους στόχους τους, υπάρχουν προσωπικές φιλοδοξίες, διαφορετικές αξίες μεταξύ επιχειρηματιών και εργαζομένων, αρκετή πίεση και εντάσεις (Agwor & Osho, 2017). Όλα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα να καθίστανται ευάλωτες στην εξαπάτηση μισθοδοσίας (Jaya et al., 2012).

Η απάτη μισθοδοσίας αποτελεί απάτη η οποία διαπράττεται μέσω της χρήσης του συστήματος μισθοδοσίας της επιχείρησης. Γίνεται με σκόπιμη παραποίηση του περιεχομένου της μισθοδοσίας για να κάνει έναν υπάλληλο να λάβει περισσότερα από αυτά που θα έπρεπε να λάβει. Η μισθοδοσία πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες για τους εργαζόμενους όπως ώρες εργασίας, άδειες, υπερωρίες, πρόσθετες παροχές, άλλες αμοιβές, κρατήσεις, φόρους μισθωτής εργασίας, ακαθάριστες και καθαρές αμοιβές (Mike, 2015).

Η απάτη μισθοδοσίας είναι η κύρια πηγή λογιστικής απάτης και κλοπής του προσωπικού. Η απάτη μισθοδοσίας δεν μπορεί να αποφευχθεί αλλά μπορεί να εντοπιστεί. Περιλαμβάνει χειραγώγηση του συστήματος μισθοδοσίας με αυξημένο αριθμό εργαζομένων σε σχέση με τον πραγματικό, με εσφαλμένες αυξημένες αμοιβές σε άτομα, με εργαζομένους-φαντάσματα, κρατήσεις για επιπλέον υπερωρίες, διόγκωση μισθών και επιδομάτων, πρόσθετες ψευδείς αποζημιώσεις και άλλα. Η απάτη αυτή συνήθως είναι ομαδική και όχι ατομική μέσω συμπαιγνίας με έσοδα που διαμοιράζονται με συμφωνημένο τρόπο (Edori & Ogaluzor, 2018).

Σύμφωνα με τους Greenlee et al. (2007) η απάτη μισθοδοσίας αποτελεί έναν από τους πέντε τύπους δόλιας εκταμίευσης σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς και λαμβάνει

χώρα όταν εκδίδεται επιταγή μισθοδοσίας με βάση υπερεκτιμημένες ώρες εργασίας ή σε εικονικούς υπαλλήλους-φαντάσματα.

Σύμφωνα με τον Hubbard (2006) είναι αδύνατο μια επιχείρηση να γνωρίζει το προσωπικό και την κατάσταση της αμοιβής του απέξω. Αυτή η αδυναμία γνώσης δίνει χώρο για ευκαιρίες χειραγώγησης από υπαλλήλους που επιφορτίζονται με την ευθύνη της μισθοδοσίας για διάπραξη απάτης ελλείψει αποτελεσματικού μηχανισμού εσωτερικού ελέγχου (Edori & Ogaluzor, 2018).

Η απάτη έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια και η τάση δείχνει ότι θα συνεχιστεί. Σύμφωνα με τους Brink & Witt (1982) η απάτη αποτελεί απειλή για την αποτελεσματική χρήση των πόρων και θα αποτελεί θέμα της διοίκησης συνέχεια. Ορισμένες ενδείξεις ύπαρξης απάτης μισθοδοσίας είναι οι εξής (Murray, 2018):

- Προσωπικό που αρνείται να λάβει άδεια
- Υπάλληλοι που εργάζονται συνεχώς σε υπερωρίες ακόμη και όταν δεν απαιτείται
- Τηλεργασία
- Αλόγιστες δαπάνες προσωπικού
- Γρήγορη εξαφάνιση μικροποσών από τις φυσικές εγκαταστάσεις
- Υπερβολικά έξοδα ταξιδιών
- Ύπαρξη ιδιωτικών σχέσεων μεταξύ του προσωπικού που επωμίζεται τη μισθοδοσία και άλλων υπαλλήλων.

Σύμφωνα με τον Gbalam (2015) η ανίχνευση της απάτης ξεκινά με τη γνώση των σημαδιών που υποδηλώνουν την ύπαρξη απάτης. Ακολουθεί η γνώση του γιατί οι υπάλληλοι μισθοδοσίας διαπράττουν απάτη, ο εντοπισμός συναλλαγών υψηλού κινδύνου, ο εντοπισμός και η χρήση συγκεκριμένης πρακτικής αναζήτησης και η ενδελεχής παρακολούθηση των σημαδιών. Σύμφωνα με τον Scott (2009) για να εντοπιστεί μια απάτη απαιτούνται τα εξής βήματα:

1. κατανόηση των κενών,
2. κατανόηση και μάθηση των συμπτωμάτων εμφάνισης,
3. εγρήγορση για συμπτώματα και δείκτες συμπεριφοράς,
4. δημιουργία προγραμμάτων ελέγχου και διαδικασιών ανίχνευσης για την αναζήτηση συμπτωμάτων,



## 5. παρακολούθηση συμπτωμάτων.

Η αποτυχία πρόληψης και εντοπισμού απάτης έχει σοβαρές συνέπειες για τους οργανισμούς. Στις Η.Π.Α. εκτιμάται πως το οικονομικό κόστος που σχετίζεται με την απάτη των εργαζομένων είναι περίπου 50 δις δολάρια ετησίως (Coffin, 2003). Μια πρόσφατη έρευνα στο Ηνωμένο Βασίλειο δείχνει πως μόνο το κόστος της απάτης των εργαζομένων στις εισηγμένες ανέρχεται περίπου σε 2 δις δολάρια ετησίως (Management Issues News, 2005). Σε παγκόσμιο επίπεδο το ποσό των ζημιών που καταγράφηκαν λόγω απάτης ήταν 2,9 τρις δολάρια σε 1.822 περιπτώσεις που αναφέρθηκαν (ACFE, 2012).

### 2.1.2. Κατηγορίες

Η απάτη ταξινομείται σε τρεις κατηγορίες: (α) υπεξαίρεση περιουσιακών στοιχείων, (β) διαφθορά και (γ) δόλιες δηλώσεις (Saksena, 2012). Ωστόσο, η απάτη μισθοδοσίας ταξινομείται στην κατάχρηση περιουσιακών στοιχείων και περιλαμβάνει την παραποίηση μισθού, τις ψευδείς ασφαλιστικές αξιώσεις και τη δημιουργία εργαζομένων-φαντασμάτων στην μισθοδοσία (Izedonmi & Ibadin, 2012). Στο δημόσιο τομέα, η απάτη μισθοδοσίας περιλαμβάνει την παραποίηση υπερωριών και άλλων επιδομάτων (Gbegi & Okoye, 2013), ψευδή πρόσωπα στη μισθοδοσία και καθυστερημένη απόλυση των εργαζομένων φαντασμάτων (Lekubu, 2013).

Οι απάτες μπορούν να αφορούν τις οικονομικές καταστάσεις, την υπεξαίρεση περιουσιακών στοιχείων, την κλοπή πληροφοριών, τη λήψη δωροδοκίας και άλλα. Οι κίνδυνοι της μισθοδοσίας σχετίζονται με επιδόματα, υπερβολική χρήση υπερωριών, εικονικές υπερωρίες, διακοπές, αναρρωτικές άδειες που λαμβάνονται αλλά δεν αφαιρούνται από τα υπόλοιπα αδειών, συνεχιζόμενες αμοιβές εργαζομένων που δεν εργάζονται πλέον στην επιχείρηση, υπαλλήλους-φαντάσματα που προκύπτουν λόγω έλλειψης επαρκούς διαχωρισμού καθηκόντων των υπαλλήλων μισθοδοσίας, ευπάθεια δεδομένων που εξάγονται από την τράπεζα για τις ηλεκτρονικές πληρωμές και η δυσλειτουργία χρήσης των οικονομικών στοιχείων (Kelly & Deklepper, 2016).

Η απάτη μισθοδοσίας περιλαμβάνει την κλοπή χρημάτων του οργανισμού με διάφορους τρόπους όπως με εκτροπές επιταγών μετρητών, μίζες και εργαζομένους-φαντάσματα. Η απάτη μισθοδοσίας αποτελεί έγκλημα και ευδοκιμεί λόγω της απληστίας των υπαλλήλων. Η διαφθορά στο δημόσιο ενθαρρύνεται από τους αδύναμους κρατικούς

θεσμούς, τα αδύναμα κίνητρα των μισθών, την έλλειψη διαφάνειας. Η απάτη μισθοδοσίας καθίσταται έτσι μέσο αντιστάθμισης των χαμηλών μισθών και μισθολογικών κινήτρων (Obara et al., 2017).

Οι πιο δημοφιλείς απάτες μισθοδοσίας είναι (Office of the Washington State Auditor, 2020):

1. οι παραπονημένοι μισθοί: Οι εργαζόμενοι ισχυρίζονται υπερωρίες ή παραποιούν τον χρόνο παραμονής τους στην εργασία ή τις χρονοκάρτες τους ή όποιο άλλο εργαλείο χρησιμοποιεί η επιχείρηση. Τα άτομα με πρόσβαση στο σύστημα μισθοδοσίας μπορούν να χειραγωγήσουν τις πληροφορίες για να πληρώσουν άτομα που δεν έχουν εργαστεί για όσα πληρώνονται.
2. οι αναλήψεις στη μέση του μήνα: Κάποιες επιχειρήσεις πληρώνουν τους εργαζόμενους μια φορά το μήνα επιτρέποντάς τους να λαμβάνουν μέρος του μισθού τους στα μέσα του μήνα. Η πληρωμή αυτή αφαιρείται από την κύρια μισθοδοσία στο τέλος του μήνα κανονικά.
3. οι υπάλληλοι-φαντάσματα: Συνεχίζουν να λαμβάνουν αμοιβή άτομα που δεν εργάζονται πλέον στην επιχείρηση. Συνήθως αυτό συμβαίνει σε επιχειρήσεις με αδύναμο εσωτερικό έλεγχο και πολλούς υπαλλήλους.
4. τα πλαίσια παροχών: Οι εργαζόμενοι μπορεί να λάβουν αποζημιώσεις για παροχές που δεν κέρδισαν όπως πλεονάζουσα άδεια. Σύμφωνα με τους Lewis & Pettersson (2009) ένας από τους λόγους που υπάρχουν διαφορές μεταξύ των αρχείων των εργαζομένων και εκείνων που αναφέρονται στο δημόσιο μισθολόγιο έγκειται στην τήρηση διαφορετικών αρχείων από διαφορετικούς φορείς και τη μη τακτική ενημέρωσή τους.

Από τις παραπάνω κατηγορίες η πιο δημοφιλής είναι οι εργαζόμενοι-φαντάσματα. Στις περισσότερες χώρες η δημιουργία εργαζομένων-φантаσμάτων είναι κοινή απάτη μισθοδοσίας που συμβαίνει στις δημόσιες υπηρεσίες (Hossain, 2013). Οι εργαζόμενοι-φαντάσματα ορίζονται ως άτομα που λαμβάνουν μισθό από έναν οργανισμό χωρίς να εμφανίζονται στη δουλειά ή που μπορεί να μην υπάρχουν αλλά οι μισθοί τους ιδιοποιούνται από κάποιον άλλο (Tanzi, 2013).

Σύμφωνα με τον Thurston (2012) πολλές χώρες έχουν εργάτες-φαντάσματα που λαμβάνουν μισθούς χωρίς να εργάζονται. Αυτοί εξαντλούν τα δημόσια κεφάλαια και στερούν από τις χώρες πόρους για ανάπτυξη (Gee et al., 2010). Ωστόσο, η απάτη

μισθοδοσίας απασχολεί κυρίως τις αναπτυσσόμενες χώρες (Hossain, 2013). Υπάρχουν στατιστικά στοιχεία για το φαινόμενο των εργαζομένων-φαντασμάτων σε χώρες όπως η Ουγκάντα, η Ονδούρα και η Παπούα Νέα Γουινέα (Lewis & Pettersson, 2009).

Σύμφωνα με τους Reinikka & Svensson (2006) οι δάσκαλοι και οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας συνέχιζαν να λαμβάνουν μισθούς παρόλο που δεν συνέχιζαν να εργάζονται σε δημόσιες υπηρεσίες σύμφωνα με έρευνα της Παγκόσμιας Τράπεζας σε αυτές τις χώρες. Συγκεκριμένα, το 5% των δασκάλων και το 8,3% των εργαζομένων στην υγεία στην Ονδούρα το 2000 ήταν εργαζόμενοι-φαντάσματα (World Bank, 2001).

Ο κύριος λόγος που υπάρχει αυτό το πρόβλημα είναι τα αναποτελεσματικά συστήματα διαχείρισης αρχείων στις δημόσιες υπηρεσίες (International Records Management Trust, 2008). Οι περισσότερες χώρες του αναπτυσσόμενου κόσμου έχουν ελλείψεις καλών πληροφοριακών συστημάτων που αποτυπώνουν με ακρίβεια και τακτικά τις βάσεις δεδομένων μισθοδοσίας (Fink & Hussmann, 2013).

Οι εργαζόμενοι-φαντάσματα είναι δύσκολο να εντοπιστούν λόγω του ότι εκείνοι που πρέπει να παρεμποδίσουν ένα τέτοιο φαινόμενο είναι εκείνοι οι οποίοι αποτελούν μέρος του εγκλήματος (Okoye et al., 2020). Όσοι υπάλληλοι έχουν συνταξιοδοτηθεί, ή έχουν παραιτηθεί μπορούν να παραμείνουν στη μισθοδοσία εφόσον οι διαχειριστές μισθοδοσίας καθυστερήσουν να αφαιρέσουν τα ονόματά τους από τη μισθοδοσία (Lekubu, 2013). Αν δεν υπάρχει έλεγχος δημιουργούνται κενά στο σύστημα μισθοδοσίας και στην είσπραξη μισθών.

Μια σημαντική πρόκληση στη μισθοδοσία είναι η συμπαιγνία (Stanciu, 2012), δηλαδή η αποτροπή της συνεννόησης υπαλλήλων μισθοδοσίας με άλλους για τη δημιουργία εικονικών ονομάτων (Association of Fraud Examiners, 2011). Οι εργαζόμενοι-φαντάσματα μέσω συμπαιγνίας είναι επίσης δύσκολο να εντοπιστούν γιατί όπως ήδη αναφέρθηκε αυτοί που είναι υπεύθυνοι για τη διακοπή ενός τέτοιου φαινομένου αποτελούν μέρος του εγκλήματος. Οι αδυναμίες εσωτερικού ελέγχου στις κρατικές υπηρεσίες δημιουργούν επίσης ευκαιρίες για τη δημιουργία εργαζομένων-φαντασμάτων στις δημόσιες υπηρεσίες (Wells, 2002).

Οι Oguzierem et al. (2017) εξέτασαν τη μη εξουσιοδοτημένη απασχόληση ως αναδυόμενη διάσταση των εργαζομένων-φαντασμάτων και της απάτης μισθοδοσίας και

του τρόπου που επηρεάζει τους μισθούς. Βρήκαν πως για χρηματικούς και άλλους λόγους οι δημόσιοι υπάλληλοι εμπλέκονται σε συνεχή μη εξουσιοδοτημένη απασχόληση που διογκώνει το μισθολογικό κόστος και εκτρέπει κονδύλια που προορίζονται για την ανάπτυξη των τοπικών περιοχών.

Η μελέτη της παγκόσμιας έκθεσης της ACFE επιβεβαιώνει ότι όλες οι απάτες μισθοδοσίας δηλαδή οι εργαζομένους-φαντάσματα, οι ψευδείς αξιώσεις μισθών και οι ψευδείς αξιώσεις δαπανών είναι πιο εμφανείς στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ) (Wale & Olusola, 2018). Σύμφωνα με την έκθεση περισσότερο από το 11% των απατών στον χώρο εργασίας αφορά μισθοδοσία, ενώ η μέση απώλεια μιας τέτοιας απάτης ήταν 48.000\$ και ο μέσος όρος διάρκειας περιστατικών απάτης που διέφυγαν τον εντοπισμό ήταν οι 36 μήνες (Gilbert, 2015).

Μια άλλη συνηθισμένη μορφή εκτός από την ανεπαρκή αναφορά μισθοδοσίας είναι η ψευδής αναφορά των εργαζομένων σε κατηγορίες υψηλού κινδύνου κερδίζοντας μισθούς σε επαγγέλματα χαμηλότερου κινδύνου. Η ανεπαρκής αναφορά και η εσφαλμένη αναφορά αυξάνονται σημαντικά, καθώς αυξάνεται το ποσοστό ασφάλισης σε μια κατηγορία εργαζομένων. Για κατηγορίες εργαζομένων πολύ χαμηλού κινδύνου, όπως υπαλλήλους γραφείου και επαγγελματίες, η εσφαλμένη αναφορά μισθοδοσίας μπορεί να οδηγήσει και σε υπερβολική αναφορά μισθοδοσίας, καθώς οι εργοδότες μετατοπίζουν δόλια τη μισθοδοσία από κατηγορίες υψηλότερων ασφαλιστρών (Neuhauser & Donovan, 2009).

Για την κατανόηση της διαφθοράς και της απάτης σε οργανισμούς έχουν αναπτυχθεί πολλές θεωρίες στη βιβλιογραφία (Kiragu et al., 2013). Μια θεωρία που εξηγεί τα αίτια της απάτης είναι η θεωρία του τριγώνου της απάτης (Ruankaew, 2013) και το μοντέλο εκτίμησης δωροδοκίας των Reinikka & Svennson (2004) που μετράει το επίπεδο απάτης ή κλοπής δημοσίων πόρων.

Ο Nyaledzigbor (2015) εξέτασε τη θεωρία τριγώνου απάτης του Cressy για να ελέγξει την περίπτωση ύπαρξης εργαζομένων οι οποίοι αμείβονται ως δημόσιοι υπάλληλοι στην Γκάνα χωρίς όμως πραγματικά να ισχύει αυτό με τη χρήση στοιχείων από 85 επικεφαλής δημοσίων φορέων. Βρήκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική και θετική σχέση μεταξύ του αριθμού των ευκαιριών που υπάρχουν να μετατραπεί κάποιος σε εργαζόμενο-φάντασμα και του αριθμού των εργαζομένων που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία.

Ακόμη, υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ του μεγέθους των κρατικών υπηρεσιών και του αριθμού των ευκαιριών για τους εργαζόμενους φαντάσματα. Για την εξάλειψη του φαινομένου και την εξοικονόμηση περισσότερων δημοσίων πόρων απαιτείται η εισαγωγή νέων ελέγχων στη διαχείριση μισθοδοσίας στο τμήμα ελεγκτών.

Η απουσία αποτελεσματικών μηχανισμών λογοδοσίας και ελέγχου σε συνδυασμό με έναν εργοδότη που επιδιώκει να ελαχιστοποιήσει το κόστος ασφάλισης αποτελούν κίνητρο εσφαλμένης αναφοράς της μισθοδοσίας για διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων (Neuhauser & Donovan, 2009). Σήμερα μάλιστα η κατάσταση η απάτη μισθοδοσίας έχει γίνει και ψηφιακή (Faustinus, 2013). Τα περισσότερα εικονικά ονόματα λειτουργούν λειτουργικούς τραπεζικούς λογαριασμούς στους οποίους καταβάλλονται χρήματα με τη μορφή μισθών, επιδομάτων και άλλων δικαιωμάτων. Οι δράστες λειτουργούν ως οργανωμένη ομάδα γύρω από τα διοικητικά και οικονομικά τμήματα και τις τράπεζες.

### **2.1.3. Κίνδυνοι και Τρόποι Αντιμετώπισης**

Το ανθρώπινο δυναμικό στο οποίο έχει ανατεθεί το έργο της μισθοδοσίας διαθέτει συνήθως εμπειρία και όχι απαραίτητα κατάρτιση στη μισθοδοσία δημιουργώντας μια προκατάληψη για τις ικανότητες που απαιτούνται στη διαχείριση της μισθοδοσίας. Ακόμη, η μισθοδοσία καλύπτεται από μυστικότητα λόγω της ιδιωτικής φύσης της αμοιβής των εργαζομένων. Τα σφάλματα υποπληρωμής είναι λιγότερο πιθανά από τα σφάλματα υπερπληρωμής, καθώς είναι πιο πιθανό να διορθωθούν μετά από παράπονα. Οι συστημικές αυτές προκαταλήψεις αυξάνουν περισσότερο τον κίνδυνο σφαλμάτων και απάτης στη μισθοδοσία που δεν μπορούν να εντοπιστούν (Kelly & Deklepper, 2016).

Επιπλέον, υπάρχει μια κωλυσιεργία του κράτους στην αντιμετώπιση του προβλήματος της συγκεκριμένης απάτης. Αρχικά, είναι δύσκολος ο υπολογισμός της έκτασης του προβλήματος, καθώς η απάτη μισθοδοσίας συνήθως είναι μέρος της μαύρης οικονομίας με τις παράνομες ενέργειες να παραμένουν κρυφές από την εφορία και τις αρμόδιες οικονομικές υπηρεσίες. Η έλλειψη άμεσων αποδεικτικών στοιχείων για απάτη όσον αφορά τη μισθοδοσία εμποδίζει τις μελέτες να αναπτύξουν ακριβείς εκτιμήσεις για την επίπτωση και το κόστος αυτής. Αυτό αποτελεί ουσιαστικό εμπόδιο στη νομοθετική δράση, καθώς χωρίς επαρκή καταγραφή των περιστατικών απάτης μισθοδοσίας είναι πιο δύσκολο για τα εμπλεκόμενα μέρη να συγκεντρώσουν πολιτική υποστήριξη για τη

δημόσια πολιτική που επιδιώκει να περιορίσει την παράνομη συμπεριφορά (Ormiston et al., 2020).

Οι παραπάνω κίνδυνοι καθιστούν απαραίτητη τη διασφάλιση ελέγχων μισθοδοσίας με λεπτομέρειες. Το πιο σημαντικό στοιχείο μισθοδοσίας είναι ότι μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες στους ελεγκτές να αποκαλύψουν στοιχεία τα οποία οδηγούν σε σημαντική εξοικονόμηση κόστους και συνεπάγονται μεγαλύτερα κέρδη παραγωγικότητας εργασίας (Kelly & Deklepper, 2016).

Τα χαρακτηριστικά του συστήματος ελέγχου διαχείρισης όπως ο εσωτερικός έλεγχος θεωρούνται βασικός αποτρεπτικός παράγοντας απάτης. Ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου αποτρέπει δυνητικά λάθη και απάτες μέσω της παρακολούθησης και ενίσχυσης των διαδικασιών οργανωτικής και οικονομικής αναφοράς καθώς και της διασφάλισης της συμμόρφωσης με τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς (Rae & Subramaniam, 2008).

Η περιοδική συμφωνία της μισθοδοσίας τουλάχιστον ανά τρίμηνο με άλλα άτομα εκτός του προσωπικού είναι ένας αποδοτικός τρόπος πρόληψης (Obara et al., 2017). Για τον έλεγχο της μισθοδοσίας ελέγχονται τα ποσοστά μισθών που είναι σύμφωνα με τις συμβάσεις ή ελέγχονται τα φύλλα εργασίας σύμφωνα με τους χρόνους εισόδου και εξόδου. Ωστόσο, οι εσωτερικοί ελεγκτές μπορούν να προσθέσουν μεγαλύτερη αξία ξεκινώντας τον έλεγχο με μια ανάλυση από πάνω προς τα κάτω του συνολικού κόστους μισθοδοσίας και χρησιμοποιώντας αυτή την προοπτική για να ενημερώσουν τις λεπτομερείς δοκιμές που απαιτούνται για την παροχή διασφάλισης της αποτελεσματικότητας των ελέγχων όσον αφορά τους κινδύνους (Kelly & Deklepper, 2016).

Ένας τρόπος ανάλυσης του κόστους μισθοδοσίας είναι μέσω της ανάλυσης διανομής των συγκεντρωτικών στοιχείων μισθών. Αυτό επιτυγχάνεται με τη διαστρωμάτωση 12 μηνών αποδοχών μεμονωμένων εργαζομένων σε ένα διάγραμμα διανομής για την εμφάνιση της σύνθεσης των μισθών ολόκληρου του εργατικού δυναμικού από τον μικρό αριθμό υψηλά αμειβόμενων στελεχών έως το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό. Τυπικά, η κατανομή που προκύπτει είναι λοξή προς τα αριστερά επειδή δεν εργάζονται όλοι 12 ολόκληρους μήνες. Κάποιοι υπάλληλοι εντάσσονται ή

αποχωρούν μέσα στη διάρκεια του έτους και δεν απασχολούνται ίσως όλοι με πλήρη απασχόληση (Kelly & Deklepper, 2016).

Η απάτη μισθοδοσίας αποτελεί σοβαρό πρόβλημα και μπορεί να περάσει απαρατήρητο σε μια επιχείρηση για πολλά έτη εφόσον δεν εφαρμόζονται σε αυτήν οι κατάλληλες διαδικασίες (Davidson, 2016). Από όλες τις ενδείξεις η γνώση είναι το κλειδί για τον εντοπισμό απάτης, καθώς αυτό επιτρέπει στον εσωτερικό ελεγκτή να γνωρίζει τι να κάνει, πότε και πώς να το κάνει. Έτσι, η γνώση χρησιμοποιείται ως διάσταση ικανότητας (Neuhauser & Donovan, 2009).

Ένας άλλος τρόπος είναι η ανάλυση δεδομένων μισθοδοσίας που μπορεί να αποκαλύψει άτομα ή ομάδες που αμείβονται ασυνήθιστα καλά. Για παράδειγμα, μπορεί ο ελεγκτής μέσα από αυτή τη διαδικασία να βρει ότι κάποιος εργάζεται νύχτα με υπερωρίες, ενώ στην πραγματικότητα εργάζεται τις μισές ώρες ή να βρει εργαζόμενους που λαμβάνουν επιδόματα τα οποία δεν δικαιούνται. Εκτός από την παροχή στη διοίκηση νέων γνώσεων σχετικά με τη συμπεριφορά μισθοδοσίας, η ανάλυση κατανομής συνολικού κόστους μισθοδοσίας μπορεί να οδηγήσει τους ελεγκτές σε επείγουσες βελτιώσεις στον έλεγχο της μισθοδοσίας (Kelly & Deklepper, 2016).

Η ανάλυση της διαδικασίας μπορεί επίσης να βοηθήσει στην καθοδήγηση του λεπτομερούς προγράμματος ελέγχου. Μια επισκόπηση της διαδικασίας μισθοδοσίας περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο τα χρονοδιαγράμματα καθηκόντων του προσωπικού ενημερώνονται με τις λειτουργικές ανάγκες, τους ημερήσιους ελέγχους χρόνου και παρουσίας, την έγκριση υπερωριών, την εισαγωγή δεδομένων, την έγκριση αδειών και τρόπους με τους οποίους ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να παρακαμφθεί (Kelly & Deklepper, 2016).

Η απάτη μισθοδοσίας μπορεί να αφορά την παραποίηση του χρόνου παρουσίας η οποία μπορεί να εντοπιστεί εύκολα μέσω της μεθόδου συμφωνίας μισθοδοσίας και αξιολόγησης προσωπικού και μπορεί να αφορά τους εργαζομένους-φαντάσματα (Obara et al., 2017).

Μερικές επιχειρήσεις εκτελούν πολλαπλές διαδικασίες μισθοδοσίας σε διαφορετικά συστήματα. Η εξοικονόμηση αποτελεσματικότητας μπορεί να επιτευχθεί μέσω της ενοποίησης των συστημάτων. Η μετάβαση μπορεί να αυξήσει την ακρίβεια

καταγραφής δεδομένων και να εξοικονομήσει αποδοτικότητα προσθέτοντας αξία στην παραγωγική διαδικασία (Kelly & Deklepper, 2016).

Όταν υπάρχουν ενδείξεις του ελέγχου για απάτη, ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να προσθέσει αξία με τριγωνοποίηση των αξιώσεων έναντι εξωτερικών πηγών δεδομένων όπως βιομετρικά δεδομένα πρόσβασης ιστότοπου, αρχεία καταγραφής κινητών τηλεφώνων, χρήση διαδικτύου και ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και άλλα (Kelly & Deklepper, 2016).

Σύμφωνα με το Office of the Washington State Auditor (2020) πιθανοί τρόποι αντιμετώπισης της απάτης μισθοδοσίας είναι οι ακόλουθοι:

- καθιέρωση σταθερών εσωτερικών ελέγχων με παρακολούθηση
- εξασφάλιση ότι όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν άδεια και διαχωρισμός ατόμου που καταχωρεί τις άδειες και ατόμου που προχωρά στη μισθοδοσία
- περιοδικός έλεγχος τελικών εκθέσεων μισθοδοσίας
- έλεγχος διευθύνσεων και αριθμών τραπεζικών λογαριασμών των εργαζομένων για εντοπισμό κοινών διευθύνσεων ή λογαριασμών
- έλεγχος αναφοράς παροχών για την εξακρίβωσή τους
- εξέταση εκθέσεων προϋπολογισμού για διασφάλιση ακρίβειας παροχών.
- Έλεγχος βάσης δεδομένων προμηθευτών για διασφάλιση νομιμότητας δαπανών
- Επανεξέταση μηνιαίας δαπάνης μισθοδοσίας
- Παρακολούθηση πληρωμών υπερωριών
- Εξέταση δεδουλευμένων αδειών
- Επανεξέταση πολιτικών και διαδικασιών.

#### **2.1.4.Ο Κατασκευαστικός Κλάδος**

Διαφορετικοί κλάδοι παρουσιάζουν διαφορετικό προφίλ κινδύνου μισθοδοσίας. Για παράδειγμα, οι επιχειρήσεις των οποίων η κουλτούρα περιλαμβάνει μισθωτούς που κάνουν υπερωρίες μπορεί να έχουν μικρότερο κίνδυνο απάτης στη μισθοδοσία. Οι επιχειρήσεις μπορεί να ενέχουν περισσότερες ευκαιρίες για απάτη στη μισθοδοσία αν τα πρότυπα του εργατικού δυναμικού περιλαμβάνουν νυχτερινή βάρδια, μεταβλητές βάρδιες ή ώρες, κάλυψη εφημεριών και μετακινούμενους εργαζόμενους χωρίς ιδιαίτερη επίβλεψη και σε διαφορετικές τοποθεσίες (Kelly & Deklepper, 2016).



Ωστόσο, ο κατασκευαστικός κλάδος ενδείκνυται για αναφορά στην παρούσα εργασία καθώς κάποιες πρακτικές του αντιπροσωπεύουν τις χειρότερες εργασιακές πρακτικές συμπεριλαμβανομένης της απάτης μισθών. Αυτές οι ανήθικες και παράνομες πρακτικές εργασίας είναι σε μεγάλο βαθμό το αποτέλεσμα της μοναχικής επιδίωξης των εργοδοτών των κατασκευών να μειώσουν το κόστος εργασίας (Ormiston et al.,2020).

Οι ενέργειες υποβαθμίζουν το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων σε αυτές τις θέσεις εργασίας. Καθιστούν ακόμη δύσκολο αν όχι αδύνατο οι νομοταγείς εργολάβοι να συνεχίσουν τη λειτουργία τους σε μια αγορά όπου πρέπει να ανταγωνίζονται εταιρίες με σημαντικά χαμηλότερο κόστος. Η κατάσταση αυτή απομακρύνει τους νομοταγείς εργοδότες υποβαθμίζοντας περαιτέρω τις συνθήκες εργασίας του κλάδου και δημιουργώντας απειλή στην εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών που έχουν συνδράμει στην οικοδόμηση της οικονομίας και της μεσαίας τάξης (Ormiston et al.,2020).

Στον κατασκευαστικό κλάδο υπάρχουν δύο τύποι ενεργειών εργοδοτών που οδηγούν σε απάτη μισθοδοσίας (Ormiston et al.,2020):

- (α) εσφαλμένη ταξινόμηση εργαζομένων ως ανεξάρτητων εργολάβων και
- (β) πληρωμή σε μετρητά δηλαδή σε μαύρο χρήμα.

Οι εργοδότες εκμεταλλεύονται τέτοιες πρακτικές για να αποφύγουν τις νομικές ευθύνες, να μην πληρώνουν τους εργαζόμενους υπερωρίες, για να γλιτώσουν κόστος ασφάλισης και να μη συνεισφέρουν σε προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης. Οι δράσεις αυτές προκαλούν σημαντική ζημία στους εργαζόμενους οι οποίοι αποτυγχάνουν να λάβουν αμοιβή υπερωριών και στερούνται νομικών δικαιωμάτων για ασφάλιση, αποζημίωση, παροχές κοινωνικής ασφάλισης και περίθαλψης. Επιπλέον, τέτοιες πρακτικές βλάπτουν τους φορολογούμενους γενικά. Η απάτη μισθοδοσίας υποβαθμίζει τα κοινωνικά προγράμματα οδηγώντας σε υψηλότερους φορολογικούς συντελεστές σε νομοταγείς επιχειρήσεις και πολίτες και σε αυξημένο άγχος σε άλλα κοινωνικά προγράμματα που υποστηρίζουν το εισόδημα (Ormiston et al., 2020).

Οι Ormiston et al. (2020) ανέπτυξαν μια προσέγγιση βασισμένη σε οικονομικά εργαλεία για την εκτίμηση του εύρους της απάτης στον τομέα της μισθοδοσίας στον κατασκευαστικό κλάδο με τη χρήση έμμεσων δεικτών. Με δεδομένα όπως η απασχόληση, οι μισθοδοσίες του κλάδου, το ποσοστό ανεργίας και οικονομικοί δείκτες έγιναν προβλέψεις νόμιμης μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο των κατασκευών.

Ακόμη, χρησιμοποίησαν υποδηλώσεις του συνολικού εισοδήματος από αυτοαπασχολούμενους εργάτες οικοδομών σύμφωνα με μελέτη της Υπηρεσίας Εσωτερικών Εσόδων (IRS) στις ΗΠΑ.

Για ένα μήνα του 2017 βρήκαν ότι το 12,4%-20,5% του εργατικού δυναμικού ταξινομείται εσφαλμένα ως ανεξάρτητοι εργολάβοι ή ως μαύρη εργασία. Το ποσοστό αυτό αντιστοιχεί σε 1,3-2,16 εκατομμύρια εργαζόμενους. Η πρόσληψη εποχιακών εργαζομένων αυξάνει αυτά τα ποσοστά σε περιόδους αιχμής. Για παράδειγμα, τον Αύγουστο το ποσοστό αυτό ανέρχεται από 13% έως 21,6%. Το εκτιμώμενο εύρος που υπολογίζεται κάθε φορά επιβεβαιώνεται από τα αποτελέσματα κρατικών μελετών και αποδεικτικών στοιχείων από εκθέσεις ελέγχου ασφάλισης ανεργίας.

Οι επιπτώσεις του συνολικού κόστους απάτης μισθοδοσίας υπολογίζονται πολλαπλασιάζοντας μια συντηρητική πρόβλεψη του αριθμού των εργαζομένων που επηρεάζονται άμεσα (1,3 εκατομμύρια) με το μέσο εισόδημά τους. Προκύπτουν τρία σενάρια με διαφορετικές αμοιβές των εργαζομένων και προκύπτει ένα νόμιμο κόστος εργοδοσίας ύψους 49,93 δις δολάρια για μισθούς, επιδόματα και εισφορές στα κοινωνικά προγράμματα ασφάλισης. Ωστόσο, υπολογίζεται ότι πραγματικά αποδόθηκαν 38,19-43,7 δις δολάρια εξοικονομώντας μεταξύ 6,23-11,74 δις (Ormiston et al.,2020).

Η απάτη μισθοδοσίας στον κατασκευαστικό κλάδο υπολόγισαν ότι αντιστοιχεί σε έλλειμμα 1,74 δις δολάρια για το 2017 με συντηρητικές υποθέσεις εισοδήματος. Τα κρατικά προγράμματα ασφάλισης παρουσιάζουν έλλειψη μεταξύ 701,4-725,1 εκατομμύρια δολάρια για το ίδιο έτος, ενώ οι εργαζόμενοι έχασαν υπερωρίες και επιδόματα ύψους 811,1 εκατομμυρίων δολαρίων (Ormiston et al.,2020).

## **2.2. Παράγοντες Επιρροής και Επίδρασης**

Στη βιβλιογραφία υπάρχουν πολλοί παράγοντες οι οποίοι εξετάζονται ως υπαίτιοι της απάτης μισθοδοσίας αλλά και αρκετοί που εξετάζονται ως μέθοδοι αντιμετώπισής της.

Οι Toakadi & Assi (2016) εξέτασαν τους παράγοντες που ευθύνονται για την απάτη μισθοδοσίας σε μια κρατική δημόσια υπηρεσία της Νιγηρίας με χρήση δευτερογενών δεδομένων και βρήκαν πως το έγκλημα απάτης μισθοδοσίας παραμένει

στη δημόσια διοίκηση του εξεταζόμενου φορέα παρά τα μέτρα της κυβέρνησης για τον περιορισμό της απάτης. Προκλήσεις όπως η ανεπαρκής χρηματοδότηση και η διαφθορά που αντιμετωπίζει η Επιτροπή Οικονομικού και Χρηματοοικονομικού Εγκλήματος ευθύνονται για την μάταιη δίωξη των ενόχων. Προτείνεται ελεγκτές να εκπαιδευτούν και να επανδρώσουν τους δημόσιους φορείς ως προληπτικό μέτρο ελέγχου της απάτης.

Οι Obara et al. (2017) εξέτασαν το βαθμό στον οποίο το λογιστικό σύστημα που εφαρμόζεται επηρεάζει την απάτη μισθοδοσίας στο δημόσιο τομέα της Νιγηρίας. Χρησιμοποίησαν ερωτηματολόγιο στο προσωπικό υπουργείων και βρήκαν πως υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ της αποτελεσματικότητας της απάτης μισθοδοσίας με μη αυτόματο και ηλεκτρονικό λογιστικό σύστημα στο δημόσιο τομέα της Νιγηρίας. Κατέληξαν στο συμπέρασμα πως η κυβέρνηση πρέπει να ακολουθήσει αυστηρή μεθοδολογία για να αναγνωρίσει την ανάγκη για ένα ενεργό σύστημα λογιστικής και μισθοδοσίας που περιλαμβάνει πιο αυστηρές ποινές στο δημόσιο τομέα.

Οι Yusuf et al. (2017) εξέτασαν τις απόψεις των δημοσίων υπαλλήλων μισθοδοσίας για το σύστημα μισθοδοσίας που χρησιμοποιείται για να αποτυπωθούν τα μέτρα ελέγχου στο σύστημα μισθοδοσίας και τα κενά που δημιουργούν ευκαιρίες για απάτη. Βρήκαν πως το σύστημα μισθοδοσίας έχει εξοπλιστεί με τα χαρακτηριστικά ασφάλειας και ελέγχου, ωστόσο εξακολουθεί να υπάρχει κίνδυνος απάτης λόγω ορισμένων αδυναμιών εσωτερικού ελέγχου στο σύστημα.

Σύμφωνα με τον Baker (1990) κάποιες φορές ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να είναι ανεπαρκής αλλά μην υπάρχει απάτη και άλλες φορές παρά τον καλό εσωτερικό έλεγχο να αποδεικνύεται ότι υπάρχουν εργαζόμενοι που παράκαμψαν τον εσωτερικό έλεγχο και κατάφεραν να διαπράξουν απάτη. Ο εσωτερικός έλεγχος παρουσιάζει αδυναμίες και έτσι πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τον έλεγχο και την ασφάλεια του συστήματος.

Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να προσδιοριστεί αν το σύστημα μισθοδοσίας μιας επιχείρησης έχει δημιουργήσει ένα αποτελεσματικό πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου για τη διαχείριση των λειτουργιών μισθοδοσίας. Είναι σημαντικό να αξιολογηθεί αν η πληρωμή των μισθών και των σχετικών επιδομάτων υλοποιείται σύμφωνα με τους σχετικούς όρους και προϋποθέσεις. Ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί επίσης να εντοπίσει καλύτερες πρακτικές στη διαχείριση

και λειτουργία των συστημάτων μισθοδοσίας. Ως εκ τούτου, ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να επισημάνει τυχόν ελλείψεις έτσι ώστε να αναληφθούν πιο προληπτικά μέτρα για την πρόληψη απάτης (Yusuf et al., 2017).

Ακόμη, ο εσωτερικός έλεγχος έχει ρόλο συνδρομής της διοίκησης στην αποτελεσματική εκτέλεση των ευθυνών της παρέχοντας ανάλυση, αξιολόγηση, συστάσεις και σχετικά σχόλια για την εξεταζόμενη δραστηριότητά της (Okezie, 2004). Η εύρυθμη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου όσον αφορά στη διενέργεια του ελέγχου συστήματος, του ελέγχου απόδοσης και του ελέγχου συμμόρφωσης μπορεί να εξαρτάται από το περιβάλλον εσωτερικού ελέγχου, τις επαγγελματικές ικανότητες των εσωτερικών ελεγκτών, τη διαχείριση κινδύνων και την απόδοση εργασιών εσωτερικού ελέγχου (Kalufya & Nyello, 2021).

Παρά τον πιθανό ρόλο των πρακτικών εσωτερικού ελέγχου, οι περισσότεροι ερευνητές (Sage, 2011; Suryanto, 2011; Toakodi & Assi, 2016) επικεντρώνονται κυρίως στην εισαγωγή του συστήματος λογιστικής μισθοδοσίας. Υπάρχει περιορισμένη έρευνα στην απόδοση του λογιστικού συστήματος μισθοδοσίας σε σχέση με τις πρακτικές εσωτερικού ελέγχου και έλλειψη γνώσης σχετικά με την επιρροή των πρακτικών εσωτερικού ελέγχου στους επιμέρους δείκτες απόδοσης του συστήματος μισθοδοσίας, δηλαδή τη συμφωνία μισθοδοσίας, την επεξεργασία αρχείων μισθοδοσίας και την κάλυψη του συστήματος μισθοδοσίας.

Αναζητώντας λύσεις στο ζήτημα, υπάρχει μεγάλη συζήτηση για την κατάλληλη δομή και τις λειτουργίες του ελέγχου συστήματος μισθοδοσίας. Κάποια ερευνητές (Herworth, 2004) υποστηρίζουν πως υπάρχει ανάγκη για μια κεντρική λειτουργία με συνεχή ρόλο στη συμμόρφωση και την κανονικότητα. Άλλοι όπως ο Rameesh (2003) υποστηρίζουν έναν πιο ανεξάρτητο έλεγχο που βασίζεται στο σύστημα. Οι πρακτικές εσωτερικού ελέγχου διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στη διαχείριση των συναλλαγών μισθοδοσίας και στην παρακολούθηση της απόδοσης του λογιστικού συστήματος μισθοδοσίας (Van Gansberghe, 2005). Ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια συνολική δραστηριότητα παρακολούθησης και αξιολόγησης που επικεντρώνεται στην αποτελεσματικότητα των διαδικασιών ελέγχου που αποτελεί ευθύνη των διευθυντών (Kiabel, 2012).

Η διαχείριση της μισθοδοσίας απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό, εκτέλεση προϋπολογισμού και έλεγχο και ως εκ τούτου κυριαρχεί σε όλη τη διαδικασία κατάρτισης προϋπολογισμού. Ακόμη, υπάρχει ανάγκη για υγιείς ελέγχους μισθοδοσίας για τον περιορισμό των διεφθαρμένων πληρωμών και την ύπαρξη εργαζομένων-φαντασμάτων (Dorotinsky & Pradhan, 2007). Για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής μισθοδοσίας στο δημόσιο τομέα οι περισσότεροι ερευνητές επικεντρώνονται στην αυτοματοποίηση της διαχείρισης μισθοδοσίας (Toakodi & Assi, 2016).

Η αυτοματοποίηση της διαχείρισης μισθοδοσίας θεωρείται ότι απλοποιεί την εργασία, απαιτεί την ασφάλεια των δεδομένων και την αποτελεσματική διαχείριση των συναλλαγών μισθοδοσίας (Toakodi & Assi, 2016). Σε αυτό το πνεύμα η ανάπτυξη της βάσης δεδομένων μισθοδοσίας και ανθρώπινων πόρων ήταν η κύρια υποστηριζόμενη πρωτοβουλία (Obara & Nangih, 2017).

Οι Wale & Olusola (2018) εξέτασαν τις επιπτώσεις απάτης μισθοδοσίας στην κερδοφορία ΜμΕ στη Νιγηρία με έμφαση στη μισθοδοσία των εργαζομένων-φαντασμάτων, στις ψευδείς αξιώσεις μισθών και στις ψευδείς αξιώσεις δαπανών. Για την επίτευξη των στόχων υιοθετήθηκε ένας σχεδιασμός έρευνας με ερωτηματολόγιο και βρήκαν ότι οι εργαζόμενοι-φαντάσματα, οι ψευδείς αξιώσεις δαπανών και οι ψευδείς αξιώσεις μισθών είναι κυρίαρχοι παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των κερδών των ΜμΕ. Η αύξηση των εργαζομένων-φαντασμάτων έχει αρνητική επίδραση στην κερδοφορία των ΜμΕ αν και η επίδραση δεν είναι τόσο σημαντική σε σύγκριση με τις ψευδείς απαιτήσεις δαπανών και τις ψευδείς αξιώσεις μισθών.

Οι Okoye et al. (2020) εξέτασαν το βαθμό στον οποίο οι δραστηριότητες του ελέγχου του προσωπικού μπορούν να βοηθήσουν στον εντοπισμό απάτης στον τομέα της μισθοδοσίας στο δημόσιο τομέα. Διένειμαν ερωτηματολόγια σε 400 δημόσιους υπαλλήλους (λογιστές, ελεγκτές, διευθυντές) και βρήκαν ότι η εισαγωγή μέτρων ελέγχων προσωπικού όπως ο αριθμός επαλήθευσης τράπεζας βοηθά στον εντοπισμό των εργαζομένων-φαντασμάτων από τη μισθοδοσία. Τέτοια μέτρα βοηθούν στην ενημέρωση στοιχείων του προσωπικού. Ο διαχωρισμός καθηκόντων στο τμήμα μισθοδοσίας θα πρέπει να ενθαρρύνεται για να μην υπάρχει υπερβολική εξάρτηση από ένα συγκεκριμένο σύνολο προσωπικού (Okoye et al., 2020).

Οι Rae & Subramaniam (2008) εξέτασαν την οργανωτική δικαιοσύνη, τον εσωτερικό έλεγχο και την απάτη για να αναπτύξουν δύο ξεχωριστά μοντέλα για την απάτη των εργαζομένων και την ποιότητα των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου. Χρησιμοποίησαν δεδομένα από 64 επιχειρήσεις στην Αυστραλία και βρήκαν ότι η ποιότητα των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου έχει μέτρια επίδραση στη σχέση μεταξύ των αντιλήψεων για την οργανωτική δικαιοσύνη και της απάτης εργαζομένων. Η ποιότητα των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου σχετίζεται σημαντικά και θετικά με το εταιρικό ηθικό περιβάλλον, το βαθμό εκπαίδευσης του προσωπικού στη διαχείριση κινδύνων και το επίπεδο δραστηριότητας του εσωτερικού ελέγχου.

Οι Kalufya & Nyello (2021) εξέτασαν τις περιπτώσεις απάτης μισθοδοσίας με ερωτηματολόγιο σε 321 δημόσιους φορείς και βρήκαν πως το περιβάλλον ελέγχου έχει σημαντική θετική επίδραση στην επεξεργασία αρχείων μισθοδοσίας ενώ ο εσωτερικός έλεγχος βάσει κινδύνου έχει σημαντική θετική επίδραση στην συμφωνία μισθοδοσίας. Η επαγγελματική επάρκεια των εσωτερικών ελεγκτών έχει σημαντική θετική επίδραση στη συμφωνία μισθοδοσίας, την επεξεργασία αρχείων μισθοδοσίας και την κάλυψη συστήματος λογιστικής μισθοδοσίας. Η απόδοση του έργου εσωτερικού ελέγχου έχει σημαντική θετική επίδραση στη συμφωνία μισθοδοσίας και στην κάλυψη του λογιστικού συστήματος μισθοδοσίας. Συνίσταται στους διευθυντές να θεωρούν τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου ως στρατηγική λειτουργία εσωτερικού ελέγχου και όχι λειτουργική για την ενίσχυση του λογιστικού συστήματος μισθοδοσίας (Kalufya & Nyello, 2021).

## Κεφάλαιο 3 Μεθοδολογία

### 3.1.Επιλογή Μεθοδολογίας

Η παρούσα εργασία στηρίχθηκε αρχικά σε δευτερογενείς πηγές από αξιόπιστες πηγές και βάσεις δεδομένων κυρίως ξενόγλωσσων ερευνητών. Ωστόσο, επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθούν και πρωτογενή δεδομένα για να χαρακτηριστεί η έρευνα από πρωτοτυπία και να συνεισφέρει στη σύγχρονη έρευνα γύρω από τον εσωτερικό και εξωτερικό ρόλο. Η ποσοτική μέθοδος επιλέχθηκε γιατί θεωρείται κατάλληλη για την αναζήτηση σχέσεων που τυχόν υπάρχουν μεταξύ μεταβλητών. Με την ποσοτική μέθοδο εξετάζεται η ορθότητα των ερευνητικών υποθέσεων που τίθενται στην αρχή κάθε έρευνας. Η ποσοτική έρευνα εστιάζει στις απόψεις του δείγματος και εξυπηρετεί την ερμηνεία των αποτελεσμάτων (Plano & Creswell, 2011). Ακόμη, δίνει έμφαση στον προσδιορισμό των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών (Harrison, 2013).

Για την εξασφάλιση της επιτυχίας μιας έρευνας απαιτείται η επιλογή και εφαρμογή των κατάλληλων ερμηνευτικών πρακτικών. Τα στοιχεία της παρούσας εργασίας συγκεντρώνονται μέσα από τη διανομή ερωτηματολογίου σε ηλεκτρονική μορφή μέσω του Google Forms.

Τα ερωτήματα τέθηκαν με τη μορφή διαβαθμισμένης κλίμακας Likert (πενταβάθμια) και είναι σχεδιασμένα έτσι ώστε να συμπληρώνονται εύκολα και γρήγορα από το δείγμα. Οι ερωτήσεις αποτυπώνουν τις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα για τον εσωτερικό και εξωτερικό έλεγχο, τη σημασία της υποστήριξης από τη διοίκηση και την απάτη στη μισθοδοσία. Ο αριθμός των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου θεωρείται μικρός αλλά επαρκής για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων και κατάλληλος ώστε το δείγμα να μην κουράζεται κατά τη συμπλήρωσή του σε ηλεκτρονική μορφή. Για αυτό και το ποσοστό συμμετοχής και απόκρισης ήταν υψηλό.

### 3.2.Ερευνητικό εργαλείο

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί χρήσιμο εργαλείο σε κοινωνικές και οικονομικές έρευνες όπως η παρούσα. Η δειγματοληπτική έρευνα θεωρείται εύκολη και γρήγορη διαδικασία συγκέντρωσης πρωτογενών δεδομένων. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί σημαντικό μέρος μιας έρευνας για την εκπόνηση της οποίας απαιτούνται πρωτογενή

δεδομένα. Στόχος της χρήσης του ερωτηματολογίου είναι η συγκέντρωση στοιχείων για συμπεριφορές των ατόμων που ανήκουν στον εξεταζόμενο πληθυσμό και των απόψεων που τηρούν.

Η επιλογή των μεταβλητών υλοποιήθηκε με βάση τα ευρήματα της σύγχρονης βιβλιογραφίας ενώ οι ερωτήσεις αποτελούν συμπεράσματα προηγούμενων ερευνών. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν οι έρευνες που παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.1 για τις τέσσερις εξεταζόμενες μεταβλητές.

**Πίνακας 3 1 Πηγές ερωτήσεων ερωτηματολογίου**

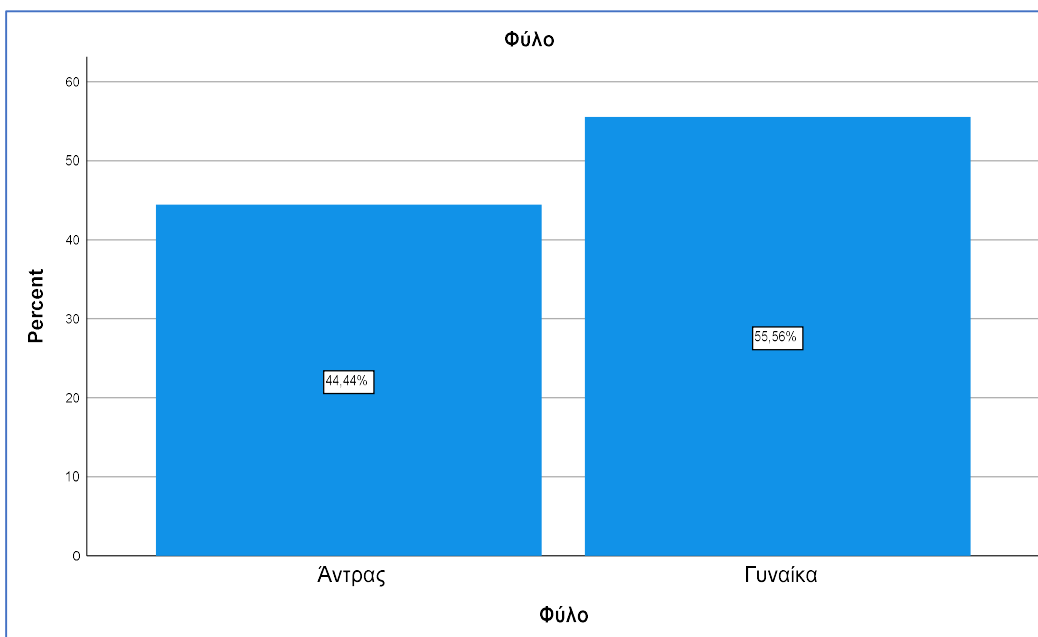
<b>Μεταβλητές</b>	<b>Έρευνες</b>
<b>Εξωτερικός έλεγχος</b>	ΔΠΕ240, Dimitrijevic et al. (2015), Kassem & Higson (2016), Porter et al. (2008), Skinner & Srinivasan (2010), Vukadinovic et al. (2015)
<b>Εσωτερικός έλεγχος</b>	ΟΟΣΑ (2018), Burnaby et al. (2011), Chui (2010), Dimitrijevic et al. (2015), Peterson (2018), Rae & Subramaniam (2008), Wang et al. (2019), Yusuf et al. (2017)
<b>Υποστήριξη από τη διοίκηση</b>	Kalufya & Nyello (2021)
<b>Απάτη μισθοδοσίας</b>	Obara et al. (2017)

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά το χρονικό διάστημα 25/09/2022-03/11/2022 αφού απεστάλη σε ηλεκτρονικές διευθύνσεις εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών, διοικητικών στελεχών ελληνικών επιχειρήσεων και λογιστών. Στο δείγμα τελικά συμμετείχαν 127 άτομα το οποίο θεωρείται ένα επαρκές δείγμα για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

### **3.3.Δείγμα**

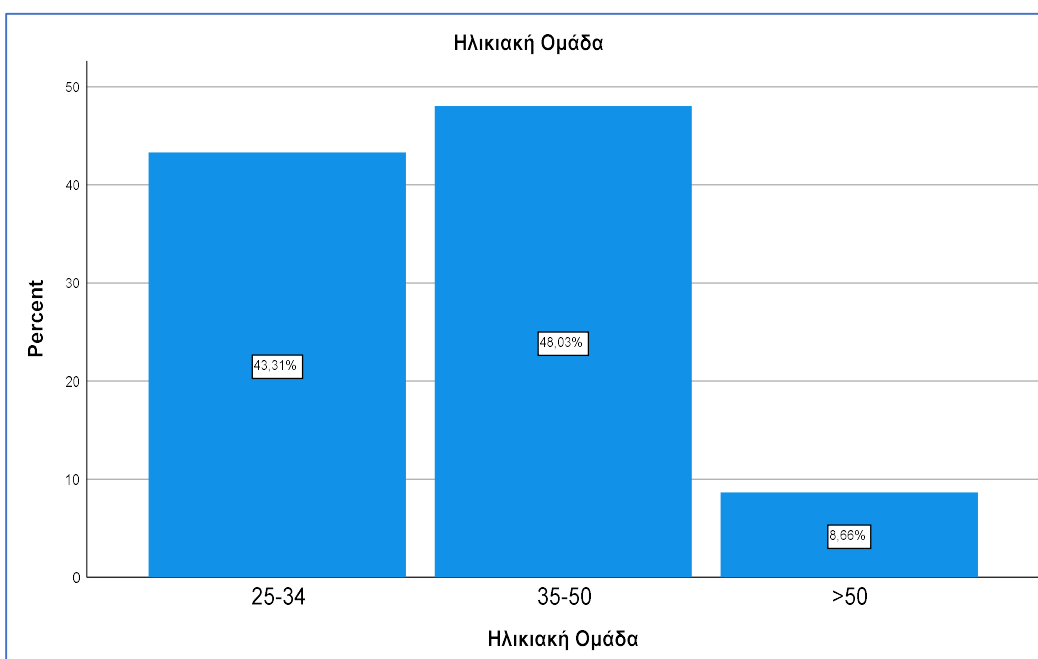
Το δείγμα της έρευνας απαρτίζεται από 57 άντρες (44,44%) και 70 γυναίκες (55,56%) (Γράφημα 3.1.).





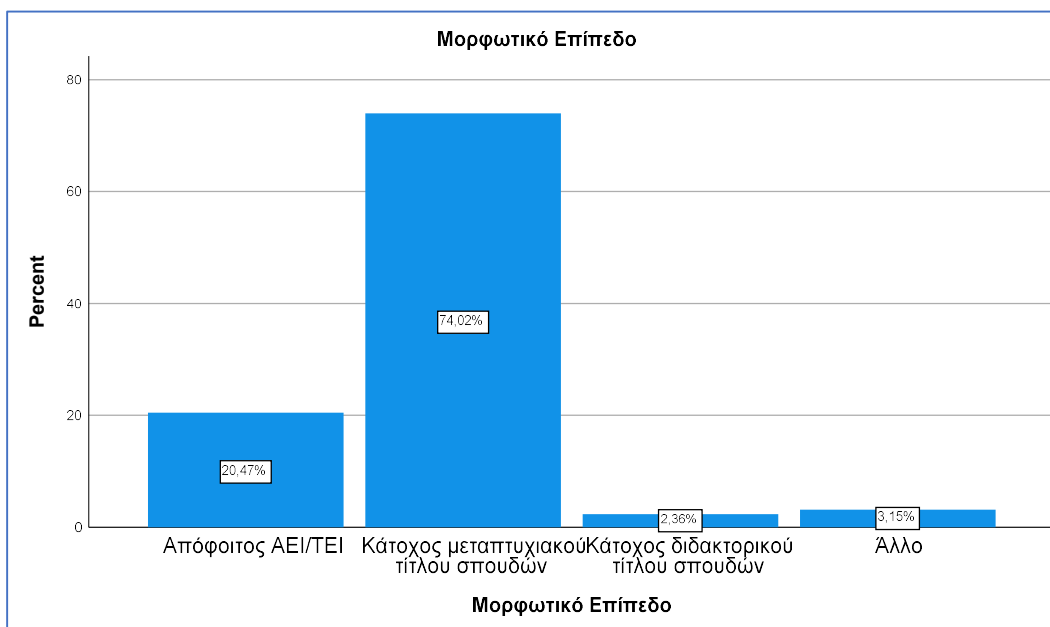
**Γράφημα 3 1 Φύλο**

Όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκουν οι συμμετέχοντες του δείγματος προκύπτει πως 55 άτομα είναι ηλικίας 25-34 ετών (43,31%), 61 άτομα είναι ηλικίας 35-50 ετών (48,03%) και τα υπόλοιπα 11 άτομα είναι ηλικίας άνω των 50 ετών (8,66%) (Γράφημα 3.2).



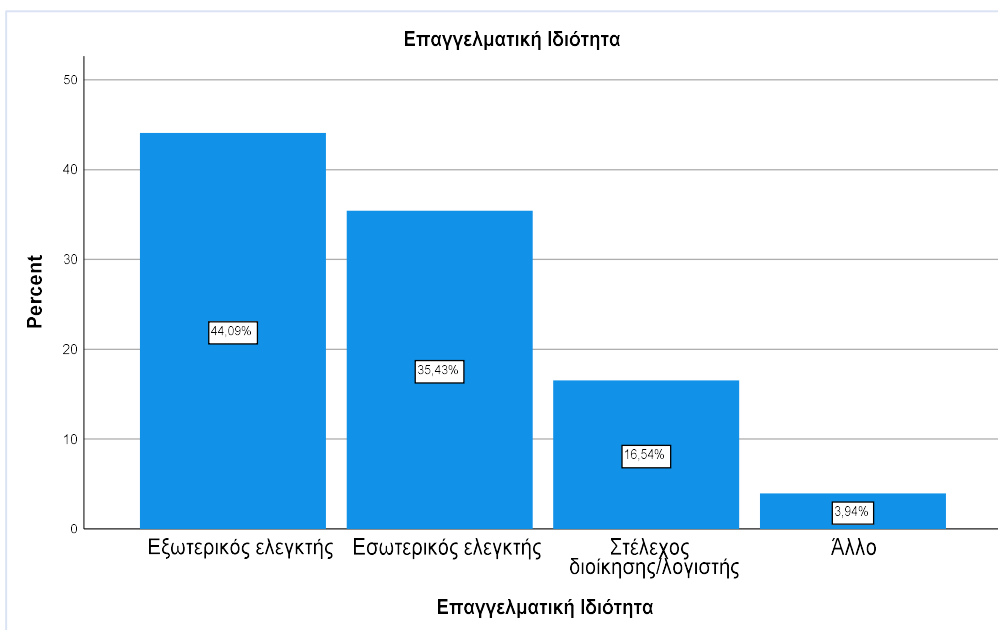
**Γράφημα 3 2 Ηλικία**

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο του μείγματος, 26 άτομα είναι απόφοιτοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ (20,47%), 94 άτομα είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (74,02%), 3 άτομα είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών(2,36%) και τα υπόλοιπα 4 άτομα ανήκουν σε κάποια άλλη κατηγορία μορφωτικού επιπέδου (3,15%) (Γράφημα 3.3).



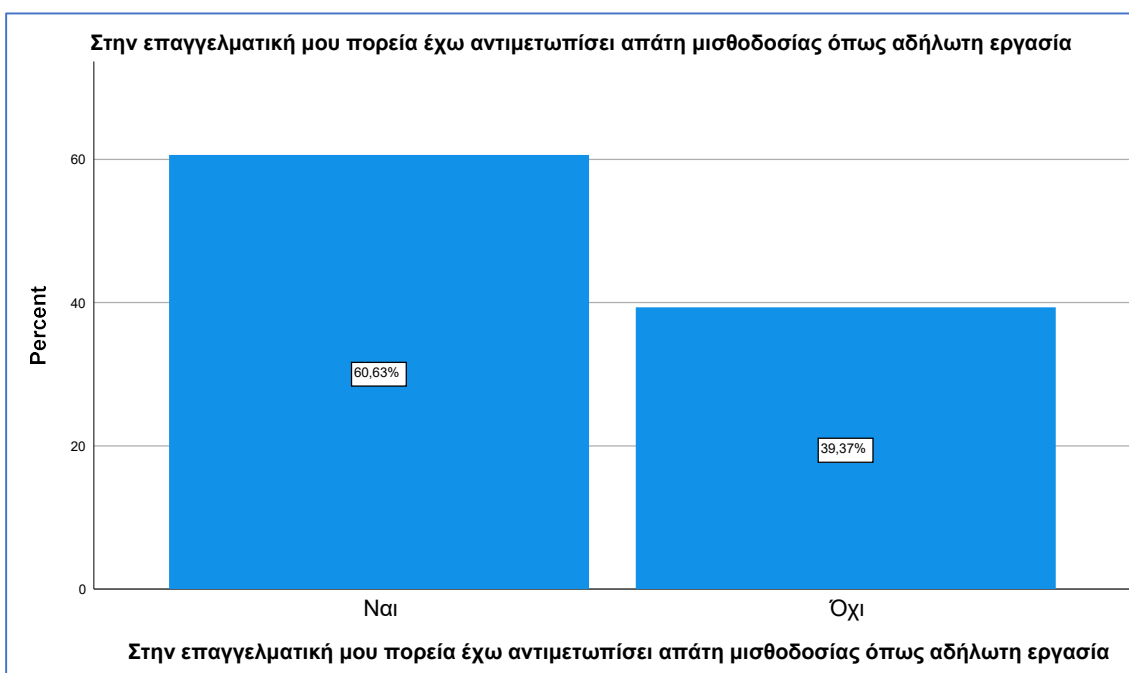
**Γράφημα 3 3 Μορφωτικό επίπεδο**

Όσον αφορά την επαγγελματική ιδιότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει πως 56 άτομα είναι εξωτερικοί ελεγκτές (44,09%), 45 άτομα είναι εσωτερικοί ελεγκτές (35,43%), 21 άτομα είναι στελέχη της διοίκησης ή λογιστές σε επιχείρηση (16,54%) και τα υπόλοιπα 5 άτομα δηλώνουν κάποια διαφορετική επαγγελματική ιδιότητα (3,94%) (Γράφημα 3.4).



**Γράφημα 3 4 Επαγγελματική ιδιότητα**

Τέλος, σε σχέση με τα δημογραφικά και προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα εξετάζεται αν στην επαγγελματική τους πορεία έχουν αντιμετωπίσει κάποια στιγμή περιστατικό απάτης μισθοδοσίας όπως για παράδειγμα αδήλωτη εργασία. Στο Γράφημα 3.5 φαίνεται πως 77 άτομα έχουν αντιμετωπίσει αντίστοιχο περιστατικό (60,63%) ενώ τα υπόλοιπα 50 δεν έχουν αντιμετωπίσει (39,37%).



**Γράφημα 3 5 Εμπειρία με απάτη μισθοδοσίας**

### 3.4. Στατιστική Ανάλυση

Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε τόσο περιγραφική όσο και επαγωγική στατιστική ανάλυση. Η περιγραφική στατιστική ανάλυση εξυπηρετεί την καλύτερη περιγραφή, παρουσίαση και απλοποίηση των στοιχείων που συλλέγονται μέσω ενός ερωτηματολογίου. Στην προκειμένη περίπτωση χρησιμοποιήθηκαν ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση σε συνδυασμό με απόλυτες και ποσοστιαίες κατανομές για την πιο ολοκληρωμένη παρουσίαση των στοιχείων. Ο μέσος όρος εκφράζει την κατεύθυνση γύρω από την οποία κινείται η μέση απάντηση του δείγματος υποδηλώνοντας την τάση των αποτελεσμάτων, ενώ η τυπική απόκλιση εκφράζει την διασπορά γύρω από αυτή την τιμή. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται σε μορφή πινάκων που περιλαμβάνουν όλη την απαραίτητη πληροφόρηση.

Η στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS 24.0 που προσφέρει σημαντικές δυνατότητες απεικόνισης ποσοτικών στοιχείων με τη μορφή πινάκων και θεωρείται ένα κατάλληλο μέσο επεξεργασίας στατιστικών στοιχείων.

## Κεφάλαιο 4 Αποτελέσματα

### 4.1.Περιγραφική Στατιστική

Η πρώτη εξεταζόμενη μεταβλητή είναι ο εξωτερικός έλεγχος ο οποίος εξετάζεται μέσα από 6 ερωτήσεις. Στον Πίνακα 4.1 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι οι ικανότητες των εξωτερικών ελεγκτών δεν ανταποκρίνονται στις αυξημένες ανάγκες των επιχειρήσεων για εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης. Προκύπτει πως 42 άτομα διαφωνούν απόλυτα (33,1%), 61 άτομα διαφωνούν (48%), 9 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (7,1%), 14 άτομα συμφωνούν (11%) και μόλις ένα άτομο συμφωνεί απόλυτα (0,8%).

Οι συμμετέχοντες του δείγματος πιστεύουν ότι οι εξωτερικοί ελεγκτές χαρακτηρίζονται από υψηλού επιπέδου δεξιότητες οι οποίες επαρκούν και ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες των επιχειρήσεων ώστε να είναι σε θέση να εντοπίζουν περιστατικά εξαπάτησης (Μ.Ο. = 1,98, Τ.Α.=0,959). Σήμερα οι εξωτερικοί ελεγκτές είναι πιο καταρτισμένοι και καλύτερα εκπαιδευμένοι ενώ διαθέτουν ταυτόχρονα εργαλεία κατάλληλα για τον εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης κατά τον έλεγχο που διεκπεραιώνουν στις επιχειρήσεις.

Πίνακας 4 1 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 1

<b>Εξωτερικός Έλεγχος [Οι ικανότητες των εξωτερικών ελεγκτών δεν ανταποκρίνονται στις αυξημένες ανάγκες των επιχειρήσεων για εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	42	33,1	33,1	33,1
Διαφωνώ	61	48,0	48,0	81,1
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	9	7,1	7,1	88,2
Συμφωνώ	14	11,0	11,0	99,2
Συμφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	Μ.Ο. = 1,98 Τ.Α. = 0,959

Στον Πίνακα 4.2 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι ο εξωτερικός ελεγκτής φέρει ευθύνη για τον εντοπισμό απάτης σε έναν έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων. Προκύπτει πως 3 άτομα διαφωνούν απόλυτα (2,4%), άλλα 3 άτομα διαφωνούν (2,4%), 14 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (11%), 72 άτομα συμφωνούν (56,7%) και τα υπόλοιπα 35 άτομα συμφωνούν απόλυτα (27,6%).

Αδιαμφισβήτητα το δείγμα πιστεύει ότι οι εξωτερικοί ελεγκτές είναι αυτοί που ευθύνονται για τον εντοπισμό απάτης κατά τη διαδικασία ελέγχου των οικονομικών καταστάσεων (Μ.Ο. = 4,05, Τ.Α.= 0,834). Οι απάτες μέσω των οικονομικών καταστάσεων απαιτούν εξειδικευμένη αναζήτηση των λογαριασμών και των συναλλαγών των επιχειρήσεων την οποία οι εξωτερικοί ελεγκτές είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και εξοπλισμένοι με την απαραίτητη εμπειρία ώστε να αναγνωρίζουν τυχόν σημάδια πιθανής εξαπάτησης.

Πίνακας 4 2 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 2

<b>Εξωτερικός Έλεγχος [Ο εξωτερικός ελεγκτής φέρει ευθύνη για τον εντοπισμό απάτης σε έναν έλεγχο οικονομικών καταστάσεων]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	3	2,4	2,4	2,4
Διαφωνώ	3	2,4	2,4	4,7
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	14	11,0	11,0	15,7
Συμφωνώ	72	56,7	56,7	72,4
Συμφωνώ απόλυτα	35	27,6	27,6	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	Μ.Ο. = 4,05 Τ.Α. = 0,834

Στον Πίνακα 4.3 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η οικονομική απάτη που σχετίζεται με τη μισθοδοσία μπορεί να προκαλέσει μεγάλη ζημία στην επιχείρηση οδηγώντας σε αστάθεια του οικονομικού της περιβάλλοντος. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), 5 άτομα διαφωνούν (3,9%), 9 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (7,1%), 92 άτομα συμφωνούν (72,4%) και τα υπόλοιπα 20 άτομα συμφωνούν απόλυτα (15,7%).

Η πλειοψηφία του δείγματος θεωρούν πως σε περίπτωση που μια απάτη σε μια επιχείρηση αφορά τη μισθοδοσία τότε οι συνέπειες είναι καταστροφικές συνολικά για το οικονομικό της περιβάλλον καθώς προκαλείται αβεβαιότητα, αστάθεια και θεωρείται ότι δεν υπάρχει επαρκής έλεγχος της διοίκησης σε ζητήματα μισθοδοσίας (Μ.Ο. =3,98, Τ.Α. = 0,678).

Πίνακας 4 3 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 3

<b>Εξωτερικός Έλεγχος [Η οικονομική απάτη που σχετίζεται με τη μισθοδοσία μπορεί να προκαλέσει μεγάλη ζημία στην επιχείρηση οδηγώντας σε αστάθεια του οικονομικού της περιβάλλοντος]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Διαφωνώ	5	3,9	3,9	4,7
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	9	7,1	7,1	11,8
Συμφωνώ	92	72,4	72,4	84,3
Συμφωνώ απόλυτα	20	15,7	15,7	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,98 Τ.Α. = 0,678

Στον Πίνακα 4.4 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι οι εξωτερικοί ελεγκτές δεν μπορούν να εντοπίσουν πιθανή απάτη, γιατί οι χρηματοοικονομικές καταστάσεις που εξετάζουν δεν αποκαλύπτουν πάντα τα ακριβή, αληθινά και αντικειμενικά δεδομένα. Προκύπτει πως 5 άτομα διαφωνούν απόλυτα (3,9%), 8 άτομα διαφωνούν (6,3%), 13 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (10,2%), 88 άτομα συμφωνούν (69,3%) και τα υπόλοιπα 13 άτομα συμφωνούν απόλυτα (10,2%).

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες του δείγματος κρίνουν ότι οι εξωτερικοί ελεγκτές δεν είναι σε θέση να βρουν μια απάτη εξαιτίας του ότι έχει υπάρξει παρέμβαση στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις με στόχο να τους παραπλανήσει και να τους αποκρύψει τα πραγματικά στοιχεία και γεγονότα (Μ.Ο.=3,76, Τ.Α. = 0,87). Για να ξεπεράσουν το συγκεκριμένο πρόβλημα οι εξωτερικοί ελεγκτές πρέπει να βασιστούν στις γνώσεις και τις εμπειρίες τους και κυρίως να αναζητήσουν στους αρχικούς λογαριασμούς δειγματοληπτικά ή και συγκεκριμένα στοιχεία που θα τους οδηγήσουν στον εντοπισμό

ανακριβειών και θα μπορέσουν να ταυτοποιήσουν ενέργειες και κινήσεις τις επιχείρησης ή και των στελεχών που χαρακτηρίζονται ως ύποπτες για πρόκληση απάτης.

Πίνακας 4 4 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 4

<b>Εξωτερικός Έλεγχος [Οι εξωτερικοί ελεγκτές δεν μπορούν να εντοπίσουν πιθανή απάτη, γιατί οι χρηματοοικονομικές καταστάσεις που εξετάζουν δεν αποκαλύπτουν πάντα τα ακριβή, αληθινά και αντικειμενικά δεδομένα]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	5	3,9	3,9	3,9
Διαφωνώ	8	6,3	6,3	10,2
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	13	10,2	10,2	20,5
Συμφωνώ	88	69,3	69,3	89,8
Συμφωνώ απόλυτα	13	10,2	10,2	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 3,76 T.A. = 0,87

Στον Πίνακα 4.5 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι είναι ευθύνη των εξωτερικών ελεγκτών να εντοπίσουν ανακρίβειες εξαπάτησης εντοπίζοντας την επίδραση στον προσδιορισμό των ποσών των οικονομικών καταστάσεων. Προκύπτει πως 3 άτομα διαφωνούν απόλυτα (2,4%), 6 άτομα διαφωνούν (4,7%), 11 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (8,7%), 84 άτομα συμφωνούν (66,1%) και τα υπόλοιπα 23 άτομα συμφωνούν απόλυτα (18,1%).

Και πάλι το δείγμα υποδεικνύει τους εξωτερικούς ελεγκτές ως υπεύθυνους να εντοπίσουν την επίδραση στον προσδιορισμό των ποσών των οικονομικών καταστάσεων και με αυτόν τον τρόπο να οδηγηθούν στην εύρεση ανακριβειών εξαπάτησης (M.O.=3,93, T.A.=0,818). Τα ποσά που αποτυπώνονται στις οικονομικές καταστάσεις αποτελούν ένα τελικό αποτέλεσμα των συναλλαγών και δράσεων της επιχείρησης. Ευθύνη των εξωτερικών ελεγκτών είναι να εντοπίσουν πιθανές ασυνέπειες κάνοντας ίδιους υπολογισμούς και συγκρίνοντας τα ποσά στις οικονομικές καταστάσεις. Ακόμη, καλούνται να ελέγξουν τις δράσεις της επιχείρησης που ενέχουν υψηλότερο κίνδυνο ώστε να απορρίψουν το ενδεχόμενο οι ανακρίβειες να προέρχονται από εκεί.



Πίνακας 4 5 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 5

<b>Εξωτερικός Έλεγχος [Είναι ευθύνη των εξωτερικών ελεγκτών να εντοπίσουν ανακρίβειες εξαπάτησης εντοπίζοντας την επίδραση στον προσδιορισμό των ποσών των οικονομικών καταστάσεων]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	3	2,4	2,4	2,4
Διαφωνώ	6	4,7	4,7	7,1
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	11	8,7	8,7	15,7
Συμφωνώ	84	66,1	66,1	81,9
Συμφωνώ απόλυτα	23	18,1	18,1	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 3,93 T.A. = 0,818

Στον Πίνακα 4.6 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι οι εξωτερικοί ελεγκτές πρέπει να προσεγγίζουν τα στάδια ελέγχου με επαγγελματικό σκεπτικισμό και κατάλληλο σχεδιασμό για τις ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης για να εντοπίσουν πιθανή απάτη. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), 5 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (3,9%), 77 άτομα συμφωνούν (60,6%) και τα υπόλοιπα 44 άτομα συμφωνούν απόλυτα (34,6%).

Η τήρηση των σταδίων ελέγχου πρέπει να υλοποιείται με απόλυτη επίγνωση, έλεγχο και προσοχή από τους εξωτερικούς ελεγκτές ώστε να ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος μη εύρεσης ανακρίβειών και στοιχείων εξαπάτησης (M.O.=4,28, T.A.=0,616). Για αυτό καλούνται να επιδεικνύουν επαγγελματικό σκεπτικισμό, αντικειμενικότητα, ανεξαρτησία και αμεροληψία.

Πίνακας 4 6 Εξωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 6

<b>Εξωτερικός Έλεγχος [Οι εξωτερικοί ελεγκτές πρέπει να προσεγγίζουν τα στάδια ελέγχου με επαγγελματικό σκεπτικισμό και κατάλληλο σχεδιασμό για τις ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης για να εντοπίσουν πιθανή απάτη]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5	3,9	3,9	4,7
Συμφωνώ	77	60,6	60,6	65,4
Συμφωνώ απόλυτα	44	34,6	34,6	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,28 T.A. = 0,616

Στη συνέχεια, εξετάζεται η μεταβλητή του εσωτερικού ελέγχου μέσα από 8 ερωτήσεις. Στον Πίνακα 4.7 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η εφαρμογή προληπτικών μεθόδων και η λειτουργία ενός αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου προστατεύουν την επιχείρηση έναντι του κινδύνου εξαπάτησης και χειραγώγησης. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), 5 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (3,9%), 78 άτομα συμφωνούν (61,4%) και τα υπόλοιπα 43 άτομα συμφωνούν απόλυτα (33,9%).

Σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες στο δείγμα παραδέχονται πως η εφαρμογή των μεθόδων του εσωτερικού ελέγχου προφυλάσσει σημαντικά την επιχείρηση από τον κίνδυνο εξαπάτησης και χειραγώγησης (M.O.=4,28, T.A.=0,613). Άλλωστε, οι διαδικασίες του εσωτερικού ελέγχου ενέχουν μέσα στους πρωταρχικούς σκοπούς τους αυτή την ιδιότητα και για αυτό και πολλές επιχειρήσεις που δεν είναι υποχρεωμένες να τηρούν εσωτερικό έλεγχο όπως για παράδειγμα μικρομεσαίες επιχειρήσεις που δεν είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο, επιλέγουν να τηρήσουν εσωτερικό έλεγχο ακριβώς για να προστατευτούν έναντι τυχόν κινδύνων εξαπάτησης και χειραγώγησης.

Πίνακας 4 7 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 1

<b>Εσωτερικός Έλεγχος [Η εφαρμογή προληπτικών μεθόδων και η λειτουργία ενός αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου προστατεύουν την επιχείρηση έναντι του κινδύνου εξαπάτησης και χειραγώγησης]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5	3,9	3,9	4,7
Συμφωνώ	78	61,4	61,4	66,1
Συμφωνώ απόλυτα	43	33,9	33,9	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,28 T.A. = 0,613

Στον Πίνακα 4.8 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η δημιουργία ερωτηματολογίων, φακέλων εργασίας, περιγραφών θέσεων εργασίας και εγχειριδίων λειτουργίας εξυπηρετούν στην αντιμετώπιση των κινδύνων εξαπάτησης. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), 5 άτομα διαφωνούν (3,9%), 15 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (11,8%), 77 άτομα συμφωνούν (60,6%) και τα υπόλοιπα 29 άτομα συμφωνούν απόλυτα (22,8%).

Η τυποποίηση διαδικασιών και η αυτοματοποίηση των λειτουργιών μιας επιχείρησης προσφέρουν ένα πλαίσιο ασφαλές για την αποφυγή κινδύνων εξαπάτησης (M.O.=4,01, T.A.=0,761). Εργαλεία όπως τα ερωτηματολόγια, οι φάκελοι εργασίας, οι περιγραφές θέσεων εργασίας και τα εγχειρίδια λειτουργίας λειτουργούν ως μέσα εξασφάλισης των σκοπών του εσωτερικού ελέγχου.

Πίνακας 4 8 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 2

<b>Εσωτερικός Έλεγχος [Η δημιουργία ερωτηματολογίων, φακέλων εργασίας, περιγραφών θέσεων εργασίας και εγχειριδίων λειτουργίας εξυπηρετούν στην αντιμετώπιση των κινδύνων εξαπάτησης]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Διαφωνώ	5	3,9	3,9	4,7
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	15	11,8	11,8	16,5
Συμφωνώ	77	60,6	60,6	77,2
Συμφωνώ απόλυτα	29	22,8	22,8	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,01 T.A. = 0,761

Στον Πίνακα 4.9 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι ένα ανεπαρκώς σχεδιασμένο σύστημα εσωτερικού ελέγχου μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία ευκαιριών εξαπάτησης μισθοδοσίας. Προκύπτει πως μόλις 3 άτομα διαφωνούν (2,4%), 5 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (3,9%), 83 άτομα συμφωνούν (65,4%) και τα υπόλοιπα 36 άτομα συμφωνούν απόλυτα (28,3%).

Σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες του δείγματος υποστηρίζουν ότι απαιτείται πολύ προσεκτικός σχεδιασμός και οι κατάλληλοι υπολογισμοί με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης ώστε να είναι αποτελεσματικός ο εσωτερικός έλεγχος και να μη δημιουργεί περαιτέρω ευκαιρίες εξαπάτησης στη μισθοδοσία (M.O.=4,2, T.A.= 0,618). Η απουσία κατάλληλου σχεδιασμού δεν εξυπηρετεί τους σκοπούς του εσωτερικού ελέγχου.

Πίνακας 4 9 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 3

<b>Εσωτερικός Έλεγχος [Ένα ανεπαρκώς σχεδιασμένο σύστημα εσωτερικού ελέγχου μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία ευκαιριών εξαπάτησης μισθοδοσίας]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	3	2,4	2,4	2,4
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5	3,9	3,9	6,3
Συμφωνώ	83	65,4	65,4	71,7
Συμφωνώ απόλυτα	36	28,3	28,3	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,2 T.A. = 0,618

Στον Πίνακα 4.10 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου οφείλει να λειτουργήσει προληπτικά ενάντια σε περιστατικά εξαπάτησης μέσω της παρακολούθησης και της ανάπτυξης διαδικασιών χρηματοοικονομικής αναφοράς. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), 5 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (3,9%), 87 άτομα συμφωνούν (68,5%) και τα υπόλοιπα 34 άτομα συμφωνούν απόλυτα (26,8%).

Ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου είναι σε μεγάλο βαθμό να προλαμβάνει έναντι περιστατικών εξαπάτησης (M.O.=4,2, T.A.=0,582). Υπάρχουν διάφοροι τρόποι ώστε να επιτευχθεί αυτό. Ωστόσο, οι εσωτερικοί ελεγκτές οφείλουν κυρίως να παρακολουθούν και να αναπτύσσουν κατάλληλες διαδικασίες χρηματοοικονομικής αναφοράς βασισμένοι στις ανάγκες και επιθυμίες αλλά και τις λειτουργικές διαδικασίες της επιχείρησης.

Πίνακας 4 10 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 4

<b>Εσωτερικός Έλεγχος [Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου οφείλει να λειτουργεί προληπτικά ενάντια σε περιστατικά εξαπάτησης μέσω της παρακολούθησης και της ανάπτυξης διαδικασιών χρηματοοικονομικής αναφοράς]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5	3,9	3,9	4,7
Συμφωνώ	87	68,5	68,5	73,2
Συμφωνώ απόλυτα	34	26,8	26,8	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,2 T.A. = 0,582

Στον Πίνακα 4.11 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές της επιχείρησης οφείλουν να εφαρμόζουν ένα σχέδιο αξιολόγησης των κινδύνων με εκτίμηση της πιθανότητας απάτης μισθοδοσίας. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί (0,8%), άλλο ένα άτομο τηρεί ουδέτερη άποψη (0,8%), 89 άτομα συμφωνούν (70,1%) και τα υπόλοιπα 36 άτομα συμφωνούν απόλυτα (28,3%).

Οι εσωτερικοί ελεγκτές καλούνται να αξιολογήσουν κάθε πιθανό κίνδυνο που αντιμετωπίζει ήδη ή αναμένεται να αντιμετωπίσει η επιχείρηση στο άμεσο μέλλον (M.O.=4,26, T.A.=0,507). Για αυτό οριοθετούν συντελεστές στάθμισης της πιθανότητας απάτης μισθοδοσίας την οποία λαμβάνουν υπόψη στον τελικό σχεδιασμό τους.

Πίνακας 4 11 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 5

<b>Εσωτερικός Έλεγχος [Οι εσωτερικοί ελεγκτές της επιχείρησης οφείλουν να εφαρμόζουν ένα σχέδιο αξιολόγησης των κινδύνων με εκτίμηση της πιθανότητας απάτης μισθοδοσίας]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	1	,8	,8	,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	1	,8	,8	1,6
Συμφωνώ	89	70,1	70,1	71,7
Συμφωνώ απόλυτα	36	28,3	28,3	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,26 T.A. = 0,507

Στον Πίνακα 4.12 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι οι γνώσεις, οι τεχνικές ελέγχου, οι εναλλακτικοί τρόποι εφαρμογής των διεθνών προτύπων εσωτερικού ελέγχου και γενικά οι δεξιότητες των εσωτερικών ελεγκτών είναι σημαντικές για τον εντοπισμό απάτης. Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν (1,6%), 3 άτομα τηρούν ουδέτερη άποψη (2,4%), 84 άτομα συμφωνούν (66,1%) και τα υπόλοιπα 38 άτομα συμφωνούν απόλυτα (29,9%).

Ο συνδυασμός γνώσεων, εμπειριών, δεξιοτήτων, χρήσης διαφορετικών τρόπων των διεθνών προτύπων εσωτερικού ελέγχου αποτελούν δικλίδες ασφαλείας για τον εντοπισμό πιθανής απάτης (M.O.=4,24, T.A.=0,573). Οι εσωτερικοί ελεγκτές οφείλουν να εκπαιδεύονται και να ενημερώνονται συνεχώς για τις σχετικές εξελίξεις στον κλάδο τους και καλούνται να εφαρμόζουν διαφορετικά μέσα, εργαλεία και τεχνικές με τρόπο που να ανταποκρίνονται στην εκάστοτε επιχείρηση. Εμπλουτίζοντας τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους αυξάνεται η πιθανότητα να εντοπίζουν απάτες.

Πίνακας 4 12 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 6

<b>Εσωτερικός Έλεγχος [Οι γνώσεις, οι τεχνικές ελέγχου, οι εναλλακτικοί τρόποι εφαρμογής των διεθνών προτύπων εσωτερικού ελέγχου και γενικά οι δεξιότητες των εσωτερικών ελεγκτών είναι σημαντικές για τον εντοπισμό απάτης]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	2	1,6	1,6	1,6
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	3	2,4	2,4	3,9
Συμφωνώ	84	66,1	66,1	70,1
Συμφωνώ απόλυτα	38	29,9	29,9	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,24 T.A. = 0,573

Στον Πίνακα 4.13 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι ο συνδυασμός λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης οδηγεί σε μείωση της πιθανότητας απάτης. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), 2 άτομα τηρούν ουδέτερη άποψη (1,6%), 88 άτομα συμφωνούν (69,3%) και τα υπόλοιπα 36 άτομα συμφωνούν απόλυτα (28,3%).

Σχεδόν το 100% των συμμετεχόντων αξιολογεί ως ιδανικό τον συνδυασμό εφαρμογής εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης για τη μείωση της πιθανότητας απάτης (M.O.=4,24, T.A.=0,559). Και ο εσωτερικός έλεγχος και η εταιρική διακυβέρνηση αποτελούν εργαλεία μηχανισμών λογοδοσίας που εξασφαλίζουν την καλύτερη δυνατή λειτουργία της επιχείρησης.



Πίνακας 4 13 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 7

<b>Εσωτερικός Έλεγχος [Ο συνδυασμός λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης οδηγεί σε μείωση της πιθανότητας απάτης]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	2	1,6	1,6	2,4
Συμφωνώ	88	69,3	69,3	71,7
Συμφωνώ απόλυτα	36	28,3	28,3	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,24 T.A. = 0,559

Στον Πίνακα 4.14 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί επίσης να εντοπίσει καλύτερες πρακτικές στη διαχείριση και λειτουργία των συστημάτων μισθοδοσίας. Προκύπτει πως μόλις 2 άτομα διαφωνούν (1,6%), 20 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (15,7%), 77 άτομα συμφωνούν (60,6%) και τα υπόλοιπα 28 άτομα συμφωνούν απόλυτα (22%).

Μέσω του εσωτερικού ελέγχου καθίσταται εφικτή η εύρεση καλύτερων πρακτικών που μπορούν να εφαρμοστούν στα συστήματα μισθοδοσίας με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης (M.O.=4,03, T.A.=0,666). Οι ελεγκτές είναι σε θέση να αποκαλύψουν στοιχεία τα οποία μπορούν να εφαρμοστούν διαφορετικά ή να διεκπεραιώνονται με διαφορετικές πρακτικές διασφαλίζοντας καλύτερα αποτελέσματα για την επιχείρηση.

Πίνακας 4 14 Εσωτερικός έλεγχος: Ερώτηση 8

<b>Εσωτερικός Έλεγχος [Ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί επίσης να εντοπίσει καλύτερες πρακτικές στη διαχείριση και λειτουργία των συστημάτων μισθοδοσίας]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	2	1,6	1,6	1,6
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	20	15,7	15,7	17,3
Συμφωνώ	77	60,6	60,6	78,0
Συμφωνώ απόλυτα	28	22,0	22,0	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,03 T.A. = 0,666

Στη συνέχεια, εξετάζεται η υποστήριξη από τη διοίκηση. Στον Πίνακα 4.15 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η διοίκηση οφείλει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό κατανοεί τις ευθύνες του. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί (0,8%), άλλο ένα τηρεί ουδέτερη στάση (0,8%), 81 άτομα συμφωνούν (63,8%) και τα υπόλοιπα 44 άτομα συμφωνούν απόλυτα (34,6%).

Η υποστήριξη της διοίκησης στη διασφάλιση γνώσης του καθενός σχετικά με τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές του κρίνεται πολύ σημαντική από το δείγμα (M.O.=4,32, T.A.=0,533). Το προσωπικό οφείλει να γνωρίζει τα όρια της αρμοδιότητας, των ευθυνών και των υποχρεώσεών του στο πλαίσιο της επιχείρησης. Σε αυτό σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η διοίκηση η οποία καθιστά σαφή τα όρια, τις αρμοδιότητες, περιγράφει τα καθήκοντα εργασίας κάθε θέσης και διασφαλίζει για τον καθένα πρόσβαση μόνο σε όσα οφείλει να γνωρίζει και εξυπηρετούν τους σκοπούς της εργασίας του.

Πίνακας 4 15 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 1

<b>Υποστήριξη από την διοίκηση [Η διοίκηση οφείλει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό κατανοεί τις ευθύνες του]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	1	,8	,8	,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	1	,8	,8	1,6
Συμφωνώ	81	63,8	63,8	65,4
Συμφωνώ απόλυτα	44	34,6	34,6	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,32 T.A. = 0,533

Στον Πίνακα 4.16 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η διοίκηση οφείλει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό κατανοεί επιπροσθέτως των ευθυνών και τα καθήκοντά του. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί (0,8%), 3 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (2,4%), 77 άτομα συμφωνούν (60,6%) και τα υπόλοιπα 46 άτομα συμφωνούν απόλυτα (36,2%).

Σε συνέχεια της προηγούμενης ερώτησης δεν αρκεί το ανθρώπινο δυναμικό να λάβει γνώση μόνο για το βαθμό ευθύνης που φέρει μέσα στην επιχείρηση αλλά είναι απαραίτητο να γίνει αντιληπτό και το εύρος των καθηκόντων του (M.O. = 4,32, T.A.=0,562).

Πίνακας 4 16 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 2

<b>Υποστήριξη από την διοίκηση [Η διοίκηση οφείλει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό κατανοεί επιπροσθέτως των ευθυνών και τα καθήκοντά του]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	1	,8	,8	,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	3	2,4	2,4	3,1
Συμφωνώ	77	60,6	60,6	63,8
Συμφωνώ απόλυτα	46	36,2	36,2	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,32 T.A. = 0,562

Στον Πίνακα 4.17 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η διοίκηση πρέπει να επιβεβαιώνει ότι οι αναφορές για τις λεπτομέρειες των ποσών μισθοδοσίας ανά τμήμα συγκρίνονται με την έκθεση ταμειακών εκροών από κάποιον που δεν ετοίμασε και τις δύο εκθέσεις. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), 6 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (4,7%), 72 άτομα συμφωνούν (56,7%) και τα υπόλοιπα 48 άτομα συμφωνούν απόλυτα (37,8%).

Η διασφάλιση της αντικειμενικότητας, της ακρίβειας και της απουσίας ανακρίβειών υλοποιείται με την απασχόληση ενός ατόμου για τη σύγκριση των αναφορών των ποσών μισθοδοσίας και της έκθεσης ταμειακών εκροών που δεν έχει ετοιμάσει κάποια από αυτές τις δύο εκθέσεις (Μ.Ο.=4,31, Τ.Α.=0,636). Το άτομο που θα ελέγξει δεν μπορεί να είναι ένα από τα άτομα που έχουν συντάξει μια από αυτές τις εκθέσεις για λόγους μεροληψίας και υποκειμενικότητας.

Πίνακας 4 17 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 3

<b>Υποστήριξη από την διοίκηση [Η διοίκηση πρέπει να επιβεβαιώνει ότι οι αναφορές για τις λεπτομέρειες των ποσών μισθοδοσίας ανά τμήμα συγκρίνονται με την έκθεση ταμειακών εκροών από κάποιον που δεν ετοίμασε και τις δύο εκθέσεις]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	6	4,7	4,7	5,5
Συμφωνώ	72	56,7	56,7	62,2
Συμφωνώ απόλυτα	48	37,8	37,8	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	Μ.Ο. = 4,31 Τ.Α. = 0,636

Στον Πίνακα 4.18 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η διοίκηση πρέπει να επιβεβαιώνει ότι η συμφωνία των δύο προαναφερόμενων εκθέσεων υλοποιείται από κάποιον εκτός του τμήματος μισθοδοσίας. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), άλλο ένα άτομο διαφωνεί (0,8%), 12 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (9,4%), 69 άτομα συμφωνούν (54,3%) και τα υπόλοιπα 44 άτομα συμφωνούν απόλυτα (34,6%).

Εκτός του ότι το άτομο που συγκρίνει τις δύο προαναφερόμενες εκθέσεις δεν πρέπει να έχει συμμετάσχει στη σύνταξή τους, πρέπει επιπλέον να μην ανήκει και στο τμήμα μισθοδοσίας καθώς κάτι τέτοιο καθιστά το άτομο επιρρεπές σε μεροληψία (Μ.Ο.= 4,21, Τ.Α.=0,709). Η διοίκηση οφείλει να διασφαλίζει ότι τα άτομα που ελέγχουν τις εκθέσεις δεν είναι άτομα που συμμετέχουν στην σύνταξη αυτών των εκθέσεων ούτε έχουν κάποια άμεση σχέση ή επαφή με το τμήμα μισθοδοσίας.

Πίνακας 4 18 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 4

<b>Υποστήριξη από την διοίκηση [Η διοίκηση πρέπει να επιβεβαιώνει ότι η συμφωνία των δύο προαναφερόμενων εκθέσεων υλοποιείται από κάποιον εκτός του τμήματος μισθοδοσίας]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Διαφωνώ	1	,8	,8	1,6
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	12	9,4	9,4	11,0
Συμφωνώ	69	54,3	54,3	65,4
Συμφωνώ απόλυτα	44	34,6	34,6	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	Μ.Ο. = 4,21 Τ.Α. = 0,709

Στον Πίνακα 4.19 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η διοίκηση έχει το καθήκοντα να επιβεβαιώνει ότι η πρόσβαση στα αρχεία μισθοδοσίας περιορίζεται σε υπαλλήλους εξουσιοδοτημένους να προχωρούν σε αλλαγές. Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν (1,6%), 4 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (3,1%), 72 άτομα συμφωνούν (56,7%) και τα υπόλοιπα 49 άτομα συμφωνούν απόλυτα (38,6%).

Τα άτομα με πρόσβαση στο σύστημα της μισθοδοσίας μπορούν να χειραγωγήσουν στοιχεία και πληροφορίες (Μ.Ο.=4,32, Τ.Α.=0,616). Η διοίκηση οφείλει να παραχωρεί πρόσβαση στα αρχεία και στο σύστημα μισθοδοσίας μόνο σε εκείνους τους υπαλλήλους οι οποίοι έχουν την εξουσιοδότηση να ασχολούνται με αυτές τις πληροφορίες και έχουν το δικαίωμα να μεταβάλλουν δεδομένα μισθοδοσίας.

Πίνακας 4 19 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 5

<b>Υποστήριξη από την διοίκηση [Η διοίκηση έχει το καθήκον να επιβεβαιώνει ότι η πρόσβαση στα αρχεία μισθοδοσίας περιορίζεται σε υπαλλήλους εξουσιοδοτημένους να προχωρούν σε αλλαγές]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	2	1,6	1,6	1,6
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	4	3,1	3,1	4,7
Συμφωνώ	72	56,7	56,7	61,4
Συμφωνώ απόλυτα	49	38,6	38,6	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,32 T.A. = 0,616

Στον Πίνακα 4.20 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η διοίκηση καλείται να εξασφαλίζει την προστασία των αρχείων μισθοδοσίας από πάσης φύσεως καταστροφή, φυσική και μη. Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν απόλυτα (1,6%), μόλις ένα άτομο διαφωνεί (0,8%), 4 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (3,1%), 66 άτομα συμφωνούν (52%) και τα υπόλοιπα 54 άτομα συμφωνούν απόλυτα (42,5%).

Η διοίκηση είναι υπεύθυνη για τη διαφύλαξη των στοιχείων που αφορούν τη μισθοδοσία των εργαζομένων της (M.O. = 4,33, T.A. = 0,724). Είναι επομένως δική της ευθύνη να προστατεύσει με οποιοδήποτε μέσο τις πληροφορίες για τη μισθοδοσία είτε αυτές είναι σε ηλεκτρονική είτε είναι σε φυσική μορφή. Η προστασία αυτή μπορεί να διασφαλιστεί με τον σχεδιασμό και την πρόβλεψη φυσικών και μη καταστροφών καθώς και το ενδεχόμενο της δολιοφθοράς.

Πίνακας 4 20 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 6

<b>Υποστήριξη από την διοίκηση [Η διοίκηση καλείται να εξασφαλίσει την προστασία των αρχείων μισθοδοσίας από πάσης φύσεως καταστροφή (φυσική και μη)]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	2	1,6	1,6	1,6
Διαφωνώ	1	,8	,8	2,4
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	4	3,1	3,1	5,5
Συμφωνώ	66	52,0	52,0	57,5
Συμφωνώ απόλυτα	54	42,5	42,5	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,33 T.A. = 0,724

Στον Πίνακα 4.21 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η διοίκηση οφείλει να επιβεβαιώνει τη λογική πρόσβαση σε εφαρμογές μισθοδοσίας που ελέγχονται με κωδικούς πρόσβασης. Προκύπτει πως 3 άτομα διαφωνούν (2,4%), 2 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (1,6%), 70 άτομα συμφωνούν (55,1%) και τα υπόλοιπα 52 άτομα συμφωνούν απόλυτα (40,9%).

Σε τακτά χρονικά διαστήματα η διοίκηση οφείλει να επιβεβαιώνει τον αριθμό και την ιδιότητα των ατόμων που έχουν πρόσβαση σε εφαρμογές της μισθοδοσίας που ελέγχονται με κωδικούς πρόσβασης (M.O.=4,35, T.A.=0,635). Αυτό οφείλει να πραγματοποιείται ώστε να διασφαλίζεται ότι δεν έχουν ακόμη πρόσβαση σε εφαρμογές της μισθοδοσίας τα οποία έχουν φύγει από την επιχείρηση ή έχουν χάσει το δικαίωμα της πρόσβασης σε αυτές τις εφαρμογές αλλά πρακτικά οι κωδικοί τους δεν έχουν ακυρωθεί ή απενεργοποιηθεί.

Πίνακας 4 21 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 7

<b>Υποστήριξη από την διοίκηση [Η διοίκηση οφείλει να επιβεβαιώνει τη λογική πρόσβαση σε εφαρμογές μισθοδοσίας που ελέγχονται με κωδικούς πρόσβασης]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	3	2,4	2,4	2,4
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	2	1,6	1,6	3,9
Συμφωνώ	70	55,1	55,1	59,1
Συμφωνώ απόλυτα	52	40,9	40,9	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,35 T.A. = 0,635

Στον Πίνακα 4.22 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι οι δαπάνες μισθοδοσίας πρέπει να εξετάζονται από εξουσιοδοτημένο υπογράφοντα που ορίζεται από την διοίκηση πριν την πραγματοποίηση του κύκλου μισθοδοσίας. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), 2 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (1,6%), 72 άτομα συμφωνούν (56,7%) και τα υπόλοιπα 52 άτομα συμφωνούν απόλυτα (40,9%).

Το άτομο που υπογράφει τις μισθοδοσίες οφείλει αφενός να γνωρίζει τις σχετικές απολαβές των εργαζομένων και να είναι σε θέση να αναγνωρίζει τυχόν ασυνέπειες ή διαφορές στη μισθοδοσία των ατόμων (M.O. = 4,37, T.A.=0,602). Για αυτό η διοίκηση οφείλει να αναθέτει το έργο αυτό σε άτομο που διαθέτει τις κατάλληλες γνώσεις, έχει επαφή με το αντικείμενο και αναλαμβάνει τη διεξοδική παρακολούθηση της μισθοδοσίας.



Πίνακας 4 22 Υποστήριξη από την διοίκηση: Ερώτηση 8

<b>Υποστήριξη από την διοίκηση [Οι δαπάνες μισθοδοσίας πρέπει να εξετάζονται από εξουσιοδοτημένο υπογράφοντα που ορίζεται από την διοίκηση πριν την πραγματοποίηση του κύκλου μισθοδοσίας]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	2	1,6	1,6	2,4
Συμφωνώ	72	56,7	56,7	59,1
Συμφωνώ απόλυτα	52	40,9	40,9	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,37 T.A. = 0,602

Στη συνέχεια εξετάζεται η απάτη μισθοδοσίας μέσα από 12 ερωτήσεις. Στον Πίνακα 4.23 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η απάτη στη μισθοδοσία δεν μπορεί να εντοπιστεί. Προκύπτει πως 58 άτομα διαφωνούν απόλυτα (45,7 %), άλλα 58 άτομα διαφωνούν (45,7%), 8 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (6,3%) και τα υπόλοιπα 3 άτομα συμφωνούν (2,4%).

Προκύπτει πως η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν θεωρεί αδύνατο τον εντοπισμό της απάτης στη μισθοδοσία (M.O.=1,65, T.A.=0,706). Κάποιοι μπορεί να έχουν την άποψη ότι μια επιχείρηση ειδικά αν έχει μεγάλο αριθμό εργαζομένων δεν είναι δυνατό να γνωρίζει επακριβώς την κατάσταση της αμοιβής του καθενός. Ωστόσο, φαίνεται ότι το δείγμα αναγνωρίζει τη δυνατότητα εντοπισμού της απάτης στη μισθοδοσίας καθώς σήμερα υπάρχουν πολλά εργαλεία και πολλές δικλίδες ασφαλείας τις οποίες μπορεί μια επιχείρηση να εφαρμόσει.

Πίνακας 4 23 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 1

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Η απάτη στη μισθοδοσία δεν μπορεί να εντοπιστεί]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	58	45,7	45,7	45,7
Διαφωνώ	58	45,7	45,7	91,3
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	8	6,3	6,3	97,6
Συμφωνώ	3	2,4	2,4	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 1,65 T.A. = 0,706

Στον Πίνακα 4.24 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η απάτη στη μισθοδοσία δεν μπορεί να υπολογιστεί. Προκύπτει πως 55 άτομα διαφωνούν απόλυτα (43,3%), τα 60 άτομα διαφωνούν (47,2%), 8 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (6,3%) και τα υπόλοιπα 4 άτομα συμφωνούν (3,1%).

Εφόσον μια απάτη εντοπιστεί είναι δύσκολος ο υπολογισμός του αντικτύπου της (M.O. = 1,69, T.A.=0,729). Ωστόσο, το δείγμα ισχυρίζεται πως εφόσον μια απάτη έχει εντοπιστεί, μπορεί να γίνει ο έλεγχος και η εξακρίβωση του υπολογισμού της τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά ως προς το υπεύθυνο για αυτήν άτομο.

Πίνακας 4 24 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 2

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Η απάτη στη μισθοδοσία δεν μπορεί να υπολογιστεί]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	55	43,3	43,3	43,3
Διαφωνώ	60	47,2	47,2	90,6
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	8	6,3	6,3	96,9
Συμφωνώ	4	3,1	3,1	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 1,69 T.A. = 0,729

Στον Πίνακα 4.25 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η περιοδική συμφωνία της μισθοδοσίας τουλάχιστον ανά τρίμηνο με άλλα άτομα εκτός του

προσωπικού είναι ο καλύτερος τρόπος πρόληψης έναντι της απάτης μισθοδοσίας. Προκύπτει πως 7 άτομα διαφωνούν (5,5%), 17 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (13,4%), 87 άτομα συμφωνούν (68,5%) και τα υπόλοιπα 16 άτομα συμφωνούν απόλυτα (12,6%).

Περισσότεροι από το 80% του δείγματος συμφωνούν πως σε συχνότητα τουλάχιστον ενός τριμήνου πρέπει να γίνεται συμφωνία της μισθοδοσίας με άτομα τα οποία δεν ανήκουν στο τακτικό προσωπικό της επιχείρησης έτσι ώστε να προστατευτεί η επιχείρηση έναντι της απάτης μισθοδοσίας (Μ.Ο. = 3,88, Τ.Α.=0,686). Η περιοδικότητα αυτή θα διασφαλίζει την προστασία με έναν εναλλακτικό τρόπο και άτομο εκτός του ελέγχου της επιχείρησης.

Πίνακας 4 25 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 3

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Η περιοδική συμφωνία της μισθοδοσίας τουλάχιστον ανά τρίμηνο με άλλα άτομα εκτός του προσωπικού είναι ο καλύτερος τρόπος πρόληψης έναντι της απάτης μισθοδοσίας]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	7	5,5	5,5	5,5
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	17	13,4	13,4	18,9
Συμφωνώ	87	68,5	68,5	87,4
Συμφωνώ απόλυτα	16	12,6	12,6	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,88 Τ.Α. = 0,686

Στον Πίνακα 4.26 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι οι καλύτερες αμοιβές είναι λύση αποτροπής της απάτης στη μισθοδοσία. Προκύπτει πως 4 άτομα διαφωνούν απόλυτα (3,1%), 15 άτομα διαφωνούν (11,8%), 26 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (20,5%), 68 άτομα συμφωνούν (53,5%) και τα υπόλοιπα 14 άτομα συμφωνούν απόλυτα (11%).

Το δείγμα τηρεί μετριοπαθή στάση σχετικά με το ρόλο των αμοιβών στην αντιμετώπιση της απάτης μισθοδοσίας (Μ.Ο. = 3,57, Τ.Α.=0,947). Φαίνεται πως τα περιστατικά εξαπάτησης δεν σχετίζονται με τη χαμηλή ή ανεπαρκή μισθοδοσία των

εργαζομένων. Ίσως άλλοι λόγοι να παρακινούν τα άτομα σε εξαπάτηση και η καλύτερη αμοιβή των εργαζομένων να μη λύνει το πρόβλημα.

Πίνακας 4 26 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 4

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Οι καλύτερες αμοιβές είναι λύση αποτροπής της απάτης στη μισθοδοσία]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	4	3,1	3,1	3,1
Διαφωνώ	15	11,8	11,8	15,0
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	26	20,5	20,5	35,4
Συμφωνώ	68	53,5	53,5	89,0
Συμφωνώ απόλυτα	14	11,0	11,0	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 3,57 T.A. = 0,947

Στον Πίνακα 4.27 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η μη εφαρμογή αποτελεσματικών μηχανισμών λογοδοσίας αποτρέπει τον εντοπισμό απάτης στη μισθοδοσία. Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν απόλυτα (1,6%), 7 άτομα διαφωνούν (5,5%), 15 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (11,8%), 89 άτομα συμφωνούν (70,1%) και τα υπόλοιπα 14 άτομα συμφωνούν απόλυτα (11%).

Απαιτείται η εφαρμογή αποτελεσματικών μηχανισμών λογοδοσίας προκειμένου να καταστεί εφικτός ο εντοπισμός απάτης στη μισθοδοσία (M.O. = 3,83, T.A.= 0,753). Η μη εφαρμογή αποτελεσματικών μηχανισμών λογοδοσίας όταν συνδυάζεται με εργοδότες που επιθυμούν την κατά το δυνατόν μείωση του κόστους ασφάλισης δίνουν κίνητρο για αναληθείς αναφορές μισθοδοσίας.

Πίνακας 4 27 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 5

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Η μη εφαρμογή αποτελεσματικών μηχανισμών λογοδοσίας αποτρέπει τον εντοπισμό απάτης στη μισθοδοσία]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνά απόλυτα	2	1,6	1,6	1,6
Διαφωνά	7	5,5	5,5	7,1
Ούτε διαφωνά ούτε συμφωνά	15	11,8	11,8	18,9
Συμφωνά	89	70,1	70,1	89,0
Συμφωνά απόλυτα	14	11,0	11,0	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 3,83 T.A. = 0,753

Στον Πίνακα 4.28 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι η εξειδικευμένη γνώση και ο επαγγελματικός σκεπτικισμός αποτελούν εργαλείο των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών για τον εντοπισμό απάτης στη μισθοδοσία. Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν (1,6%), 9 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (7,1%), 93 άτομα συμφωνούν (73,2%) και τα υπόλοιπα 23 άτομα συμφωνούν απόλυτα (18,1%).

Τόσο οι εσωτερικοί όσο και οι εξωτερικοί ελεγκτές χρησιμοποιούν σύμφωνα με το δείγμα εξειδικευμένες γνώσεις και σκέψη με βάση την εμπειρία και τις ικανότητές τους προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο εξαπάτησης (M.O.=4,08, T.A.=0,558). Οι γνώσεις, οι εμπειρίες και οι ικανότητες των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών αποτελούν χρήσιμο εργαλείο στην αποφυγή απάτης.

Πίνακας 4 28 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 6

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Η εξιδικευμένη γνώση και ο επαγγελματικός σκεπτικισμός αποτελούν εργαλείο των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών για τον εντοπισμό απάτης στη μισθοδοσία]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	2	1,6	1,6	1,6
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	9	7,1	7,1	8,7
Συμφωνώ	93	73,2	73,2	81,9
Συμφωνώ απόλυτα	23	18,1	18,1	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,08 T.A. = 0,558

Στον Πίνακα 4.29 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι πρέπει να λαμβάνουν χώρα τακτικοί έλεγχοι για τον εντοπισμό τυχόν παραπτώμων στη μισθοδοσία. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), άλλο ένα διαφωνεί (0,8%), 5 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (3,9%), 93 άτομα συμφωνούν (73,2%) και τα υπόλοιπα 27 άτομα συμφωνούν απόλυτα (21,3%).

Το 95% του δείγματος υποστηρίζει πως είναι απαραίτητη η διεξαγωγή τακτικών ελέγχων προκειμένου να εντοπίζονται τυχόν παραπτώματα στη μισθοδοσία (M.O. = 4,13, T.A.=0,582). Κάθε επιχείρηση με βάση τις δυνατότητες, το εύρος των δραστηριοτήτων της και του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολεί καθώς και με βάση το μέγεθός της κρίνει την κατάλληλη συχνότητα αυτών των ελέγχων.

Πίνακας 4 29 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 7

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Πρέπει να λαμβάνουν χώρα τακτικοί έλεγχοι για τον εντοπισμό τυχόν παραπτώμων στη μισθοδοσία]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Διαφωνώ	1	,8	,8	1,6
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5	3,9	3,9	5,5
Συμφωνώ	93	73,2	73,2	78,7
Συμφωνώ απόλυτα	27	21,3	21,3	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,13 T.A. = 0,582

Στον Πίνακα 4.30 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι πρέπει να χρησιμοποιούνται αυτοματοποιημένες διαδικασίες για τη διαχείριση της μισθοδοσίας. Προκύπτει πως 3 άτομα διαφωνούν (2,4%), 10 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (7,9%), 87 άτομα συμφωνούν (68,5%) και τα υπόλοιπα 27 άτομα συμφωνούν απόλυτα (21,3%).

Το 90% των συμμετεχόντων θεωρούν ότι η διαχείριση της μισθοδοσίας μπορεί να λάβει χώρα αποτελεσματικά όταν χρησιμοποιούνται αυτοματοποιημένες διαδικασίες (M.O.=4,09, T.A.=0,618). Η αυτοματοποίηση αυτή μπορεί να αφορά τη χρήση κάποιου λογισμικού ή πληροφοριακού συστήματος ή την διασυνδεσιμότητα μεταξύ συστημάτων μισθοδοσίας, διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και λογιστικών-ελεγκτικών συστημάτων.

Πίνακας 4 30 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 8

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Πρέπει να χρησιμοποιούνται αυτοματοποιημένες διαδικασίες για την διαχείριση της μισθοδοσίας]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	3	2,4	2,4	2,4
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	10	7,9	7,9	10,2
Συμφωνώ	87	68,5	68,5	78,7
Συμφωνώ απόλυτα	27	21,3	21,3	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,09 T.A. = 0,618

Στον Πίνακα 4.31 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι είναι απαραίτητο να χρησιμοποιούνται μέθοδοι όπως ο αριθμός επαλήθευσης τράπεζας ανά συναλλαγή μισθοδοσίας για τον εντοπισμό απάτης μισθοδοσίας. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί (0,8%), 9 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (7,1%), 96 άτομα συμφωνούν (75,6%) και τα υπόλοιπα 21 άτομα συμφωνούν απόλυτα (16,5%).

Η χρήση των νέων τεχνολογικών μέσων φαίνεται ότι κρίνεται ιδιαίτερα χρήσιμη από το δείγμα για τον εντοπισμό απάτης μισθοδοσίας (M.O.=4,08, T.A.=0,513). Η επιχείρηση οφείλει να αξιοποιεί κάθε δυνατότητα ψηφιακού ελέγχου και διαχείρισης της κατάστασης όπως η χρήση αριθμού επαλήθευσης τράπεζας ανά συναλλαγή μισθοδοσίας. Ωστόσο, χρειάζεται ανθρώπινο δυναμικό της διοίκησης ή ορισμού της διοίκησης το οποίο θα απασχολείται για τον έλεγχο αυτών των συναλλαγών.



Πίνακας 4 31 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 9

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Είναι απαραίτητο να χρησιμοποιούνται μέθοδοι όπως ο αριθμός επαλήθευσης τράπεζας ανά συναλλαγή μισθοδοσίας για τον εντοπισμό απάτης μισθοδοσίας]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	1	,8	,8	,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	9	7,1	7,1	7,9
Συμφωνώ	96	75,6	75,6	83,5
Συμφωνώ απόλυτα	21	16,5	16,5	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,08 T.A. = 0,513

Στον Πίνακα 4.32 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι είναι υποχρεωτικό να υπάρχουν δικλείδες ασφαλείας όπως για παράδειγμα ο έλεγχος των καταχωρήσεων μισθοδοσίας από άτομο εκτός του υπεύθυνου ατόμου για την μισθοδοσία από το οικονομικό τμήμα. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (0,8%), ακόμη ένα άτομο διαφωνεί (0,8%), 8 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (6,3%), 86 άτομα συμφωνούν (67,7%) και τα υπόλοιπα 31 άτομα συμφωνούν απόλυτα (24,4%).

Περισσότεροι από το 90% του δείγματος πιστεύουν πως οι δικλείδες ασφαλείας είναι απαραίτητες για την αποφυγή εξαπάτησης (M.O.=4,14, T.A.=0,626). Οι δικλείδες ασφαλείας έχουν να κάνουν κυρίως με τη διαδικασία ελέγχου εκτέλεσης της μισθοδοσίας από το υπεύθυνο άτομο για αυτήν. Ένας δημοφιλής τρόπος προστασίας της επιχείρησης έναντι λαθών ή παραλείψεων ή απάτης εκ μέρους του υπεύθυνου για τη μισθοδοσία ατόμου, είναι ο έλεγχος των καταχωρήσεων μισθοδοσίας από κάποιο άλλο άτομο του οικονομικού τμήματος που έχει τις γνώσεις για κάτι τέτοιο αλλά όχι την ευθύνη και την αρμοδιότητα.

Πίνακας 4 32 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 10

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Είναι υποχρεωτικό να υπάρχουν δικλίδες ασφαλείας όπως για παράδειγμα ο έλεγχος των καταχωρήσεων μισθοδοσίας από άτομο εκτός του υπεύθυνου ατόμου για την μισθοδοσία από το οικονομικό τμήμα]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	,8	,8	,8
Διαφωνώ	1	,8	,8	1,6
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	8	6,3	6,3	7,9
Συμφωνώ	86	67,7	67,7	75,6
Συμφωνώ απόλυτα	31	24,4	24,4	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,14 T.A. = 0,626

Στον Πίνακα 4.33 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το δείγμα θεωρεί ότι κρίνεται σκόπιμο να υπάρχουν δικλίδες ασφαλείας όπως για παράδειγμα ο έλεγχος των καταχωρήσεων μισθοδοσίας από άτομο εκτός του υπεύθυνου ατόμου για την μισθοδοσία από τη διοίκηση. Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν (1,6%), 7 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (5,5%), 80 άτομα συμφωνούν (63%) και τα υπόλοιπα 38 άτομα συμφωνούν απόλυτα (29,9%).

Το 93% των συμμετεχόντων στο δείγμα θεωρεί ότι το άτομο που θα ελέγχει τις καταχωρήσεις της μισθοδοσίας ώστε να μην υπάρχουν λάθη από το υπεύθυνο άτομο για τη μισθοδοσία μπορεί να προέρχεται και από τη διοίκηση (M.O.=4,21, T.A.=0,612). Σε κάθε περίπτωση κρίνεται απαραίτητη η ύπαρξη και κατοχή σχετικών οικονομικών, λογιστικών και ελεγκτικών γνώσεων ώστε το αποτέλεσμα αυτής της δικλίδας να είναι επαρκές και ικανοποιητικό.

Πίνακας 4 33 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 11

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Κρίνεται σκόπιμο να υπάρχουν δικλίδες ασφαλείας όπως για παράδειγμα ο έλεγχος των καταχωρήσεων μισθοδοσίας από άτομο εκτός του υπεύθυνου ατόμου για την μισθοδοσία από τη διοίκηση]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	2	1,6	1,6	1,6
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	7	5,5	5,5	7,1
Συμφωνώ	80	63,0	63,0	70,1
Συμφωνώ απόλυτα	38	29,9	29,9	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,21 T.A. = 0,612

Στον Πίνακα 4.34 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο είναι αναγκαία η ύπαρξη δικλίδων ασφαλείας όπως για παράδειγμα ο έλεγχος καταχωρήσεων μισθοδοσίας από άτομο εκτός του υπεύθυνου ατόμου για τη μισθοδοσία από εξωτερικό φορέα ή συνεργάτη. Προκύπτει πως 5 άτομα διαφωνούν (3,9%), 7 άτομα ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν (5,5%), 78 άτομα συμφωνούν (61,4%) και τα υπόλοιπα 37 άτομα συμφωνούν απόλυτα (29,1%).

Αυτή τη φορά το 90% των συμμετεχόντων του δείγματος και πάλι πιστεύει ότι το ρόλο του ελέγχου των καταχωρήσεων μισθοδοσίας μπορεί να αναλάβει κάποιος εξωτερικός συνεργάτης ή φορέας της επιχείρησης ως δικλίδα ασφαλείας (M.O. = 4,16, T.A. = 0,695). Και πάλι ο συνεργάτης ή φορέας πρέπει να κατέχει ικανότητες και γνώσεις για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας.

Πίνακας 4 34 Απάτη Μισθοδοσίας: Ερώτηση 12

<b>Απάτη Μισθοδοσίας [Είναι αναγκαία η ύπαρξη δικλίδων ασφαλείας όπως για παράδειγμα ο έλεγχος των καταχωρήσεων μισθοδοσίας από άτομο εκτός του υπεύθυνου ατόμου για την μισθοδοσία από εξωτερικό φορέα/ συνεργάτη]</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διαφωνώ	5	3,9	3,9	3,9
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	7	5,5	5,5	9,4
Συμφωνώ	78	61,4	61,4	70,9
Συμφωνώ απόλυτα	37	29,1	29,1	100,0
Σύνολο	127	100,0	100,0	M.O. = 4,16 T.A. = 0,695

## 4.2.Αξιοπιστία

Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου και της έρευνας συνολικά εξετάστηκε με τον δείκτη Cronbach alpha ο οποίος αποτελεί δημοφιλές εργαλείο εξέτασης της αξιοπιστίας μιας κλίμακας ερωτηματολογίου για την εξέταση αξιοπιστίας των μεταβλητών και άλλων στοιχείων ποσοτικής ανάλυσης. Η αξιοπιστία της εσωτερικής συνοχής που εξετάζεται δηλώνει το βαθμό στον οποίο διαφορετικά στοιχεία (items) δηλαδή ερωτήματα – προτάσεις μετρούν την ίδια μεταβλητή. Η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής εκτιμάται με τον επιλεγμένο συντελεστή εκφράζοντας την ομοιογένεια της κλίμακας η οποία εξετάζεται κάθε φορά με αποδεκτές τις τιμές που είναι μεγαλύτερες από 0,7 (DeVellis, 2012).

Στον Πίνακα 4.35 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου αξιοπιστίας alpha Cronbach. Προκύπτει ότι η κλίμακα του εξωτερικού ελέγχου λαμβάνει ιδιαίτερα χαμηλή τιμή (32,4%), ενώ οι υπόλοιπες λαμβάνουν αποδεκτές και ιδιαίτερα ικανοποιητικές τιμές. Συγκεκριμένα, η κλίμακα του εσωτερικού ελέγχου λαμβάνει τιμή 0,914, η κλίμακα της υποστήριξης από τη διοίκηση λαμβάνει τιμή 0,944 και η κλίμακα για την απάτη μισθοδοσίας λαμβάνει τιμή 0,816. Συνολικά, το ερωτηματολόγιο απαρτιζόμενο από 39 ερωτήματα συμπεριλαμβανομένων των δημογραφικών στοιχείων λαμβάνει τιμή 0,894 η οποία είναι αποδεκτή και θεωρείται υψηλός ο βαθμός αξιοπιστίας του συνολικού ερωτηματολογίου.

Πίνακας 4 35 Έλεγχος αξιοπιστίας

Κλίμακα	Αριθμός στοιχείων	Βαθμός αξιοπιστίας (alpha Cronbach)
Εξωτερικός έλεγχος	6	0,324
Εσωτερικός έλεγχος	8	0,914
Υποστήριξη από τη διοίκηση	8	0,944
Απάτη μισθοδοσίας	12	0,816
Σύνολο ερωτηματολογίου	39	0,894

### 4.3.Συσχετίσεις

Προκειμένου να ελεγχθεί η σχέση των τεσσάρων μεταβλητών (εξωτερικός έλεγχος, εσωτερικός έλεγχος, υποστήριξη από τη διοίκηση, απάτη μισθοδοσίας) με τις δημογραφικές μεταβλητές υλοποιήθηκε t-test και ANOVA. Αρχικά, εξετάζεται με t-test ανεξάρτητων δειγμάτων η σχέση των εξαρτημένων μεταβλητών με τη μεταβλητή φύλου. Στον Πίνακα 4.36 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα συσχέτισης μεταξύ της μεταβλητής του φύλου και των εξαρτημένων μεταβλητών. Προκύπτει πως υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του φύλου και του εξωτερικού ελέγχου ( $p=0.034<0.05$ ). Μελετώντας τα περιγραφικά στοιχεία που αφορούν αυτές τις μεταβλητές παρατηρείται πως οι γυναίκες (Μ.Ο. =3,69, Τ.Α.=0,29) αξιολογούν πιο θετικά τον εξωτερικό έλεγχο ως προς τη σημασία που έχει για την επιχείρηση σε σχέση με τους άντρες (Μ.Ο.= 3,625, Τ.Α.=0,474).

Πίνακας 4 36 T-test φύλου

Independent Samples Test		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Significance	
						One-Sided p	Two-Sided p
M.O. Εξωτερικός Έλεγχος	Equal variances assumed	4,583	,034	-,949	124	,172	,344
	Equal variances not assumed			-,903	87,336	,185	,369
M.O. Εσωτερικός Έλεγχος	Equal variances assumed	,849	,358	-1,102	124	,136	,273
	Equal variances not assumed			-1,088	111,222	,140	,279
M.O. Υποστήριξη από τη διοίκηση	Equal variances assumed	,247	,620	,822	124	,206	,413
	Equal variances not assumed			,804	105,599	,212	,423
M.O. Απάτη Μισθοδοσίας	Equal variances assumed	,254	,615	-1,275	124	,102	,205
	Equal variances not assumed			-1,280	119,748	,101	,203

Στη συνέχεια, εξετάζεται με t-test ανεξάρτητων δειγμάτων η σχέση των εξαρτημένων μεταβλητών με την εμπειρία που έχουν οι συμμετέχοντες στο δείγμα στην εύρεση περιστατικών εξαπάτησης μισθοδοσίας. Στον Πίνακα 4.37 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα συσχέτισης μεταξύ της μεταβλητής της εμπειρίας εύρεσης απάτης μισθοδοσίας και των εξαρτημένων μεταβλητών. Προκύπτει πως υπάρχει στατιστικά

σημαντική σχέση μεταξύ της εμπειρίας εύρεσης απάτης μισθοδοσίας και του εξωτερικού ελέγχου ( $p=0.025<0.05$ ). Μελετώντας τα περιγραφικά στοιχεία που αφορούν αυτές τις μεταβλητές παρατηρείται πως όσοι διαθέτουν πρότερη εμπειρία εύρεσης απάτης στη μισθοδοσία (M.O. =3,679, T.A.=0,29) αξιολογούν πιο θετικά τον εξωτερικό έλεγχο ως προς τη σημασία που έχει για την επιχείρηση σε σχέση με όσους δε διαθέτουν τέτοια εμπειρία (M.O.= 3,64, T.A.=0,502).

Πίνακας 4 37 T-test εμπειρίας εύρεσης απάτης μισθοδοσίας

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means		
		F	Sig.		df	One-Sided p	Two-Sided p
M.O. Εξωτερικός Έλεγχος	Equal variances assumed	5,166	,025	,567	125	,286	,572
	Equal variances not assumed			,508	69,800	,307	,613
M.O. Εσωτερικός Έλεγχος	Equal variances assumed	2,123	,148	,946	125	,173	,346
	Equal variances not assumed			,936	100,773	,176	,352
M.O. Υποστήριξη από τη διοίκηση	Equal variances assumed	1,057	,306	2,013	125	,023	,046
	Equal variances not assumed			1,961	95,496	,026	,053
M.O. Απάτη Μισθοδοσίας	Equal variances assumed	1,260	,264	2,143	125	,017	,034
	Equal variances not assumed			1,981	78,483	,026	,051

Στη συνέχεια, υλοποιείται έλεγχος ANOVA για την ανεξάρτητη μεταβλητή της ηλικίας. Από τον Πίνακα 4.38 προκύπτει πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ηλικίας και των εξεταζόμενων τεσσάρων μεταβλητών του εξωτερικού ελέγχου, του εσωτερικού ελέγχου, της υποστήριξης από την διοίκηση και της απάτης μισθοδοσίας.

Πίνακας 4 38 ANOVA ηλικίας

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Μ.Ο. Εξωτερικός Έλεγχος	Between Groups	1,521	2	,760	5,518	,005
	Within Groups	17,089	124	,138		
	Total	18,610	126			
Μ.Ο. Εσωτερικός Έλεγχος	Between Groups	,196	2	,098	,412	,663
	Within Groups	29,454	124	,238		
	Total	29,650	126			
Μ.Ο. Υποστήριξη από τη διοίκηση	Between Groups	1,036	2	,518	1,843	,163
	Within Groups	34,864	124	,281		
	Total	35,900	126			
Μ.Ο. Απάτη Μισθοδοσίας	Between Groups	,462	2	,231	1,535	,220
	Within Groups	18,661	124	,150		
	Total	19,123	126			

Στη συνέχεια, υλοποιείται έλεγχος ANOVA για την ανεξάρτητη μεταβλητή του μορφωτικού επιπέδου. Από τον Πίνακα 4.39 προκύπτει πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και των εξεταζόμενων τεσσάρων μεταβλητών.



Πίνακας 4 39 ANOVA μορφωτικού επιπέδου

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Μ.Ο. Εξωτερικός Έλεγχος	Between Groups	,477	3	,159	1,078	,361
	Within Groups	18,133	123	,147		
	Total	18,610	126			
Μ.Ο. Εσωτερικός Έλεγχος	Between Groups	,420	3	,140	,589	,623
	Within Groups	29,230	123	,238		
	Total	29,650	126			
Μ.Ο. Υποστήριξη από τη διοίκηση	Between Groups	,459	3	,153	,531	,662
	Within Groups	35,441	123	,288		
	Total	35,900	126			
Μ.Ο. Απάτη Μισθοδοσίας	Between Groups	,227	3	,076	,493	,688
	Within Groups	18,895	123	,154		
	Total	19,123	126			

Ακόμη, εξετάζεται με έλεγχο ANOVA η σχέση της ανεξάρτητης μεταβλητής της επαγγελματικής ιδιότητας των συμμετεχόντων στην έρευνα με τις τέσσερις εξεταζόμενες μεταβλητές και προκύπτει πως υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ιδιότητας και του εξωτερικού ελέγχου ( $p=0.003<0.05$ ), του εσωτερικού ελέγχου ( $p=0.014<0.05$ ) και της απάτης μισθοδοσίας ( $p=0.008<0.05$ ) (Πίνακας 4.40).

Πίνακας 4 40 ANOVA επαγγελματικής ιδιότητας

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Μ.Ο. Εξωτερικός Έλεγχος	Between Groups	1,992	3	,664	4,915	,003
	Within Groups	16,618	123	,135		
	Total	18,610	126			
Μ.Ο. Εσωτερικός Έλεγχος	Between Groups	2,426	3	,809	3,654	,014
	Within Groups	27,224	123	,221		
	Total	29,650	126			
Μ.Ο. Υποστήριξη από τη διοίκηση	Between Groups	2,024	3	,675	2,450	,067
	Within Groups	33,876	123	,275		
	Total	35,900	126			
Μ.Ο. Απάτη Μισθοδοσίας	Between Groups	1,732	3	,577	4,084	,008
	Within Groups	17,390	123	,141		
	Total	19,123	126			

Στη συνέχεια, εξετάζονται τυχόν συσχετίσεις μεταξύ των ανεξάρτητων δημογραφικών μεταβλητών και των υπό εξέταση μεταβλητών. Προκύπτει από τον Πίνακα 4.41 πως υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικιακής ομάδας και του εξωτερικού ελέγχου ( $p=0.014<0.05$ ), μεταξύ της επαγγελματικής ιδιότητας και του εσωτερικού ελέγχου ( $p=0.008<0.05$ ) και της υποστήριξης από τη διοίκηση ( $p=0.028<0.05$ ), μεταξύ της εμπειρίας εντοπισμού απάτης μισθοδοσίας και της υποστήριξης από τη διοίκηση ( $p=0.046$ ) και της απάτης μισθοδοσίας ( $p=0.034<0.05$ ). Με βάση τα παραπάνω προκύπτει πως υπάρχουν σχέσεις μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών.

Πίνακας 4 41 Συσχετίσεις

Correlations					
		M.O. Εξωτερικός Έλεγχος	M.O. Εσωτερικός Έλεγχος	M.O. Υποστήριξη από τη διοίκηση	M.O. Απάτη Μισθοδοσίας
Φύλο	Pearson Correlation	,085	,098	-,074	,114
	Sig. (2- tailed)	,344	,273	,413	,205
	N	126	126	126	126
Ηλικιακή Ομάδα	Pearson Correlation	,219*	,037	,043	,148
	Sig. (2- tailed)	,014	,681	,634	,098
	N	127	127	127	127
Μορφωτικό Επίπεδο	Pearson Correlation	-,142	-,052	-,076	-,058
	Sig. (2- tailed)	,110	,558	,395	,516
	N	127	127	127	127
Επαγγελματική Ιδιότητα	Pearson Correlation	,010	-,233**	-,195*	-,153
	Sig. (2- tailed)	,907	,008	,028	,087
	N	127	127	127	127
Στην επαγγελματική μου πορεία έχω αντιμετωπίσει απάτη μισθοδοσίας όπως αδήλωτη εργασία	Pearson Correlation	-,051	-,084	-,177*	-,188*
	Sig. (2- tailed)	,572	,346	,046	,034
	N	127	127	127	127

#### 4.4. Παλινδρόμηση

Για την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας πραγματοποιείται γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την απάτη μισθοδοσίας και ανεξάρτητες τον εσωτερικό και εξωτερικό έλεγχο. Στον Πίνακα 4.42 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης. Το αποτέλεσμα της μεταβλητότητας του μοντέλου είναι σχετικά

χαμηλό (0,347) με αποτέλεσμα το μοντέλο να ερμηνεύεται σε ποσοστό μικρότερο του 40%.

Πίνακας 4 42 Μεταβλητότητα μοντέλου παλινδρόμησης

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,589 <sup>a</sup>	,347	,336	,317352504220756	,347	32,936	32,936	2	124	<,001
a. Predictors: (Constant), Μ.Ο. Εσωτερικός Έλεγχος, Μ.Ο. Εξωτερικός Έλεγχος										
b. Dependent Variable: Μ.Ο. Απάτη Μισθοδοσίας										

Στον Πίνακα 4.43 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA για την εξέταση της σχέσης μεταξύ απάτης μισθοδοσίας και των μεταβλητών εξωτερικού ελέγχου και εσωτερικού ελέγχου. Φαίνεται πως υπάρχει στατιστική σημαντικότητα η οποία επιτρέπει την υλοποίηση παλινδρόμησης για τις εξεταζόμενες μεταβλητές.

Πίνακας 4 43 ANOVA παλινδρόμησης

ANOVA <sup>a</sup>						Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	Regression	6,634	2	3,317	32,936	<,001 <sup>b</sup>	1,308	,311		4,209	<,001
	Residual	12,488	124	,101			,172	,080	,170	2,160	
	Total	19,123	126				,404	,063	,503	6,400	
a. Dependent Variable: Μ.Ο. Απάτη Μισθοδοσίας											
b. Predictors: (Constant), Μ.Ο. Εσωτερικός Έλεγχος, Μ.Ο. Εξωτερικός Έλεγχος											

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 4.44 υπάρχει στατιστική σημαντικότητα για την εξεταζόμενη παλινδρόμηση μεταξύ της απάτης μισθοδοσίας (εξαρτημένη) και του εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου (ανεξάρτητες μεταβλητές) καθώς όλοι οι συντελεστές έχουν  $p < 0.05$ . Αυτό σημαίνει ότι τόσο ο εσωτερικός όσο και ο εξωτερικός έλεγχος επηρεάζουν την δυνατότητα απάτης μισθοδοσίας.

Πίνακας 4 44 Ανάλυση παλινδρόμησης

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,308	,311		4,209	<,001
	M.O. Εξωτερικός Έλεγχος	,172	,080	,170	2,160	,033
	M.O. Εσωτερικός Έλεγχος	,404	,063	,503	6,400	<,001

Επιπλέον, εξετάστηκε ο διαμεσολαβητικός ρόλος της υποστήριξης της διοίκησης στην αποτελεσματικότητα άσκησης του εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου στην αποτροπή της απάτης μισθοδοσίας. Προκύπτει πως υπάρχει σχετικά χαμηλή μεταβλητότητα του μοντέλου (0,367) με αποτέλεσμα το μοντέλο να ερμηνεύεται σε ποσοστό μικρότερο του 40%.

Πίνακας 4 45 Μεταβλητότητα μοντέλου παλινδρόμησης με διαμεσολαβητική μεταβλητή

Model Summary <sup>c</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,589 <sup>a</sup>	,347	,336	,317352504220756	,347	32,936	2	124	<,001
2	,606 <sup>b</sup>	,367	,351	,313772683675141	,020	3,846	1	123	,052

Στον Πίνακα 4.45 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA για την εξέταση της σχέσης μεταξύ απάτης μισθοδοσίας και των μεταβλητών εξωτερικού ελέγχου και εσωτερικού ελέγχου με διαμεσολαβητική μεταβλητή την υποστήριξη από τη διοίκηση. Φαίνεται πως υπάρχει στατιστική σημαντικότητα η οποία επιτρέπει την υλοποίηση παλινδρόμησης για τις εξεταζόμενες μεταβλητές.

Πίνακας 4 46 ANOVA παλινδρόμησης με διαμεσολαβητική μεταβλητή

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,634	2	3,317	32,936	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	12,488	124	,101		
	Total	19,123	126			
2	Regression	7,013	3	2,338	23,743	<,001 <sup>c</sup>
	Residual	12,110	123	,098		
	Total	19,123	126			
a. Dependent Variable: Μ.Ο. Απάτη Μισθοδοσίας						
b. Predictors: (Constant), Μ.Ο. Εσωτερικός Έλεγχος, Μ.Ο. Εξωτερικός Έλεγχος						
c. Predictors: (Constant), Μ.Ο. Εσωτερικός Έλεγχος, Μ.Ο. Εξωτερικός Έλεγχος, Μ.Ο. Υποστήριξη από τη διοίκηση						

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 4.47 υπάρχει στατιστική σημαντικότητα για την εξεταζόμενη παλινδρόμηση μεταξύ της απάτης μισθοδοσίας (εξαρτημένη) και του εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου (ανεξάρτητες μεταβλητές) καθώς όλοι οι συντελεστές έχουν  $p < 0.05$  όχι όμως όταν λαμβάνεται υπόψη η υποστήριξη της διοίκησης ως διαμεσολαβητική μεταβλητή. Αυτό σημαίνει ότι η υποστήριξη της διοίκησης δεν διαδραματίζει καθόλου σημαντικό ρόλο στην επίδραση που έχει ο εσωτερικός και εξωτερικός έλεγχος στην πρόνοια και την αντιμετώπιση της απάτης μισθοδοσίας.

Πίνακας 4 47 Ανάλυση παλινδρόμησης με διαμεσολαβητική μεταβλητή

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,308	,311		4,209	<,001
	M.O. Εξωτερικός Έλεγχος	,172	,080	,170	2,160	,033
	M.O. Εσωτερικός Έλεγχος	,404	,063	,503	6,400	<,001
2	(Constant)	1,146	,318		3,600	<,001
	M.O. Εξωτερικός Έλεγχος	,151	,079	,149	1,895	,060
	M.O. Εσωτερικός Έλεγχος	,331	,073	,412	4,560	<,001
	M.O. Υποστήριξη από τη διοίκηση	,126	,064	,173	1,961	,052

## Κεφάλαιο 5 Συμπεράσματα, Περιορισμοί και Προτάσεις

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στην εξέταση της λειτουργίας του εσωτερικού και του εξωτερικού ελέγχου ως μέτρα πρόληψης ενάντια στην απάτη της μισθοδοσίας. Εντοπίζονται οι συνιστώσες που προσδιορίζουν τον τρόπο με τον οποίο η εφαρμογή του εσωτερικού και του εξωτερικού ελέγχου δύνανται να εντοπίσουν ή και να παρεμποδίσουν περιστατικά εξαπάτησης στο πλαίσιο λειτουργίας των ελληνικών επιχειρήσεων. Μέσα από τις απόψεις και στάσεις εργαζομένων ως λογιστών, εξωτερικών και εσωτερικών ελεγκτών αλλά και διοικητικών στελεχών αποτυπώνεται η κατάσταση που επικρατεί στις ελληνικές επιχειρήσεις σε όρος ελέγχου.

Μέσα από τα πρωτογενή εμπειρικά αποτελέσματα προκύπτει πως τόσο ο εξωτερικός όσο και ο εσωτερικός έλεγχος διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην διαδικασία εντοπισμού απάτης. Η διοίκηση φέρει μεγάλο μέρος της ευθύνης για τον εντοπισμό τυχόν ανακριβειών και περιστατικών εξαπάτησης ενώ απαιτείται εξειδίκευση, γνώσεις και υψηλού επιπέδου δεξιότητες από τους ελεγκτές εσωτερικούς και εξωτερικούς για τον εντοπισμό πιθανής εξαπάτησης.

Οι εξωτερικοί ελεγκτές πρέπει να εξειδικεύονται, να επιμορφώνονται και να παρακολουθούν συνεχώς τις σύγχρονες εξελίξεις σχετικά με τις διαδικασίες, τις τεχνικές και τα εργαλεία εντοπισμού περιστατικών εξαπάτησης. Ακόμη, χρειάζεται έμφαση στη λεπτομέρεια, ακρίβεια, προσοχή, πρόβλεψη και από τη διοίκηση και από τους ελεγκτές, αξιοποίηση των εμπειριών και γνώσεων. Η τήρηση τυποποιημένων σταδίων και διαδικασιών ελέγχου εξυπηρετεί το σκοπό του εντοπισμού περιστατικών εξαπάτησης και είναι ευρέως γνωστή η συνδρομή τους στην καλύτερη λειτουργία των επιχειρήσεων δημιουργώντας μια ασφάλεια στη διεκπεραίωση διαδικασιών.

Για να υλοποιούν ορθά την εργασία τους οι ελεγκτές απαιτείται κατάλληλος σχεδιασμός με βάση τις ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης και παρακολούθηση των διαδικασιών χρηματοοικονομικής αναφοράς. Απαιτείται επίσης αξιολόγηση και στάθμιση κάθε πιθανού κινδύνου που αντιμετωπίζει η επιχείρηση, συνεχής παρακολούθηση σεμιναρίων και εκπαιδευτικών δράσεων και υιοθέτηση εργαλείων εταιρικής διακυβέρνησης.



Από την πλευρά της διοίκησης χρειάζεται σαφήνεια στις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις ευθύνες καθενός, διασφάλιση της αντικειμενικότητας, της ακρίβειας και της απουσίας ανακρίβειών μέσω της σύγκρισης των αναφορών που εκδίδονται για λογαριασμό της εταιρίας, έλεγχος της δικαιοδοσίας πρόσβασης από τη διοίκηση, διαφύλαξη των στοιχείων που αφορούν τη μισθοδοσία και πίστη στις ικανότητες των ελεγκτών.

Τέλος, χρειάζεται να υπάρχουν αποτελεσματικοί μηχανισμοί λογοδοσίας, αξιοποίηση των ικανοτήτων των ελεγκτών, εφαρμογή της κατάλληλης συχνότητας ελέγχων, αυτοματοποίηση διαδικασιών, χρήση ψηφιακών δυνατοτήτων, αξιοποίηση δικλείδων ασφαλείας, κατηγοριοποίηση αρμοδιοτήτων σε διαφορετικά άτομα για αποφυγή μεροληψιών.

Μέσα από τον έλεγχο συσχέτισεων προκύπτει ότι οι γυναίκες αξιολογούν πιο θετικά τον εξωτερικό έλεγχο σε σχέση με τους άντρες, όσοι διαθέτουν εμπειρία στην εύρεση περιστατικών απάτης και όχι μόνο γνώσεις θεωρούν πιο σημαντική τη συνδρομή του εξωτερικού ελέγχου στην πρόληψη σε σχέση με όσους δεν έχουν αντίστοιχη εμπειρία και η επαγγελματική ιδιότητα των ατόμων μέσα στην επιχείρηση φαίνεται να επηρεάζει τις απόψεις σχετικά με την συνδρομή του εξωτερικού ελέγχου και της δυνατότητας εύρεσης περιστατικών απάτης μισθοδοσίας.

Όσον αφορά τη σχέση του εξωτερικού και του εσωτερικού ελέγχου με τον εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης μέσα από τον έλεγχο παλινδρόμησης προκύπτει πως ο εσωτερικός όσο και ο εξωτερικός έλεγχος επηρεάζουν την δυνατότητα απάτης μισθοδοσίας. Ακόμη, η υποστήριξη της διοίκησης δεν διαδραματίζει καθόλου σημαντικό ρόλο στην επίδραση που έχει ο εσωτερικός και εξωτερικός έλεγχος στην πρόνοια και την αντιμετώπιση της απάτης μισθοδοσίας.

Η παρούσα εργασία χαρακτηρίζεται από ορισμένους περιορισμούς. Αρχικά, πρόκειται για μια έρευνα με σχετικά μικρό δείγμα σε σχέση με τον πληθυσμό στον οποίο απευθύνεται. Ακόμη, ο έλεγχος των υποθέσεων έγινε με δεδομένο ότι οι μεταβλητές του εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου είναι μετρήσιμες και δεν

επηρεάζονται από άλλους παράγοντες όπως για παράδειγμα οι κινήσεις των επενδυτών στο χρηματιστήριο.

Μια πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι η διεξαγωγή συνεντεύξεων με εσωτερικούς και εξωτερικούς ελεγκτές ελληνικών επιχειρήσεων για την καταγραφή των απόψεών τους με ημιδομημένες συνεντεύξεις και ανοιχτού τύπου ερωτήσεις σχετικά με την επίδραση της εμπειρίας και της εξειδικευμένης κατάρτισής του στην εύρεση περιστατικών εξαπάτησης.

Μια άλλη πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι η εξέταση της επίδρασης εφαρμογής των ελληνικών λογιστικών προτύπων τα τελευταία πέντε χρόνια στην χώρα μας σε σχέση με την βελτίωση των δεικτών εύρεσης περιστατικών εξαπάτησης και την οδήγησή τους στους δικαστικούς θεσμούς της χώρας.

## Βιβλιογραφία

Agwor, T.C. & Osho, A. (2017). Empirical Reflection on Business Ethics and Entrepreneurial Success in SMEs in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 2, 1956-1965.

Association of Certified Fraud Examiners. (2006). Report to the nation on Occupational Fraud and Abuse. Global fraud report. 1-64. Διαθέσιμο από: [http://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE\\_Website/Content/documents/2006-rttn.pdf](http://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/documents/2006-rttn.pdf).

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2012). *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse*. Austin: ACFE.

Baker, D.R. (1990). *Relationships of Internal Accounting Controls and Occurrences of Computer Fraud*. Michigan: Nova University (pp. 1-133).

Brink, V.Z. & Witt, H.N. (1982). *Modern Internal Auditing*. New York, NY: John Wiley and Sons.

Coffin, B. (2003). Trends in corporate fraud. *Risk Management*, 50(5), 9.

Davidson, J. (2016). Payroll Fraud and How to Prevent It. Διαθέσιμο από: [www.honeycombpsg.com](http://www.honeycombpsg.com).

DeVellis, R. F. (2012). *Scale Development Theory and Applications*. 3<sup>rd</sup> edition. Thousand Oaks, CA: Sage.

Dorotinsky, W. & Pradhan (2007). Corruption and the Public Financial Management System. In J. Edgardo, & S. Pradhan (Eds.), *The Many Faces of Corruption: Tracking Vulnerabilities at the Sector Level*, Washington, DC, World Bank.

Edori, D.S. & Edori, I.S. (2018). Auditing and Fraud Control in Corporate Organisations. *Research Journal of Finance and Accounting*, 9, 190-196.

Edori, D.S. & Ogaluzor, O.I. (2018). The Role of Internal Control System in Mitigating Embezzlement and Payroll Fraud in Small and Medium Enterprises (SMEs) in Obio/Akpor Local Government Area of Rivers State. *Journal of Accounting & Marketing*, 7(4), 298.

Faustinus, N. (2013). Nigeria Civil Service and Salary Fraudster. Daily Post Nigeria *Online Newspaper*. Διαθέσιμο από: <http://www.dailypost.ng/2013/03/03nwaorgu-faustinus-nigeria-civil-service-and-salary-fraudsters>.

- Fink, H., & Hussmann, K. (2013). Addressing corruption through sector approaches: Exploring lessons from the Moroccan anticorruption strategy for the health sector. *U4 Practice Insight*, (2). Διαθέσιμο από: <http://www.cmi.no/publications/file/4786-addressing-corruption-through-sector-approaches.pdf>.
- Gbalam, E. (2015). *Corporate Fraud: Forensic Accounting*. Port Harcourt: Vinson's Publishers.
- Gbegi, D.O. & Okoye, E.I (2013). An evaluation of the effect of fraud and related financial crimes on the Nigerian economy. *Kuwait chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 2(7), 81-91.
- Gee, J., Button, M. & Brooks, G. (2010). The financial cost of healthcare fraud: What data from around the world shows. Working Paper. United Kingdom, Macintyre Hudson: Milton Keynes.
- Gilbert, N. (2015). Payroll Fraud: Effect of Ghost Names on the Government Wage Bill in Ghana. An Unpublished Doctoral Thesis submitted to Walden University.
- Greenlee, J., Fischer, M., Gordon, T. & Keating, E. (2007). An investigation of fraud in nonprofit organizations: occurrences and deterrents. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(4), 676-694.
- Harrison, R. (2013). Crowdfunding and the revitalisation of the early-stage risk capital market: catalyst or chimera? *Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance*, 15 (4), 283-287.
- Hepworth, N. (2004). Is the Modern Risk Based Approach to Public Sector Internal Audit Really Appropriate for Countries with Less Developed Systems and Less Well Trained Public Officials? London: CIPFA. Διαθέσιμο από: [http://www.cipfa.org.uk/international/download/paper\\_internalaudit\\_hepworth\\_octo4\\_Doc](http://www.cipfa.org.uk/international/download/paper_internalaudit_hepworth_octo4_Doc).
- Hossain, M. I. (2013). Measuring Effectiveness of Public Expenditures in Bangladesh: A Survey Based Case Study in the Education Sector. Ritsumeikan Asia Pacific University (RCAPS). Working Paper Series. RWP-13002. Japan, Oita Beppu: Ritsumeikan Asia Pacific University.
- Hubbard, F.M. (2006). Guide to Preventing Workplace Fraud: Taking Action to Reduce Business Crime Exposure. Διαθέσιμο από: <https://dokumen.tips/documents/guide-to-preventing-workplace-fraud-taking-action-to-prevention-to-prepare.html?page=1>.

International Records Management Trust (2008). *Fostering Trust and Transparency in Governance: Ghana Case Study. Investigating and Addressing the Requirements for Building Integrity in Public Sector Information Systems in the ICT Environment.*

International Records Management Trust. London, United Kingdom: Author.

Διαθέσιμο

από:

[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08b3de5274a27b2000a47/IRMT\\_Final\\_Report\\_Version2.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08b3de5274a27b2000a47/IRMT_Final_Report_Version2.pdf).

Izedonmi, F., & Ibadin, P. O. (2012). Forensic Accounting and Financial Crimes: Adopting the Inference, Relevance and Logic Solution Approach. *African Research Review*, 6(4), 125-139.

Jaya, K.S., Mohd, H.C.H. & Azwadi, A. (2012). An Exploratory Study of Internal Control and Fraud Prevention Measures in SMEs. *International Journal of Management and Business Research*, 3, 90-99.

Kalufya, N. & Nyello, R. (2021). Internal Audit Practices and Financial Management Reforms: The Case of Payroll Accounting System in the Tanzania Public Sector. *Open Journal of Business and Management*, 9, 1064-1088.

Kelly, C. & Deklepper, F. (2016). On the hunt for payroll fraud: taking a close look at payroll risks can enable internal auditors to help their organizations save money and identify wrongdoing. *Internal Auditor*, 73(2).

Kiabel, B. D. (2012). International Auditing and Performance of Government Enterprises: A Nigerian Study. *Global Journal of Management and Business Research*, 12, 5-20.

Kiragu, D. N., Wanjau, K. L., Gekara, M., & Kanali, C. (2013). Effects of bank growth on occupational fraud risks in commercial banks in Kenya. *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship*, 1(3), 469-480.

Lekubu, B. K. (2013, August). Issues of Corruption in South Africa's Municipalities. *Conference Proceedings. South African Association of Public Administration and Management (SAAPAM)*. Cape Town, South Africa: Author.

Lewis, M., & Pettersson, G. (2009). Governance in education: Raising performance. World Bank Human Development Network Working Paper. p. 1-60. Washington, DC: Social Science Electronic Publishing.

Management Issues News (2005). Fraudsters having a field day in UK PLC. *Management Issues News*. Διαθέσιμο από: [www.management-issues.com](http://www.management-issues.com)

Mike, K. (2015). What is payroll? - Definition and components patriot software  
Διαθέσιμο από: <https://www.patriotsoftware.com>

Murray, J. (2018). Detecting and Preventing Employee Theft and Employee Theft and Embezzlement. Διαθέσιμο από: <https://www.completecontroller.com/detecting-and-preventing-employee-theft-and-embezzlement-2/>.

Neuhauser, F. & Donovan, C. (2009). Fraud in Workers' Compensation Payroll Reporting: How Much Employer Fraud Exists? How are Honest Employers Affected? Report to Fraud Assessment Commission California Department of Insurance. Διαθέσιμο από: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.562.3296&rep=rep1&type=pdf>.

Nyaledzigbor, G. (2015). Payroll Fraud: Effects of Ghost Names on the Government Wage Bill in Ghana. *Walden University ProQuest Dissertations Publishing*. Διαθέσιμο από: <https://www.proquest.com/openview/0ab9eb53948d22fa9bd8f8e160b5dd68/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>.

Obara, L., & Nangih, E. (2017). Accounting System and Payroll Fraud in the Public Sector: A Survey of Selected Ministries and Parastatals in River State, Nigeria. *Journal of Accounting and Financial Management*, 3, 10-24.

Obara, L.C., Nangih, E. & Agba, J.N. (2017). Accounting Systems and Payroll Fraud in the Public Sector: A Survey of Selected Ministries and Parastatals in Rivers State, Nigeria. *Journal of Accounting and Financial Management*, 3 (2), 10-24.

Office of the Washington State Auditor (2020). Payroll Fraud Risks. Διαθέσιμο από: [https://sao.wa.gov/wp-content/uploads/2020/11/FRAUD\\_PayrollRisks-2020-1.pdf](https://sao.wa.gov/wp-content/uploads/2020/11/FRAUD_PayrollRisks-2020-1.pdf).

Oguzierem, U.A. & Sofiri, J.-P. (2017). Ghost Workers and Related Payroll Fraud: The Impact of Unauthorized Employment on Local Government Areas (LGAS) & Rural Development Areas (RDAS) In Bayelsa State. *IIARD International Journal of Economics and Business Management*, 3(8), 24-37.

Okezie, B. N. (2004). *Auditing and Investigations*. Owerri: Bon Publications.

Okoye, E.I., Adeniyi, S.I., Onyema, A.C., Akuchi, B.N. & Ombaiku, T. (2020). Effect of Staff Audit Measures on Payroll Fraud Detection In The Public Sector: A Study of Anambra State Civil Service. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 8(1), 125-132.

- Ormiston, R., Belman, D. & Erlich, M. (2020). An Empirical Methodology to Estimate the Incidence and Costs of Payroll Fraud in the Construction Industry. Διαθέσιμο από: <https://www.nasrcc.org/wp-content/uploads/2021/03/Wage-and-Tax-Fraud-Report.pdf>.
- Plano, C. V. L., Creswell, J. W. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. Los Angeles: Sage Publisher.
- Rae, K. & Subramaniam, N. (2008). Quality of internal control procedures: Antecedents and moderating effect on organizational justice and employee fraud. *Managerial Auditing Journal*, 23(2), 104-124.
- Rameesh, K (2003) Best Practices for Internal Audit in Government Departments. <http://www.cgg.gov.in/pdfs/WP-10-Rameesh%20Kailasam.pdf>
- Reinikka, R., & Svensson, J. (2006). Using micro-surveys to measure and explain corruption. *World Development*, 34(2), 359-370.
- Ruankaew, T. (2013). The Fraud Factors. *International Journal of Management and Administrative Sciences*, 2(2), p. 1-5.
- Sage (2011). 15 Factors to Consider When Changing How You Process Payroll. Sage HRMS I Planning Guide. Διαθέσιμο από: <http://www.sagehrms.com/>
- Saksena, P. N. (2012). Ethical Theories and the Incidence of Occupational Fraud. *Advances In Management* 5(10), 6-10.
- Scott, L. (2009). Corporate fraud: Acceptable Limits. *IRMI*. Διαθέσιμο από: <https://www.irmi.com/articles/expert-commentary/corporate-fraud-acceptable-limits>.
- Stanciu, V. (2012). Fraud, a Growing Problem-Can We Mitigate It?. *Annals of the Alexandru Ioan Cuza University-Economics*, 59(1), 79-94.
- Suryanto, S. (2011). Design and Analysis: Payroll of Accounting Information System. *CommIT (Communication and Information) Journal*, 5(1), 24-26.
- Tanzi, V. (2013). Corruption and the Economy. *Filozofija i društvo*, 24(1), 33-59.
- Wells, J. T. (2002). Keep ghosts off the payroll. *Journal of accountancy*, 194(6), 77-85. Διαθέσιμο από: <https://www.journalofaccountancy.com/issues/2002/dec/keepghostsoffthepayroll.html>
- Toakodi, A., & Assi, V. (2016). Corruption in the Civil Service: A Study of Payroll Fraud in Selected Ministries, Departments and Agencies (MDAs) in Bayelsa State, Nigeria. *Research on Humanities and Social Sciences*, 6(3), 53-69.

Van Gansberghe, C. N. (2005). *Internal Audit: Finding its Place in Public Finance Management*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.

Wale, H.A. & Olusola, E.I. (2018). Payroll Fraud and Profit Performance: An Assessment of Small and Medium Enterprises (SME's) in Nigeria. *Research Journal of Finance and Accounting*, 9 (6), 85-93.

World Bank (2001). *Honduras: Public expenditure management for poverty reduction and fiscal sustainability*. Report No. 22070. P. 46-75. Poverty Reduction and Economic Sector Management Unit, Latin America and the Caribbean Region, Washington, DC: Author.

Yusuf, Z., Nawawi, A. & Salin, A.S.A.P. (2017). The effectiveness of payroll system in the public sector to prevent fraud. *Journal of Financial Crime*. Διαθέσιμο από: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JFC-08-2017-0075/full/pdf?title=the-effectiveness-of-payroll-system-in-the-public-sector-to-prevent-fraud>.



## **Παράρτημα – Ερωτηματολόγιο**

### **Δημογραφικά στοιχεία**

#### **Φύλο**

- Άντρας
- Γυναίκα

#### **Ηλικιακή ομάδα**

- 25-34
- 35-50
- >50

#### **Μορφωτικό επίπεδο**

- Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών
- Κάτοχος διδακτορικού τίτλου σπουδών
- Άλλο

#### **Επαγγελματική ιδιότητα**

- Εξωτερικός ελεγκτής
- Εσωτερικός ελεγκτής
- Στέλεχος διοίκησης/ λογιστής
- Άλλο

**Στην επαγγελματική μου πορεία έχω αντιμετωπίσει απάτη μισθοδοσίας όπως αδήλωτη εργασία.**

- Ναι
- Όχι

Χρήση πενταβάθμιας κλίμακας Likert σε όλα τα ερωτήματα (1-Διαφωνώ απόλυτα, 5- Συμφωνώ απόλυτα)

### Εξωτερικός έλεγχος

1. Οι ικανότητες των εξωτερικών ελεγκτών δεν ανταποκρίνονται στις αυξημένες ανάγκες των επιχειρήσεων για εντοπισμό περιστατικών εξαπάτησης (Skinner & Srinivasan, 2010<sup>4</sup>).
2. Ο εξωτερικός ελεγκτής φέρει ευθύνη για τον εντοπισμό απάτης σε έναν έλεγχο οικονομικών καταστάσεων (ΔΠΕ240)
3. Η οικονομική απάτη που σχετίζεται με τη μισθοδοσία μπορεί να προκαλέσει μεγάλη ζημία στην επιχείρηση οδηγώντας σε αστάθεια του οικονομικού της περιβάλλοντος (Dimitrijevic et al., 2015<sup>5</sup>)
4. Οι εξωτερικοί ελεγκτές δεν μπορούν να εντοπίσουν πιθανή απάτη γιατί οι χρηματοοικονομικές καταστάσεις που εξετάζουν δεν αποκαλύπτουν πάντα τα ακριβή, αληθινά και αντικειμενικά δεδομένα (Vukadinovic et al., 2015<sup>6</sup>).
5. Είναι ευθύνη των εξωτερικών ελεγκτών να εντοπίσουν ανακρίβειες εξαπάτησης εντοπίζοντας την επίδραση στον προσδιορισμό των ποσών των οικονομικών καταστάσεων (Kassem & Higson, 2016<sup>7</sup>).
6. Οι εξωτερικοί ελεγκτές πρέπει να προσεγγίζουν τα στάδια ελέγχου με σκεπτικισμό και κατάλληλο σχεδιασμό για τις ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης για να εντοπίσουν πιθανή απάτη (Porter et al., 2008<sup>8</sup>).

### Εσωτερικός έλεγχος

1. Η εφαρμογή προληπτικών μεθόδων και η λειτουργία ενός αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου προστατεύουν την επιχείρηση έναντι του κινδύνου εξαπάτησης και χειραγώγησης (Dimitrijevic et al., 2015<sup>9</sup>).
2. Η δημιουργία ερωτηματολογίων, φακέλων εργασίας, περιγραφών θέσεων εργασίας και εγχειριδίων λειτουργίας εξυπηρετούν στην αντιμετώπιση κινδύνων εξαπάτησης (ΟΟΣΑ, 2018<sup>10</sup>).
3. Ένα ανεπαρκώς σχεδιασμένο σύστημα εσωτερικού ελέγχου μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία ευκαιριών εξαπάτησης μισθοδοσίας (Peterson, 2018<sup>11</sup>).

---

<sup>4</sup> Skinner, D. J., Srinivasan, S. (2012). Audit quality and auditor reputation: Evidence from Japan. *The Accounting Review*, 87 (5), 1737-1765.

<sup>5</sup> Dimitrijevic, D., Milovanovic, V., Stancic, V. (2015). The role of a company's internal control system in fraud prevention. *Financial Internet Quarterly e-Finance*, 11 (3), 34 – 44

<sup>6</sup> Vukadinovic, P., Knezevic, G., Mizdrakovic, V. (2015). The characteristics of forensic audit and differences in relation to external audit. *Contemporary Financial Management*, 202 – 205.

<sup>7</sup> Kassem, R., Higson, A.W. (2016). External Auditors and Corporate Corruption: Implications for External Audit Regulators. *Current Issues in Auditing*, 10 (1), 1-10.

<sup>8</sup> Porter, B., Simon, J., Hatherly, D. (2008). *Principles of External Auditing*, 3 rd Edition. Chichester: John Wiley & Sons.

<sup>9</sup> Dimitrijevic, D., Milovanovic, V., Stancic, V. (2015). The role of a company's internal control system in fraud prevention. *Financial Internet Quarterly e-Finance*, 11 (3), 34 – 44.

<sup>10</sup> [http://www.gsac.gov.gr/attachments/article/252/Esoterikos\\_Elegxos\\_web.pdf](http://www.gsac.gov.gr/attachments/article/252/Esoterikos_Elegxos_web.pdf).

<sup>11</sup> Peterson, A.N. (2018). Differences in Internal Control Weaknesses Among Varying Municipal Election Policies. *Journal of Accounting and Public Policy*, 37 (3), 191 – 206.

4. Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου οφείλει να λειτουργεί προληπτικά ενάντια σε περιστατικά εξαπάτησης μέσω της παρακολούθησης και της ανάπτυξης διαδικασιών χρηματοοικονομικής αναφοράς (Rae & Subramaniam, 2008<sup>12</sup>).
5. Οι εσωτερικοί ελεγκτές της επιχείρησης εφαρμόζουν ένα σχέδιο αξιολόγησης των κινδύνων με εκτίμηση της πιθανότητας απάτης μισθοδοσίας (Chui, 2010<sup>13</sup>).
6. Οι γνώσεις, οι τεχνικές ελέγχου, οι εναλλακτικοί τρόποι εφαρμογής των διεθνών προτύπων ελέγχου και γενικά οι δεξιότητες των εσωτερικών ελεγκτών είναι σημαντικές για τον εντοπισμό απάτης (Burnaby et al., 2011<sup>14</sup>).
7. Ο συνδυασμός εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης οδηγεί σε μείωση της πιθανότητας απάτης (Wang et al., 2019<sup>15</sup>).
8. Ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί επίσης να εντοπίσει καλύτερες πρακτικές στη διαχείριση και λειτουργία των συστημάτων μισθοδοσίας (Yusuf et al., 2017).

### Υποστήριξη από τη διοίκηση<sup>16</sup>

1. Η διοίκηση οφείλει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό κατανοεί τις ευθύνες του.
2. Η διοίκηση οφείλει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό κατανοεί επιπροσθέτως των ευθυνών και τα καθήκοντά του
3. Η διοίκηση πρέπει να επιβεβαιώνει ότι οι αναφορές για τις λεπτομέρειες των ποσών μισθοδοσίας ανά τμήμα συγκρίνονται με την έκθεση ταμειακών εκροών από κάποιον που δεν ετοίμασε και τις δύο εκθέσεις.
4. Η διοίκηση πρέπει να επιβεβαιώνει ότι η συμφωνία των δύο εκθέσεων υλοποιείται από κάποιον εκτός του τμήματος μισθοδοσίας.
5. Η διοίκηση έχει το καθήκον να επιβεβαιώνει ότι η πρόσβαση στα αρχεία μισθοδοσίας περιορίζεται σε υπαλλήλους εξουσιοδοτημένους να προχωρούν σε αλλαγές.
6. Η διοίκηση καλείται να εξασφαλίζει την προστασία των αρχείων μισθοδοσίας από πάσης φύσεως καταστροφή (φυσική και μη).
7. Η διοίκηση οφείλει να επιβεβαιώνει τη λογική πρόσβαση σε εφαρμογές μισθοδοσίας που ελέγχονται με κωδικούς πρόσβασης.
8. Οι δαπάνες μισθοδοσίας πρέπει να εξετάζονται από εξουσιοδοτημένο υπογράφοντα που ορίζεται από τη διοίκηση πριν την πραγματοποίηση του κύκλου μισθοδοσίας.

<sup>12</sup> Rae, K., Subramaniam, N. (2008). Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud. *Managerial Auditing Journal*, 23 (2), 104 – 124.

<sup>13</sup> Chui, L. (2010). An experimental examination of the effects of fraud specialist and audit mindsets on fraud risk assessments and on the development of fraud – related problem representations. Doctor of Philosophy. University of North Texas.

<sup>14</sup> Burnaby, P., Howe, M., Muehlmann, B.W. (2011). Detecting Fraud in the Organization: An Internal Audit Perspective. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 3 (1), 195 – 233.

<sup>15</sup> Wang, L., Dai, Y., Ding, Y. (2019). Internal Control and SMEs' Sustainable Growth: The Moderating Role of Multiple Large Shareholders. *Risk and Financial Management*, 12, 182.

<sup>16</sup> Kalufya, N. and Nyello, R. (2021). Internal Audit Practices and Financial Management Reforms: The Case of Payroll Accounting System in the Tanzania Public Sector. *Open Journal of Business and Management*, 9, 1064-1088.

## Απάτη μισθοδοσίας

1. Η απάτη μισθοδοσίας δεν μπορεί να εντοπιστεί.
2. Η απάτη μισθοδοσίας δεν μπορεί να υπολογιστεί.
3. Η περιοδική συμφωνία της μισθοδοσίας τουλάχιστον ανά τρίμηνο με άλλα άτομα εκτός του προσωπικού είναι ο καλύτερος τρόπος πρόληψης έναντι της απάτης μισθοδοσίας (Obara et al., 2017)
4. Οι καλύτερες αμοιβές είναι λύση αποτροπής της απάτης μισθοδοσίας.
5. Η μη εφαρμογή αποτελεσματικών μηχανισμών λογοδοσίας αποτρέπει τον εντοπισμό απάτης στη μισθοδοσία.
6. Η εξειδικευμένη γνώση και ο επαγγελματικός σκεπτικισμός αποτελούν εργαλείο των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών για τον εντοπισμό απάτης στη μισθοδοσία.
7. Πρέπει να λαμβάνουν χώρα τακτικοί έλεγχοι για τον εντοπισμό τυχόν παραπτώμων στη μισθοδοσία.
8. Πρέπει να χρησιμοποιούνται αυτοματοποιημένες διαδικασίες για την διαχείριση της μισθοδοσίας.
9. Είναι απαραίτητο να χρησιμοποιούνται μέθοδοι όπως ο αριθμός επαλήθευσης τράπεζας ανά συναλλαγή μισθοδοσίας για τον εντοπισμό απάτης μισθοδοσίας.
10. Είναι υποχρεωτικό να υπάρχουν δικλίδες ασφαλείας όπως για παράδειγμα ο έλεγχος των καταχωρήσεων μισθοδοσίας από άτομο εκτός του υπεύθυνου ατόμου για την μισθοδοσία από το οικονομικό τμήμα.
11. Κρίνεται σκόπιμο να υπάρχουν δικλίδες ασφαλείας όπως για παράδειγμα ο έλεγχος των καταχωρήσεων μισθοδοσίας από άτομο εκτός του υπεύθυνου ατόμου για την μισθοδοσία από τη διοίκηση.
12. Είναι αναγκαία η ύπαρξη δικλίδων ασφαλείας όπως για παράδειγμα ο έλεγχος των καταχωρήσεων μισθοδοσίας από άτομο εκτός του υπεύθυνου ατόμου για την μισθοδοσία από εξωτερικό φορέα/ συνεργάτη.

