



# Varsling av økonomisk kriminalitet

*Kan varsling kjøpes for penger?*

**Veronika Solum og Kristian Andås**

**Veileder: Tina Søreide**

Selvstendig arbeid innen masterstudiet i økonomi og administrasjon

Hovedprofil: Økonomisk styring og Finansiell økonomi

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

## Forord

Denne oppgaven er skrevet som en del av masterstudiet i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole. Den utgjør 30 studiepoeng i våre hovedprofiler innen Økonomisk styring og Finansiell Økonomi. Arbeidet med oppgaven har vært omfattende og lærerikt, og vi har hatt et godt samarbeid som har gjort prosessen engasjerende.

Forskning på varsling og varslingens konsekvenser er av relativt ny dato i Norge. Vi håper denne oppgaven kan bidra med å belyse hvor viktig dette temaet er, og samtidig gi et bidrag til å forstå hvordan insentiver og preferanser påvirker valget om å varsle. Vi håper også at oppgaven kan gi innspill til hvordan en fremtidig norsk lovgivning bør utformes, og motivere til fremtidig forskning.

Oppgaven er skrevet i samarbeid med Skatteetaten og Skattesenteret ved Norges Handelshøyskole (The Norwegian senter of Taxation). Formålet med deres samarbeid er å gjenoppbygge et forskningsmiljø på skatteunndragelse og etterlevelse i Norge. Vi vil takke for å ha fått lov til å være en del av denne satsingen. Det har styrket oppgaven vår, både gjennom kunnskapsdeling, diskusjon og økonomisk støtte.

Videre vil vi takke Skattesenteret ved Norges Handelshøgskole for økonomisk støtte til å gjennomføre datainnsamling. Uten denne støtten ville vi ikke hatt muligheten til å gjennomføre eksperimentet vårt i samarbeid med Norstat. Vi vil også takke Birthe Eriksen for gode faglige innspill. Det har vært inspirerende å diskutere oppgaven med en fagperson som nylig har levert en doktorgradsavhandling innen varsling.

Til slutt vil vi rette en spesielt stor takk til vår veileder Tina Søreide, førsteamanuensis ved Norges Handelshøgskole, for et godt samarbeid. Takk for stort engasjement, interesse og konstruktive tilbakemeldinger gjennom hele skriveprosessen.

Norges Handelshøyskole  
Bergen, 18. desember 2015

---

Veronika Solum

---

Kristian Andås

## Sammendrag

Formålet med oppgaven har vært å forstå effekten av å innføre en økonomisk belønning ved varsling av økonomisk kriminalitet i Norge. Det amerikanske lovverket tilbyr økonomiske belønninger ved varsling til offentlige myndigheter. Hensikten med lovverket er å øke insentivene til å varsle, for på denne måten avdekke og forebygge økonomisk kriminalitet. Vi har gjennomført et eksperiment for å undersøke hvilke konsekvenser en slik ordning kan ha i Norge.

Våre funn viser at respondenter som blir presentert for økonomiske belønninger ikke har høyere tilbøyeligheten til å varsle til offentlige myndigheter. Respondentene har også lavere tilbøyelighet til å varsle internt i selskapet. Vi finner de samme resultatene både for høye og lave økonomiske belønninger. Vi finner også de samme resultatene når vi tar høyde den indre motivasjonen til respondentene. Våre funn indikerer derfor at økonomiske belønninger ikke vil være hensiktsmessig for å øke varslingen i Norge.

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord.....</b>	<b>2</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>3</b>
<b>Innholdsfortegnelse .....</b>	<b>4</b>
<b>Tabelloversikt .....</b>	<b>8</b>
<b>Figuroversikt.....</b>	<b>9</b>

## DEL I: INNLEDNING OG BAKGRUNN

<b>1. Innledning .....</b>	<b>11</b>
<i>1.1 Bakgrunn og problemstilling.....</i>	<i>11</i>
<i>1.2 Avgrensninger .....</i>	<i>12</i>
<i>1.3 Oppgavens struktur .....</i>	<i>12</i>
<b>2. Varsling .....</b>	<b>13</b>
<i>2.1 Begrepsavklaring .....</i>	<i>13</i>
2.1.1 Definisjon .....	13
2.1.2 Utvikling av varslerbegrepet .....	13
2.1.3 Nivåer av varsling .....	14
<i>2.2 Varslerbestemmelsene i Norge.....</i>	<i>15</i>
2.2.1 Arbeidstakers rett til å si ifra .....	15
2.2.2 Vern mot gjengjeldelse.....	16
2.2.3 Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge for varsling .....	17
<i>2.3 Varslerbestemmelsene i USA .....</i>	<i>17</i>
2.3.1 To modeller .....	17
2.3.2 Belønning .....	18
2.3.3 Beskyttelse .....	18
<i>2.4 Konkurranselovgivning i Norge .....</i>	<i>19</i>
2.4.1 Lempning for kartellvirksomhet.....	19
2.4.2 Kobling til varsling.....	20
<i>2.5 Utfordringer ved økonomiske belønninger ved varsling.....</i>	<i>20</i>

---

## DEL II: TEORI

<b>3. Økonomisk teori .....</b>	<b>23</b>
3.1 <i>Teori om rasjonelle valg</i> .....	23
3.1.1 Nyttmaksimering .....	23
3.1.2 Rasjonelle preferanser .....	23
3.2 <i>Altruistiske preferanser</i> .....	24
3.3 <i>Kognitiv evalueringsteori</i> .....	24
3.3.1 <i>Motivasjon</i> .....	25
3.3.2 <i>Hvordan ytre faktorer påvirker indre motivasjon</i> .....	25
3.4 <i>Beslutning om å varsle</i> .....	26
3.4.1 <i>Er varsling et rasjonelt valg?</i> .....	26
3.4.2 <i>Varsling som et rasjonelt valg</i> .....	27
3.5 <i>Kritikk av teorien</i> .....	27
3.5.1 <i>Kritikk av teori om rasjonelle valg</i> .....	27
3.5.2 <i>Kritikk mot kognitiv evalueringsteori</i> .....	28
<b>4. Relevant litteratur .....</b>	<b>29</b>
4.1 <i>Økonomiske belønninger</i> .....	29
4.2 <i>Konsekvenser ved varsling</i> .....	30
4.2.1 <i>Fordeler ved varsling</i> .....	31
4.2.2 <i>Ulemper med varsling</i> .....	32
<b>5. Forskningsspørsmål og hypoteser .....</b>	<b>34</b>
5.1 <i>Økonomiske belønninger ved ekstern varsling</i> .....	34
5.2 <i>Beløpsstørrelse</i> .....	37
5.3 <i>Indre motivasjon</i> .....	38

## DEL III: METODE OG ANALYSE

<b>6. Metode .....</b>	<b>42</b>
6.1 <i>Forskningsdesign</i> .....	42
6.2 <i>Datainnnsamling</i> .....	43
6.3 <i>Spørreundersøkelsen</i> .....	43
6.3.1 <i>Utforming av spørreundersøkelsen</i> .....	43
6.3.2 <i>Utforming av spørsmålene</i> .....	44
6.3.3 <i>Pilottesting</i> .....	45

6.3.4 Populasjon og utvalg .....	46
6.4 <i>Norstat</i> .....	46
6.5 <i>Statistisk metode</i> .....	47
6.5.1 Forberedelse av data.....	48
6.5.2 Deskriptiv statistikk.....	48
6.5.3 Statistisk inferens .....	48
6.5.4 T-test mellom uavhengige utvalg.....	50
6.5.5 Enveis variansanalyse .....	50
6.5.6 Multivariat variansanalyse .....	51
6.6 <i>Metodiske utfordringer</i> .....	51
6.6.1 Validitet.....	51
6.6.2 Reliabilitet .....	53
<b>7. Analyse og empiriske funn .....</b>	<b>55</b>
7.1 <i>Respondenter</i> .....	55
7.2 <i>Variabler</i> .....	55
7.2.1 Uavhengige variabler .....	56
7.2.2 Avhengige variabler .....	56
7.3 <i>Økonomiske belønninger ved ekstern varsling</i> .....	57
7.4 <i>Beløpsstørrelse</i> .....	59
7.5 <i>Indre motivasjon</i> .....	63
7.6 <i>Oppsummering og implikasjoner</i> .....	66
7.6.1 Resultater fra eksperimentet.....	67
7.6.2 Diskusjon og implikasjoner.....	67
7.6.3 Begrensninger ved metodisk tilnærming.....	69
 <b>DEL IV: AVSLUTNING</b>	
<b>8. Avslutning .....</b>	<b>72</b>
8.1 <i>Konklusjon</i> .....	72
8.2 <i>Forslag til fremtidige studier</i> .....	73
<b>9. Litteraturliste.....</b>	<b>74</b>
<b>10. Appendiks .....</b>	<b>81</b>
Vedlegg 10.1: <i>Respondenter</i> .....	81
Vedlegg 10.2: <i>Gjennomsnitt og standardavvik</i> .....	82

---

<i>Vedlegg 10.3: Statistiske tester .....</i>	<i>83</i>
<i>Vedlegg 10.4: Spørreundersøkelsen.....</i>	<i>86</i>

## Tabelloversikt

<b>Tabell 1:</b> Variabler i hypotesene .....	56
<b>Tabell 2:</b> Multippel sammenligning av tilbøyeligheten til å varsle internt .....	61
<b>Tabell 3:</b> Multippel sammenligning av intern varsling for indre motiverte .....	65
<b>Tabell 4:</b> Oversikt over respondenter .....	81
<b>Tabell 5:</b> Tilbøyelighet til å varsle med og uten belønning.....	82
<b>Tabell 6:</b> Tilbøyelighet til å varsle målt etter belønningssystem.....	82
<b>Tabell 7:</b> Tilbøyelighet til å varsle ut fra indre motivasjon.....	82
<b>Tabell 8:</b> Hypotese 1.....	83
<b>Tabell 9:</b> Hypotese 2.....	83
<b>Tabell 10:</b> Hypotese 3.....	83
<b>Tabell 11:</b> Hypotese 4.....	83
<b>Tabell 12:</b> Tilleggsspørsmål 1.....	84
<b>Tabell 13:</b> Tilleggsspørsmål 2.....	84
<b>Tabell 14:</b> Hypotese 5.....	84
<b>Tabell 15:</b> Hypotese 6.....	84
<b>Tabell 16:</b> Multivariat variansanalyse for test av indremotivasjon .....	85



---

## Figuroversikt

<b>Figur 1:</b> Tretrinnsmodellen.....	14
<b>Figur 2:</b> Tilbøyelighet til å varsle eksternt .....	57
<b>Figur 3:</b> Tilbøyelighet til å varsle internt .....	58
<b>Figur 4:</b> Tilbøyelighet til å varsle eksternt gruppert etter ingen, lav og høy belønning.....	59
<b>Figur 5:</b> Tilbøyelighet til å varsle internt gruppert etter ingen, lav og høy belønning .....	60
<b>Figur 6:</b> Oppfattet påvirkning av økonomisk ved ekstern varsling .....	62
<b>Figur 7:</b> Oppfattet forventning til å få beløpet ved ekstern varsling .....	62
<b>Figur 8:</b> Tilbøyelighet til å varsle internt hos individer med høy indre motivasjon.....	64
<b>Figur 9:</b> Tilbøyeligheten til å varsle eksternt hos individer med lav indre motivasjon.....	66

# **DEL I: INNLEDNING OG BAKGRUNN**

# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn og problemstilling

Økonomisk kriminalitet dreier seg om profittmotiverte og lovstridige handlinger som skjer innenfor, eller med utspring i, en økonomisk virksomhet (Politiet, 2012). Økonomisk kriminalitet er et alvorlig samfunnsproblem, fordi det svekker en effektiv styring av samfunnet. Det er særlig alvorlig i næringslivet, fordi det svekker konkurransen og utkonkurrerer aktører som driver lovlig. Økonomisk kriminalitet tapper også fellesgodene, slik at øvrige borgere og deler av næringslivet må betale en større andel av fellesutgiftene (Finansdepartementet, 2011). Det er vanskelig å si noe om omfanget av økonomisk kriminalitet i Norge. Politiet estimerte i 2014 at hele 200 000 nordmenn blir utsatt for økonomisk kriminalitet hvert år (Politidirektoratet, 2014). Etersom økonomisk kriminalitet er ulovlig og holdes skjult, kan imidlertid mørketallene være store.

For å opprettholde befolkningens rettferdighetsfølelse, og forebygge økning av økonomisk kriminalitet, er det viktig at kriminaliteten blir oppdaget (Finansdepartementet, 2011). Varsling har vist seg å være et effektivt virkemiddel for å forebygge og avdekke økonomisk kriminalitet, og for å sikre rettskraftige bevis. Varsling forekommer når en arbeidstaker sier ifra om kritikkverdige forhold i bedriften (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006).

Det kan imidlertid være betydelige negative konsekvenser ved å varsle. Et eksempel på dette er uttalelsen fra tidligere Siemensansatte Per Yngve Monsen. Han varslet om det han mente var overfakturering av en kontrakt som Siemens hadde med Forsvaret. I etterkant har han uttalt at: «Hadde jeg visst følgene av det jeg gjorde, ville jeg ikke varslet i dag. (...) Det er 99 prosent sikkert at det går svært dårlig. Det ender med at man mister jobben. Varsleren gjennomgår langvarige traumatiske prosesser og får ingen reell hjelp hverken fra lovverket eller fra annet hold.» (Dagens Næringsliv, 2011).

Konsekvensene ved å varsle kan potensielt være svært negative. Dette taler for å forbedre insentivene for å varsle om økonomisk kriminalitet. Det amerikanske lovverket gir en økonomisk belønning til den som varsler til offentlige myndigheter, dersom saken det varsles om blir rettskraftig. Loven har bidratt til å øke antall varslingssaker i USA. Vi vil

derfor undersøke om det bør innføres en slik belønningsordning i Norge. Vi vil studere dette ved å besvare vår overordnede problemstilling:

*Bør det innføres økonomiske belønninger ved ekstern varsling av økonomisk kriminalitet i Norge?*

## 1.2 Avgrensninger

I Norge kan varsling foregå på tre nivåer (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006). I denne oppgaven vil vi undersøke varsling på første nivå internt i selskapet, og varsling på andre nivå eksternt til offentlige myndigheter. Varsling kan også gjøres på et tredje nivå, som innebærer ekstern varsling til media og offentligheten for øvrig (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006). Belønningsordningen vi ønsker å studere i denne oppgaven er knyttet til ekstern varsling på andre nivå. Ved å inkludere alle tre nivåene av varsling i eksperimentet, frykter vi at det fremstår som unødvendig komplekst, og forstyrrer de effektene vi er mest interessert i å studere. Vi vil derfor avgrense eksperimentet til ikke å inkludere ekstern varsling på tredje nivå.

## 1.3 Oppgavens struktur

Denne oppgaven er delt inn i fire deler. Del I inneholder innledning, relevant bakgrunnsinformasjon og rettslig rammeverk knyttet til varsling. Del II inneholder økonomisk teori, relevant litteratur og presentasjon av forskningsspørsmål og hypoteser. Del III presenteres oppgavens metode og analyse. Til slutt inneholder del IV en avslutning med konklusjon.

## 2. Varsling

I dette kapittelet vil vi presentere relevant bakgrunnsinformasjon og rettslig rammeverk knyttet til varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I 2.1 vil vi gjennomgå sentrale definisjoner og utvikling av varslerbegrepet, før vi i 2.2 vil presentere dagens varslerbestemmelser. I 2.3 vil vi presentere relevante regler i amerikansk rett. Videre vil vi i 2.4 gjennomgå relevante deler av norsk konkurranselovgivning, før vi tilslutt i 2.5 ser på utfordringer ved å innføre økonomiske belønninger ved ekstern varsling.

### 2.1 Begrepsavklaring

#### 2.1.1 Definisjon

Vi vil benytte Near og Miceli (1985) sin definisjon av varsling. De definerer varsling som «en situasjon der en tidligere eller nåværende arbeidstaker som har vært vitne til ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger på arbeidsplassen, varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet» (fritt oversatt: 155). Definisjonen innebærer at en arbeidstaker må varsle til noen som har makt til å gjøre noe med forholdet (Trygstad, et al., 2014).

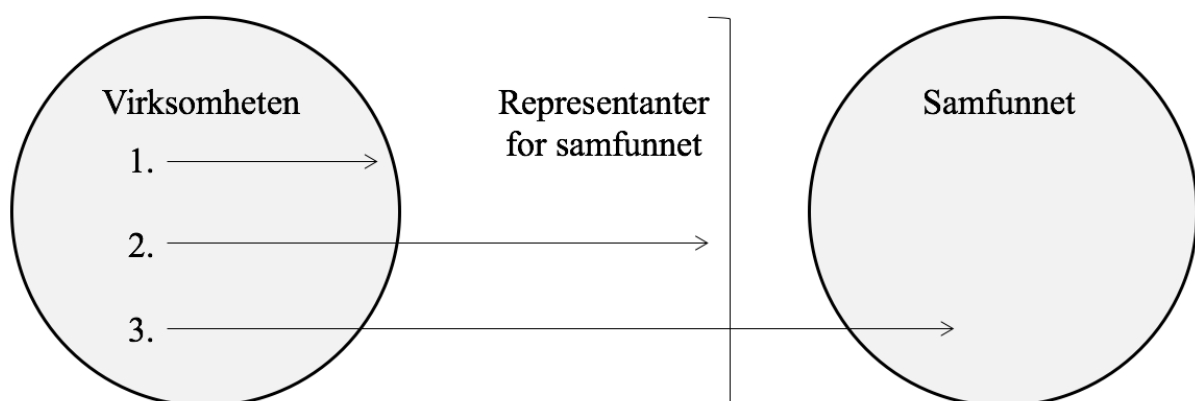
#### 2.1.2 Utvikling av varslerbegrepet

Begrepet varsling, eller «whistleblowing», ble utviklet på 1960-tallet i USA. Bakgrunnen for utviklingen var å fremme varslerens rolle som kilde til informasjon om samfunnsskadelige forhold. Formålet var også å skille begrepet varsling fra informantvirksomhet. Varsling har som formål å ivareta samfunnsansvar. Informantvirksomhet dreier seg imidlertid om at personer avslører informasjon om andre for å tjene myndighetsinteresser (Eriksen, 2015). I Europa har ikke skillet mellom varsling og informantvirksomhet vært like etablert som i USA. I tillegg har det vært knyttet negative assosiasjoner til informantbegrepet, fordi begrepet har vært særlig forbundet med svik under andre verdenskrig. Mangel på skille i begrepsbruken kan forklare hvorfor det har vært motstand mot lovfestet varslerbeskyttelse i Europa. Det kan også forklare hvorfor varslerbegrepet ikke har hatt en tilsvarende positiv rettskulturell utvikling som i USA (Eriksen, 2015). De senere årene har rettsutviklingen i EU imidlertid hatt et stadig sterkere fokus på å regulere varselvern. Ifølge Europarådet og egen

lovgivning er varsling i dag et sentralt virkemiddel for å avdekke og forebygge kritikkverdige forhold (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006). Det gjelder særing i kampen mot økonomisk kriminalitet (Eriksen, 2014)

### 2.1.3 Nivåer av varsling

I Norge kan varsling foregå på tre nivåer. Vandekerckhove (2009) forklarer nivåinndelingen ved hjelp av en tretrinnsmodell, som er presentert i figur 1. Det første nivået er intern varsling. Intern varsling innebærer at arbeidstakeren varsler internt i bedriften, i samsvar med bedriftens varslingsrutiner. Der interne varslingsrutiner ikke er etablert kan arbeidstakeren varsle til en representant av ledelsen, eller til ledelsen via en tillitsvalgt, kollega eller verneombud. Ved intern varsling forblir informasjonen om det kritikkverdige forholdet innad i bedriften, og bedriften får mulighet til å håndtere informasjonen uten at det blir kjent for det offentlige (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006). Det andre nivået er ekstern varsling til offentlige myndigheter. Offentlige myndigheter omfatter offentlige organer som har i oppgave å håndheve, føre tilsyn eller overvåke gjennomføringen av lover og regler (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006). Eksempler på slike organer er politiet, Konkurransetilsynet og Arbeidstilsynet. Det tredje nivået er ekstern varsling til media og offentligheten for øvrig. Denne formen for varsling kan ha betydelige konsekvenser for bedriftens omdømme, og benyttes ofte i tilfeller der arbeidstaker først har varslet internt eller eksternt til offentlige myndigheter, uten at varslingen har ført frem (Eriksen, 2014).



**Figur 1:** Tretrinnsmodellen (Vandekerckhove, fritt oversatt, 2009: 18)

---

## 2.2 Varslerbestemmelsene i Norge

Den forrige arbeidsmiljøloven (aml.) av 1997, hadde ingen særregulering av arbeidstakers rett til å varsle. Saker om varsling måtte derfor vurderes etter bestemmelsen om menneskers ytringsfrihet i Grunnlovens § 100 (Eriksen, 2015). I 2005 ble Arbeidslivsutvalgets forslag om å innlemme regler om varsling i arbeidsmiljøloven fremmet for Stortinget, og vinteren 2006 ble en endelig lovtekst sendt til høring. Dette var utgangspunktet for dagens tre varslerbestemmelser som ble innlemmet i arbeidsmiljøloven og trådte i kraft 1. januar 2007 (Trygstad, et al., 2014). Hensikten med varslerbestemmelsene er å fremme åpenhet i virksomheter og bidra til å styrke ytringsfriheten i ansettelsesforhold. Bestemmelsen signaliserer også at varsling er både lovlig og ønskelig (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006).

### 2.2.1 Arbeidstakers rett til å si ifra

En arbeidstaker som blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten har ifølge aml. § 2-4 (1) rett til å varsle om dette til andre i eller utenfor virksomheten. Dette er utgangspunktet og hovedregelen for varsling, og gjelder for alle virksomheter i privat og offentlig sektor. Et sentralt spørsmål her er hva som regnes som kritikkverdige forhold. Ifølge forarbeidene til arbeidsmiljølovens varslerbestemmelser, regnes *kritikkverdige forhold* som kriminelle forhold og mislighold av lovbestemte påbud eller forbud. I tillegg omfatter kritikkverdige forhold brudd på lover og etiske regler gitt av virksomheten, og alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet. Korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet er eksempler på kritikkverdige forhold (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006). Dersom forholdene det varsles om er rettet mot egen person, og ikke har interesse for allmennheten, vil det ikke regnes som kritikkverdige forhold. Forarbeidene presiserer likevel at definisjonen som legges til grunn for kritikkverdige forhold bør være vid (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006).

Loven regulerer videre rekkevidden av varslingsretten og kravet til fremgangsmåten ved varsling. Ifølge aml. § 2-4 (2) skal arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen være *forsvarlig*. Dette innebærer at «arbeidstaker skal være i aktsom god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold» (Ot.prp. nr.84, 2005-2006: 51). Hensikten med forsvarlighetskravet er å sikre riktigheten av forholdene det varsles om, samt å unngå at bedrifter skades unødig. Ifølge forarbeidene kreves det sterke argumenter for at en

arbeidstakers fremgangsmåte ikke er forsvarlig. Årsaken til dette er at arbeidstakere som hovedregel har full yringsfrihet (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006).

Bestemmelsen slår fast at intern varsling på første nivå som hovedregel alltid vil være forsvarlig. Tilsvarende vil ekstern varsling på andre nivå også regnes som forsvarlig varsling. Ekstern varsling på tredje nivå må derimot vurderes grundig, ettersom det kan medføre betydelig omdømmerisiko for virksomheten (Eriksen, 2014). Ved ekstern varsling til tredje nivå skal det derfor legges vekt på om arbeidstaker først har varslet internt. Dersom arbeidstaker har grunn til å tro at intern varsling vil være lite hensiktsmessig, skal det derimot ikke legges til grunn at arbeidstaker burde varslet internt først. Dette gjelder hvis arbeidstaker har grunn til å tro at intern varsling kan medføre gjengjeldelse, for eksempel på grunn av trusler eller andre uttalelser fra kolleger eller ledelse. Det kan også være lite hensiktsmessig å varsle internt hvis det er behov for å handle raskt, eller hvis arbeidstaker har varslet om forholdet tidligere, uten at noe har skjedd (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006). Ifølge forarbeidene skal det ikke stilles strenge krav med hensyn til valg av fremgangsmåte. Hvis en arbeidsgiver mener at arbeidstakeren ikke varslet på en forsvarlig måte er det, ifølge aml. § 2-4 (3), arbeidsgiveren som må bevise dette.

### **2.2.2 Vern mot gjengjeldelse**

Aml. § 2-5 regulerer arbeidstakers rettsvern mot ulovlig gjengjeldelse ved varsling. Ifølge aml. § 2-5 (1) er gjengjeldelse mot en arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 forbudt. Med gjengjeldelse menes en handling som er negativ for arbeidstaker og som er en reaksjon på arbeidstakers ytringer. Dette kan være handlinger som oppsigelse, suspensjon, avskjed eller andre negative reaksjoner som har karakter av straff eller sanksjon (Trygstad, et al., 2014). Ifølge forarbeidene skal begrepet gjengjeldelse forstås vidt (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006). Loven omfatter også de tilfellene hvor arbeidsgiver oppdager at arbeidstaker planlegger å varsle jf. § 2-5 (2).

En arbeidstaker som har blitt utsatt for ulovlig gjengjeldelse ved varsling har ifølge aml. § 2-5 (3) rett til oppreisning. Med oppreisning menes økonomisk kompensasjon for den belastning arbeidstakeren har blitt utsatt for. Oppreisningen fastsettes etter hva som er rimelig med hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Arbeidstaker har også rett til erstatning for økonomisk tap etter alminnelige erstatningsregler (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006).



---

### 2.2.3 Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge for varsling

Arbeidsgiver har ifølge aml. § 3-6 plikt til å legge forholdene til rette for å sikre at intern varsling fungerer. Dette innebærer at arbeidsgiver skal utarbeide rutiner, eller sette i gang andre tiltak som tilrettelegger for intern varsling i virksomheten. Hvordan varslingsrutinene skal være utformet, og hva de skal inneholde, er opp til den enkelte arbeidsgiver. De bør imidlertid være skriftlige, tilgjengelige og gjort kjent for ansatte (Trygstad, et al., 2014). Dersom forholdene i virksomheten tilsier at varslingsrutiner ikke er hensiktsmessig, som for eksempel i små og «ukompliserte» virksomheter, er ikke arbeidsgiver pålagt å utarbeide interne varslingsrutiner (Ot.prp. nr. 84, 2005-2006).

## 2.3 Varslerbestemmelsene i USA

Det amerikanske lovverket tilbyr økonomiske belønninger ved varsling dersom saken det varsles om blir rettskraftig. I vår oppgave ønsker vi å undersøke om det bør innføres en slik belønningsordning i Norge. Vi vil derfor presentere det amerikanske lovverket. Varslingslovgivningen i USA er fragmentarisk, det vil si at den dekkes av en rekke forskjellige lover (Eriksen, 2014). Vi vil avgrense gjennomgangen til det mest sentrale lovverket for varsling i USA, og legge spesielt vekt på momenter som skiller seg fra den norske varslingslovgivningen.

### 2.3.1 To modeller

Det amerikanske lovverket bygger på to ulike modeller for å regulere varsling; beskyttelse og belønning (Eriksen, 2014; Miceli, et al., 2008). Den beskyttende modellen inkluderer lover som beskytter arbeidstaker som varsler mot gjengjeldelse. Den inkluderer videre arbeidstakers rett til å varsle, og at arbeidsgiver må legge til rette for varsling. Denne delen av lovverket har likhetstrekk til den norske lovgivningen. Den belønningsbaserte modellen forsøker derimot å fremme varsling ved å gi økonomiske belønninger til varslere. Slike belønninger finnes ikke i Norge, og skiller det amerikanske lovverket fra det norske. Belønningsordningen er basert et behov for å få frem informasjon om kritikkverdige forhold, uavhengig av motivasjonen som ligger bak varslingen (Dworkin, 2010).

### 2.3.2 Belønning

False Claims Act (FCA) ble innført under borgerkrigen i 1863. Loven ble innført for å oppfordre privatpersoner til å varsle om bedrifter som bedro staten ved å selge dårlige eller ødelagt produkter (Westman & Modesitt, 2004). FCA er en insentivbasert lov som tilbyr økonomiske belønninger til arbeidstakere som varsler eksternt om ulovlige handlinger i selskapet. Varsleren kan opprette et «qui tam» søksmål, som innebærer at den ansatte saksøker selskapet på vegne av staten. Hvis søksmålet blir rettskraftig kan den ansatte motta 15 til 30 prosent av beløpet som avdekkes (31 U.S.C. § 3730(d)(1)). Loven dekker kun varsling av svindel. Den har imidlertid en vid tilnærming til hvem som kan varsle, ved å dekke alle ansatte i private selskap som har bevis for svindel mot staten (Eriksen, 2015; National Whistleblowers Center, 2015). Loven ble utvidet i 1986 til å gi beskyttelse for gjengjeldelse mot en arbeidstaker som gjennomfører et «qui tam» søksmål (31 U.S.C. § 3730(h)).

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (Dodd-Frank Act) ble innført i 2010, for å beskytte og belønne personer som varsler til amerikanske påtalemyndigheter om brudd på amerikansk aksjelovgivning. Loven bygger på tre sentrale komponenter for å fremme varsling; beskyttelse mot gjengjeldelse, anonymitet og økonomiske belønninger. Innføringen av Dodd-Frank Act utvidet betingelsene for når økonomiske belønninger kan betales, ved å dekke all form for aksjesvindel. Loven gir U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) muligheten til å utbetale 10 til 30 prosent belønning av avdekket beløp, for tips som resulterer i bøter som overgår 1 000 000 USD (U.S. Securities and Exchange Commission, 2011; OECD, 2011).

### 2.3.3 Beskyttelse

Whistleblower Protection Act (WPA) setter krav til at offentlige selskaper skal legge forhold til rette for intern varsling ved å opprette interne varslingsrutiner. Denne loven har likhetstrekk med den norske lovgivningen gjennom aml. § 3-6. WPA gir også beskyttelse mot gjengjeldelse for arbeidstakere i offentlig selskap, og retningslinjer for å sikre anonymitet for varsleren så langt det er forsvarlig (5 U.S.C. § 1213(h)). Vern mot gjengjeldelse har likhetstrekk med aml. § 2-5. Loven skiller seg derimot fra norsk lovgivning ved at den sikrer muligheten for anonym varsling.

---

Sarbanes-Oxley Act (SOX) ble innført i 2002 som et beskyttende tiltak for varslere, og kom som en respons på flere store finansskandaler. Loven gir arbeidstakere i private og børsnoterte selskap rettslig beskyttelse mot gjengjeldelse ved varsling om økonomisk kriminalitet (18 U.S.C. §1513(e)). SOX beskytter arbeidstakere som varsler om situasjoner de har grunnlag til å tro at bryter med Feredal Criminal Law, regulering fra SEC eller aksjelovgivning (18 U.S.C. § 1514A). Loven setter videre krav til interne systemer for mottak og håndtering av varsling (15 U.S.C. § 78j-1(m)(4)). Denne loven har også klare likhetstrekk med aml. §§ 2-5 og 3-6 i norsk lovgivning.

## 2.4 Konkurranselovgivning i Norge

I 2005 ble det innført lovregulering for lempning i norsk konkurranselovgivning. Loven er interessant i vår oppgave fordi den gir et eksempel på at norsk rett har åpnet for belønning i bytte mot informasjon. Vi vil derfor presentere lovverket, og deretter presentere dets relevans ved å kople lovverket opp mot varsling.

### 2.4.1 Lempning for kartellvirksomhet

Lempningsordningen gir konkurransetilsynet mulighet til å gi et selskap hel eller delvis nedsatt straff hvis de anmelder seg selv for overtredelse av forbudte konkurransebegrensende tiltak mellom foretak (Krrl., 2004, §§ 10, 30, 31; Forskrift om overtredelsesgebyr, 2014, § 1). Lovverket gir altså en form for belønning til selskaper som velger å benytte lempning, ved at de unngår eller reduserer sin egen straff. Lovregulering om lempning for brudd på konkurranselovgivning finnes også i amerikansk rett, og ble innført i Norge gjennom EUs konkurranserett (Eriksen, 2015).

Bakgrunnen for å innføre lovverket var at «regler om sanksjonslempning vil være effektivt i kartellsaker» (Ot.prp. nr. 6, 2003-2004: 125). For å oppnå lempning må foretaket samarbeide med Konkurransetilsynet under hele saksbehandlingen (Forskrift om overtredelsesgebyr, 2014, § 6). Dette sikrer at Konkurransetilsynet får de bevisene de trenger for å få en effektiv saksbehandling. I tillegg til dette virker også ordningen preventivt, fordi den øker sannsynligheten for at parter som inngår i kartellsamarbeid kan velge å rapportere om samarbeidet for å unnsnippe straff (Eriksen, 2015).

## 2.4.2 Kobing til varsling

Strafferabatt for lempning og økonomiske belønninger ved varsling er to ganske ulike situasjoner, både i et økonomisk insentivbasert perspektiv, og et juridisk perspektiv. Lempning handler om å få de involverte til å informere om sin egen kriminalitet, ved å gi en strafferabatt for tilståelse. Ordningen forsøker altså å premiere noe man opprinnelig ikke hadde interesse av å gjøre. Således ligner ordningen tidligere etablerte tradisjoner i norsk rett gjennom strafferabatt for tilståelse. En belønningsordning ved varsling handler derimot om å informere om andres kriminalitet. Ordningen handler altså om å premiere noe man allerede burde ha en interesse av å gjøre.

Strafferabatt for lempning har likevel likhetstrekk med økonomiske belønninger ved varsling. Begge ordningene forsøker å redusere kostnader ved rettsforfølging, og å øke avdekking av kriminalitet (Eriksen & Søreide, 2012). Lempningsordningen er relevant fordi det viser et eksempel på at norsk rett har åpnet for belønning i bytte mot informasjon, og at det å få informasjon er det viktigste i slike situasjoner. Belønning for kartellsaker kan derfor indikere at Norge er klar for å vurdere om det også bør innføres belønninger ved varsling (Eriksen & Søreide, 2012). Lempningsordningen er videre interessant fordi den, i likhet med varslingslovverket, har blitt implementert på bakgrunn av rettspraksis fra andre land. Dette reflekterer at norsk rett kan påvirkes av internasjonal rett.

## 2.5 utfordringer ved økonomiske belønninger ved varsling

Det amerikanske lovverket tilbyr som nevnt økonomiske belønninger for varsling av økonomisk kriminalitet. Ifølge Department of Justice (2014) har loven gitt en signifikant økning i antall varslingsaker. Andre studier finner også bevis på at økonomiske belønninger ved varsling vil øke antall tips (Blount & Markel, 2012). Til tross for denne positive effekten, kan innføring av økonomiske belønninger for varsling også ha negative effekter. Disse effektene vil være relevante i diskusjonen om hvorvidt det bør innføres økonomiske belønninger ved varsling i Norge.

En utfordring ved å innføre økonomiske belønninger ved ekstern varsling er at de interne varslingsystemene kan undergraves, da bestemmelsen oppfordrer arbeidstakere til å varsle eksternt. For bedrifter som ønsker å stoppe økonomisk kriminalitet innad i bedriften, og

fokuserer på å utvikle gode interne varslingssystemer, kan dette være en stor utfordring. Bestemmelsene kan også ha negative effekter for bedriftskulturen, fordi de moralske og etiske aspektene ved å varsle kan fortrenkes. Arbeidstakere kan da enten unngå å varsle om det kritikkverdige forholdet, eller bli fristet til å gå bak ryggen til lederne og varsle eksternt (Ebersole, 2011).

Videre kan innføring av økonomiske belønninger være lite kostnadseffektivt for samfunnet. Bestemmelsen kan føre til dyre og unødvendige rettssaker som kunne vært unngått dersom arbeidstakere hadde varslet internt. Ebersole (2011) bemerker at en slik bestemmelse kan øke antall varslersaker, men at det er usikkert om kvaliteten på sakene det varsles om vil være den samme som tidligere. Dette kan utgjøre en stor kostnad, fordi administrasjonskostnadene knyttet til å håndtere varslersakene vil øke, uten at det nødvendigvis resulterer i mer avdekking (Ebersole, 2011).

En annen utfordring med økonomiske belønninger er at kolleger eller klienter som har oppdaget økonomisk kriminalitet, venter med å varsle til kriminaliteten er gjennomført. På denne måten kan de sikre seg en økonomisk belønning. Dette er en negativt, da den økonomiske kriminaliteten kunne blitt stoppet før den var gjennomført (Eriksen, 2014). En annen negativ konsekvens ved å innføre økonomiske belønninger er at arbeidstakere kan skape situasjoner der noe ulovlig kan skje, for senere å varsle om situasjonen for å oppnå belønning (Eriksen, 2014).

## **DEL II: TEORI**

## 3. Økonomisk teori

I dette kapittelet vil vi presentere teori som legger grunnlaget for å forstå menneskers beslutningstaking i en varslingsituasjon. Teorien vil bidra til å forstå hvorfor noen mennesker velger å varsle, mens andre ikke gjør det. Vi tar utgangspunkt i en økonomisk forståelse av beslutningstaking og dets forutsetninger om at mennesker handler rasjonelt. Vi vil starte med å presentere teori om rasjonelle valg i 3.1, før vi i 3.2 presenterer altruistiske preferanser. I 3.3 vil vi presentere kognitiv evalueringsteori. Videre vil vi i 3.4 knytte rammeverket opp mot varsling, før vi til slutt vil gjennomgå kritikk av teoriene i 3.5.

### 3.1 Teori om rasjonelle valg

Teori om rasjonelle valg er en beslutningsteori som forsøker å forklare sosial og økonomisk atferd hos individer. Teorien har en lang historie med røtter tilbake til 1700-tallet da teori om forventet nyttemaksimering ble utviklet av Bernoulli (Sigler, 1950). Dagens form av teorien bygger på forskning utført på 1940- og 1950-tallet. Viktige bidrag er blant annet Von Neumann og Morgensterns (1944) «Theory of Games and Economic Behavior» og Arrow (1951) sin publikasjon «Social Choice and Individual Values».

#### 3.1.1 Nyttmaksimering

Utgangspunktet for teorien om rasjonelle valg er at atferd kan forklares hvis vi forstår hvordan individer maksimerer sin nytte, gitt preferanser. Individer handler basert på en kost-nytte vurdering, som følger av en avveining mellom fordeler og ulemper ved forskjellige handlinger. Følgelig vil en optimal handling avhenge av at aktører forstår konsekvensene av ulike valg, rangerer ulike alternativer ut fra deres individuelle preferanser, og deretter velger det beste alternativet (Varian, 1992).

#### 3.1.2 Rasjonelle preferanser

En underliggende antakelse for teorien er at mennesker har rasjonelle preferanser når de tar valg. Vi vil støtte oss på Von Neumann og Morgenstern (2007) sin forklaring av forutsetninger for rasjonelle preferanser. De presenterer fire forutsetninger som må oppfylles. Preferansene må for det første være *transitive*. Det betyr at hvis et individ

foretrekker et alternativ A over alternativ B, og alternativ B over alternativ C, må også alternativ A foretrekkes over alternativ C. Videre må preferansene være *komplette*. Dette innebærer at handlingsalternativene må kunne sammenlignes og rangeres i forhold til hverandre. Preferanser må også være *uavhengig av irrelevante alternativer*. Preferanser for A fremfor B, må da ikke bli påvirket av innføring av et tredje alternativ C. Til slutt må også preferansene oppfylle kravet om *kontinuitet*. Hvis et individ foretrekker A fremfor B og B fremfor C, skal det være en mulig kombinasjon av A og C hvor individet er indifferent mellom en miks av A og C opp mot alternativ B. Et individ som oppfyller disse kriteriene kan sies å ha konsistente mål og rasjonelle preferanser (Von Neymann & Morgenstern, 2007).

## 3.2 Altruistiske preferanser

Rasjonelle mennesker kan ha altruistiske preferanser. Dette innebærer at mennesker oppnår høyere nytte hvis handlingene deres påvirker omverdenen positivt (Herbert, 1993). Altruistiske preferanser er relevant for beslutningstaking slik vi ønsker å studere det, fordi individer tvinges til å ta stilling til en avveining mellom fordelene ved å påvirke andre og konsekvenser for en selv.

Altruistiske preferanser kan inkluderes i en økonomisk modell, slik det ble gjort av Becker (1976). Nyttefunksjonen til individer med altruistiske preferanser vil da avhenge av både egennytte og andres nytte. En person som veier de altruistiske fordelene ved en handling høyere enn de personlige kostnadene, vil velge å utføre den. Motivasjonen for valget er da at fordelene ved å gjøre det beste for samfunnet, mer enn veier opp for de negative personlige konsekvensene av handlingen (Becker, 1976)

## 3.3 Kognitiv evalueringsteori

Økonomiske belønninger kan brukes som et motivasjonsverktøy for å påvirke menneskers atferd (Meyer, 1975). Psykologien har argumentert for at innføring av økonomiske belønninger i enkelte tilfeller kan virke mot sin hensikt. Dette er utgangspunktet for kognitiv evalueringsteori som ble presentert av Deci og Ryan i 1985. Teorien bygger på et skille mellom indre og ytre motivasjon, og forklarer hvordan ytre faktorer påvirker menneskers motivasjon.



Denne effekten kan også forklares i lys av rasjonelle valg. En person kan utføre en handling fordi den er altruistisk og resulterer i en indre motivasjon. Innføring av en belønning for denne handlingen kan fjerne muligheten til å oppleve altruistiske følelser. Fallet i indre motivasjon kan dermed redusere den totale villigheten til å varsle (Frey, 1994). Vi vil i denne delen forklare den underliggende psykologiske forklaringen av dette fenomenet.

### **3.3.1 Motivasjon**

Motivasjon er det som skaper drivkraft, og kan defineres som psykologiske prosesser som igangsetter, regulerer og opprettholder atferd (Deci & Ryan, 1985). En person som ikke har drivkraft eller inspirasjon til å handle karakteriseres som umotivert. En person som derimot har drivkraft til å gjennomføre en aktivitet karakteriseres som motivert. Ifølge Deci og Ryan (1985) kan motivasjon deles inn i indre og ytre motivasjon.

*Indre motivasjon* handler om at mennesket er motivert av sin egen drivkraft. Den indre motivasjonen ligger i selve utførelsen av aktiviteten, fordi den oppleves som underholdene eller gir en følelse av tilfredshet. Aktivitetene som utføres oppleves som belønnende i seg selv (Deci & Ryan, 2000). Forutsetningene for indre motivasjon er følelsen av å være kompetent og følelsen av å være selvbestemmende. Følelsen av å være *kompetent* vil si at mennesker føler at de har evner til å gjennomføre en gitt aktivitet. Følelsen av å være *selvbestemmende* innebærer at mennesker føler kontroll og selvstendighet over sitt eget arbeid. Selv om indre motivasjon er en viktig type motivasjon, mener Deci og Ryan (1985) at de fleste aktiviteter er ytre motivert.

*Ytre motivasjon* dreier seg om å oppnå noe fordi det fører til et mål eller en belønning som skiller seg fra selve aktiviteten. Aktivitetene utføres ikke nødvendigvis fordi man har lyst, men fordi det vil gi et ønsket resultat. Forskjellen mellom indre og ytre motivasjon er knyttet til menneskets drivkraft til å gjennomføre en aktivitet, og kan i stor grad påvirke opplevelsen og gjennomføringen av aktiviteten (Deci & Ryan, 2000).

### **3.3.2 Hvordan ytre faktorer påvirker indre motivasjon**

Ytre faktorer kan brukes som motivasjonsverktøy for å påvirke menneskers atferd, og omfatter blant annet økonomiske belønninger, forfremmelse, straff eller tilbakemeldinger

(Deci & Ryan, 2000). Implikasjoner av teorien er at ytre faktorer kan påvirke menneskers indre motivasjon ved at de endrer de to forutsetningene for indre motivasjon, nemlig følelsen av å være kompetent eller selvbestemmende.

For det første kan innføring av ytre faktorer påvirke menneskers følelse av å være *kompetent*. Dette kan skje dersom ytre belønninger indikerer at personens indre motivasjon verdsettes, og at personens atferd er tilfredsstillende. Som et resultat av dette kan den ytre belønningen øke følelsen av å være kompetent, og dermed øke den indre motivasjonen. Følelsen av å være kompetent vil likevel ikke øke den indre motivasjonen, hvis den ikke støttes av en følelse av å være selvbestemmende (Deci & Ryan, 1985).

For det andre kan innføring av ytre faktorer påvirke menneskers følelse av å være *selvbestemmende*. Mennesker som er indre motivert, og har en indre drivkraft til å gjennomføre en aktivitet, kan i stor grad føle at de er selvbestemmende. Ved innføring av ytre faktorer kan denne følelsen bli svekket fordi fokuset skifter bort fra den indre drivkraften, og over til de ytre faktorene. Et resultat av dette kan være at den indre motivasjonen fortrenses, og personen sitter igjen med redusert interesse og glede av å gjennomføre aktiviteten (Deci & Ryan, 1985).

Ifølge kognitiv evalueringsteori vil ulike typer ytre faktorer ha ulik påvirkning på menneskers indre motivasjon. Noen typer ytre faktorer, som for eksempel positive tilbakemeldinger, kan ha positiv effekt og styrke menneskers indre motivasjon. Årsaken til dette er at positive tilbakemeldinger kan styrke følelsen av å være kompetent og selvbestemmende. Økonomiske belønninger er derimot en ytre faktor som kan svekke menneskers indre motivasjon. Dette skyldes at økonomiske belønninger skrifter fokuset bort fra den indre drivkraften, og mot belønningen, og dermed reduser den indre motivasjonen. Deci og Ryan (1985) advarer derfor spesielt mot denne typen belønninger.

## 3.4 Beslutning om å varsle

### 3.4.1 Er varsling et rasjonelt valg?

Teorien om beslutningstaking som vi nå har diskutert kan hjelpe oss å forstå hvorfor noen mennesker velger å varsle, mens andre ikke gjør det. Forutsetningen om at mennesker alltid

---

handler rasjonelt er trolig en for streng forutsetning. Mennesker mestrer likevel å følge rasjonelle beslutningstaking i de fleste tilfeller (Kahneman & Twersky, 1979). Situasjonen om å varsle er ofte en nøye gjennomtenkt og planlagt handling, hvor individer har god tid til å sette seg inn i situasjonen, og tenke gjennom hvilke konsekvenser varslingen vil medføre. Dette taler for at teori om rasjonelle valg er godt egnet til å forstå en beslutning om å varsle.

### **3.4.2 Varsling som et rasjonelt valg**

Ved å vurdere fordelene ved varsling opp mot ulempene, kan mennesker bestemme om de ønsker å varsle basert på personlige preferanser og oppfatninger. Beslutningen om å varsle kan derfor sees som en vurdering av fordelene og ulempene ved å varsle, målt opp mot alternativet ved ikke å varsle. Som vi vil diskutere nærmere i 4.2 kan ulempene ved å varsle være store sammenlignet med fordelene. Dette taler i retning av at mange vil unnlate å varsle.

Grunnen til at mennesker likevel velger å varsle kan være at de har altruistiske preferanser, eller har en indre motivasjon til å varsle. For mennesker som er motivert av altruisme kan det være rasjonelt å varsle, fordi de er villige til å påta seg personlige ulemper for å gjøre det beste for kolleger, selskapet, venner eller samfunnet generelt. Ved å maksimere sin altruistiske nyttefunksjon kan fordelen for andre, overgå de personlige kostnadene. Det rasjonelle blir da å varsle, selv om de personlige kostnadene tilsynelatende fremstår som størst. Mennesker kan også velge å varsle fordi de er indre motivert og har en indre drivkraft til å gjøre det.

## **3.5 Kritikk av teorien**

Det teoretiske rammeverket vi nå har presentert, vil gi et godt utgangspunkt for å forstå valg om varsling. Teoriene har likevel fått kritikk for at de ikke alltid er godt egnet til å predikere atferd. Vi vil belyse dette ved en presentasjon av relevant kritikk mot teoriene.

### **3.5.1 Kritikk av teori om rasjonelle valg**

Det finnes eksempler på at mennesker unnlater å handle i henhold til forutsetningene om rasjonalitet (Kahneman & Twersky, 1979). Antakelsene om rasjonalitet har i senere tid blitt mye diskutert og utfordret. Et eksempel på dette er et fremvoksende forskningsfelt innen

atferdsøkonomi. Fra resultater i kontrollerte laboratorieeksperiment på beslutningstaking, forsøker atferdsøkonomien å kartlegge situasjoner hvor mennesker avviker fra rasjonell beslutningstaking. Dette har bidratt til en utvidet forståelse for beslutningssituasjoner, og har gitt bevis for at det finnes enkelte situasjoner hvor mennesker systematisk handler irrasjonelt (Kahneman & Twersky, 1979). Teori om rasjonelle valg har også fått kritikk for hva som skal ligge til grunn for rasjonelle preferanser og hva som kan inngå i rasjonalitetsbegrepet. Som et resultat av dette har enkelte forskere forsøkt å videreutvikle teorien til å inkludere eller ta høyde for denne kritikken.

### **3.5.2 Kritikk mot kognitiv evalueringsteori**

Kritikken mot kognitiv evalueringsteori retter seg i stor grad mot skillet mellom indre og ytre motivasjon. Ifølge Gagné og Deci (2005) er ikke skillet like tydelig som kognitiv evalueringsteori antar. Dette innebærer at man ikke i like stor grad trenger å skille de to formene for motivasjon fra hverandre, men at man kan fokusere både på indre og ytre motivasjonsfaktorer samtidig. Til tross for kritikken vil vi likevel benytte oss av dette begrepsapparatet i vårt eksperiment. Vi er imidlertid klar over at indre og ytre motivasjon ikke alltid er fullstendig atskilte kategorier, og at det ikke nødvendigvis er slik at man enten er indre eller ytre motivert.

## 4. Relevant litteratur

Vi vil i dette kapitlet utvide perspektivet fra teori om beslutningstaking, ved å støtte oss på resultater fra relevant litteratur. Vi vil starte med å presentere resultater fra generell forskning på økonomiske belønninger i 4.1. Videre vil vi i 4.2 presentere konsekvenser en arbeidstaker kan oppleve ved varsling. Dette vil legge et grunnlag for kapittel 5, hvor vi vil benytte forskning som direkte ser på økonomiske belønninger ved varsling til å utvikle hypoteser for vår studie.

### 4.1 Økonomiske belønninger

Forskningen er motstridende på hvorvidt økonomiske belønninger fungerer som et motivasjonsverktøy. Med utgangspunkt i relevant litteratur vil vi undersøke om økonomiske belønninger kan fremme ønsket atferd. Dette vil legge et grunnlag for å besvare spørsmålet om økonomiske belønninger vil fungere som et motivasjonsverktøy å øke varslingen.

Tidligere forskning finner bevis for at økonomiske belønninger kan påvirke ansattes motivasjon, og fremme ønsket atferd på arbeidsplassen (Baker et al., 1988; Locke et al., 1980). Appelbaum og Batt (1994) gjennomførte en litteraturgjennomgang av 200 studier og konsulentrapporter, for å forstå hva som forbedrer selskapsresultater. De fant klare bevis på at produktivitet øker når ansatte vet at de vil få en rettfærdig andel av effektivitetsøkningen de skaper. Resultatene viser at økonomisk belønninger generelt styrer atferd, og kan benyttes for å motivere ansatte. Dette kan indikere at økonomiske belønninger kan fungere som et motivasjonsverktøy for å øke varslingen.

Enkelte arbeidssituasjoner vil imidlertid skille seg fra en beslutning om å varsle, fordi varsling i stor grad kan være styrt av indre motivasjon. Ved å innføre økonomiske belønninger for handlinger som er indre motivert, kan resultatet være redusert motivasjon til å utføre en handling, slik vi forklarte i presentasjon av kognitiv evalueringsteori i 3.3. Denne effekten omtales som «crowding-out» effekten innen psykologien. For å vise at økonomiske belønninger ikke er så rett frem som standard økonomisk teori tilsier, vil vi presentere ulike studier som undersøker denne effekten.

Et tidlig og kjent eksperiment ble utført av Titmuss i 1971. Han studerte effektene av å innføre betaling for blodgivning. Resultatene viste at innføring av økonomiske belønninger reduserte menneskers villighet til å gi blod. Ifølge Titmuss (1971) kunne dette indikere at økonomisk betaling kan redusere altruistisk atferd. Resultatene fikk kritikk av atferdsforskere, inkludert økonomer (Arrow, 1972). Studiet åpnet likevel for en debatt om effektene av økonomiske belønninger for indre motiverte handlinger.

I senere tid har andre studier funnet lignende resultater. Gneezy og List (2006) fant at innføring av økonomisk belønning for å samle inn penger til veldedige formål kan ha en negativ effekt. De fant at bøssebærere som fikk en belønning basert på innsamlet beløp, samlet inn mindre enn frivillige som ikke fikk betalt. Denne effekten har også blitt påvist i større empiriske studier av belønning for frivillig arbeid (Frey & Goette, 1999). Prismekanismen fjernet dermed den indre motivasjonen til å samle inn penger (Gneezy & List, 2006). Bowles og Polania-Reyes (2012) gjennomførte en omfattende gjennomgang av 50 økonomiske eksperimenter som undersøkte crowding-out effekten. Resultatene viste at økonomiske insentiver som forsøker å fremme prososial atferd, noen ganger virker mot sin hensikt, eller har mindre effekt enn det som er forventet fra utelukkende egeninteresserte individer.

Litteraturen viser at økonomiske belønninger kan påvirke menneskers motivasjon og atferd. Økonomiske belønninger kan generelt styre atferd, men det bør gjøres med forsiktighet ettersom belønningen kan redusere indre motivasjon. De tvetydige resultatene i litteraturen viser kompleksiteten av å benytte økonomiske belønninger til å styre atferd. Det viser også at vi ikke kan trekke konklusjoner om å innføre økonomiske belønninger for varsling, utelukkende basert på generell forskning.

## 4.2 Konsekvenser ved varsling

Fra presentasjon av teori om rasjonelle valg i 3.1, vet vi at individer tar valg ved å veie fordeler opp mot ulemper. Vi vil derfor presentere funn fra studier som beskriver hvilke konsekvenser varsling kan ha for individet som varsler. Konsekvensene av varsling vil variere og være situasjonsavhengige. Vi vil presentere de mest sentrale fordelene og ulempene.

---

### 4.2.1 Fordeler ved varsling

Flere forskere fremmer altruistisk og prososial atferd som de viktigste årsakene til å varsle (Miceli & Near, 1992). Arbeidstakere kan altså ønske å varsle fordi det gir dem en følelse av å gjøre det som er best for samfunnet som helhet, og fordi de ønsker å stoppe urett eller skader mot bedriftens interessenter (Dasgupta & Kesharwani, 2010). Miceli et al. (2012) gjennomførte en spørreundersøkelse om varsling. De fant at varsling var en form for prososial atferd, fordi deltakerne ikke nødvendigvis varslet for å oppnå personlige fordeler.

Normer og verdier er også en viktig motivasjon for å varsle. Rotschild og Miethe (1999) gjennomførte telefonintervjuer med tidligere varslere, hvor de spurte deltakerne om hva som var den viktigste grunnen til at de hadde varslet. Mange av deltakerne svarte at det var deres personlige normer og verdier, forankret i religion og tradisjoner, som motiverte dem. Videre finnes det også personlige fordeler ved å varsle som er selvsentrerte i målet. Det kan dreie seg om et ønske om å oppnå heltestatus, publisitet eller hevn (Bok, 1980).

Matthiesen et al. (2008) gjennomførte en spørreundersøkelse hvor de blant annet undersøkte om deltakerne hadde opplevd positive reaksjoner ved varsling. De fant at den vanligste positive reaksjonen som følge av varsling var ros fra ledelsen og andre i bedriften. De fant også at enkelte hadde opplevd å få belønninger i form av forfremmelse eller lønnsopprykk som følge av varsling. Til tross for at undersøkelsen viste at de positive reaksjonene ved varsling var begrenset, viste den også at flere av varslerne ikke hadde opplevd noen negative reaksjoner som følge av at de hadde varslet.

Trygstad (2010) gjennomførte en spørreundersøkelse om varsling i Norge blant 6000 arbeidstakere. Undersøkelsen viste at den vanligste reaksjonen av varsling, var positive tilbakemeldinger fra kolleger og ledere, eller ingen merkbare reaksjoner. Så mange som 55 % av de som hadde varslet hadde fått entydig positive reaksjoner, mens 32 % ikke hadde fått noen reaksjoner. Disse resultatene viser at fordelene ved å varsle overraskende ofte kan overgå ulempene.

I enkelte land kan de individuelle fordelene ved å varsle også være økonomiske. I USA har de, som presentert i kapittel 2, et lovverk som kan gi varslere en økonomisk belønning

dersom saken blir rettskraftig. Dette kan gi en stor økonomisk fordel til arbeidstakere som varsler.

#### **4.2.2 Ulemper med varsling**

Mange arbeidstakere som oppdager økonomisk kriminalitet avstår fra å varsle. Flere studier viser at frykt for gjengjeldelse fra bedriften er en av de viktigste årsakene til dette. Gjengjeldelse kan ha mange former og komme fra ulike hold i bedriften. Dasgupta og Kesharwani (2010) gjennomgikk av empiriske funn, for å kartlegge de vanligste formene for gjengjeldelse i bedrifter. En vanlig reaksjon var at ledelsen angrep varsleren, og skapte en illusjon om at det var varsleren selv som var det reelle problemet i bedriften. De fant også at dårlige tilbakemeldinger, isolering, uthenging, reduserte muligheter til å bli forfremmet, trusler om oppsigelse eller oppsigelse var vanlige former for gjengjeldelse i bedrifter.

Milliken et al. (2003) gjennomførte en studie hvor de intervjuet 40 arbeidstakere for å identifisere hvorfor de ikke varslet om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Resultatene viste at den vanligste grunnen var frykt for at andre i bedriften ville oppfatte varslingen negativt. Flere mente at dersom de varslet, ville ledere og ansatte ikke lenger like dem. En annen viktig grunn til at de ikke ønsket å varsle, var at de mente det ikke ville være verdt strevet fordi ledelsen uansett ikke ville gjøre noe med problemet. Callahan and Collins (1992) gjennomførte spørreundersøkelser for å kartlegge arbeidstakeres holdninger til varsling. I undersøkelsen skulle deltakerne rangere faktorer for at de avstod fra å varsle. Frykten for å miste jobben var den hendelsen som ble rangert høyest.

Studiene som er beskrevet viser at frykten for gjengjeldelse er en viktig årsak til at arbeidstakere ikke ønsker å varsle. Dyck et al. (2010) gjennomførte en studie av store svindelsaker i USA. Studien viste at mange av de som hadde varslet beskrev opplevelsen som negativ, og de sa at de ikke ville ha varslet dersom de fikk valget på nytt. Flere av varslerne hadde blitt sagt opp, eller sluttet i sin daværende jobb, som følge av varslingen. Noen måtte også begynne å jobbe i en annen bransje, eller flytte til en annen by, for å unngå personlig trakassering (Dyck, et al., 2010). Dette viser hvor alvorlige konsekvenser en eventuell varsling kan ha for en arbeidstaker.



Varsling kan også ha alvorlige konsekvenser på den psykiske helsen. Rotschild og Miethe (1999) fant i sin studie at mange arbeidstakere hadde fått alvorlig depresjon eller angst som følge av at de varslet. Mange av arbeidstakerne hadde også opplevd redusert fysisk helse. De fant også bevis for at alvorlighetsgraden på gjengjeldelsen var varierende. Gjengjeldelse mot arbeidstakere som varslet eksternt var mer alvorlig enn gjengjeldelse mot arbeidstakere som varslet internt. En årsak til dette kan være at ekstern varsling kan føre til forhold som for eksempel rettsak mot egen arbeidsgiver.

Studiene som er nevnt over viser at varsling kan ha svært alvorlige konsekvenser. Det er imidlertid grunn til å tro at varslere ikke straffes like hardt i Norge som i USA. Resultatene fra undersøkelsen til Trygstad (2010) viste at varslere straffes sjeldnere i Norge enn i USA. Til tross for dette er det også mange norske arbeidstakere som sanksjoneres hardt som følge av varsling. Undersøkelsen konkluderte med at 5 % av de som varslet hadde blitt refset eller irettesatt av ledelsen. Omtrent like mange svarte at de fikk reaksjoner som var så harde at de ble sykemeldt eller fikk reduserte karrieremuligheter.

Resultatene fra undersøkelsen til Matthiesen et al. (2008) viste at ikke alle som varslet opplevde negative konsekvenser som følge av varslingen. Når konsekvensene først inntraff, var de imidlertid alvorlige. De vanligste negative reaksjonene på varsling var at lederen uttrykte sterk misnøye. Videre fant de at trakassering, dårligere jobbevaluering og utfrysing var vanlige reaksjoner.

Studiene som er presentert viser at fordelene ved å varsle i stor grad er rettet mot personlige følelser, som for eksempel en følelse av å gjøre det som er rett i forhold til egne normer og verdier. Fordelene ved å varsle er imidlertid begrenset. På den andre siden er ulempene ved å varsle mange og alvorlige. Alvorlighetsgraden vil imidlertid avhenge av ulike faktorer som blant annet personen det varsles til, saken det varsles om og hvorvidt det varsles internt eller eksternt. På bakgrunn av studiene som er presentert vil ulempene ved å varsle i mange tilfeller overgå fordelene. Et resultat av dette kan være at mange lar være å varsle.

## 5. Forskningsspørsmål og hypoteser

I dette kapittelet vil vi presentere forskningsspørsmål og hypoteser som benyttes for å besvare vår problemstilling: *Bør det innføres økonomiske belønninger ved ekstern varsling av økonomisk kriminalitet i Norge?* Ved utformingen av forskningsspørsmål og hypoteser vil vi ta utgangspunkt i beslutningsteori, som ble presentert i kapittel 3, og resultater fra tidligere studier på økonomiske belønninger for varsling. Vi vil presentere tre forskningsspørsmål med tilhørende hypoteser. Det første forskningsspørsmålet handler om innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling. Det andre og tredje forskningsspørsmålet forsøker å utvide forståelsen fra forskningsspørsmål 1. Dette vil vi gjøre ved å se på hvilken beløpsstørrelse den økonomiske belønningen bør ha, og hvordan individer med forskjellig grad av indre motivasjon påvirkes av den økonomiske belønningen.

### 5.1 Økonomiske belønninger ved ekstern varsling

Det første vi ønsker å undersøke er hvordan innføring av økonomiske belønninger vil påvirke varslingen. Det er tidligere ikke gjennomført studier som undersøker direkte hvordan både intern og ekstern varsling påvirkes dersom det innføres økonomiske belønninger ved ekstern varsling. Det etterspørres studier som studerer disse effektene (Guthrie & Taylor, 2015). Vi vil derfor forsøke å studere denne effekten, og har formulert følgende forskningsspørsmål:

**Forskningsspørsmål 1: Hvilken effekt har innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling, på individers tilbøyelighet til å varsle internt og eksternt om kritikkverdige forhold i bedriften?**

Innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling kan påvirke tilbøyeligheten til å varsle eksternt. Gitt rasjonelle aktører, som gjør valg ut fra en vurdering av fordeler og ulemper, kan vi forvente at økonomiske belønninger ved ekstern varsling vil øke tilbøyeligheten til å varsle eksternt. Årsaken til det er at økonomiske belønninger gir en positiv fordel i individers vurdering av varslingen. Flere studier finner resultater som taler for at innføring av økonomiske belønninger vil øke villigheten til å varsle.

---

Beuer (2012) gjennomførte et laboratorieeksperiment, hvor han undersøkte hvorvidt økonomiske belønninger ved varsling påvirket beslutningen om å rapportere om skatteunndragelse. Han fant bevis for at økonomiske belønninger førte til en signifikant øking i rapportering. Xu og Ziegenfuss (2008) gjennomførte et eksperiment, hvor de undersøkte om insentivsystemer hadde en innvirkning på interne revisorers villighet til å varsle om ulovligheter. Resultatene viste at interne revisorer var mer villige til å varsle dersom de ble tilbudt insentiver, som for eksempel økonomiske belønninger. De konkluderte derfor med at insentivsystemer hadde en positiv effekt for å få revisor til å avdekke kriminalitet.

Både Bigoni et al. (2012) og Spagnolo (2000; 2004) gjennomførte eksperimenter for å studere effektene av å innføre lempning eller belønning for å øke rapportering av kartellsamarbeid. De fant at både lempning og belønning førte til en signifikant økning i rapportering. Varsling, slik vi studerer det, skiller seg fra rapportering av kartellsamarbeid fordi den som varsler normalt ikke er en del av det kriminelle samarbeidet. Resultatene kan likevel indikere at innføring av belønninger ved ekstern varsling kan øke varslingen.

Guthrie og Taylor (2015) fant, i motsetning til studiene vi når har presentert, ikke klare bevis for at økonomiske belønninger vil øke villigheten til å varsle. De gjennomførte et eksperiment ved hjelp av spørreundersøkelser, hvor respondentene ble presentert for et scenario der de hadde oppdaget en forfalsket fakturering. De fant ikke bevis for at økonomiske belønninger ville øke respondentenes villighet til å varsle, uavhengig av om belønningene ble tilbudt som kompensasjon eller belønning. Årsaken til disse funnene kan imidlertid ha vært at belønningen som ble tilbudt var så lav at respondentene så på den som ubetydelig (Guthrie & Taylor, 2015).

Andre studier finner resultater som taler for at økonomiske belønninger i noen tilfeller kan føre til mindre varsling, og dermed virke mot sin hensikt. Feldman og Lobel (2010) gjennomførte et eksperiment ved hjelp av spørreundersøkelser. De sammenliknet blant annet pengebelønninger, straff eller plikt til å varsle som reguleringsmekanismer for å fremme varsling. Funnene indikerte at lave pengebelønninger var den minst effektive reguleringsmekanismen, og at pengebelønninger i noen tilfeller kunne redusere villigheten til å varsle. Feldman og Lobel (2010) finner likevel bevis for at pengebelønninger i de fleste

andre tilfeller vil øke ansattes villighet til å varsle. Med utgangspunkt i dette har vi formulert følgende hypotese:

*Hypotese 1: Innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling, vil øke individers tilbøyelighet til å varsle eksternt om kritikkverdige forhold i bedriften.*

Innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling kan også påvirke individers villighet til å varsle internt. Hvis vi antar rasjonelle aktører kan vi forvente at individer vil foretrekke å varsle eksternt fremfor internt, hvis fordelene ved ekstern varsling øker. Dette taler for at innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling vil redusere den interne varslingen.

Ebersole (2011) støtter denne antakelsen, og argumenterer for at økonomiske belønninger ved ekstern varsling vil undergrave interne varslingssystemer. Han mener derfor at arbeidstakere heller vil ønske å varsle eksternt for å oppnå økonomiske belønninger. Andre studier finner derimot resultater som taler for at økonomiske belønninger ikke vil undergrave interne varslingssystemer. Blount og Markel (2012) gjennomførte en litteraturgjennomgang hvor de analyserte hvordan innføringen av Dodd-Frank Act har påvirket de interne varslingssystemene. De konkluderte med at Dodd-Frank Act ikke undergraver den interne varslingen, men at den derimot kan være velfungerende i tilfeller hvor interne varslingsrutinene ikke er tilstrekkelig til å avdekke kriminalitet og uetisk oppførsel.

Feldman og Lobel (2008) fant også resultater som taler for at det ikke er samme type saker som blir varslet internt og eksternt. De gjennomførte et eksperiment ved hjelp av spørreundersøkelser, hvor de undersøkte oppførselen til individer når de oppdaget ulovlig atferd på arbeidsplassen. Respondentene ble presentert for ulike typer saker med ulik alvorlighetsgrad. Resultatene viste at intern varsling ofte ble brukt dersom sakene var mindre alvorlige. Når det gjaldt mer alvorlige saker, som for eksempel økonomisk kriminalitet, ønsket respondentene å varsle eksternt fremfor internt. Årsaken til dette var at ledelsen ofte var innblandet i de mer alvorlige sakene, og respondentene anså da risikoen ved å varsle internt som høyere. Resultatene viste også at dess mer utbredt ulovligheten var blant ledelsen i organisasjonen, dess mindre villige var de ansatte til å rapportere internt. Dette støtter antakelsen om at interne og eksterne varslingssystemer er komplementære, og at økonomiske

---

belønninger ved ekstern varsling ikke vil påvirke tilbøyeligheten til å varsle internt. Med dette som utgangspunkt har vi formulert følgende hypotese:

*Hypotese 2: Innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling, vil ikke påvirke individers tilbøyelighet til å varsle internt om kritikkverdige forhold i bedriften.*

## 5.2 Beløpsstørrelse

I det neste forskningsspørsmålet vil vi utvide forståelsen fra forskningsspørsmål 1, ved å studere effekten av forskjellige beløpsstørrelser på den økonomiske belønningen. Tidligere forskning finner at forskjellige beløpsstørrelser gir store forskjeller i tilbøyelighet til å varsle, og vi forventer at dette også vil gjelde for vårt eksperiment. Vi vil forsøke å studere denne effekten ved å besvare følgende forskningsspørsmål:

### **Forskningsspørsmål 2: Hva er hensiktsmessig beløpsstørrelse på økonomiske belønninger ved ekstern varsling?**

Gitt rasjonelle aktører vil vi forvente at ekstern varsling er positivt korrelert med beløpsstørrelse på en økonomisk belønning. En rasjonell aktør vil verdsette en høy økonomisk belønning mer enn en lav økonomisk belønning. Dette vil følgelig resultere i høyere tilbøyelighet til å varsle ved høy belønning.

I Breuer (2012) sin studie av skatteunndragelse, studerte han også hvordan ulike størrelser på den økonomiske belønningen påvirket tilbøyeligheten til å varsle. Han fant at høye økonomiske belønninger ved varsling, ledet til at en signifikant høyere andel valgte å varsle, sammenliknet med lave økonomiske belønninger.

Feldman og Lobel (2010) forsøkte også å teste effektene av forskjellige størrelser på den økonomiske belønningen ved varsling. Resultatene viste at tilbøyeligheten til å varsle var høyere ved en høy økonomisk belønning, enn ved en lav økonomisk belønning. De fant videre at dersom den indre motivasjonen var lav, ville en lav økonomisk belønning føre til lavere tilbøyelighet til å varsle, sammenliknet med en situasjon uten økonomisk belønning. Dette indikerer at en økonomisk belønning ved varsling ikke bør settes for lavt da den kan virke mot sin hensikt.

Det er også rimelig å anta at hvis en belønning kommer over en viss størrelse vil det ha liten effekt om den økes ytterligere. Det finnes trolig et punkt hvor en belønning blir så høy at det veier opp for de negative sosiale og personlige effektene av en handling (Frey, 1997). En økning i belønning ut over dette punktet vil ikke gi ytterligere økt varsling. Med dette som utgangspunkt, vil vi forsøke å studere hvilken effekt ulike beløpsstørrelser har på den eksterne varslingen gjennom hypotesen:

*Hypotese 3: Størrelsen på den økonomiske belønningen ved ekstern varsling, vil påvirke tilbøyeligheten til å varsle eksternt.*

Ulik beløpsstørrelse på en økonomisk belønning ved ekstern varsling, kan også påvirke tilbøyeligheten til å varsle internt. Det virker intuitivt at et stort beløp kan få individer til å unnlate å varsle internt fordi de ønsker å oppnå den økonomiske belønningen ved å varsle eksternt. På en annen side viser forskning presentert for hypotese 2, at det ikke er samme type saker som blir varslet internt og eksternt. Dette betyr at en økonomisk belønning ved ekstern varsling trolig ikke vil påvirke tilbøyeligheten til å varsle internt. Vi vil derfor studere effektene ved hjelp av følgende hypotese:

*Hypotese 4: Størrelsen på den økonomiske belønningen ved ekstern varsling, vil påvirke tilbøyeligheten til å varsle internt.*

## 5.3 Indre motivasjon

I det tredje forskningsspørsmålet vil vi utvide forståelsen fra forskningsspørsmål 1, ved å se på situasjoner hvor det er spesielt viktig å forstå effekten av økonomiske belønninger. Dette vil vi gjøre ved å skille mellom individer med høy og lav grad av indre motivasjon. For bedre å forstå hvordan mennesker påvirkes av økonomiske belønninger har vi utformet følgende forskningsspørsmål:

**Forskningsspørsmål 3: Hvordan vil mennesker med forskjellig grad av indre motivasjon til å varsle, bli påvirket ved innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling?**

---

Menneskers tilbøyelighet til å varsle om økonomisk kriminalitet kan avhenge av graden av indre motivasjon. Sett i lys av kognitiv evalueringsteori kan innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling fortrenge den indre motivasjonen til å varsle. Grunnen til det er at ansattes fokus blir rettet mot å oppnå en økonomisk belønning. Dette kan ha en negativ effekt fordi de som er indre motiverte, og i utgangspunktet ønsket å varsle, ikke lenger ønsker å varsle. Innføring av økonomiske belønninger kan også føre til mindre altruistisk og prososial atferd, fordi belønningene skaper et økonomisk tankesett. Individene vil da ha økt fokus på egen vinning fremfor hva som er best for samfunnet som helhet (Molinsky, et al., 2012).

Det er også andre grunner til at mennesker med høy grad av indre motivasjon ikke ønsker å varsle dersom det tilbys økonomiske belønninger. Mennesker som er indre motiverte kan anta at belønnet varsling blir betraktet av andre som om det er drevet av opportuniste. For å unngå dette stempelet kan de som er indre motiverte derfor unnlate å varsle (Eriksen, 2014).

Feldman og Lobel (2010) undersøkte hvilken effekt økonomiske belønninger hadde på individer med høy og lav grad av indre motivasjon. Resultatet viste at innføring av økonomiske belønninger kunne redusere varslingen dersom personen hadde høy indre motivasjon til å varsle. Dette gjaldt i tilfeller hvor den økonomiske belønningen var lav. Dette taler for at økonomiske belønninger i noen tilfeller kan redusere tilbøyeligheten til å varsle hos indre motiverte mennesker.

Brief og Motowidlo (1986) fant i sin studie at mennesker stort sett ikke varsler for egeninteresse, men fordi «de er villige til å gi noe av seg selv for å bidra til organisasjonens velvære» (fritt oversatt, 1986: 714). De fant altså at varsling er en form for prososial atferd. Dette aspektet vil trolig ikke forsvinne for intern varsling, selv om det innføres økonomiske belønninger ved ekstern varsling. Individer som har høy indre motivasjon vil derfor kunne fortsette å varsle internt, for å opprettholde en følelse av å gjøre det som er best for bedriften. Vi vil forsøke å studere dette ved å svare på følgende hypotese:

*Hypotese 5: Økonomisk belønning ved ekstern varsling, vil ikke påvirke tilbøyeligheten til å varsle internt hos individer med høy indre motivasjon til å varsle.*

Ifølge kognitiv evalueringsteori kan pengebelønninger øke motivasjonen til mennesker som er ytre motiverte (Deci & Ryan, 1985). Feldman og Lobel (2010) finner i sin studie støtte for dette. De finner at dersom en deltaker har lav grad av indre motivasjon, vil økonomiske belønninger spille en stor rolle for beslutningen om å varsle eller ikke. Med dette som utgangspunkt har vi formulert følgende hypotese:

*Hypotese 6: Økonomisk belønning ved ekstern varsling, vil øke tilbøyeligheten til å varsle eksternt hos individer med lav indre motivasjon til å varsle.*



# **DEL III: METODE OG ANALYSE**

## 6. Metode

I dette kapittelet vil vi presentere metoden som ligger til grunn for vårt eksperiment. I 6.1 vil vi beskrive valg av forskningsdesign, før vi i 6.2 vil forklare hvordan dataene er samlet inn. I 6.3 vil vi presentere utforming av spørreundersøkelsen og spørsmålene som benyttes i eksperimentet. Videre vil vi i 6.4 presentere sentrale momenter ved samarbeidet med Norstat, før vi i 6.5 presenterer vi den statistiske metoden som brukes for å analysere undersøkelsen. Til slutt presenterer vi metodiske utfordringer ved forskningstilnærmingen i 6.6.

### 6.1 Forskningsdesign

Med forskningsdesign mener vi en overordnet tilnærming for hvordan vi besvarer problemstillingen. Tilnærmingen kan velges blant tre grunnleggende kategorier; eksplorativt design som er utforskende, deskriptivt design som er beskrivende og kausalt design som forklarer årsakssammenheng (Saunders, et al., 2012). Valg av design er avhengig av problemstillingen og formålet med forskningen. Problemstillingen og hypotesene i denne oppgaven er utformet for å studere om det er en årsakssammenheng mellom ulike variabler. På bakgrunn av dette kan forskningsdesignet i denne oppgaven kategoriseres som et kausalt design.

Tilnærmingen til teori er avgjørende for hvordan vi samler inn dataene, og kan deles inn i to kategorier; induktiv teoritilnærming som utvikler teori og deduktiv teoritilnærming som tester teori (Saunders, et al., 2012). Problemstillingen i denne oppgaven bygger på veletablerte teorier og hypotesene er utformet for å teste prediksjoner fra teorien. Vår tilnærmingen til teori er derfor deduktiv.

På bakgrunn av at det ikke foreligger noen tidligere datasett vi kan benytte, samler vi inn primærdataene til oppgaven selv. Valg av forskningstilnærming er derfor avgjørende. Forskningstilnærmingen i oppgaven kan være enten kvalitativ eller kvantitativ. Kvalitativ forskningstilnærming innebærer undersøkelse av sammenhenger, og er presentert i tekstform. Kvantitativ forskningstilnærming undersøker forhold mellom variabler som måles

---

numerisk (Saunders, et al., 2012). I vår oppgave hvor vi har et kausalt forskningsdesign og en deduktiv teoritilnærming, anser vi en kvantitativ forskningstilnærming som mest passende.

## 6.2 Datainnsamling

Det finnes ulike forskningsstrategier som kan benyttes ved kvantitativ forskningstilnærming. Eksperimentell metode er en av dem, og er i dag en av de mest brukte forskningsstrategiene innenfor økonomifaget (Cappelen & Tungodden, 2012). Hensikten med eksperimentell metode er å studere sannsynligheten for endring i en avhengig variabel når en uavhengig variabel endres (Saunders, et al., 2012). Vi ønsker å finne en årsakssammenheng mellom variabler i vår oppgave, og eksperimentell metode er derfor en godt egnet forskningsstrategi.

Den eksperimentelle metoden kan deles inn i felteksperiment og laboratoriekperiment. Sistnevnte kjennetegnes ved at man skaper en kopi av virkeligheten i et «laboratorie». Fordelen med dette er at man har full kontroll over de variablene man ønsker å teste. Ulempen er at man ved å skape en kunstig situasjon kan påvirke oppførselen til deltakerne (Saunders, et al., 2012). Vi gjennomfører et eksperiment ved hjelp av spørreundersøkelser. Denne tilnærmingen har klare likhetstrekk som et laboratorieeksperiment, og kan karakteriseres med de samme fordelene og ulempene.

## 6.3 Spørreundersøkelsen

I eksperimentet deler vi deltakerne inn i tre grupper; to manipulasjonsgrupper og en kontrollgruppe. De to manipulasjonsgruppene presenteres for en høy eller lav økonomisk belønning ved varsling. Kontrollgruppen blir ikke presentert for økonomisk belønning. Bortsett fra de ulike manipulasjonene, og to spørsmål som kun besvares av manipulasjonsgruppene, får gruppene identiske spørreundersøkelser. Dette sikrer at vi kan sammenligne de ulike gruppene.

### 6.3.1 Utforming av spørreundersøkelsen

Undersøkelsen består av fire deler. Den første delen introduserer undersøkelsen og presenterer undersøkelsens tema. Dette er viktig for undersøkelsens førsteinntrykk, og kan være avgjørende for hvorvidt respondenten velger å gjennomføre undersøkelsen eller ikke.

Den andre delen av undersøkelsen presenterer relevant bakgrunnsinformasjon om varsling. For respondenter som ikke er kjent med varslingssystemene og lovverket i Norge, er denne delen avgjørende for at de skal kunne svare på spørsmålene i den fjerde delen. Vi er imidlertid klar over at denne informasjonen i høy grad kan påvirke respondentenes svar.

Den tredje delen består av et scenario som respondentene skal sette seg inn i før de besvarer spørsmålene. Vi har tatt utgangspunkt i det samme scenarioet som Feldman og Lobel (2010) brukte i sin studie «Incentives Matrix: The Comparative Effectiveness of Rewards, Liabilities, Duties, and Protections for Reporting Illegality». Vi oversatte scenarioet til norsk, og tilpasset det for å likne kjente norske varslingssaker. Fordelen med å ta utgangspunkt i tidligere studier er at det kan være en effektiv fremgangsmåte som sikrer kvalitet (Saunders, et al., 2012). Vi var imidlertid kritiske til studien vi kopierte, og undersøkte grundig at kilden var god. Dette gjorde vi blant annet ved å ha en direkte dialog med forskerne bak studiet. Scenarioet som presenteres kan også påvirke respondentenes svar. I vårt eksperiment gjelder dette spesielt alvorlighetsgraden på hendelsen, og hvorvidt man anser ledelsen for å være en del av det kritikkverdige forholdet som presenteres. Den fjerde og siste delen av spørreundersøkelsen består av åtte eller ti spørsmål, avhengig av om man er en del av kontrollgruppen eller manipulasjonsgruppen.

Spørreundersøkelsen er gjennomført i samarbeid med Norstat og ble utformet som en online-undersøkelse. Fordelen med en online-undersøkelse er at vi slipper å bekymre oss for hvordan en eventuell intervjuer vil påvirke svarene. Ulempen er derimot at det ikke er noen der som kan hjelpe til med å avklare eventuelle tvetydigheter i spørreundersøkelsen. Testing av undersøkelsene i forkant er derfor viktig (Norstat, 2015a). Undersøkelsen tar mellom fem og seks minutter å gjennomføre. Vi ønsker ikke at spørreundersøkelsen skal være for lang, da dette kan føre til at respondentene ikke ønsker å gjennomføre undersøkelsen, eller at respondentene vilkårlig krysser av svaralternativer for å bli fort ferdige.

### **6.3.2 Utforming av spørsmålene**

Ved utforming av spørsmålene tok vi utgangspunkt i tidligere studier. Vi valgte nøye ut de spørsmålene vi mente passet til vårt eksperiment og tilpasset spørsmålene slik at de var egnet til å besvare våre hypoteser.

---

De første spørsmålene i spørreundersøkelsen er knyttet til respondentenes tilbøyelighet til å varsle internt og eksternt om det kritikkverdige forholdet. Disse spørsmålene tar utgangspunkt i to spørsmål fra Mansbach og Bachner (2010) sin studie «Internal or external whistleblowing: Nurses' willingness to report wrongdoing». De neste spørsmålene er knyttet til betydningen av å bli tilbudt en økonomisk belønning. Disse spørsmålene tar utgangspunkt i utvalgte spørsmål fra studiet til Feldman og Lobel (2010) som er nevnt tidligere.

De fire siste spørsmålene i undersøkelsen er knyttet til alvorlighetsgraden på hendelsen som ble presentert i scenarioet, og benyttes for å undersøke respondentenes grad av indre motivasjon. Feldman og Lobel (2010) benyttet i sin studie åtte spørsmål for å teste respondentenes grad av indre motivasjon. Metoden bygger på en antakelse om at individer som ser alvorlig på hendelsen er indre motivert til å varsle. Vi tar utgangspunkt i denne metodikken, men nedjusterer spørsmålene til fire spørsmål. Dette gjør vi for å redusere omfanget og kostnaden ved å gjennomføre spørreundersøkelsen.

Alle spørsmålene i spørreundersøkelsen er av lukket karakter. Dette innebærer at respondentene må krysse av for et angitt alternativ, og ikke har mulighet til å skrive tekst. Fordelen med dette er at svarene fra lukkede spørsmål er lettere å sammenligne og analysere (Saunders, et al., 2012). Ulempen er at det er vanskelig å få en dyp forståelse av respondentens svar, eller å få frem individuelle forskjeller. Spørsmålene besvares på en skala fra 1 til 10. Dette er den samme skalaen som er benyttet i studiene vi har brukt som inspirasjon til å utforme spørsmålene. Vi så det derfor hensiktsmessig å benytte den samme skalaen i vår undersøkelse.

### **6.3.3 Pilottesting**

Før vi sendte spørreundersøkelsene til Norstat ønsket vi å teste om undersøkelsen fungerte etter sin hensikt, og at det ikke oppstod noen problemer eller misforståelser underveis. Vi gjennomførte derfor en pilottest. Dette gjorde vi ved å gjennomføre spørreundersøkelsen på ti medstudenter. Etter at medstudentene hadde gjennomført undersøkelsen snakket vi med dem og gjennomgikk eventuelle problemer. Vi kvalitetssikret også undersøkelsen med vår veileder. Ettersom vi har tatt utgangspunkt i tidligere studier når vi har utformet spørreundersøkelsen, er dette også en kvalitetssikring på at spørreundersøkelsen fungerer etter sin hensikt (Saunders, et al., 2012).

### 6.3.4 Populasjon og utvalg

I en statistisk undersøkelse brukes populasjon til å beskrive den totale gruppen av alle enheter vi er interessert i å studere (Keller, 2012). I denne oppgaven undersøker vi hvorvidt det bør innføres økonomiske belønninger ved varsling av økonomisk kriminalitet i Norge. Den totale populasjonen i dette eksperimentet er derfor alle mennesker i Norge som har mulighet til å oppdage økonomisk kriminalitet. Vi antar at det vil være en nedre grense for hvem som har mulighet til å oppdage økonomisk kriminalitet. Populasjonen defineres derfor som alle personer i Norge over 20 år som har mulighet til å oppdage økonomisk kriminalitet.

Et utvalg representerer en andel av den totale populasjonen (Ubøe & Jørgensen, 2012). For å øke sannsynligheten for å avdekke forskjeller som er tilstede i dataene ønsker vi å ha et stort utvalg. Når utvalgsstørrelsen øker får vi mer presise estimat, smalere konfidensintervall og økt sannsynlighet for å avdekke forskjeller som er tilstede i befolkningen (Keller, 2012). Grunnet kostnader ved å gjennomføre spørreundersøkelser er det ofte utfordrende å sikre et stort utvalg. På grunn av finansiell støtte hadde vi mulighet til å gjennomføre spørreundersøkelsen med et utvalg på 301 respondenter. Vi er imidlertid bevisste på enkelte funn som ikke er signifikante kan skyldes at utvalget i undersøkelsen er noe mindre enn en optimal størrelse.

## 6.4 Norstat

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i samarbeid med Norstat. Norstat er en av Europas ledende leverandører av datainnsamling til profesjonelle brukere av markedsanalyse (Norstat, 2015b). Norstat har lang erfaring med markedsundersøkelser og resultatene deres anerkjennes for høy troverdighet. Samarbeidet med Norstat har derfor bidratt til å sikre kvaliteten på dataene.

Spørreundersøkelsen ble besvart av medlemmer i internettpanelet til Norstat. Dette panelet har omtrent 83 000 medlemmer i Norge (Norstat, 2015a). Et problem med Norstat sitt internettpanel kan være at medlemmene mottar økonomiske belønninger for å gjennomføre spørreundersøkelser. Dette kan føre til at medlemmene først og fremst er motivert av økonomiske belønninger, og svarer på så mange undersøkelser de kan. For å unngå dette problemet har Norstat gjennomført flere tiltak. Medlemmene får ikke betalt penger, men

---

samler opp poeng som kan løses inn i gavekort, tjenester og produkter, eller de kan doneres til veldedige organisasjoner. Det er også begrenset hvor ofte medlemmene kan svare på undersøkelser. I gjennomsnitt svarer medlemmene bare på 0,5-1 undersøkelse i måneden. Det er heller ikke mulig å melde seg inn i Norstat sitt internettpanel på eget initiativ. For å bli medlem må man motta en personlig invitasjon. Ofte vil man motta en invitasjon etter man har deltatt på for eksempel et telefonintervju. På denne måten sikrer Norstat at de har god kontroll over rekrutteringsprosessen (Norstat, 2015a).

En annen utfordring med Norstat sitt internettpanel er hvorvidt medlemmene som deltar i en undersøkelse kan sies å være et representativt utvalg av populasjonen. Årsaken til dette er at utvalget trekkes ut fra internettpanelet, og ikke fra den totale populasjonen. Norstat mener imidlertid at de har detaljert profilineinformasjon over alle medlemmene, og at de på denne måten kan trekke representative utvalg og nå alle segmenter både på demografiske, sosioøkonomiske og psykografiske variabler (Norstat, 2015c). Et annet problem er knyttet til hvorvidt utvalget trekkes tilfeldig. Norstat løser dette ved å trekke tilfeldige utvalgte respondenter ut fra gitte kriterier (Norstat, 2015a).

En utfordring ved spørreundersøkelser er at svarraten ofte er lav (Saunders, et al., 2012). Svrraten i vår undersøkelse er 34 %. Ulempen med en lav svrrate er usikkerheten knyttet til hvorvidt de som faktisk har svart på undersøkelsen, kan representere de som ikke har svart. En lav svrrate kan derfor være en trussel for hvorvidt utvalget er representativt for populasjonen. Det er også en ulempe fordi antall respondenter reduseres. Utvalgsstørrelsen er imidlertid ikke et problem i vårt tilfelle, da vi ved å gjennomføre undersøkelsene via Norstat er sikret et gitt antall respondenter.

## 6.5 Statistisk metode

Da vi mottok resultatene fra spørreundersøkelsen, analyserte vi dataene. Det første vi gjorde var å forberede dataene til analyse. Videre gjennomførte vi deskriptiv statistikk, før vi til slutt analyserte dataene ved hjelp av statistiske tester i Stata.

### 6.5.1 Forberedelse av data

For å forberede dataene til analyse gjennomgikk vi svarene fra alle respondentene. Hensikten med gjennomgangen var å luke ut respondenter som svarte på en måte som reduserte undersøkelsens validitet og reliabilitet. I gjennomgangen så vi spesielt etter respondenter som ga utelukkende like svar på alle spørsmål, eller svarte ulogisk på et kontrollspørsmål.

Vi sikret også at dataene var godt egnet til analyse. De statistiske testene setter enkelte forutsetninger til dataene som skal analyseres. Vi benyttet tester og sikret at dataene oppfylte disse kravene. For å sikre en oversiktlig oppgave, har vi valgt å ikke presentere resultatene fra disse testene i teksten.

### 6.5.2 Deskriptiv statistikk

For å gi en oversikt over respondentene og deres svar benytter vi deskriptiv statistikk. Deskriptiv statistikk er en grunnleggende statistisk analyse av kvantitative data, og innebærer å presentere data på en oversiktlig måte (Hagen, 2010). I presentasjon av resultatene benytter vi stolpediagrammer for å gi en oversikt over gjennomsnittssvarene for de ulike gruppene. For å gi en mer detaljert oversikt over gjennomsnittssvarene og standardavvikene legger vi ved deskriptive tabeller i appendikset. Deskriptiv statistikk benyttes også for å gi en presentasjon av respondentene som har deltatt i undersøkelsen.

### 6.5.3 Statistisk inferens

For å finne ut om sammenhengen som er presentert i forskningsspørsmålene faktisk stemmer overens med den virkelige verden, benytter vi hypotesetesting. Ringdal (2007) presenterer fem punkter som normalt inngår i hypotesetesting. Vi benytter disse som et utgangspunkt for å gi en gjennomgang av metoden som benyttes i denne oppgaven.

*1: Avgjør hvilken test som skal benyttes*

Vi ønsker å teste hypoteser som ser på forskjeller mellom to eller tre forskjellige grupper. Vi benytter derfor t-test mellom uavhengige utvalg, ensidig variansanalyse og multivariat variansanalyse for å besvare hypotesene. Disse testene blir forklart i 6.6.2 til 6.6.5.



## *2: Formulere hypotesene*

Hypotesetesting innebærer å teste en nullhypotese ( $H_0$ ) mot en alternativhypotese ( $H_1$ ). Vi starter med en antakelse om at nullhypotesen er sann. Målet med hypotesetesten er å se om vi finner statistisk grunnlag for å forkaste nullhypotesen til fordel for alternativhypotesen (Ringdal, 2007). Hypotesene kan formuleres som en ensidig eller tosidig test. I denne oppgaven benytter vi tosidige tester. I en tosidig test er  $H_0$  at det ikke er forskjell mellom grupper, og alternativhypotesen at det finnes en forskjell mellom gruppene (Ringdal, 2007).

## *3: Valg av signifikansnivå*

Signifikansnivå er den grensen vi setter for hvor statistisk signifikant et resultat må være for at det skal aksepteres som bevist, og at nullhypotesen kan forkastes. Det mest normale er å benytte et signifikansnivå på 5 % eller 1 % (Ringdal, 2007). Vi benytter 5 % signifikansnivå for å kunne forkaste en nullhypotese. Dersom et resultat er sterkt signifikant på 1 % -nivå bemerkes dette i teksten.

Ved hypotesetesting kan vi gjøre to forskjellige feil i konklusjon om resultatet. En type I feil forekommer når vi forkaster en sann nullhypotese. En type II feil forekommer når vi feilaktig beholder en usann hypotese. Et lavt signifikansnivå indikerer en lav sannsynlighet for å gjøre type I feil, men øker samtidig sannsynligheten for å gjøre type II feil. Type I feil ansees generelt som mer alvorlig enn en type II feil. Dette er grunnen til at vi velger et lavt signifikansnivå (Ringdal, 2007).

## *4: Beregne testobservatoren*

Etter å ha fastsatt signifikansnivå beregnes en testobservator. Dette er et tall som angir hvor stort avvik det er mellom resultatet vi har observert, og det resultatet vi ville fått hvis utvalget var identisk med nullhypotesen. En høy tallverdi for en testobservator viser at et observert resultat er langt unna nullhypotesen. Testobservatoren er avhengig av hvilken test vi benytter. Kritisk verdi for testobservatoren fastsettes ut fra signifikansnivået som er bestemt (Ringdal, 2007). I stedet for å benytte testobservatoren ved diskusjon av hypotesene, kan det også benyttes en p-verdi. P-verdien er sannsynligheten for et testresultat som er likt, eller mer ekstremt enn det man fikk, gitt at nullhypotesen er sann. En p-verdi som er lavere enn signifikansnivået gir grunnlag for å forkaste nullhypotesen (Ringdal, 2007).

### *5: Trekke konklusjon av testen*

Hvis tallverdien til testobservatoren overgår kritisk verdi, eller p-verdien er lavere enn signifikansnivået vi har bestemt, kan vi forkaste nullhypotesen. Begge metodene gir samme resultat (Ringdal, 2007). Vi presenterer både testobservatoren og p-verdien i resultatene.

## **6.5.4 T-test mellom uavhengige utvalg**

For å teste hypotesene som sammenligner to grupper benytter vi t-test mellom uavhengige utvalg. Testen benyttes for å undersøke om forskjellen mellom gjennomsnittet til to grupper forekommer på bakgrunn av tilfeldighet, eller om de er statistisk forskjellige. T-testen benytter en nullhypotese om at gruppene har likt gjennomsnitt, og en alternativhypotese om at gruppene har signifikant forskjellig gjennomsnitt (Keller, 2012).

## **6.5.5 Enveis variansanalyse**

For å teste hypoteser med tre forskjellige grupper benytter vi en enveis variansanalyse. Variansanalyse er en statistisk test som benyttes for å fastsette sannsynligheten for at gjennomsnittlig verdi for tre eller flere uavhengige grupper er forskjellige. Testen har nullhypotese om at gjennomsnittet i de forskjellige gruppene er like. Alternativhypotesen er at minst to av gruppene har forskjellig gjennomsnitt. Testen sammenligner variansen innenfor gruppene og variansen mellom gruppene, for å se om vi har grunnlag til å forkaste nullhypotesen (Keller, 2012).

### *Bonferroni post hoc test for multippel sammenligning*

Hvis variansanalysen gir grunnlag for å forkaste nullhypotesen, gjør vi en multippel sammenligning for å finne ut hvilke av gruppene som er statistisk forskjellige. Multippel sammenligning øker faren for å gjøre feil av type 1, fordi vi øker antallet parvise t-tester, og også sjansen for at en av testene skal bli signifikant ved en tilfeldighet (Keller, 2012). Ved å benytte en Bonferroni korreksjon for multippel sammenligning nedjusteres signifikansnivået for å kompensere for at vi tester flere hypoteser (Keller, 2012).

### 6.5.6 Multivariat variansanalyse

Multivariat variansanalyse er en utvidelse av enveis variansanalyse, hvor det kan benyttes flere variabler som avhengig variabel (Anderson, 2003). Testen har like hypoteser som en normal variansanalyse.

## 6.6 Metodiske utfordringer

For å vurdere metodiske utfordringer vil vi vurdere validiteten og reliabiliteten til metoden som benyttes for datainnsamling og analyse. Ved å ha fokus på at studien skal ha høy grad av validitet og reliabilitet reduserer vi sjansen for gjøre feiltolkninger (Saunders, et al., 2012).

### 6.6.1 Validitet

*Validitet* kan deles inn i tre kategorier; internt validitet, ekstern validitet og begrepsvaliditet. *Intern validitet* handler om at resultatene er sanne fordi dataene måler det de har til hensikt å måle. I et eksperiment dreier intern validitet seg om hvorvidt det etableres en årsakssammenheng mellom variablene (Ghuri & Grønhaug, 2010). Det at eksperimentet gjennomføres ved hjelp av spørreundersøkelser kan bidra til å styrke den interne validiteten. Årsaken til det er som nevnt at vi har mulighet til å kontrollere de variablene vi ønsker å teste.

Bakgrunnsinformasjonen som presenteres i spørreundersøkelsen kan bidra til å svekke den interne validiteten. Årsaken til dette er at denne informasjonen i høy grad kan påvirke respondentenes svar. Dette gjelder blant annet for hvordan vi presenterer alvorlighetsgraden av intern og ekstern varsling. For å redusere trusselen mot den interne validiteten støtter vi oss på tidligere forskningslitteratur, lovverk og forarbeidene til lovverket når vi definerer begreper. Vi er også svært nøye med hvordan vi formulerer teksten, slik at den gir et så rett bilde av virkeligheten som mulig.

*Ekstern validitet* innebærer at resultater fra studien kan generaliseres til andre populasjoner, settinger eller perioder. I kvantitative studier vil dette blant annet handle om hvorvidt man har et representativt utvalg, og dermed kan trekke generaliserende slutninger (Ghuri &

Grønhaug, 2010). Som diskutert i 6.3.4 antar vi at utvalget vårt er et representativt utvalg av populasjonen. Det at svarraten er så lav som 34 %, kan imidlertid svekke denne antakelsen.

Vi vil også stille spørsmål ved hvorvidt Norstat sitt internettpanel faktisk representerer den delen av befolkningen som i størst grad har mulighet til å oppdage og varsle om økonomisk kriminalitet. Det kan tenkes at de som har størst mulighet til å oppdage økonomisk kriminalitet jobber i spesifikke bransjer, eller har spesielle stillinger i en bedrift. Det er ikke nødvendigvis sikkert at denne gruppen mennesker er medlemmer i et slikt internettpanel. Vi anser likevel datainnsamling via Norstat som den mest hensiktsmessige måten å samle inn et representativt utvalg for vår oppgave, da de trekker representative utvalg av befolkningen basert på flere kriterier.

En trussel mot den eksterne validiteten er også at spørreundersøkelsen ikke er fra en reell situasjon, men at respondentene må sette seg inn i et fiktivt scenario (Saunders, et al., 2012). Det kan være vanskelig for respondentene og relatere undersøkelsen til den virkelige verden, og gi de samme svarene som de ville gjort dersom det var en virkelig situasjon. I vårt eksperiment gjelder dette spesielt tilbudet om de økonomiske belønningene. Dersom respondentene hadde blitt tilbudt en reell økonomisk belønning kan det tenkes at dette i stor grad ville påvirket svarene. Scenarioet som presenteres kan også redusere den eksterne validiteten fordi den er svært spesifikk, og derfor ikke kan generaliseres til andre situasjoner.

*Begrepsvaliditet* dreier seg om i hvilken grad den teoretiske begrepsbruken i problemstillingen stemmer overens med metoden begreper måles på (Ghauri & Grønhaug, 2010). For å øke begrepsvaliditeten er det essensielt at respondentene forstår og tolker spørsmålene på en korrekt måte. Når vi gjennomfører en online-undersøkelse kan dette være en utfordring fordi respondentene ikke har mulighet til å stille spørsmål dersom det oppstår uklarheter. For å unngå dette problemet har vi fokus på å benytte enkle ord og uttrykk i undersøkelsen. Etersom undersøkelsen inneholder en del begreper og definisjoner som kan være ukjente, starter vi også undersøkelsen med å forklare relevant bakgrunnsinformasjon. Dette bidrar til å styrke begrepsvaliditeten. For å styrke begrepsvaliditeten har vi også gjennomført en pilottesting.

En annen trussel mot begrepsvaliditeten er at spørsmålene ikke er formulert godt nok til at vi klarer å måle det vi ønsker å måle. I vår spørreundersøkelse er dette spesielt en utfordring for

---

spørsmålene relatert til respondentenes grad av indre motivasjon. Grad av indre motivasjon blir målt ved å stille fire spørsmål som rettet seg mot alvorlighetsgraden av hendelsen som er presentert. Det å kategorisere individer etter høy og lav indre motivasjon er en utfordring. Årsaken til det er at indre motivasjon ikke kan observeres, og respondentene har lite grunnlag for å kunne kategorisere sin egen grad av indre motivasjon sammenlignet med andres. For å redusere trusselen mot begrepsvaliditeten tar vi derfor utgangspunkt i den samme metoden som Feldman og Lobel (2010) benyttet for å måle grad av indre motivasjon i sin studie. Vi anerkjenner likevel at dette ikke er en veletablert og etterprøvd metode som er benyttet i mange studier, og vi er derfor bevisste på at dette kan være en svakhet.

Bruk av skala representerer en trussel mot undersøkelsens begrepsvaliditet. For det første kan respondentene oppfatte skalaen ulikt. Dette innebærer for eksempel at to personer mener det samme, men krysser av på forskjellige tall på skalaen. For det andre kan respondentene være påvirket av situasjonsavhengige faktorer som humør eller dårlig tid (Saunders, et al., 2012). Dette problemet er vanskelig å oppdage og gjøre noe med, men vi er likevel bevisste på at dette kan utgjøre en svakhet ved metoden. For å styrke begrepsvaliditeten baserer vi spørreundersøkelsen på tidligere studier. På denne måten kan vi kvalitetssikre at spørsmålene måler det de er ment å måle.

## 6.6.2 Reliabilitet

*Reliabilitet*, eller pålitelighet, dreier seg om hvorvidt datainnsamlingen og resultatene som fremkommer gjennom analyse er konsistente, altså om man ville fått de samme funnene ved gjentatte forsøk. I en kvantitativ studie kan observatørskjevhet, observatørfeil, respondentskjevhet og respondentfeil utgjøre trusler mot reliabiliteten (Saunders, et al., 2012). *Observatørskjevheter* og *observatørfeil* unngås i stor grad i vår spørreundersøkelse, fordi det ikke er noen observatør tilstede når respondentene gjennomfører undersøkelsen. Når dataene analyseres er det også begrenset rom for subjektiv tolkning, fordi alle svarene er av lukket karakter. Respondentfeil og respondentskjevheter utgjør derimot en trussel mot reliabiliteten.

*Respondentskjevhet* dreier seg om at respondentene blir påvirket til å gi falske svar (Saunders, et al., 2012). Dette innebærer blant annet at respondentene svarer det de tror vi vil at de skal svare, eller svarer det de selv skulle ønske var sant. I vår undersøkelse kan

deltakerne for eksempel ha angitt at de ikke er opptatt av økonomiske belønninger, kun fordi de anser dette som etisk rett. Trusselen mot respondentskjevhet reduseres ved at spørreundersøkelsene er gjennomført anonymt, og at ingen av undersøkelsene kan spores tilbake til de respektive respondentene. Undersøkelsen har heller ikke så mange personlige spørsmål, noe som bidrar til å redusere denne trusselen.

*Respondentfeil* dreier seg om at respondentene blir påvirket av faktorer som endrer oppførselen deres (Saunders, et al., 2012). Dette innebærer variasjoner som kommer som følge av sted eller tidspunkt undersøkelsen ble gjennomført. Ettersom spørreundersøkelsen ble utformet som en online-undersøkelse, har respondentene hatt mulighet til selv å bestemme når de ville gjennomføre undersøkelsen. Dette kan redusere trusselen mot deltakerfeil. Det at respondentene får økonomiske belønninger for sin deltakelse kan imidlertid øke sannsynligheten for deltakerfeil. Årsaken til dette er at respondentene for eksempel haster gjennom undersøkelsen kun for å motta belønninger. Som nevnt i 6.4 gjennomfører Norstat flere tiltak for å redusere denne trusselen.

Et tiltak vi gjennomfører for å øke undersøkelsens reliabilitet er å ha et kontrollspørsmål. Dette spørsmålet likner et av de andre spørsmålene, men har «omvendt» formulering. På denne måten kan vi etterprøve et av spørsmålene og undersøke hvorvidt respondentene er konsistente i sine svar. Dette vil bidra til å øke undersøkelsens reliabilitet.

## 7. Analyse og empiriske funn

I dette kapitlet vil vi presentere analyse og empiriske funn. I 7.1 vil vi begynne med å presentere respondentene i undersøkelsen. Deretter vil vi i 7.2 presentere alle variablene som inngår i analysen. I de tre påfølgende delene vil vi besvare de tre forskningsspørsmålene. Til slutt vil vi i 7.6 gi en kort oppsummering, før vi diskuterer implikasjoner av resultatene.

### 7.1 Respondenter

I utgangspunktet var det 301 respondenter som deltok i spørreundersøkelsen. For å forberede dataene til analyse gikk vi gjennom alle svarene, og ekskluderte seks respondenter fra datasettet. En respondent ble fjernet fordi den hadde angitt svaralternativet «10» utelukkende på alle spørsmålene, inkludert kontrollspørsmålet. De fem andre respondentene ble fjernet grunnet ulogisk svar på kontrollspørsmålet. Etter ekskluderingen ble det totale datasettet redusert til 295 respondenter.

Norstat besitter informasjon om alle medlemmene i sitt internettpanel, og kan på denne måten etterkomme gitte krav som settes til respondentene. For at utvalget vårt på en best mulig måte skulle representere populasjonen som ble definert i 6.3.4, ønsket vi at deltakerne skulle representere et mangfold av alder, kjønn, utdanning og lokasjon som liknet den norske befolkningen. For å vurdere utvalget sammenlignet vi det med tall fra Statistisk Sentralbyrå. Som tabell 4 i appendikset viser, likner vårt utvalg i stor grad på landsgjennomsnittet. Dette styrker antakelsen om at utvalget er representativt.

### 7.2 Variabler

Vi vil nå presentere de ulike variablene som benyttes for å besvare de seks hypotesene, og hvordan disse blir utformet. Alle variablene i eksperimentet utvikles på bakgrunn av spørreundersøkelsen som ble presentert i 6.3. Variablene som benyttes i de forskjellige hypotesene er oppsummert i tabell 1.

**Tabell 1:** Variabler i hypotesene

<b>Hypotese</b>	<b>Avhengig variabel</b>	<b>Uavhengig variabel</b>
H1	Tilbøyelighet til å varsle eksternt	Økonomisk belønning
H2	Tilbøyelighet til å varsle internt	Økonomisk belønning
H3	Tilbøyelighet til å varsle eksternt	Størrelse på økonomisk belønning
H4	Tilbøyelighet til å varsle internt	Størrelse på økonomisk belønning
H5	Tilbøyelighet til å varsle internt hos individer med høy indre motivasjon	Størrelse på økonomisk belønning
H6	Tilbøyelighet til å varsle eksternt hos individer med lav indre motivasjon	Størrelse på økonomisk belønning

### 7.2.1 Uavhengige variabler

De uavhengige variablene er de variablene vi er interessert i å finne virkningen av (Keller, 2012). For hypotese 1 og 2, hvor vi kun ser på to forskjellige grupper, er den uavhengige variabelen *økonomisk belønning*. Variabelen er en dummyvariabel med verdien 0 for de som ikke blir presentert for en økonomisk belønning, og 1 for de som blir presentert for en økonomisk belønning. I hypotese 3, 4, 5 og 6 er den uavhengige variabelen *størrelse på økonomisk belønning*. Dette er en kategorisk variabel som har verdien ingen, lav eller høy, avhengig av hvilken av de tre undersøkelsene respondenten mottar.

### 7.2.2 Avhengige variabler

De avhengige variablene er de variablene som kan påvirkes av de uavhengige variablene (Keller, 2012). I hypotese 1 og 3 er den avhengige variabelen *tilbøyelighet til å varsle eksternt*. Den blir beregnet som gjennomsnittet av hva respondentene svarer på spørsmålet om å varsle eksternt. I hypotese 2 og 4 er den avhengige variabelen *tilbøyelighet til å varsle internt*. Den blir beregnet som gjennomsnittet av hva respondentene svarer på spørsmålet om å varsle internt. Dette gir numeriske variabler med verdi mellom 1 og 10, hvor 1 representerer at det er «helt utelukket» å varsle og 10 representerer at man «helt garantert» vil varsle.

I hypotese 5 og 6 tar vi hensyn til om individer har høy eller lav indre motivasjon. Variabelen for grad av indre motivasjon utformes ved å regne ut gjennomsnittet av de fire



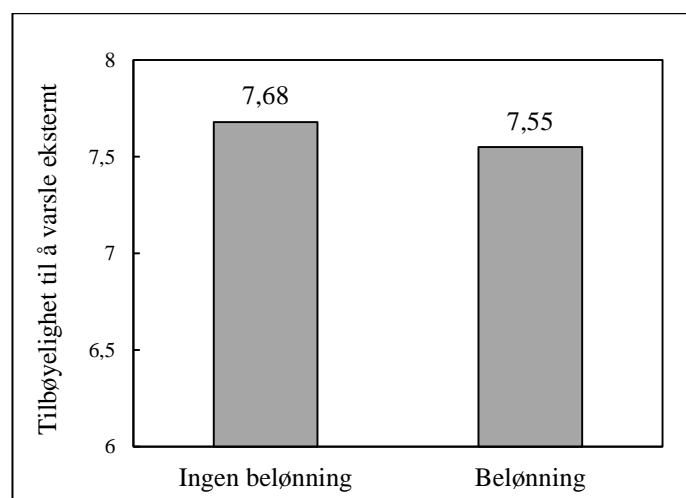
spørsmålene knyttet til uredeligheten av hendelsen i scenarioet. Vi gjør et skille mellom respondenter med høy og lav grad av indre motivasjon, ut fra om de svarer over eller under medianen på spørsmålene. Variabelen for indre motivasjon er en dummyvariabel med verdien 0 for lav indre motivasjon, og 1 for høy indre motivasjon.

### 7.3 Økonomiske belønninger ved ekstern varsling

For å besvare problemstillingen vil vi, med utgangspunkt i resultatene fra spørreundersøkelsen, besvare de tre forskningsspørsmålene. Vi vil starte med å besvare det første forskningsspørsmålet.

#### **Forskningsspørsmål 1: Hvilken effekt har innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling, på individers tilbøyelighet til å varsle internt og eksternt om kritikkverdige forhold i bedriften?**

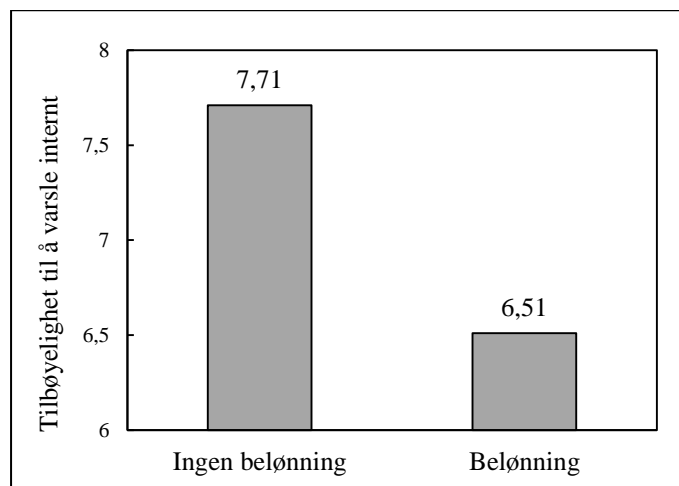
Vi undersøker først hvordan økonomiske belønninger påvirker den eksterne varslingen, ved å teste hypotese 1: *Innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling, vil øke individers tilbøyelighet til å varsle eksternt om kritikkverdige forhold i bedriften.* Vi sammenligner kontrollgruppen, som ikke ble presentert for økonomiske belønninger, med manipulasjonsgruppene, som ble presentert for økonomiske belønninger. Gjennomsnittssvarene for gruppene er presentert i figur 2.



**Figur 2:** Tilbøyelighet til å varsle eksternt gruppert etter belønning eller ingen belønning

Figuren viser at respondentene som ikke blir presentert for økonomiske belønninger har en høyere gjennomsnittlig tilbøyelighet til å varsle eksternt, sammenliknet med de som blir presentert for økonomiske belønninger. Ved å gjennomføre en t-test finner vi derimot ikke bevis på at tilbøyeligheten til å varsle eksternt er signifikant forskjellig for de to gruppene ( $t=0,43$  og  $p\text{-verdi}=0,66$ ). Vi har altså ikke grunnlag for å forkaste nullhypotesen, og kan ikke konkludere med at de to gruppene har forskjellig gjennomsnittssvar. Resultatene indikerer, i motsetning til hva vi hadde forventet, at økonomiske belønninger ikke vil øke tilbøyeligheten til å varsle eksternt.

Videre undersøker vi hvordan økonomiske belønninger ved ekstern varsling påvirker den interne varslingen, ved å teste hypotese 2: *Innføring av økonomiske belønninger ved ekstern varsling, vil ikke påvirke individers tilbøyelighet til å varsle internt om kritikkverdige forhold i bedriften.* For å teste dette benytter vi samme metode som ved den første hypotesen, men vi ser nå på tilbøyeligheten til å varsle internt. Gjennomsnittssvarene er presentert i figur 3.



**Figur 3:** Tilbøyelighet til å varsle internt gruppert etter belønning eller ingen belønning.

Figuren viser, i motsetning til hva vi hadde forventet, at respondentene som blir presentert for en økonomisk belønning har en lavere gjennomsnittlig tilbøyelighet til å varsle internt. Ved å gjennomføre en t-test finner vi at dette resultatet er signifikant på 1 % nivå ( $t=3,55$  og  $p\text{-verdi}=0,005$ ). Vi forkaster nullhypotesen, og konkluderer med at den gjennomsnittlige tilbøyeligheten til å varsle internt er forskjellig i de to gruppene. Resultatene indikerer at innføring av økonomiske belønninger vil redusere tilbøyeligheten til å varsle internt. Dette viser at innføring av økonomiske belønninger kan ha en negativ effekt. Årsaken til dette kan

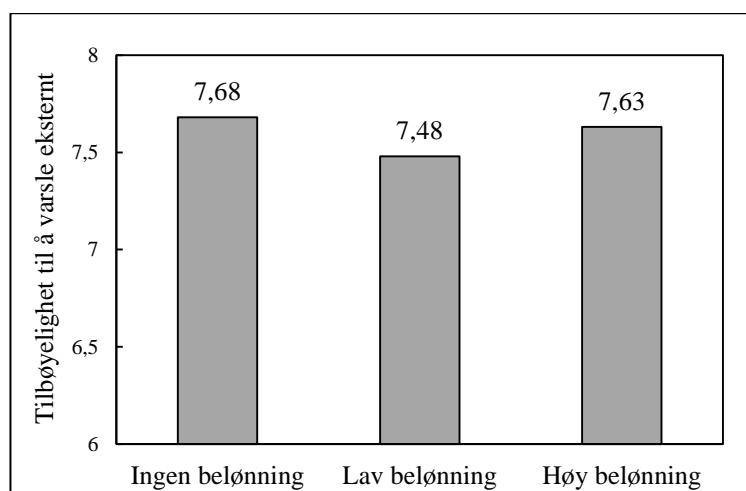
være at mennesker foretrekker å varsle eksternt fremfor internt for å motta økonomiske belønninger. En annen årsak kan være at økonomiske belønninger skaper en crowding-out effekt som fortrenger den indre motivasjonen til å varsle.

## 7.4 Beløpsstørrelse

Vi vil videre undersøke hvorvidt størrelsen på den økonomiske belønningen har betydning for respondentenes tilbøyelighet til å varsle. Dette vil vi gjøre ved å besvare det andre forskningsspørsmålet.

### Forskningsspørsmål 2: Hva er hensiktsmessig beløpsstørrelse på økonomiske belønninger ved ekstern varsling?

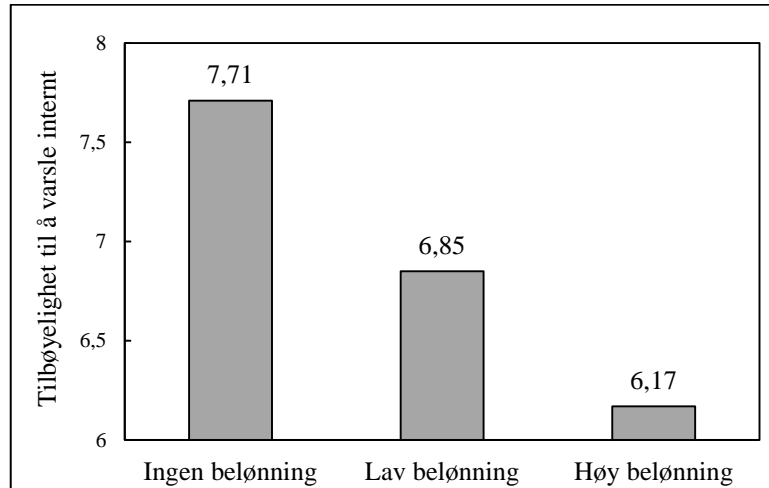
Resultatet fra hypotese 1 indikerte at innføring av økonomiske belønninger ikke vil øke respondentenes tilbøyelighet til å varsle eksternt. Vi undersøker videre om dette også er tilfellet for ulike størrelser på den økonomiske belønningen, ved å teste hypotese 3: *Størrelsen på den økonomiske belønningen ved ekstern varsling, vil påvirke tilbøyeligheten til å varsle eksternt.* For å teste dette undersøker vi om det er forskjell i tilbøyeligheten til å varsle eksternt i de to manipulasjonsgruppene. Vi sammenligner også manipulasjonsgruppene opp mot kontrollgruppen. Figur 4 viser gjennomsnittssvarene for de ulike gruppene.



**Figur 4:** Tilbøyelighet til å varsle eksternt gruppert etter ingen, lav og høy belønning

Figuren viser at det er svært liten forskjell mellom gruppene. Ved å gjennomføre en variansanalyse finner vi at forskjellene ikke er signifikante ( $F=0,83$  og  $p\text{-verdi}=0,83$ ). Vi beholder derfor nullhypotesen, og finner ikke bevis for at det er forskjeller i tilbøyeligheten til å varsle eksternt. Resultatet indikerer at størrelsen på den økonomiske belønningen ikke vil ha betydning for tilbøyeligheten til å varsle eksternt. Dette er et spennende resultat, da vi i utgangspunktet antok at tilbøyeligheten til å varsle eksternt ville øke ved en høyere økonomisk belønning. Det å benytte en høy økonomisk belønning er, ifølge våre resultater, ikke hensiktsmessig ettersom hverken lav eller høy belønning gir økt ekstern varsling.

Vi vil nå undersøke om størrelsen på den økonomiske belønningen påvirker tilbøyeligheten til å varsle internt. Fra hypotese 2 fant vi at tilbøyeligheten til å varsle internt vil reduseres dersom det innføres økonomiske belønninger. Vi undersøker nå hvordan ulike størrelser på den økonomiske belønningen påvirker tilbøyeligheten, ved å teste hypotese 4: *Størrelsen på den økonomiske belønningen ved ekstern varsling, vil påvirke tilbøyeligheten til å varsle internt*. Vi benytter den samme metoden som ved forrige hypotesen, men ser nå på tilbøyeligheten til å varsle internt. Gjennomsnittssvarene er presentert i figur 5.



**Figur 5:** Tilbøyelighet til å varsle internt gruppert etter ingen, lav og høy belønning

Figuren viser at det er forskjell i gjennomsnitt for de tre gruppene. Ved hjelp av variansanalyse finner vi at minst en av de tre gruppene er signifikant forskjellig ( $F=7,83$  og  $p\text{-verdi}=0,005$ ). For å finne ut hvilke av de tre gruppene som er forskjellig, gjennomfører vi en multippel sammenligning. Resultatene presenteres i tabell 2.

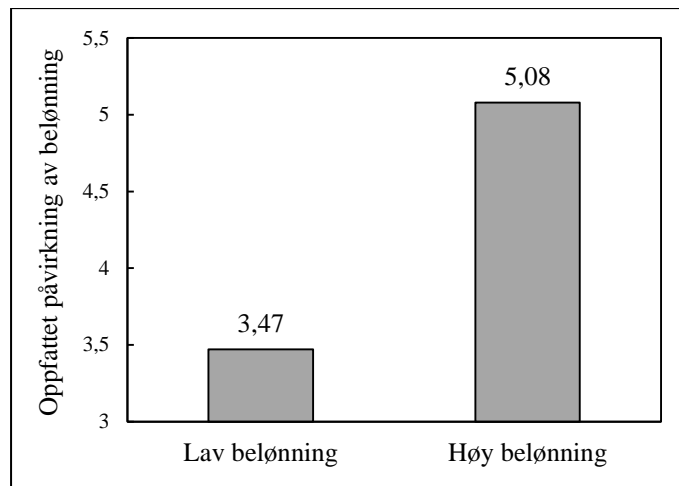
**Tabell 2:** Multippel sammenligning av tilbøyeligheten til å varsle internt

	<b>Høy belønning</b>		<b>Ingen belønning</b>	
	Forskjell i gjennomsnitt	P-verdi <sup>1</sup>	Forskjell i gjennomsnitt	P-verdi <sup>1</sup>
<b>Ingen belønning</b>	1,54	0,000**	-	-
<b>Lav belønning</b>	0,68	0,255	-0,86	0,083

Tabellen viser forskjeller i gjennomsnittlig svar på tilbøyelighet til å varsle internt. Verdier for forskjell viser gjennomsnitt for rad fratrukket kolonne. <sup>1</sup>Bonferroni korrigeret p-verdier. \* p<0,05 \*\* p<0,01

Vi finner ikke signifikante forskjeller mellom gruppene som blir presentert for høy og lav økonomisk belønning (p-verdi=0,255). Dette kan indikere at størrelsen på belønningen ikke vil ha betydning for tilbøyeligheten til å varsle internt. Det er heller ingen signifikante forskjeller mellom gruppene som blir presentert for en lav belønning og ingen belønning (p-verdi=0,083). P-verdien er likevel lav, noe som indikerer at vi kunne ha funnet signifikante forskjeller dersom utvalget hadde vært større. Til slutt finner vi at det er en signifikant forskjell mellom gruppene som ble presentert for en høy belønning og ingen belønning (p-verdi=0,00). Dette resultatet indikerer at innføring av økonomiske belønninger kan redusere tilbøyeligheten til å varsle internt, ved en høy økonomisk belønning.

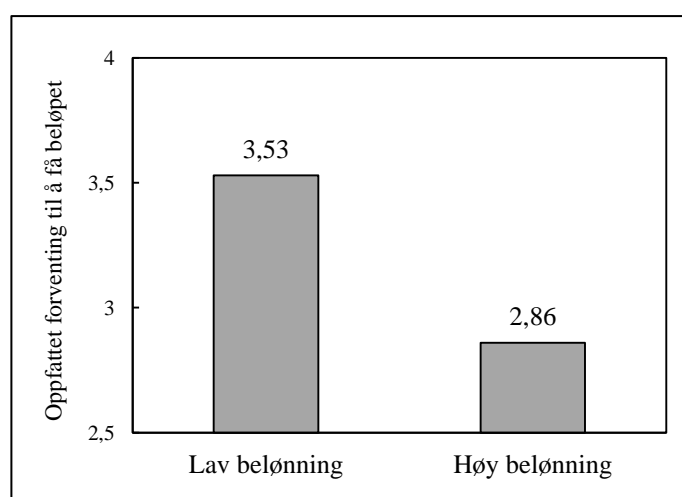
For å få en dypere forståelse for hvordan respondentene oppfattet de økonomiske belønningene, stilte vi to ekstra spørsmål til gruppene som ble presentert for lav og høy økonomisk belønning. Spørsmålene var ikke direkte rettet mot noen av hypotesene, men kan bidra til gi oss nyttig tilleggsinformasjon for å forstå forskjeller mellom høy eller lav økonomisk belønning. Det første spørsmålet vi stilte ble formulert på følgende måte: «Hvor stor innvirkning hadde belønningen på 8 000 000/80 000 kroner for beslutningen om å varsle eksternt?». Gjennomsnittsvarene til de to gruppene vises i figur 6.



**Figur 6:** Oppfattet påvirkning av økonomisk ved ekstern varsling, målt på en skala fra 1-10

Vi ser at de som ble presentert for en høy økonomisk belønning oppfatter belønningen som viktigere for tilbøyeligheten til å varsle eksternt, enn de som ble presentert for en lav økonomisk belønning ( $t=3,88$  og  $p\text{-verdi}=0,0001$ ). Respondentene oppfatter altså at en høy økonomisk belønning har en høyere innvirkning på beslutningen om å varsle eksternt, uten at det gir utsalg i faktisk tilbøyelighet til å varsle. Funnene indikerer derfor at økonomiske belønninger ikke er så viktig som respondentene selv antar.

Det andre spørsmålet vi stilte var: «Hvor sikker er du på å få beløpet hvis du varsler eksternt?». De gjennomsnittlige svarene for de to gruppene vises i figur 7.



**Figur 7:** Oppfattet forventning til å få beløpet ved ekstern varsling, målt på en skala fra 1-10

---

Figuren viser at begge gruppene har liten tiltro til at de vil motta en økonomisk belønning. Dette kan være årsaken til at vi ikke finner de resultatene vi forventet ved å innføre økonomiske belønninger ved varsling. Resultatet kan skyldes at respondentene har et realistisk inntrykk av hvor vanskelig det kan være å få en varslersak rettskraftig, og dermed motta en økonomisk belønning. Resultatet kan også skyldes at en belønningsordning ved varsling virker ukjent for respondentene, og at de derfor ser på det som lite realistisk og få utbetalt en så stor sum fra staten for å varsle.

De som ble presentert for en høy økonomisk belønning har også signifikant mindre tiltro til å få den økonomiske belønningen, enn de som ble presentert for en lav økonomisk belønning ( $t=2,09$  og  $p\text{-verdi}=0,038$ ). Dette viser at respondentene ser det som urealistisk og motta så store belønninger fra staten. Resultatet kan være grunnen til at vi i tidligere hypoteser ikke finner signifikante forskjeller mellom gruppene som ble presentert for høy og lav belønning.

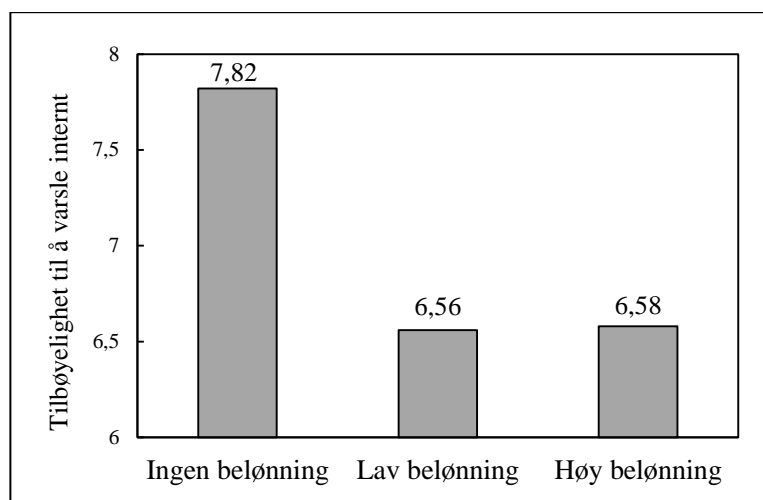
## 7.5 Indre motivasjon

I det siste forskningsspørsmålet ønsker vi å utvide forståelsen fra forskningsspørsmål 1, ved å studere situasjoner hvor det er spesielt viktig å forstå effektene av økonomiske belønninger. Dette vil vi gjøre ved å skille mellom respondenter med høy og lav grad av indre motivasjon.

Før vi besvarer hypotesene benytter vi derfor en test for multivariat variansanalyse, for å sjekke om de to gruppene med høy og lav indre motivasjon faktisk har forskjellig tilbøyelighet til å varsle. Vi benytter tilbøyelighet til å varsle internt og eksternt som de to avhengige variablene. Som uavhengig variabel benytter vi den binære variabelen for indre motivasjon. Vi finner at gruppene med høy og lav indre motivasjon har signifikant forskjellig tilbøyelighet til å varsle (Multivariat  $F=13.94$ ,  $p\text{-verdi}=0,00$ ). Det viser at individer som ser hendelsen som mer alvorlig har høyere tilbøyelighet til å varsle enn de som ser det som mindre alvorlig. Det indikerer også at indre motivasjon er viktig for å bidra til varsling. Resultatet indikerer videre at spørsmålene om alvorligheten av hendelsen har vært vellykket for å kategorisere individene i indre og ytre motiverte. Vi vil derfor benytte denne inndelingen for å besvare det tredje forskningsspørsmålet:

### Forsknings spørsmål 3: Hvordan vil mennesker med forskjellig grad av indre motivasjon til å varsle, bli påvirket ved innføring av økonomiske belønninger for ekstern varsling?

I forsknings spørsmål 1 fant vi at økonomiske belønninger reduserer intern varsling. Vi undersøker nå om dette også er tilfellet for respondentene som er indre motivert til å varsle, ved å teste hypotese 5: *Økonomisk belønning ved ekstern varsling, vil ikke påvirke tilbøyeligheten til å varsle internt hos individer med høy indre motivasjon til å varsle*. Figur 8 viser tilbøyeligheten til å varsle internt for respondenter med høy indre motivasjon.



**Figur 8:** Tilbøyelighet til å varsle internt hos individer med høy indre motivasjon

Figuren viser at begge gruppene som blir presentert for økonomiske belønninger er mindre tilbøyelige til å varsle internt enn gruppen som ikke blir presentert for økonomiske belønninger. Ved å gjennomføre en variansanalyse finner vi at det er signifikante forskjeller mellom de tre gruppene ( $F=3,7$  og  $p\text{-verdi}=0,025$ ). Vi kan forkaste nullhypotesen og konkludere med at gruppene har forskjellig tilbøyelighet til å varsle internt. For å finne ut hvilken av de tre gruppene som er statistisk forskjellige, gjennomfører vi en multipl sammenlikning.



**Tabell 3:** Multiplert sammenligning av intern varsling for indre motiverte

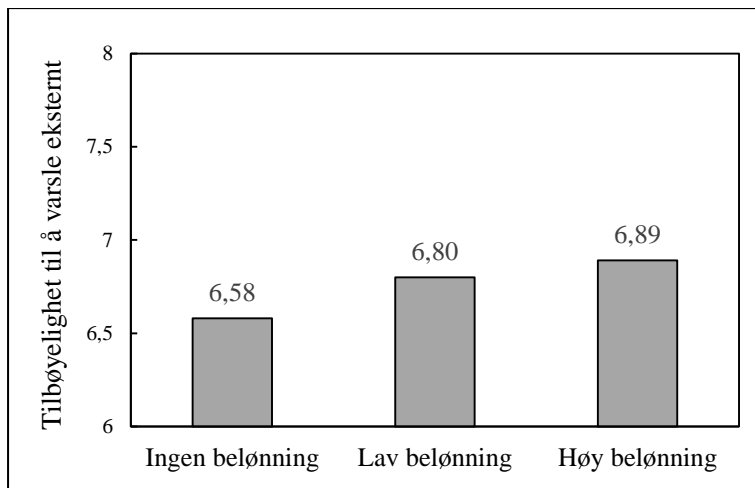
	Høy belønning		Ingen belønning	
	Forskjell i gjennomsnitt	P-verdi <sup>1</sup>	Forskjell i gjennomsnitt	P-verdi <sup>1</sup>
<b>Ingen belønning</b>	1,24	0,081	-	-
<b>Lav belønning</b>	-0,02	1,00	-1,26	0,05*

Tabellen viser forskjeller i gjennomsnittlig svar på tilbøyelighet til å varsle internt. Verdier for forskjell viser gjennomsnitt for rad fratrukket kolonne. <sup>1</sup>Bonferroni korrigert p-verdier. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01

Gruppen som ble presentert for en lav belønning har et gjennomsnittlig svar som er signifikant lavere enn gruppen som ikke fikk økonomisk belønning (p-verdi=0,05). Vi finner ikke en signifikant forskjell mellom gruppene som ble presentert for høy og ingen økonomisk belønning. Dataene indikerer likevel at det kan være en forskjell da p-verdien er lav (p-verdi=0,081). Ved et større utvalg kan det være at denne forskjellen også ville være signifikant.

Resultatet viser at økonomiske belønninger ved ekstern varsling kan redusere tilbøyeligheten til å varsle internt hos individer med høy grad av indre motivasjon. Fra teorien presentert i 3.3 vil vi anta at individer med høy grad av indre motivasjon trolig er de som i utgangspunktet vil varsle internt. Det at økonomiske belønninger også reduserer tilbøyeligheten til å varsle internt for individer med høy indre motivasjon er negativt. Det taler for økonomiske belønninger ikke bør innføres. Resultatene støtter også tidligere studier som finner bevis for crowding-out effekten, altså at den indre motivasjonen fortrenses dersom det innføres økonomiske belønninger.

Det neste vi ønsker å studere er hvordan tilbøyeligheten til å varsle ekstern påvirkes for individer med lav indre motivasjon. Fra resultatene av forskningsspørsmål 1 fant vi at økonomiske belønninger ikke økte ekstern varsling. Vi undersøker nå om dette også gjelder for individer med lav indre motivasjon til å varsle, ved å teste hypotese 6: *Økonomisk belønning ved ekstern varsling, vil øke tilbøyeligheten til å varsle eksternt hos individer med lav indre motivasjon til å varsle.* Figur 9 viser tilbøyeligheten til å varsle eksternt for respondenter med lav indre motivasjon.



**Figur 9:** Tilbøyeligheten til å varsle eksternt hos individer med lav indre motivasjon

Figuren viser at de tre gruppene ikke har store forskjeller i tilbøyeligheten til å varsle. De to gruppene som blir presentert for en belønning svarer noe høyere enn de som ikke blir presentert for en belønning. Vi finner derimot ikke bevis for at det er signifikante forskjeller mellom gruppene. ( $F=0,15$ ,  $p\text{-verdi}=0,86$ ). Vi beholder derfor nullhypotesen om at de har lik tilbøyelighet til å varsle.

Resultatene indikerer at økonomiske belønninger ikke øker ekstern varsling for mennesker med lav indre motivasjon. Dette er et spennende funn, da det var denne gruppen vi i utgangspunktet forventet at skulle bli påvirket av økonomiske belønninger. Denne gruppen er trolig de som ikke rapporterer eksternt ved dagens lovverk, og det er spesielt denne gruppen vi ønsker at belønningsordningen skal motivere til å varsle. Dette resultatet underbygger resultatene fra hypotese 1 om at økonomiske belønninger ikke fungerer for å fremme ekstern varsling.

## 7.6 Oppsummering og implikasjoner

Vi vil nå sammenfatte resultatene fra eksperimentet og benytte innsikten fra resultatene til å besvare den overordnede problemstillingen: *Bør det innføres økonomiske belønninger ved ekstern varsling av økonomisk kriminalitet i Norge?*

---

### 7.6.1 Resultater fra eksperimentet

Resultatene fra det første forskningsspørsmålet avviker fra hva vi forventet. Vi forventet at økonomiske belønninger skulle øke tilbøyeligheten til å varsle eksternt, og at tilbøyeligheten til å varsle internt ikke skulle påvirkes. I eksperimentet finner vi ikke støtte for at økonomiske belønninger vil øke tilbøyeligheten til å varsle eksternt. Dette taler for at økonomiske belønninger ved eksternt varsling ikke bør innføres i Norge, fordi de ikke vil fungere for å øke den eksterne varslingen. Videre finner vi signifikante resultater for at økonomiske belønninger reduserer tilbøyeligheten til å varsle internt. Dette indikerer at den interne varslingen vil reduseres, hvis det innføres økonomiske belønninger for varsling. Funnene fra det første forskningsspørsmålet taler altså for at økonomiske belønninger ved eksternt varsling er et lite effektivt motivasjonsverktøy, som ikke vil fungere for å øke varslingen i Norge.

I det andre forskningsspørsmålet undersøkte vi om størrelsen på den økonomiske belønningen påvirker tilbøyeligheten til å varsle internt og eksternt. Vi finner ikke signifikante bevis på at størrelsen vil ha betydning for tilbøyeligheten til å varsle. Dette indikerer at resultatene vi fant i forskningsspørsmål 1 ikke kan forbedres eller unngås ved å justere størrelsen på den økonomiske belønningen.

I det tredje forskningsspørsmålet undersøkte vi individer med forskjellig grad av indre motivasjon til å varsle. Vi forventet at individer med høy indre motivasjon ikke ville redusere sin tilbøyelighet til å varsle internt. Vi fant derimot at tilbøyeligheten til å varsle internt også ble redusert hos denne gruppen. Vi forventet videre at individer med lav indre motivasjon skulle øke sin tilbøyelighet til å varsle eksternt som følge av en økonomisk belønning. Vi fant ikke støtte for at tilbøyeligheten økte. Dette taler for at økonomiske belønninger heller ikke fungerer slik vi antok, selv om vi tar hensyn til motivasjon. Dette underbygger konklusjonen fra det første forskningsspørsmålet om ikke å innføre økonomiske belønninger ved varsling i Norge.

### 7.6.2 Diskusjon og implikasjoner

Vår studie gir ikke tilstrekkelig grunnlag til å gjennomføre lovendringer i Norge. Det er likevel et interessant og viktig bidrag til forskningen på varsling. For det første viser

resultatet at det ikke bør innføres et lovverk i Norge, kun fordi det fungerer i USA. For det andre viser det kompleksiteten av å betale for en handling som i utgangspunktet er indre motivert. Resultatet viser således at det er mer som ligger bak en belønningsordning ved varsling, enn det vi kan få inntrykk av fra tidligere forskning. For det tredje kan resultatet være et bidrag i den videre diskusjonen om varsling av økonomisk kriminalitet i Norge, og legge et grunnlag for fremtidig forskning.

Resultatet fra eksperimentet er motstridende fra hva vi først hadde antatt, og skiller seg fra forskningsresultater i USA. Det er derfor interessant å belyse årsaker som kan forklare hvorfor vi ikke har fått de resultatene vi forventet. Det finnes historiske og rettskulturelle forskjeller mellom Norge og USA, som kan gjøre at økonomisk belønning for varsling ikke fungerer like godt i Norge. Det amerikanske lovverket tilbyr økonomiske belønninger ved ekstern varsling, og har gjennom mange år utviklet en rettskultur for dette. Økonomiske belønninger ved varsling er derimot et relativt nytt fenomen i den norske rettskulturen. Norge har en rettspraksis for bruk av strafferabatt, for eksempel med rapportering om kartellsamarbeid. Dette lovverket viser at Norge har åpnet for bruk av belønninger i bytte mot informasjon, men ordningen skiller seg likevel fra den økonomiske belønningen vi studerer i denne oppgaven. Forskjell i rettskultur kan derfor være en viktig årsak til at vi ikke får de samme resultatene.

Historisk sett har også begrepet «whistleblowing» hatt en lang utvikling i USA, og det fokuseres mer på at det skal legges til rette for varsling, fremfor hva som er selve intensjonen med varslingen. USA har et begrepsapparat hvor de bevisst skiller mellom begrepet varslere, som ivaretar samfunnsansvar, og begrepet informant, som avslører informasjon for å tjene myndighetsinteresser. Dette skillet har imidlertid ikke etablert seg i like stor grad i Europa. På grunn av historiske hendelser, som blant annet andre verdenskrig, er det også knyttet negative assosiasjoner til informantbegrepet i Europa. Mangel på nyanser i begrepsbruken kan derfor forklare hvorfor det er større motstand mot å betale varslere i Europa og Norge, sammenlignet med USA.

---

### 7.6.3 Begrensninger ved metodisk tilnærming

Eksperimentet i vår studie har svakheter som kan ha påvirket resultatene våre. I diskusjonen av resultatet vil det derfor være interessant å diskutere noen viktige begrensninger ved vår metodiske tilnærming.

Det kan være vanskelig for respondentene å sette seg inn i en situasjon om hvorvidt de skal varsle eller ikke. En beslutning om å varsle ofte er en kompleks vurdering, noe som kan være vanskelig for respondentene å forstå i en slik spørreundersøkelse. Det er derfor usikkerhet knyttet til hvorvidt respondentene har svart det de faktisk ville svart dersom dette var en reell situasjon. Det at respondentene i vår undersøkelse er lite kjent med et lovverk som tilbyr økonomiske belønninger, kan også i stor grad ha påvirket resultatene. Et tilleggsspørsmål i oppgaven viste at respondentene ikke anså det som realistisk å motta en økonomisk belønning. Dette gjaldt spesielt dersom belønningen var høy. Dette kan være en svakhet ved resultatene, og samtidig være en forklaring på hvorfor de økonomiske belønningene ikke hadde den effekten vi forventet.

Vi vil også stille oss kritiske til hvorvidt utvalget faktisk representerer den delen av befolkningen som i størst grad har mulighet til å oppdage og varsle om økonomisk kriminalitet. Det kan tenkes at potensielle varslere jobber i spesifikke bransjer, eller har spesielle stillinger i en bedrift. Det er ikke nødvendigvis sikkert at denne gruppen mennesker er medlemmer av internettpanelet til Norstat. Norstat argumenterer imidlertid for at de kan trekke representative utvalg av befolkningen basert på kriterier som alder, kjønn, utdanning og lokasjon. Oversikten over respondentene som deltok i undersøkelsen, viser at flertallet av respondentene har gjennomført høyere utdanning. Dette kan indikere at respondentene representerer den delen av befolkningen vi ønsker å studere.

Tidligere diskusjon i oppgaven viser at det er flere utfordringer ved å gjennomføre et eksperiment ved hjelp av spørreundersøkelser. På bakgrunn av vår problemstilling, og på bakgrunn av at det ikke eksisterte noen andre datasett vi kunne benytte, anså vi derimot eksperiment som den mest hensiktsmessige metodiske tilnærmingen. Vi må imidlertid være forsiktige med for store påstander om sannheter og implikasjoner fra studien. Vår studie bidrar med svar, men diskusjonen over viser at eksperimentet har sine begrensninger. Vår oppgave må derfor sees som et tidlig og viktig bidrag. Resultatene trenger likevel

etterprøving og videre forskning, før det kan trekkes klare konklusjoner.

## **DEL IV: AVSLUTNING**

## 8. Avslutning

### 8.1 Konklusjon

I denne oppgaven har vi undersøkt om det bør innføres økonomiske belønninger ved varsling av økonomisk kriminalitet i Norge. Bakgrunnen og motivasjonen for problemstillingen er at økonomisk kriminalitet er et alvorlig samfunnsproblem, som svekker en effektiv styring av samfunnet. Varsling har vist seg å være et effektivt virkemiddel for å avdekke og forebygge mot økonomisk kriminalitet. Det amerikanske lovverket fremmer varsling ved å gi en økonomisk belønning til varsleren dersom saken blir rettskraftig. Utgangspunktet for oppgaven var å undersøke om det bør innføres en slik belønningsordning i Norge.

For å besvare problemstillingen gjennomførte vi et eksperiment ved hjelp av spørreundersøkelser. Vi delte respondentene inn i tre grupper; to manipulasjonsgrupper som ble presentert for en høy og lav økonomisk belønning for å varsle eksternt, og en kontrollgruppe som ikke ble presentert for en økonomisk belønning. Spørreundersøkelsene ble gjennomført i samarbeid med Norstat, og ble besvart av 301 respondenter.

Resultatene fra eksperimentet indikerer at økonomiske belønninger ikke vil fungere som et motivasjonsverktøy for å øke den eksterne varslingen. Respondentene som ble presentert for en økonomisk belønning hadde ikke høyere tilbøyelighet til å varsle eksternt, sammenlignet med de som ikke ble presentert for en økonomisk belønning. Dette funnet kan indikere at en belønningsordning ikke vil være en effektiv måte å bedre insentivene for å varsle. Vi fant også at økonomiske belønninger ved eksternt varsling kan ha negative effekter ved at den interne varslingen reduseres. Dette har ikke vært testet tidligere og indikerer en svakhet med belønningsordningen.

Resultatene fra eksperimentet er motstridende med hva vi forventet, og indikerer at en belønningsordning ikke er en god måte å fremme varsling i Norge. Dette er likevel et komplekst forskningsspørsmål, og det bør gjøres flere studier før det kan trekkes klare konklusjoner. Dette gjelder særlig ettersom resultatene våre er motstridende med forskning fra andre land. Resultatene er likevel interessante, og kan være et viktig bidrag til en diskusjon om hvordan insentivene ved varsling kan økes. Resultatene viser at det ikke uten



---

videre bør innføres et lovverk i Norge, kun fordi det fungerer i andre land. Det viser også kompleksiteten ved å betale for en handling som i utgangspunktet er indre motivert.

## 8.2 Forslag til fremtidige studier

Forslag til videre forskning baserer seg på funn vi gjorde underveis, og temaer vi grunnet begrensning i tid og ressurser ikke har hatt mulighet til å undersøke nærmere.

I vårt eksperiment har vi undersøkt hvilken effekt innføring av økonomiske belønninger har på både intern og ekstern varsling. Det er, oss bekjent, ikke tidligere gjennomført studier som ser på effekten av økonomiske belønninger på intern og ekstern varsling i ett og samme eksperiment. Det ville derfor vært interessant å gjennomføre en likende studie i USA som allerede har et slikt lovverk, for å se om belønningsordningen har de samme negative effektene på den interne varslingen der.

Vårt eksperiment ser kun på hvilke effekter innføring av økonomiske belønninger har på tilbøyeligheten til å varsle. Fremtidige studier bør undersøke andre tiltak for å øke varslingen. Et forslag til fremtidig studie er å undersøke hvordan respondentene påvirkes dersom utbetalingen for varsling kalles en erstatning i stedet for belønning. Det kan tenkes at å presentere utbetalingen annerledes kan endre oppfatningen av insentivet og at det derfor fungerer mer hensiktsmessig. Den samme forskningstilnærmingen kan også benyttes på tiltak som ikke bare er av en økonomisk art. Eksempler på slike tiltak kan være anonymitet for den som varsler, økt beskyttelse eller implementering av et offentlig varselorgan. Det ville vært interessant å undersøke om slike tiltak fungerer hensiktsmessig, og sammenlikne det opp mot våre resultater.

## 9. Litteraturliste

Ambrose, M. L. & Kulik, C. T., 1999. Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), pp. 231-292.

Aml. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.

Anderson, T. W., 2003. *An introduction to multivariate statistical analysis*. 3. edition ed. San Francisco: Wiley-Interscience.

Andrews, M., 2014. The Growth of Litigation Finance in DOJ Whistleblower Suits: Implications and Recommendations. *The Yale Law Journal*, May.

Anon., n.d. *False Claims Act/Qui Tam FAQ*. [Online]

Available at: <http://www.whistleblowers.org>

[Accessed 30 11 2015].

Appelbaum, E. & Batt, R., 1994. *The new American workplace: Transforming work systems in the United States*. 1st ed. New York: Cornell University Press.

Arrow, K., 1972. Gifts and exchanges.. *Philosophy & Public Affairs*, 1(4), pp. 343-362.

Arrow, K. J., 1951. *Social choice and individual values*. 1st ed. New York: Wiley.

Baker, G. P., Jensen, M. C. & Murphy, K. J., 1988. Compensation and incentives: Practice vs. theory.. *The journal of Finance*, 43(3), pp. 593-616.

Becker, G. S., 1976. Altruism, Egoism, and Genetic Fitness: Economics and Sociobiology. *Jornal of Economic Literature*, 14(3), pp. 817-826.

Bigoni, M., Fridolfsson, S.-O., Le Coq, C. & Spagnolo, G., 2012. Fines, leniency, and rewards in antitrust.. *The RAND Journal of Economics*, 43(2), pp. 368-390.

Blount, J. & Markel, S., 2012. The end of the internal compliance world as we know it, or an enhancement of the effectiveness of securities law enforcement? Bounty hunting under the dodd-frank act's whistleblower provisions. *Fordham journal of corporate & financial law*, Volume 17, pp. 1023-1062.

---

Bok, S., 1980. Whistleblowing and Professional Responsibilities. In: D. Callahan & S. Bok, eds. *Ethics Teaching in Higher Education*. New York: Plenum Press, pp. 277-295.

Bowles, S. & Polania-Reyes, S., 2012. Economic incentives and social preferences: substitutes or complements?. *Journal of Economic Literature*, pp. 368-425.

Breuer, L., 2012. Tax Compliance and Whistleblowing—The Role of Incentives. *THE BONN JOURNAL OF ECONOMICS*, Volume 7, pp. 7-45.

Brief, A. P. & Motowidlo, S. J., 1986. Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), pp. 710-725.

Callahan, E. S. & Collins, J. W., 1992. Employee Attitudes toward Whistleblowing: Management and Public Policy Implications. *Journal of Business Ethics*, Desember, 11(12), pp. 939-948.

Cappelen, A. W. & Tungodden, B., 2012. Adferdsøkonomi og økonomiske eksperimenter. *Magma*, Mai, pp. 26-30.

Dagens Næringsliv, 2011. *Siemens-varsler ville ikke varslet igjen*. [Online]  
Available at: <http://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2011/04/16/siemensvarsler-ville-ikke-varslet-igjen>  
[Accessed 22 November 2015].

Dasgupta, S. & Kesharwani, A., 2010. Whistleblowing: A Survey of Literature. *IUP Journal of Corporate Governance*, Oktober, 9(4), pp. 57-70.

Deci, E. L. & Ryan, R. M., 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. 1 ed. New York: Plenum Press.

Deci, E. L. & Ryan, R. M., 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *contemporary educational psychology*, 25(1), pp. 54-67.

Department of Justice, 2014. *Justice Department Recovers Nearly \$6 Billion from False Claims Act Cases in Fiscal Year 2014*. [Online]  
Available at: <http://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-recovers-nearly-6-billion-false-claims-act-cases-fiscal-year-2014>  
[Accessed 2015 Oktober 2015].

Dodd-Frank. *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010*.

Dworkin, T. M., 2010. US Whistleblowing: A Decade of Progress?. In: *A global Approach to Public Interest Disclosure: What can we learn from existing whistleblowing legislation and research*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 36-55.

Dyck, A., Morse, A. & Zingales, L., 2010. Who blows the whistle on corporate fraud?. *The Journal of Finance*, 56(6), pp. 2213-2253.

Ebersole, D., 2011. *Blowing the whistle on the dodd-frank whistleblower provisions*.

[Online]

Available at: <http://ssrn.com/abstract=2306396>

[Accessed 5 oktober 2015].

Eriksen, B., 2014. *Å bekjempe et samfunnsmonde*. 1 ed. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Eriksen, B., 2015. *Arbeidstakers rett til å varsle om "kritikkverdige forhold" etter arbeidsmiljøloven § 2-4(1) (under evaluering)*. Bergen: Universitetet i Bergen.

Eriksen, B. & Søreide, T., 2012. Lempling for kartellvirksomhet og korrupsjon. Hvordan koblinger mellom korrupsjon og konkurransekriminalitet utfordrer lempningsinstituttet. *Tidsskrift for strafferett*, pp. 61-86.

FCA. *The False Claims Act of 1863*.

Feldman, Y. & Lobel, O., 2008. Decentralized enforcement in organizations: An experimental approach. *Regulation & Governance*, 2(2), pp. 165-192.

Feldman, Y. & Lobel, O., 2010. Incentives Matrix: The Comparative Effectiveness of Rewards, Liabilities, Duties, and Protections for Reporting Illegality. *Texas Law Review*, Volume 88, pp. 1151-1212.

Finansdepartementet, 2011. *Regjeringens handlingsplan mot økonomisk kriminalitet*, Oslo: Finansdepartementet.

Frey, B. S., 1994. How intrinsic motivation is crowded out and in.. *Rationality and society*, 6(3), pp. 334-352.

- 
- Frey, B. S., 1997. On the relationship between intrinsic and extrinsic work motivation.. *International journal of industrial organization*, 15(4), pp. 427-439.
- Frey, B. S. & Goette, L., 1999. *Does pay motivate volunteers?*, Zurich: Institute for Empirical Research in Economics University of Zurich.
- Forskrift om overtredelsesgebyr. *Forskrift om utmåling og lempning av overtredelsesgebyr*.
- Gagné, M. & Deci, E. L., 2005. Self-determination theory and work motivaqtion. *Journal of Organizatinal behavior*, 26(4), pp. 331-362.
- Ghuri, P. & Grønhaug, K., 2010. *Research Methods in Business Studies*. 4 ed. Harlow: Pearson.
- Gneezy, U. & List, J. A., 2006. Putting Behavioral Economics to Work: Testing for Gift Exchange in Labor Markets Using Field Experiments. *Econometrica*, 74(5), p. 1365–1384.
- Guthrie, C. P. & Taylor, E. Z., 2015. Protect or Pay? Promoting Internal Whistleblowing. *Promoting Internal Whistleblowing*, 26 Januar.
- Hagen, P. C., 2010. *Innføring i Sannsynlighetsregning og Statistikk*. 6. utgave ed. Trondheim: Cappelen akademisk.
- Herbert, S. A., 1993. Altruism and economics. *The American Economic Review*, 83(2), pp. 156-161.
- Kahneman, D. & Twersky, A., 1979. Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Journal of the Econometric Society*, 47(2), pp. 263-291.
- Keller, G., 2012. *Managerial Statistics*. 9th ed. : South-Western Cengage Learning.
- Krrl. *Lov om konkurranse mellom foretak og kontroll med foretakssammenslutninger (konkurranseloven)*.
- Locke, E. A. et al., 1980. The relative effectiveness of four methods of motivating employee performance.. In: *Changes in working life*. New York: Wiley, pp. 363-388.
- Mansbach, A. & Bachner, Y. G., 2010. Internal or external whistleblowing: nurses' willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), pp. 483-490.

Matthiesen, S. B., Bjørkelo, B. & Nielsen, M. B., 2008. *Klanderverdig atferd og varsling i Norsk arbeidsliv*, Bergen: Det psykologiske fakultet Universitetet i Bergen.

Meyer, H., 1975. The Pay-for-Performance Dilemma. *Organizational Dynamics*, 3(3), pp. 39-50.

Miceli, M. P. & Near, J. P., 1992. *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*. 1 ed. New York: Lexington Books.

Miceli, M. P., Near, J. P. & Dworkin, T. M., 2008. *Whistle-blowing in Organizations*. s.l.:Routledge.

Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T. & Van Scotter, J. R., 2012. Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *human relations*, 65(8), p. 923–954.

Milliken, F. J., Morrison, E. W. & Hewlin, P. F., 2003. An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of management studies*, 40(6), pp. 1453-1476.

Molinsky, A. L., Grant, A. M. & Margolis, J. D., 2012. The bedside manner of homo economicus: How and why priming an economic schema reduces compassion.. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119(1), pp. 27-37.

National Whistleblowers Center, 2015. *whistleblowers.org*. [Online]  
Available at: <http://www.whistleblowers.org/>  
[Accessed 05 November 2015].

Near, J. P. & Miceli, M. P., 1985. Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, Februar, pp. 1-16.

Norstat, 2015a. *Panelkvalitet og web-undersøkelser*. Oslo: Norstat.

Norstat, 2015b. *Hvem vi er*. [Online]  
Available at: <http://www.norstat.no/hvem-vi-er/>  
[Accessed 7 November 2015].

---

Norstat, 2015c. *Onlinepanel*. [Online]

Available at: <http://www.norstat.no/hva-vi-gjor/datainnsamling/online-intervjuing/onlinepanel/>

[Accessed 5 November 2015].

OECD, 2011. *G20 Anti-Corruption Action Plan*, Paris: OECD.

Ot.prp. nr. 6, 2003-2004. *Lov om konkurranse mellom foretak for kontroll med foretakssammenslutninger (konkurranseloven)*. Oslo: Næring- og fiskeridepartementet.

Ot.prp. nr. 84, 2005-2006. *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*. Oslo: Det Kongelige Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Politidirektoratet, 2014. *Politiets innbyggerundersøkelse*, Oslo: Ipsos.

Politiet, 2012. *Hva er økonomisk kriminalitet?*. [Online]

Available at: [https://www.politi.no/rad\\_fra\\_politiet/okonomisk\\_kriminalitet/](https://www.politi.no/rad_fra_politiet/okonomisk_kriminalitet/)

[Accessed 20 November 2015].

Ringdal, K., 2007. *Enhet og mangfold - samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 2. utg. ed. Oslo: Fagbokforlaget.

Rothschild, J. & Miethe, T. D., 1999. Whistle-blower disclosures and management retaliation the battle to control information about organization corruption. *Work and occupations*, 26(1), pp. 107-128.

Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A., 2012. *Research methods for business students*. 6 ed. Harlow: Pearson.

Sigler, G. J., 1950. The development of utility theory. I. *The Journal of Political Economy*, 58(4), pp. 307-327.

SOX, *The Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

Spagnolo, G., 2000. *Self-Defeating Antitrust Laws: How Leniency Programs Solve Bertrand's Paradox and Enforce Collusion in Auctions*. Stockholm: Social science research network.

Spagnolo, G., 2004. *Divide et Impera: Optimal Leniency Programs*. Stockholm: Social Science research network.

Titmuss, R., 1971. The gift of blood.. *Society*, 8(3), pp. 18-26.

Trygstad, S., 2010. *Med rett til å varsle ...men hjelper det, og er det lurt?*, Oslo: Fafo.

Trygstad, S., Skivenes, M., Røed Steen, J. & Ødegård, A. M., 2014. *Evaluering av varslerbestemmelsene*, Oslo: Fafo.

U.S. Securities and Exchange Commission, 2011. *whistleblower Program*. [Online] Available at: <https://www.sec.gov> [Accessed 13 09 2015].

Ubøe, J. & Jørgensen, K., 2012. *Statistikk for økonomifag*. 4 ed. Oslo: Gyldendal akademisk.

Vandekerckhove, W., 2009. European whistleblower protection: tiers or tears?. *A Global Approach to Public Interest Disclosure*, pp. 15-35.

Varian, H. R., 1992. *Microeconomic analysis*. 3rd ed. New York: Norton.

Von Neumann, J. & Morgenstern, O., 1944. *Theory of games and economic behavior*. 1st ed. Princeton, New Jersey: Princeton: Princeton UP.

Von Neymann, J. & Morgenstern, O., 2007. *Theory of games and economic behavior*. 60th anniversary edition ed. Princeton, New Jersey: Princeton UP.

Westman, D. P. & Modesitt, N. M., 2004. *Whistleblowing: The Law of Retaliatory Discharge*. Washington D.C: Bureau of National Affairs.

WPA. *Whistleblower Protection Act of 1989*.

Xu, Y. & Ziegenfuss, D. E., 2008. Reward systems, moral reasoning, and internal auditors' reporting wrongdoing. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), pp. 323-331.



## 10. Appendiks

### Vedlegg 10.1: Respondenter

**Tabell 4:** Oversikt over respondenter

Lokasjon	Insentiv for å varsle													
	Ingen belønning			Lav belønning			Høy belønning			Respondentene samlet			Norges befolkning	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Prosent	Prosent
Nord-Norge	7	7,1	12	12,2	17	17,2	36	12,2	9,3					
Midt-Norge	14	14,3	11	11,2	8	8,1	33	11,2	8,6					
Vestlandet	18	18,4	20	20,4	25	25,3	63	21,4	26,1					
Østlandet	32	32,7	36	36,7	29	29,3	97	32,9	34,3					
Sørlandet	11	11,2	7	7,1	8	8,1	26	8,8	9,1					
Oslo	16	16,3	12	12,2	12	12,1	40	13,6	12,5					
<b>Kjønn</b>														
Kvinne	51	52,0	48	49,0	47	47,5	146	49,5	50,0					
Mann	47	48,0	50	51,0	52	52,5	149	50,5	50,0					
<b>Alder</b>														
20-29 år	16	16,3	14	14,3	18	18,2	48	16,3	17,9					
30-39 år	12	12,2	17	17,3	17	17,2	46	15,6	17,6					
39-49 år	21	21,4	19	19,4	16	16,2	56	19,0	19,1					
50+ år	49	50,0	48	49,0	48	48,5	145	49,2	45,4					
<b>Utdanning</b>														
Annet	2	2,0	1	1,0	4	4,1	7	2,3	-					
Grunnskole	1	1,0	3	3,1	6	6,1	10	3,3	27,3					
Videregående	32	32,7	31	31,6	34	34,7	99	33,1	41,4					
Høyere utdanning 1-3 år	33	33,7	34	34,7	31	31,6	100	33,4	22,7					
Høyere utdanning 4 år +	30	30,6	29	29,6	23	23,5	83	27,8	8,7					
<b>Antall</b>	98		98		99		298							

Tabellen viser oversikt over de tre gruppene i eksperimentet. Videre vises en sammenligning av respondentene og den norske befolkningen. Som det fremgår av tabellen er utvalget jevnt fordelt og det ligner den norske befolkningen.

## Vedlegg 10.2: Gjennomsnitt og standardavvik

**Tabell 5:** Tilbøyelighet til å varsle med og uten belønning

	Tilbøyelighet til å varsle			
	Internt		Eksternt	
	Mean	Std.dev	Mean	Std.dev
Ingen belønning	7,71	2,58	7,68	2,52
Belønning	6,51	2,83	7,55	2,39

"Belønning" er en kategorisk variabel som kategoriserer respondentene etter om de har fått en manipulasjon eller er i kontrollgruppen. "Tilbøyelighet til å varsle" er beregnet ut fra en skala fra 1-10, hvor 1 representerer "Helt utelukket" og 10 representerer "Helt garantert".

**Tabell 6:** Tilbøyelighet til å varsle målt etter belønningssystem

	Tilbøyelighet til å varsle			
	Internt		Eksternt	
	Mean	Std.dev	Mean	Std.dev
Ingen belønning	7,71	2,58	7,68	2,52
Lav belønning	6,85	2,84	7,48	2,47
Høy belønning	6,17	2,80	7,63	2,33

"Belønning" er en kategorisk variabel som kategoriserer respondentene etter om de har fått en manipulasjon eller er i kontrollgruppen. "Tilbøyelighet til å varsle" er beregnet ut fra en skala fra 1-10, hvor 1 representerer "Helt utelukket" og 10 representerer "Helt garantert".

**Tabell 7:** Tilbøyelighet til å varsle ut fra indre motivasjon

Belønning	Indre motivasjon	Tilbøyelighet til å varsle			
		Internt		Eksternt	
		Mean	Std.dev	Mean	Std.dev
Ingen belønning	Lav	7,52	2,60	6,58	2,98
	Høy	7,82	2,58	8,25	2,06
Lav belønning	Lav	7,24	2,47	6,8	2,45
	Høy	6,56	3,08	7,96	2,39
Høy belønning	Lav	5,83	2,64	6,89	2,48
	Høy	6,58	2,98	8,51	1,78

"Belønning" er en kategorisk variabel basert på hvilken undersøkelse respondentene besvarte. "Indre motivasjon" er en binær variabel som avhenger av respondentenes svar på alvorligheten av hendelsen som presenteres i undersøkelsen. "Tilbøyelighet til å varsle" er beregnet ut fra en skala fra 1-10, hvor høy score uttrykker høy tilbøyelighet til å varsle

## Vedlegg 10.3: Statistiske tester

**Tabell 8:** Hypotese 1

Variabel	Observasjoner	Gjennomsnitt	Std. Err.	Std. Avvik	95% konfidensintervall	
Belønning	197	7,55	0,17	2,4	7,22	7,89
Ingen Belønning	98	7,68	0,25	2,52	7,18	8,19
Samlet	295	7,6	0,14	2,43	7,32	7,88
Differanse		-0,13	0,301		-0,72	0,46

T-verdi	P-verdi	Frihetsgrader
-0,43	293	0,67

P-verdi for tosidig test

**Tabell 9:** Hypotese 2

Variabel	Observasjoner	Gjennomsnitt	Std. Err.	Std. Avvik	95% konfidensintervall	
Belønning	197	6,51	0,2	2,83	6,11	6,91
Ingen Belønning	98	7,71	0,26	2,58	7,2	8,23
Samlet	295	6,91	0,16	2,81	6,59	7,23
Differanse		-1,21	0,34		-1,88	-0,54

T-verdi	P-verdi	Frihetsgrader
-3,547	0,0005	293

P-verdi for tosidig test

**Tabell 10:** Hypotese 3

	SS	df	MS	F	Prob > F
Mellom grupper	2,17	2	1,09	0,18	0,83
Innenfor grupper	1740	292	5,96		
Totalt	1752,99	294	5,93		

**Tabell 11:** Hypotese 4

	SS	df	MS	F	prob > F
Mellom grupper	117,74	2	58,87	7,83	0,0005
Innenfor grupper	2196,78	292	7,52		
Totalt	2314,52	294	7,87		

**Tabell 12:** Tilleggspørsmål 1

Variabel	Observasjoner	Gjennomsnitt	Std. Err.	Std. Avvik	95% konfidensintervall	
Høy Belønning	99	5,08	0,311	3,01	4,46	5,70
Lav Belønning	98	3,47	0,273	2,70	2,93	4,01
Samlet	197	4,28	0,214	3,01	3,86	4,70
Differanse		1,61	0,414		0,79	2,43

T-verdi	P-verdi	Frihetsgrader
3,88	0,0001	195

P-verdi for tosidig test

**Tabell 13:** Tilleggspørsmål 2

Variabel	Observasjoner	Gjennomsnitt	Std. Err.	Std. Avvik	95% konfidensintervall	
Belønning	99	2,86	0,192	1,91	2,48	3,24
Ingen Belønning	98	3,53	0,258	2,56	3,02	4,04
Samlet	197	3,19	0,162	2,27	2,87	3,51
Differanse		-0,67			-1,305	-0,038

T-verdi	P-verdi	Frihetsgrader
-2,093	0,0377	195

P-verdi for tosidig test

**Tabell 14:** Hypotese 5

	SS	df	MS	F	Prob > F
Mellom grupper	61,72	2	30,86	3,77	0,025
Innenfor grupper	1340,8	164	8,18		
Totalt	1402,51	166	8,45		

**Tabell 15:** Hypotese 6

	SS	df	MS	F	Prob > F
Mellom grupper	2,04	2	1,02	0,15	0,861
Innenfor grupper	851,83	125	6,81		
Totalt	853,88	127	6,72		

**Tabell 16:** Multivariat variansanalyse for test av indremotivasjon

	Statistikk	Frihetsgrader	F( df,	df2)	F	Prob>F
Wilks' lambda	0,9127	1	2.0	292	13,97	0,00
Pillai's trace	0,0873		2.0	292	13,97	0,00
Lawley-Hotelling trace	0,0957		2.0	292	13,97	0,00
Roy's largest root	0,0957		2.0	292	13,97	0,00
Residual		293				
Totalt		294				

## Vedlegg 10.4: Spørreundersøkelsen

Vedlagt ligger de fire delene som ble presentert for respondentene.

### Del 1: Introduksjon

Denne spørreundersøkelsen ser på varsling av økonomisk kriminalitet på arbeidsplassen. Du vil først bli presentert for relevant informasjon og deretter en fiktiv situasjon du skal sette deg inn i før du besvarer spørsmålene.

### Del 2: Bakgrunn

Varsling er en måte å avdekke samfunnsskadelige forhold, og innebærer at en arbeidstaker sier ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Ifølge arbeidsmiljøloven har arbeidstakere rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Arbeidstakere som varsler har også rett til å bli beskyttet fra negative reaksjoner som følge av varslingen, som for eksempel oppsigelse eller suspensjon. En arbeidstaker kan varsle internt i virksomheten eller eksternt til offentlige myndigheter.

*Intern varsling* innebærer at en arbeidstaker varsler internt i bedriften i samsvar med interne varslingsrutiner, eller til ledelsen via for eksempel en tillitsvalgt eller kollega. Ved intern varsling forblir informasjonen om det kritikkverdige forholdet innad i bedriften. Bedriften får da mulighet til å håndtere informasjonen uten at det blir kjent for det offentlige. Arbeidstakeren vil ikke motta økonomisk belønning ved intern varsling.

*Ekstern varsling* innebærer at arbeidstakeren varsler til offentlige myndigheter som har i oppgave å håndheve lover og regler, som for eksempel politiet, Konkurransetilsynet eller Arbeidstilsynet. Ekstern varsling kan ha negative konsekvenser for bedriften, for eksempel ved at bedriftens omdømme kan svekkes når en sak blir kjent for det offentlige. Arbeidstakeren som varsler kan også oppleve negative konsekvenser ved at ekstern varsling leder til oppsigelse, medieblest og omfattende og tidkrevende rettsaker mot egen arbeidsgiver.

---

*(Den neste informasjonen ble kun gitt til manipulasjonsgruppene)*

*Manipulasjonsgruppe 1: Lav belønning*

Anta at arbeidstakere som varsler eksternt til offentlige myndigheter vil motta en økonomisk belønning på 0,1 % av avdekket beløp dersom saken blir rettskraftig.

*Manipulasjonsgruppe 2: Høy belønning*

Anta at arbeidstakere som varsler eksternt til offentlige myndigheter vil motta en økonomisk belønning på 10 % av avdekket beløp dersom saken blir rettskraftig.

### Del 3: Scenario

Forestill deg at du er ansatt i Konstruksjon AS, et av de største konstruksjonsselskapene i Norge. Konstruksjon AS har nylig vunnet en offentlig anbudsrunde og sikret seg kontrakt med myndighetene for å bygge en motorvei i byen du bor i.

En ettermiddag du jobber sent på kontoret kommer du over et dokument som avslører at selskapet har levert konstruksjonsdeler av lavere kvalitet enn det som er spesifisert i kontrakten. Dokumentet avslører også at selskapet har unnlatt å gjøre pålagt testing og kvalitetssikring. Du estimerer at resultatet av dette er at myndighetene overbetaler selskapet med omkring 80 millioner kroner.

*(Den neste informasjonen ble kun gitt til manipulasjonsgruppene)*

*Manipulasjonsgruppe 1: Lav belønning*

Dersom du varsler eksternt til offentlige myndigheter og saken blir rettskraftig vil du motta en økonomisk belønning på 0,1 % av avdekket beløp, som i dette tilfellet vil være 80 000 kroner. Dersom du varsler internt vil du ikke motta økonomisk belønning.

*Manipulasjonsgruppe 2: Høy belønning*

Dersom du varsler eksternt til offentlige myndigheter og saken blir rettskraftig vil du motta en økonomisk belønning på 10 % av avdekket beløp, som i dette tilfellet vil være 8 000 000 kroner. Dersom du varsler internt vil du ikke motta økonomisk belønning.

## Del 4: Spørsmål

1. Hvor sannsynlig er det at du vil varsle internt til noen i bedriften?

Helt utelukket

Helt garantert

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

2. Hvis du bestemmer deg for ikke å varsle internt, eller du har gjort dette uten at det har gitt noen resultater, hvor sannsynlig er det at du vil varsle eksternt til offentlige myndigheter?

Helt utelukket

Helt garantert

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

*(De neste to spørsmålene ble kun gitt til manipulasjonsgruppene)*

3. Hvor stor innvirkning hadde belønningen på 80 000/8 000 000 kroner for beslutningen om å varsle eksternt?

Ingen innvirkning

Høy innvirkning

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

4. Hvor sikker er du på at du vil få beløpet på 80 000/8 000 000 kroner hvis du varsler eksternt?

Ikke i det hele tatt

Veldig sikker

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

5. Hvis du varsler internt, hvordan tror du det vil påvirke karrieren din?

Skade den

Fremme den

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

6. Hvis du varsler eksternt, hvordan tror du det vil påvirke karrieren din?

Skade den

Fremme den

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10



---

**Vi vil nå stille noen spørsmål angående scenarioet som er beskrevet over.**

7. Hvor sint og frustrert er du over oppførselen til personen som har gjennomført handlingene?

Ikke i det hele tatt

Veldig sint og frustrert

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

8. I hvilken grad ønsker du å straffe denne personen?

Ikke i det hele tatt

I veldig høy grad

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

9. I hvilken grad ser du denne hendelsen som akseptabel?

Ikke i det hele tatt

I veldig høy grad

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

10. Hvilken skade har denne hendelsen for samfunnet?

Veldig lav

Veldig høy

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10