

27. novembra 2024

## Sila neviditeľnosti: Anonymita ako nástroj na podporu oznamovateľov

Anonymita motivuje potenciálnych oznamovateľov protispoločenskej činnosti viac než finančná odmena či kompenzácia platu.

**Richard Priesol, Paulína Jalakšová, Berenika Tužilová, Ľudmila Chovancová, Martin Kovanič, Matej Uhlík<sup>1</sup>**

Zamestnanci, ktorí sa v práci dozvedeli o nezákonnej činnosti, čelia závažnému avšak často náročnému rozhodnutiu, či túto činnosť oznámiť. Je preto dôležité nastaviť legislatívne nástroje takým spôsobom, aby im oznamovanie uľahčili. Aby sme takéto motivačné nástroje identifikovali, zrealizovali sme v spolupráci s Úradom na ochranu oznamovateľov (ÚOO) dotazníkový experiment so zameraním na zamestnancov verejného sektora. Ako najviac motivujúci faktor spomedzi všetkých testovaných alternatív sa pritom ukázala možnosť anonymného oznámenia. Naopak finančné kompenzácie či odmeny nevedli k vyššej ochote oznamovať. Jedným z potenciálnych dôvodov môže byť aj to, že pri využívaní finančných stimulov často dochádza k vytlačeniu vnútornej motivácie, ktorú je následne potrebné dostatočne finančne kompenzovať.

Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti (ÚOO) vznikol za účelom podpory a ochrany oznamovateľov, ktorí chcú oznámiť nezákonnú činnosť vo svojom zamestnaní ohrozujúcu verejný záujem. Podľa prieskumu verejnej mienky, ktorý ÚOO uskutočnil v máji 2023, až okolo 62 % respondentov uvádza, že by boli ochotní takúto nezákonnú činnosť oznámiť (Úrad na ochranu oznamovateľov, 2023). Medzi deklarovanou ochotou oznámiť a skutočným oznámením však ešte leží psychologický, motivačný a implementačný proces, do ktorého môžu vstupovať aj ďalšie faktory (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Podľa prieskumu ÚOO oznámenie o protispoločenskej činnosti zaevidovalo v roku 2021 len okolo 6 % organizácií štátnej správy (Kovanič & Chovancová, 2023). Na rozhodnutie oznámiť nezákonnú činnosť pritom majú zásadný vplyv nie len individuálne a situačné, ale aj environmentálne faktory, kam spadajú napríklad legislatívne možnosti ochrany oznamovateľov (Culiberg & Mihelic, 2017). To znamená, že správnym nastavením nástrojov na ochranu oznamovateľov a dostatočným rozšírením povedomia verejnosti o týchto nástrojoch je možné zvýšiť ochotu oznámiť korupciu, podvody či ohrozovanie zdravia alebo životného prostredia.

### Súčasná legislatíva a potenciálne zmeny

Legislatívny rámec oznamovania reguluje na Slovensku zákon č. 54/2019 Z.z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Tento zákon stanovuje niekoľko spôsobov ochrany a podpory oznamovateľov. K hlavným mechanizmom pracovnoprávnej ochrany patrí udelenie statusu chráneného oznamovateľa a žiadosť o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu, ako je napríklad výpoveď z práce, preradenie na inú pozíciu alebo zníženie platu. Status chráneného oznamovateľa udeľuje prokuratúra alebo príslušný správny orgán. Pri oznamovateľoch s takýmto statusom musí pred uskutočnením každého pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľ požiadať o súhlas ÚOO a v prípade neudelenia súhlasu, nemôže byť takýto úkon voči oznamovateľovi uskutočnený. To zabezpečuje ochranu oznamovateľov pred odvetnými opatreniami.

Na ochotu oznámiť protispoločenskú činnosť vplyvajú viaceré faktory

Súčasná legislatíva sa sústreďuje hlavne na ochranu práv oznamovateľov

<sup>1</sup> Richard Priesol, Paulína Jalakšová, Berenika Tužilová: Inštitút finančnej politiky; Ľudmila Chovancová, Martin Kovanič, Matej Uhlík: Úrad na ochranu oznamovateľov

Ako napríklad ochranu pred odvetným opatrením od zamestnávateľa

V minulosti sa hovorilo takisto o zavedení odmienu za úspešné oznámenie

Oznamovatelia, ktorí nedisponujú statusom chráneného oznamovateľa, majú v prípade odvetných opatrení možnosť obrátiť sa na ÚOO v lehote do 15 dní od uskutočnenia týchto opatrení a požiadať o pozastavenie ich účinnosti. V prípade udelenia potvrdenia o ich pozastavení má oznamovateľ 30 dní na podanie návrhu na neodkladné opatrenie na príslušný súd a toto pozastavenie trvá až do rozhodnutia súdu. ÚOO má navyše možnosť formálne upozorňovať zamestnávateľov, že úkonmi voči oznamovateľom porušujú zákon. Dôležitým nástrojom odstrašovania pred odvetnými opatreniami je aj možnosť sankcionovať zamestnávateľov až do výšky 100 000 Eur.

Súčasná právna úprava obsahuje aj možnosť udelenia odmeny oznamovateľovi, ktorý urobil kvalifikované oznámenie, a to až do výšky 50-násobku minimálnej mzdy. Táto odmena však nie je nárokovateľná a pri posudzovaní žiadosti má ÚOO prihliadať na mieru zásluh oznamovateľa na objasnení protispoločenskej činnosti, zistení jej páchatela, ušlý zárobok oznamovateľa, prípadne rozsah uchráneného alebo vráteného majetku. Počas prijímania novely tohto zákona sa však diskutovalo aj o zavedení nového formátu odmeňovania oznamovateľov v podobe tzv. podielových odmienu, a to až do výšky 50 % z hodnoty majetku vráteného štátu na základe uskutočneného oznámenia. Tento pozmeňovací návrh však nezískal dostatočnú podporu v našom parlamente<sup>2</sup>. Alternatívnou formou finančnej podpory oznamovateľov sú kompenzácie platu. V tomto prípade tak nejde o odmenu za uskutočnené oznámenie, ale kompenzáciu výpadku príjmov oznamovateľa v dôsledku odvetných opatrení. Táto možnosť síce nebola preberaná vo verejnej debate, ale už existuje v niektorých európskych krajinách, ako napríklad Litva alebo Belgicko.

### BOX 1: Ochota oznamovať v zahraničných experimentoch

#### Finančná motivácia a závažnosť činu

Tento experiment bol uskutočnený na vzorke účtovníkov v USA, ktorí mali deklarovat' ochotu oznámiť podvod vo výkazníctve externému orgánu. Vnímaná závažnosť tohto činu pozitívne korelovala s ochotou ho oznámiť. Naopak v prípade, že čin nebol vnímaný ako závažný, na ochotu ho oznámiť vplývala pozitívne finančná odmena za oznámenie. Ponúkaná odmena bola pritom 10 % až 30 % zo sankcie presahujúcej milión dolárov (Andon et al., 2018).

#### Anonymita a dôsledky oznámenia

Tohto experimentu sa zúčastnili online študenti biznisu v USA, ktorí si mali predstaviť situáciu, že v hypotetickej firme boli podhodnotené výdavky, aby boli umelo splnené finančné ciele. Taktiež dostali informácie o tom, či nejakí predchádzajúci oznamovatelia čelili dôsledkom a či boli vinníci potrestaní. Následne mali indikovať či by túto činnosť oznámili buď anonymne alebo neanonymne. Hlavným zistením bolo, že existencia anonymného kanálu je dôležitá pre oznamovateľov v situácii, keď by mohli čeliť negatívnym dôsledkom za oznámenie (Kaplan et al., 2012).

#### Dôvera v organizáciu a nadriadeného pracovníka

Experiment na vzorke interných audítorov a manažérskych účtovníkov v USA sa týkal podvodu so sfaľovanými príjmami mediálnej firmy. Tento podvod bol však prezentovaný v tretej osobe, takže účastníci odpovedali na otázku, aká je pravdepodobnosť, že tretia osoba nahlási podvod. Štúdia ukazuje, že dôvera v nadriadených a organizáciu úzko súvisí s oznamovaním nezákonnej činnosti v zamestnaní. Organizáciám odporúčajú zvýšiť ochotu oznamovať prostredníctvom zverejňovania opatrení prijatých na prešetrenie podvodov (Seifert et al., 2014).

<sup>2</sup> Pozmeňovací návrh je dostupný na <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=527155>.

### **Podpora a ochrana poskytovaná organizáciou**

V tomto prípade boli vyhodnocované dáta z pravidelného dotazníka o pracovnom prostredí (Merit Principles Survey) federálnych zamestnancov v USA. Pýtali sa ich na ochotu oznámiť previnenie pracovníkov na rôznej úrovni, napríklad kolegov, nadriadených alebo politických nominantov. Výsledky ukazujú, že podpora a ochrana od organizácie, vzdelanie v oblasti oznamovania a altruistická motivácia pracovať vo verejnom záujme túto ochotu zvyšujú, zatiaľ čo vnímané osobné náklady ju znižujú. Ochrana a podpora od organizácie pôsobí práve prostredníctvom vnímania nižších osobných nákladov a vzdelanie v tejto oblasti, poskytnuté priamo zamestnávateľom, môže slúžiť ako forma alebo signál jeho podpory (Cho & Song, 2015).

### **Individualizmus a kolektivismus**

Táto štúdia bola uskutočnená na vládnych úradníkoch v Južnej Kórei, ktorých sa pýtali na ich reakciu, ak by objavili nepravosť na svojom pracovisku. Horizontálny kolektivismus medzi kolegami koreloval s ochotou oznámiť túto nepravosť interne aj externe, zatiaľ čo vertikálny kolektivismus s vedením nie. Štúdia potvrdila aj koreláciu obáv z následkov s nečinnosťou (Park et al., 2005).

### **Vnímaná kontrola nad životom a etický úsudok**

V dotazníku distribuovanom čínskym manažérom a iným profesionálom bol predstavený hypotetický scenár, v ktorom manažér spoločnosti uvažuje o oznámení veľkého korupčného prípadu vo svojej spoločnosti. Respondenti mali odpovedať, nakoľko im zámer oznámiť to pripadá etický a či by oznámenie sami urobili. Etický úsudok pozitívne koreloval s deklarovanou ochotou oznamovať, pričom vnímaná kontrola nad životom, ktorej meranie bolo tiež súčasťou dotazníka, ešte zvýraznila tento vzťah (Chiu, 2003).

### **Averzia voči riziku a spolupatričnosť**

Vzorke zamestnancov z 30 čínskych firiem bol distribuovaný dotazník zameraný na ochotu nahlásiť menšie individuálne priestupky vo firme ako napríklad krádež alebo klamanie zákazníkov. Pocit spolupatričnosti s organizáciou a morálne vlastnosti ako sú nestrannosť, štedrosť alebo čestnosť zvyšovali deklarovanú ochotu oznámiť priestupky vo firme. Pozitívny efekt spolupatričnosti však môže byť následne zredukovaný vyššou averziou voči riziku, zatiaľ čo pozitívny efekt morálnych vlastností nie (Zhou et al., 2018).

### **Dotazníkový experiment**

Vzhľadom na dôležitosť legislatívnych nástrojov na ochranu a podporu oznamovateľov sme sa rozhodli otestovať viacero ich potenciálnych návrhov. Prezentované zistenia sú založené na odpovediach účastníkov dotazníkového šetrenia, ktoré prebehlo v decembri 2023 prostredníctvom prieskumnej agentúry 2muse. Našou cieľovou skupinou boli zamestnanci verejného sektora, pričom výsledná vzorka obsahovala 932 respondentov rozdelených do piatich skupín. Bola im predstavená hypotetická situácia na pracovisku indikujúca nezákonnú činnosť a rôzne možnosti ochrany a podpory oznamovateľov. Respondenti v Kontrolnej skupine (T0) neboli oboznámení so žiadnymi aspektami legislatívnej ochrany. Respondenti v skupine Legislatívna ochrana (T1) boli oboznámení so súčasnou formou legislatívnej ochrany. Respondenti v skupine Anonymné oznámenie (T2) boli oboznámení so súčasnou legislatívou a navyiac s možnosťou anonymného oznámenia. Respondenti v skupine Finančná kompenzácia (T3) boli oboznámení so súčasnou legislatívou a navyiac s možnosťou získania finančnej kompenzácie v prípade výpovede z práce. Respondenti v skupine Finančná odmena (T4) boli oboznámení so súčasnou legislatívou a navyiac s možnosťou získania finančnej odmeny, ak bude prípad prešetrený a bude udelená pokuta.

Rozhodli sme sa preto  
experimentálne porovnať  
jednotlivé opatrenia



## BOX 2: Testované nástroje ochrany oznamovateľov

**Kontrolná skupina (T0)** dostala na začiatku dotazníka inštrukcie, aby si predstavila hypotetickú situáciu na pracovisku. Respondenti sa mali vžiť do situácie, kde sa ako zamestnanci dozvedeli o podozrivej manipulácii pri verejnom obstarávaní prostredníctvom náhodne doručeného emailu a dodatočného vyhľadania informácií o nákupe firemných vozidiel. Zároveň si mali predstaviť, že absolvovali školenie o legislatíve v oblasti oznamovania nezákonnej činnosti ohrozujúcej verejný záujem. Žiadne konkrétne informácie o obsahu školenia však kontrolná skupina nedostala.

**Legislatívna ochrana (T1)** v súčasnej podobe bola predstavená druhej skupine respondentov. Na rozdiel od kontrolnej skupiny bolo po predstavení rovnakej situácie uvedených aj niekoľko informácií, ktoré malo obsahovať hypotetické školenie. To nám umožnilo odmerať efekt informácií o súčasnej legislatívnej ochrane na deklarovанú ochotu oznámiť nezákonnú činnosť. Respondenti v tejto skupine sa tak dozvedeli, že Úrad na ochranu oznamovateľov (ÚOO) im môže poskytnúť informácie a právne poradenstvo alebo môže podať trestné oznámenie namiesto oznamovateľa a poskytnúť mu ochranu. Konkrétne napríklad tým, že oznamovateľa nie je možné vyhodiť z práce, preradiť na inú pozíciu alebo mu znížiť plat bez súhlasu ÚOO. Odvetné opatrenia zamestnávateľa môžu byť navyše prešetrované a môže dostať od ÚOO pokutu.

**Anonymné oznámenie (T2)** bolo prezentované respondentom v tretej skupine. Tí dostali okrem popisu manipulácie pri verejnom obstarávaní a informácií o súčasnej legislatívnej ochrane aj popis možnosti anonymného oznámenia. Respondenti tak boli oboznámení s možnosťou oznámiť nezákonnú činnosť úplne anonymne prostredníctvom bezpečného webového formulára dostupného na internetových stránkach ÚOO, ale aj u zamestnávateľa. Anonymné oznámenie môže motivovať hlavne tých, ktorí majú strach z odvetných opatrení (Kaplan et al., 2012).

**Finančná kompenzácia (T3)** od štátu až do výšky 6 mesačných platov bola predstavená štvrtej skupine respondentov. Týmto respondentom bola takisto predstavená hypotetická situácia na pracovisku a informácie o súčasnej legislatívnej ochrane. Avšak namiesto popisu anonymného oznámenia dostali informácie o možnosti získať finančnú kompenzáciu v prípade, že zlyhajú právne nástroje a oznamovateľa prepustia z práce. Takáto situácia môže nastať pri nedodržaní formálnej lehoty na podanie žiadosti o pozastavenie účinnosti výpovede, alebo aj v prípade, ak oznamovateľovi nie je udelený status chráneného oznamovateľa. Zamestnancovi po oznámení môže navyše chýbať motivácia naďalej pracovať v príslušnej organizácii.

**Finančná odmena (T4)** od štátu vo výške 30 % z hodnoty pokuty udelenej Úradom pre verejné obstarávanie bola predstretá poslednej skupine respondentov<sup>3</sup>. Po predstavení rovnakej situácie a poskytnutí informácií o súčasnej legislatívnej ochrane bola uvedená možnosť získať dodatočnú finančnú odmenu, ak bude prípad prešetrovaný Úradom pre verejné obstarávanie a bude udelená pokuta. Finančná odmena by mala pôsobiť pozitívne hlavne na tých ľudí, ktorí danej činnosti neprisudzujú veľkú závažnosť (Andon et al., 2018).

Testovali sme vieru  
v oznámenie podvodu pri  
verejnom obstarávaní

Po tom, čo sme respondentom predstavili hypotetickú situáciu na pracovisku a rôzne informácie o ochrane a podpore oznamovateľov, pýtali sme sa ich na deklarovанú ochotu túto nezákonnú činnosť oznámiť. Ide o takzvané prvoradé presvedčenie, keď respondent vyjadruje presvedčenie o svojom vlastnom konaní. Účastníkov sme sa okrem toho opýtali, nakoľko veria tomu, že by danú

<sup>3</sup> Keďže protispoločenská činnosť spomínaná v našom dotazníku sa týkala verejného obstarávania, jej prešetrovanie by bolo v kompetencii Úradu pre verejné obstarávanie.

situáciu oznámil iný zamestnanec. V tomto prípade ide o takzvané druhoradé presvedčenie, keď respondent vyjadruje presvedčenie o zámere niekoho iného. To môže byť v určitom ohľade lepším indikátorom skutočného správania, než prvoradé presvedčenie o vlastnom správaní (Jachimowicz et al., 2018). Obzvlášť celková úroveň ochoty oznamovať môže byť v realite nižšia a preto bližšia druhoradému presvedčeniu, čo je pravdepodobne výsledkom aspoň čiastočnej eliminácie efektu dopytu experimentátora<sup>4</sup>. Na druhej strane, pri porovnaní jednotlivých skupín môžu zohrávať úlohu aj niektoré dohady o iných ľuďoch, ako napríklad dôvera, že budú konať v súlade so záujmom ostatných. Z týchto dôvodov nie je možné jednoznačne povedať, ktorý typ očakávaní predstavuje v našom prípade lepší ukazovateľ, a pohľad na obidva z nich nám môže poskytnúť komplexnejší obraz o účinnosti jednotlivých intervencií.

Následne sme sa pýtali, kam by respondenti nezákonnú činnosť oznámili a čo ich od oznámenia naopak odrádza. Ďalej na vnímanú závažnosť činnosti, súhlas inštitúcie s oznamovaním, postoj nadriadeného k oznamovaniu, pravdepodobnosť zastavenia činnosti, vedomosti o oznamovaní a dôveru v iných ľuďoch. Merali sme takisto averziu voči riziku, úroveň individuálnosti, vnímanú kontrolu nad životom a mieru osobnej integrity. Ako sme už spomínali, naše zistenia sú založené na deklarovanej ochote oznamovať a ďalších sebahodnotiacich charakteristikách, pričom skutočná ochota oznamovať môže byť výrazne nižšia. Avšak za predpokladu, že neexistujú významné rozdiely v schopnosti sebahodnotenia medzi skupinami a efekt dopytu experimentátora je v nich v priemere rovnaký, môžeme ochotu oznamovať medzi týmito skupinami porovnať. Tento efekt totiž v takom prípade nekoreluje s našou hypotézou (Zizzo, 2010).

### BOX 3: Vzorka respondentov

Odpovede na náš dotazník nám poskytla reprezentatívna vzorka zamestnancov verejnej správy. Z pôvodnej vzorky 1 017 respondentov sme však museli vyradiť 85 z nich, a to na základe ich odpovede na otázku, v akej inštitúcii sú zamestnaní, prípadne z akej inštitúcie majú najväčšie príjmy. Z niektorých odpovedí totiž vyplývalo, že sa nejedná o zamestnanca verejného sektora<sup>5</sup>. Výsledná vzorka tak obsahovala 932 respondentov. Priemerný vek týchto účastníkov bol 43 rokov, pričom ženy tvorili 62 % a vysokoškolské vzdelanie malo 55 % z nich. Podobné rozloženie respondentov bolo aj v jednotlivých skupinách.

Respondentami boli zamestnanci inštitúcií pôsobiacich v rôznych oblastiach verejného sektora. Najviac účastníkov bolo zamestnaných v oblasti školstva, vedy, výskumu, športu a kultúry (327), a oblasti zdravotníctva, veterinárnej a potravinovej správy (141). Nasledovali zamestnanci z oblasti bezpečnosti, ozbrojených síl a verejných zborov (83) a z oblastí trhu práce, sociálnych vecí a rodinnej politiky (76). Zvyšnú tretinu účastníkov tvorili zamestnanci z rôznych oblastí, ako napríklad hospodárstva, životného prostredia, dopravy, financií, súdnictva alebo zahraničných vzťahov. Medzi zamestnancami z jednotlivých oblastí pôsobenia ani medzi zamestnancami zo štátnej správy oproti samospráve sme nezistili významné rozdiely.

<sup>4</sup> Efekt dopytu experimentátora spôsobuje zmeny v správaní experimentálnych subjektov v dôsledku predpokladov o tom, čo predstavuje vhodné správanie. Subjekt, na ktorý tento efekt pôsobí, má tendenciu uvádzať odpovede, ktoré sú napríklad spoločensky prijateľnejšie, než pravdivé odpovede. Preto predpokladáme, že deklarovaná ochota oznamovať môže byť výrazne vyššia ako skutočná ochota oznámiť danú činnosť, a to hlavne pri vyjadrovaní presvedčenia o svojom vlastnom konaní.

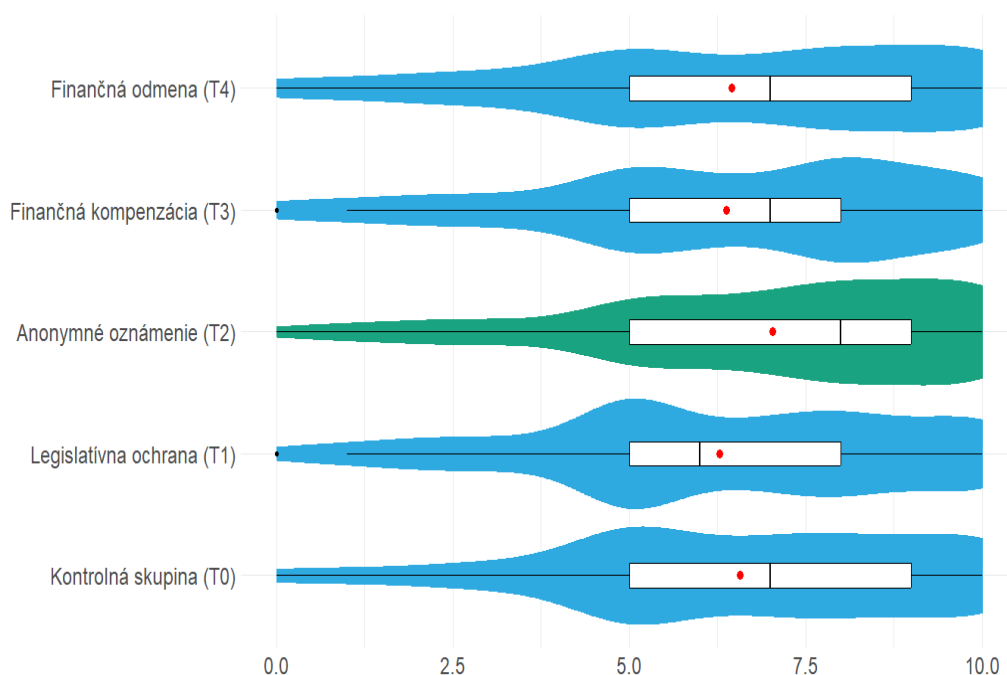
<sup>5</sup> Na otázku bolo možné odpovedať výberom jednej zo 6 ponúkaných možností, ktoré obsahovali rôzne skupiny inštitúcií alebo výberom možnosti „iné“ a vyplnením vlastnej odpovede. Odpovede vyradených respondentov pritom zahŕňali konkrétne druhy a názvy firiem alebo obchodov, ale aj explicitné vyjadrenia, že nejde o verejný sektor, ako napríklad súkromná sféra, bez zamestnania alebo žiadna inštitúcia.

Najväčšiu účinnosť mala možnosť oznámiť podvod úplne anonymne

## Výsledky experimentu

Skupina účastníkov, ktorá dostala dodatočné informácie o možnosti oznámiť nezákonnú činnosť úplne anonymne prostredníctvom bezpečného online formulára, deklarovala v priemere o 6,2 p.b. (percentuálnych bodov) vyššiu ochotu ju oznámiť oproti skupine, ktorá túto informáciu nedostala. Naopak poskytnutie dodatočných informácií o finančnej kompenzácii alebo finančnej odmene nemalo významný vplyv na deklarovanú ochotu oznamovať (Graf 1). Rovnako ani poukázanie na súčasnú legislatívnu ochranu nezvýšilo ochotu oznámiť nezákonnú činnosť oproti kontrolnej skupine, ktorá o týchto možnostiach nebola informovaná<sup>6</sup>.

Graf 1: Anonymita vedie k najvyššej deklarovanej ochote oznamovať



Poznámky: Husľový graf zobrazuje rozdelenie odpovedí respondentov v jednotlivých skupinách na otázku „Nakoľko je pravdepodobné, že by ste oznámili túto nezákonnú činnosť?“ na škále od 0 – určite by som neoznámil/a po 10 – určite by som oznámil/a. Šírka grafu reprezentuje relatívny počet odpovedí s danou hodnotou. Škatulový graf zobrazuje prvý, druhý a tretí kvartil a červený bod zobrazuje priemernú hodnotu v danej skupine.

Na vieru v oznámenie kolegov nemali testované opatrenia žiadny efekt

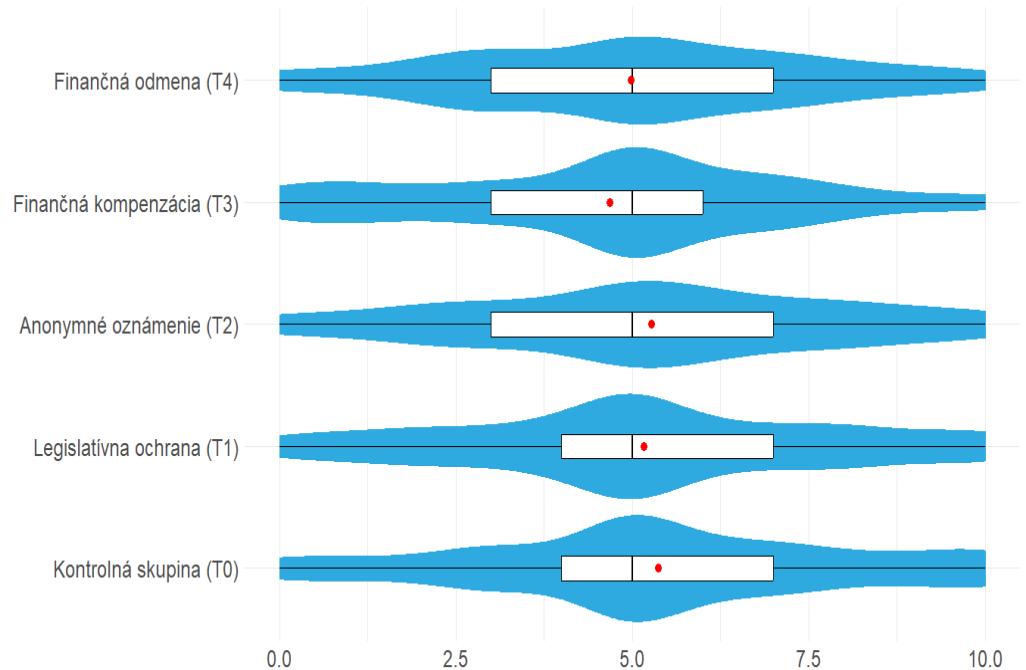
V prípade druhoradých presvedčení pozorujeme vo všetkých skupinách výrazne nižšie deklarované hodnoty ako v prípade tých prvoradých, čo potvrdzuje náš počiatočný predpoklad o efekte dopytu experimentátora. Žiadna z dodatočných informácií zároveň nezvýšila presvedčenie, že nezákonná činnosť bude oznámená inými zamestnancami. Naopak skupina, ktorá dostala dodatočné informácie o finančnej kompenzácii, vyjadrila v priemere o 3,9 p.b. nižšiu istotu ohľadom takéhoto konania, aj keď tento rozdiel bol len slabo signifikantný. Podobne aj skupina, ktorá dostala informácie o finančnej odmene, vyjadrila v priemere o 2,8 p.b. nižšiu istotu ohľadom takéhoto konania, tento rozdiel však nebol vôbec signifikantný. Na rozdiel od prvoradého presvedčenia, tak respondenti neočakávali vyššiu ochotu oznamovať v prípade, že boli informovaní o možnosti anonymného oznámenia (Graf 2). Môže to súvisieť s určitou heroizáciou oznamovateľov, keď respondenti nepovažujú hypotetického oznamovateľa za bežného človeka, ale skôr za špecifického hrdinu. Anonymita totiž nezohráva v rozhodovaní takéhoto hrdinu takú významnú úlohu, ako jej ľudia prisudzujú, ak sa jedná priamo

<sup>6</sup> Vo vyhodnotení porovnáваме skupinu s legislatívnou ochranou (T1) oproti kontrolnej skupine (T0) so zámerom odhadnúť čistý efekt poskytnutia týchto informácií a následne skupinu s anonymným oznámením (T2), finančnou kompenzáciou (T3) a finančnou odmenou (T4) oproti skupine s legislatívnou ochranou (T1).



o nich v úlohe oznamovateľa. Na potrebu posunu od pojatia oznamovateľa ako špecifického hrdinu k uvedomeniu si, že ide predovšetkým o bežného človeka v náročnej situácii, upozorňuje aj ÚOO, a to hlavne v súvislosti s nastavením verejných politík (Kovanič, 2023).

**Graf 2: Anonymita nemá vplyv na presvedčenie o oznamovaní iných**



Poznámky: Husľový graf zobrazuje rozdelenie odpovedí respondentov v jednotlivých skupinách na otázku „Nakoľko je pravdepodobné, že by nejaký iný zamestnanec za daných podmienok oznámil túto nezákonnú činnosť?“ na škále od 0 – určite by neoznámil/a po 10 – určite by oznámil/a. Šírka grafu reprezentuje relatívny počet odpovedí s danou hodnotou. Škatuľový graf zobrazuje prvý, druhý a tretí kvartil a červený bod zobrazuje priemernú hodnotu v danej skupine.

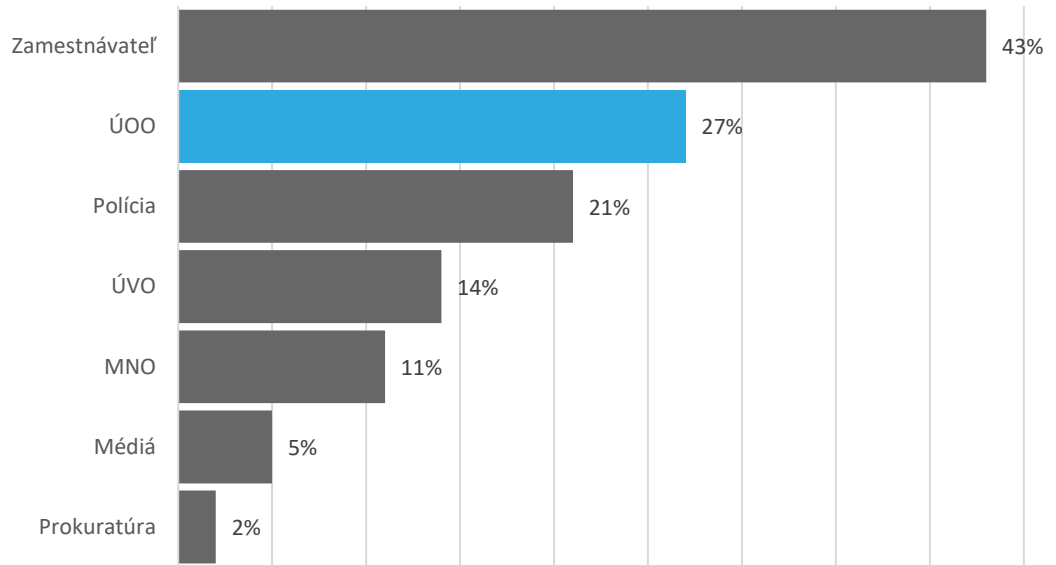
Väčšina ľudí sa obáva negatívnych dôsledkov na svojom pracovisku

V našom experimente sme sa okrem toho snažili zistiť, čo respondentov od oznámenia odrádza a kam by sa so svojim oznámením obrátili. Takmer 70 % respondentov uviedlo, že ich odrádzajú negatívne dôsledky na pracovisku, 27 % dokonca negatívne dôsledky mimo pracoviska. Až 23 % opýtaných neverí, že by sa problém ďalej riešil a viac ako 15 % opýtaných pokladá vynaloženie potrebnej námahy za neúmerné výsledkom. Mnohé z týchto obáv môžu byť znížené práve dostatočnými a spoľahlivými prostriedkami na ochranu oznamovateľov a taktiež transparentným a zodpovedným prístupom pri prešetrovaní existujúcich oznámení.

Ochrana a anonymita zvyšujú pravdepodobnosť oznámenia na ÚOO

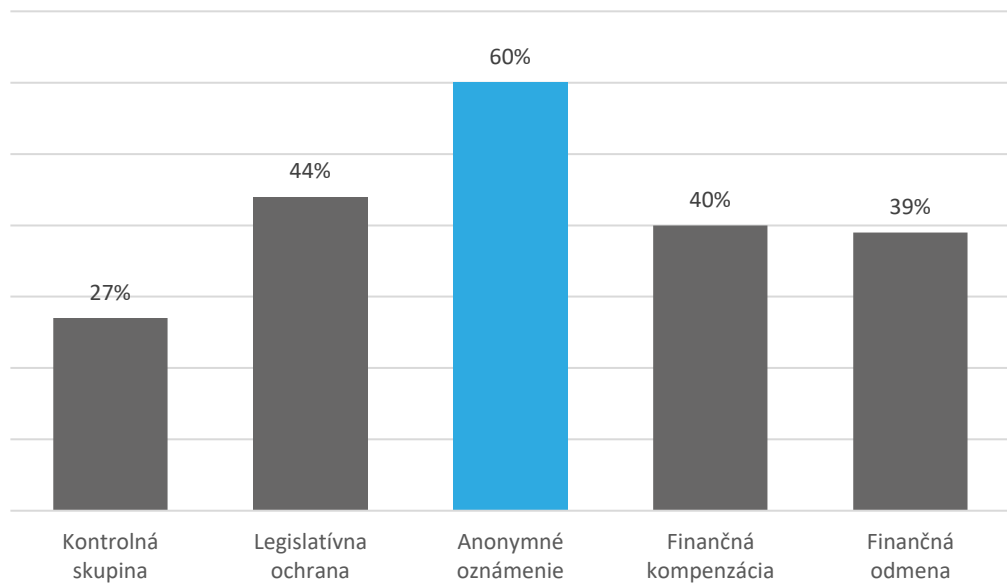
Respondenti v kontrolnej skupine najčastejšie uvádzali, že by sa so svojim oznámením obrátili na zamestnávateľa (43 %), zatiaľ čo druhým najčastejšie uvádzaným príjemcom oznámenia bol Úrad na ochranu oznamovateľov (27 %). Ďalej nasledovala polícia (21 %), Úrad pre verejné obstarávanie (14 %) a mimovládna nezisková organizácia (11 %). Respondenti mohli pritom v tejto otázke zvoliť aj viacero možností. Zámer obrátiť sa na ÚOO bol pochopiteľne ešte rozšírenejší v tej skupine, ktorá dostala informácie o súčasnej legislatívnej ochrane, oproti kontrolnej skupine, ktorá žiadne takéto informácie nedostala. Rovnako tak narástla ochota obrátiť sa na prokuratúru, ktorá zohráva kľúčovú úlohu pri poskytovaní statusu chráneného oznamovateľa. Naopak plány obrátiť sa priamo na svojho zamestnávateľa v tejto skupine poklesli. Na ÚOO by sa dokonca ešte častejšie obrátili respondenti, ktorí dostali informáciu o možnosti anonymného oznámenia. V tomto prípade opäť poklesol záujem nahlásiť takúto činnosť u zamestnávateľa. Rozdelenie subjektov, na ktoré by sa respondenti v kontrolnej skupine obrátili so svojim oznámením, môžeme vidieť v Grafe 3. Podiel respondentov v jednotlivých skupinách, ktorí by sa so svojim oznámením obrátili na ÚOO môžeme zase vidieť v Grafe 4.

Graf 3: Miera oznámení v kontrolnej skupine (%)



Poznámky: Graf zobrazuje relatívne počty respondentov, ktorí by sa obrátili so svojim oznámením na jednotlivé subjekty v kontrolnej skupine. Ponúkané možnosti boli zamestnávateľ, Úrad na ochranu oznamovateľov (ÚOO), polícia, Úrad pre verejné obstarávanie (ÚVO), mimovládna nezisková organizácia (MNO), médiá, prokuratúra alebo iné, kde respondenti vpísali svoju odpoveď, ako napríklad inšpektorát práce, neviem alebo nikam. Odpoveď iné vybralo v kontrolnej skupine 5% respondentov.

Graf 4: Miera oznámení Úradu na ochranu oznamovateľov (%)



Poznámky: Graf zobrazuje relatívne počty respondentov, ktorí by sa obrátili so svojim oznámením na Úrad na ochranu oznamovateľov v jednotlivých skupinách. T0 – Kontrolná skupina, T1 – Legislatívna ochrana, T2 – Anonymné oznámenie, T3 – Finančná kompenzácia, T4 – Finančná odmena.

### Ďalšie faktory oznamovania

Hlavným cieľom nášho experimentu bolo odhadnúť účinnosť legislatívnej ochrany a podpory oznamovateľov, ktorá patrí medzi environmentálne faktory rozhodovania. Na odhodlanie oznámiť protispoločenskú činnosť však vplývajú aj ďalšie aspekty. Aby sme ich mohli zohľadniť v analýze, účastníkom sme položili niekoľko doplňujúcich otázok. Prvá skupina otázok sa týkala individuálnych

Vyhodnotili sme otázky zamerané na individuálne a situačné faktory

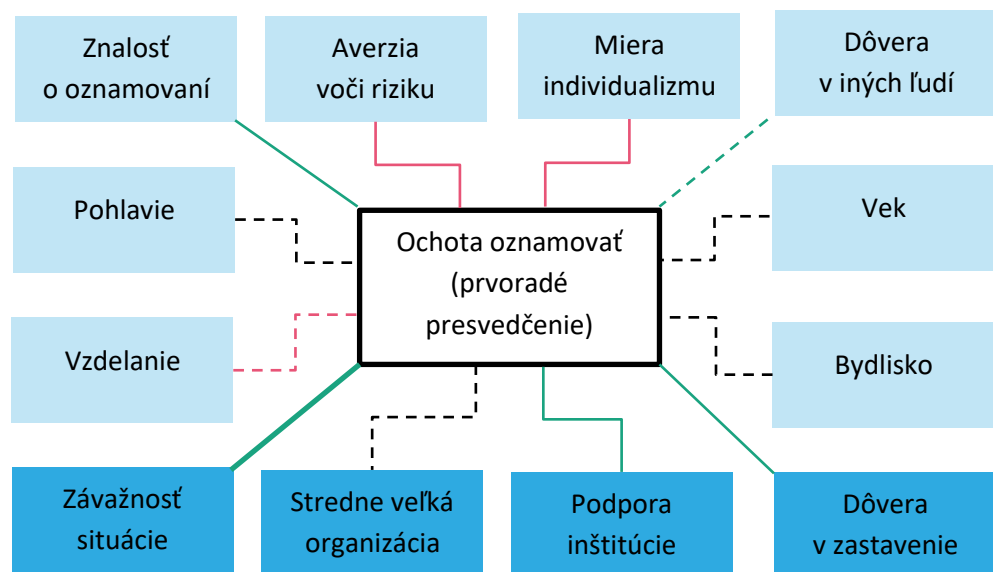


Na ochotu oznámiť  
vplývala hlavne vnímaná  
závažnosť situácie

faktorov potenciálneho oznamovateľa, kam patrí napríklad averzia voči riziku (Zhou et al., 2018), miera individualizmu (Park et al., 2005) a vnímaná kontrola nad životom (Chiu, 2003). Taktiež sem patria demografické ukazovatele ako vek či pohlavie (Gao & Brink, 2017). Do druhej skupiny naopak patria otázky týkajúce sa situačných faktorov. To je napríklad vnímaná závažnosť danej situácie (Andon et al., 2018), podpora zo strany inštitúcie (Cho & Song, 2015), ale aj očakávania, či bude daná činnosť po oznámení zastavená (Near et al., 2004).

Väčšina demografických charakteristík nemala významný vplyv v prípade prvoradého ani druhoradého presvedčenia. Mierne negatívny vplyv na prvoradé presvedčenie malo univerzitné vzdelanie respondentov. Títo respondenti však častejšie uvádzali ako odrádzajúci faktor prílišnú námahu, ktorá nezodpovedá výsledkom oznámenia. Dôvodom teda môže byť práve častejšie alebo dôkladnejšie zohľadnenie náročnosti tohto procesu už počas hypotetického rozhodovania. Silným aspektom pri prvoradom presvedčení bola pochopiteľne aj znalosť ako postupovať. Táto korelácia však mohla byť spôsobená nielen tým, že vedomosti v tejto oblasti zvyšujú ochotu oznamovať, ale naopak aj tým, že ochota oznamovať vedie k nadobudnutiu týchto vedomostí (napríklad väčším záujmom o informačné materiály či dobrovoľné školenia). Z individuálnych faktorov pozitívne korelovali s prvoradým presvedčením ochota riskovať a kolektivistický postoj. Mierne pozitívny vplyv mala takisto dôvera v iných ľuďoch. Zo situačných faktorov to bola predovšetkým vnímaná závažnosť danej situácie, podpora zo strany inštitúcie, ale aj dôvera v zastavenie danej činnosti po jej oznámení. Najväčší vplyv na deklarovanú ochotu oznámiť tento podvod mala pritom závažnosť situácie.

Diagram 1: Na deklarovanú ochotu oznamovať vplyvajú individuálne aj situačné faktory

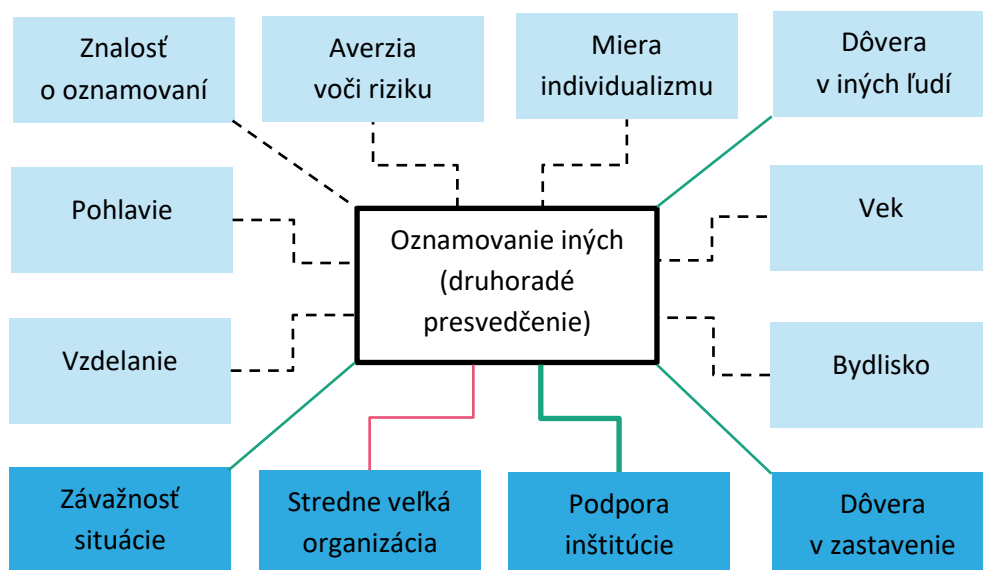


Poznámky: Faktory ovplyvňujúce ochotu oznamovať sú rozdelené na individuálne (svetlomodré) a situačné (tmavomodré). Ich korelácia s ochotou oznamovať je vyjadrená zeleným spojením, ak je pozitívna, červeným spojením, ak je negatívna, a čiernym spojením, ak je nesignifikantná (p-hodnota > 0,10). Nepretržované čiary indikujú významnejší efekt (p-hodnota < 0,05) a hrubšia čiara indikuje najsilnejší efekt spomedzi všetkých faktorov.

Na vieru v oznámenie  
kolegov naopak podpora  
zo strany inštitúcie

Situačné faktory mali silný vplyv aj na druhoradé presvedčenie, že nezákonnú činnosť nahlási iný zamestnanec. V tomto prípade mala však najväčší efekt práve podpora zo strany inštitúcie. Z individuálnych faktorov vysvetľuje druhoradé presvedčenie najviac dôvera v iných ľuďoch. Z hľadiska charakteristík inštitúcie je zaujímavé, že najnižšie druhoradé presvedčenie o oznámení nezákonnej činnosti iným zamestnancom mali pracovníci stredne veľkých inštitúcií s počtom zamestnancov od 50 do 250. Možným vysvetlením je to, že zatiaľ čo vo veľkých inštitúciách so stovkami zamestnancov sa javí pravdepodobnejšie, že by niekto proti takejto činnosti zakročil, v malých inštitúciách s pár desiatkami zamestnancov je tento predpoklad opretý o osobnejšie vzťahy s kolegami.

**Diagram 2: Na presvedčenie o oznamovaní iných vplyvajú hlavne situačné faktory**



Poznámky: Faktory ovplyvňujúce ochotu oznamovať sú rozdelené na individuálne (svetlomodré) a situačné (tmavomodré). Ich korelácia s ochotou oznamovať je vyjadrená zeleným spojením, ak je pozitívna, červeným spojením, ak je negatívna, a čiernym spojením, ak je nesignifikantná (p-hodnota > 0,10). Nepretrúšané čiary indikujú významnejší efekt (p-hodnota < 0,05) a hrubšia čiara indikuje najsilnejší efekt spomedzi všetkých faktorov.

### Záverečné odporúčania do praxe

Odporúčame zaviesť dôveryhodný anonymný formulár na internete

Na základe porovnania deklarovanej ochoty oznámiť protispoločenskú činnosť medzi jednotlivými skupinami predpokladáme, že zavedenie dôveryhodného anonymného formulára, o ktorom by boli zamestnanci dobre informovaní, by mohlo podporiť ich ochotu oznámiť protispoločenskú činnosť. Anonymný kanál má význam obzvlášť v prípade strachu zamestnancov z odvetných opatrení (Kaplan et al., 2012). Obavy z negatívnych dôsledkov na pracovisku sú však prítomné u takmer troch štvrtín opýtaných, čo podporuje potrebu zavedenia takéhoto kanálu.

#### 1. Možnosť oznámenia cez anonymný formulár môže zvýšiť počet oznámení

Z tohto dôvodu zaviedlo ÚOO anonymný formulár už pri svojom vzniku<sup>7</sup>. Podobne by bolo možné zaviesť viacero takýchto formulárov, či už vo forme externého kanálu na internetových stránkach príslušných orgánov, alebo vo forme interného kanálu na internetových stránkach zamestnávateľa. Na jednej strane je možné predpokladať, že cez externý kanál by bol tento spôsob oznamovania využívaný častejšie. Na druhej strane by vytvorenie anonymného formulára priamo u zamestnávateľa mohlo zvýšiť dôveru v danú inštitúciu, čo povedie k vyššej ochote oznamovať (Seifert et al., 2014). Takýto krok by totiž mohol byť jasným signálom pre zamestnancov, že daná inštitúcia podporuje oznamovanie protispoločenskej činnosti. A práve to je na základe našej analýzy veľmi dôležitým faktorom pri rozhodovaní potenciálneho oznamovateľa.

#### 2. Finančné odmeny a kompenzácie je potrebné správne nastaviť

Na druhej strane, nastaviť finančné podnety takým spôsobom, aby zvyšovali motiváciu potenciálnych oznamovateľov, môže byť omnoho zložitejšie. Vonkajšia finančná motivácia môže totiž v niektorých prípadoch vytesniť vnútornú motiváciu konať správne (Rey-Biel et al., 2011). V takom prípade sa rozhodujúca úloha prenáša na výšku finančnej odmeny alebo kompenzácie a na porovnanie úžitku, ktorý tento obnos prinesie, s prípadnou stratou, ktorú môže oznámenie spôsobiť. Takou stratou

<sup>7</sup> Minulý rok bolo z celkového počtu 35 oznámení až 10 podaných anonymne (Úrad na ochranu oznamovateľov, 2023).

môže byť napríklad strata psychickej pohody (McDonald & Ahern, 2002) alebo strata zamestnania či spoločenského postavenia (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). To môže byť dôvodom, prečo informácie o finančnej odmene či kompenzácii nevedli k vyššej ochote oznamovať. Už samotné slovné spojenie finančná kompenzácia totiž naznačuje, že sa nejedná o zisk, ale skôr o náhradu nákladov, ktoré sú spojené s oznámením nezákonnej činnosti. Dokonca aj v prípade, kedy by sa potenciálna strata spôsobená oznámením rovnala potenciálnemu zisku, by veľa ľudí pravdepodobne preferovalo nekonať<sup>8</sup>. Ďalší výskum by sa preto mohol zamerať na porovnanie efektivity rôznej výšky finančnej odmeny alebo kompenzácie na ochotu oznamovať.

### 3. Odporúčame informovať o prešetrení korupcie a jej škodlivosti pre spoločnosť

Neznamená to však, že by oznamovatelia nemali byť finančne kompenzovaní za stratu svojho príjmu v súvislosti s oznámením protispoločenskej činnosti vo svojom zamestnaní. Je však potrebné výšku tejto kompenzácie správne nastaviť a komunikovať o nej s potenciálnymi oznamovateľmi uvážlivo, v súvislosti s prípadnými rizikami, ktoré im oznámenie prinesie. Oznamovatelia si totiž často neporovnávajú zisky a straty, ktoré môžu vyplynúť z ich oznámenia, alebo si ich nie sú plne vedomí. V oblasti komunikácie so zamestnancami tiež odporúčame uvádzať pozitívne príklady prešetrených oznámení a vyvodenia dôsledkov. Dôvera v prešetrenie a zastavenie protispoločenskej činnosti totiž významne koreluje s ochotou takúto činnosť oznámiť. Ako ďalší dôležitý faktor sme identifikovali vnímanú závažnosť situácie. Na základe toho odporúčame komunikovať so zamestnancami o škodlivosti podvodov a korupcie na pracovisku a dôsledkoch, ktoré majú na celú spoločnosť.

### 4. Je potrebný ďalší výskum na analýzu skutočného oznamovania

V budúcnosti by sme radi pokračovali s našim výskumom a pozreli sa na aspekty deklarovaného a skutočného oznamovania, keďže faktory ovplyvňujúce zábery a činy sa môžu do určitej miery líšiť (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). V takom prípade by sme však potrebovali získať prístup k anonymizovaným údajom o existujúcich oznamovateľoch, prípadne zrealizovať laboratórny experiment, ktorý by simuloval možnosť oznámenia protispoločenskej činnosti.



Tento výskum bol uskutočnený pod záštitou Oddelenia behaviorálnych a experimentálnych analýz (OBEA) na Inštitúte finančnej politiky (IFP).

Na výskume sme spolupracovali s Úradom na ochranu oznamovateľov (ÚOO).



### Použitá literatúra

Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G. S., Turner, M. J. (2018): The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention, *Journal of Business Ethics*, Volume 151, Pages 165–178.

Chiu, R. K. (2003): Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control, *Journal of Business Ethics*, Volume 43, Pages 65–74.

Cho, Y. J. & Song, H. J. (2015): Determinants of Whistleblowing within Government Agencies, *Public Personnel Management*, Volume 44, Number 4, Pages 450-472.

<sup>8</sup> Je to spôsobené nerovnakým pôsobením straty a zisku, keď sú ľudia stratou odradzovaní viac ako sú motivovaní ziskom v rovnakej hodnote (Oelrich, 2019).

- Culiberg, B. & Mihelic, K. K. (2017): The Evolution of Whistleblowing Studies: A Critical Review and Research Agenda, *Journal of Business Ethics*, Volume 146, Number, 4, Pages 794-797.
- Gao, L. & Brink, A. G. (2017): Whistleblowing Studies in Accounting Research: A Review of Experimental Studies on the Determinants of Whistleblowing, *Journal of Accounting Literature*, Volume 38, Pages 1-13.
- Jachimowicz, J., Hauser, O., O'Brien, J., Sherman, E., Galinsky, A. (2018): The Critical Role of Second-Order Normative Beliefs in Predicting Energy Conservation, *Nature Human Behaviour*, Volume 2, Number 10, Pages 757-764.
- Kaplan, S. E., Pany, K., Samuels J., Zhang J. (2012): An Examination of Anonymous and Non-Anonymous Fraud Reporting Channels, *Advances in Accounting*, Volume 28, Number 1, Pages 88-95.
- Kovanič, M. (2023): Označiť alebo mlčať? Faktory, ktoré ovplyvňujú rozhodnutie oznámiť nekalú prax na pracovisku, Úrad na ochranu oznamovateľov, Výskumná správa
- Kovanič, M. & Chovancová, L. (2023): Funkčnosť vnútorných systémov oznamovania v štátnej správe, Úrad na ochranu oznamovateľov, Výskumná správa
- McDonald, S. & Ahern, K. (2002): Physical and Emotional Effects of Whistleblowing, *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, Volume 40, Number 1, Pages 14-27.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. (2005): Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation, *Journal of Business Ethics*, Volume 62, Pages 277-297.
- Near, J., Rehg, M., Van Scotter, J., Miceli, M. (2004): Does Type of Wrongdoing Affect the Whistleblowing Process?, *Business Ethics Quarterly*, Volume 14, Pages 219-242.
- Oelrich, S. (2019): Making Regulation Fit by Taking Irrationality into Account: The Case of the Whistleblower, *Business Research*, Volume 12, Number 1, Pages 175-207.
- Park, H., Rehg, M. T., Lee, D. (2005): The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees, *Journal of Business Ethics*, Volume 58, Pages 387-403.
- Rey-Biel, P., Gneezy, U., Meier, S. (2011): When and Why Incentives (Don't) Work to Modify Behavior, *Journal of Economic Perspectives*, Volume 25, Number 4, Pages 191-210.
- Seifert, D., Stammerjohan, W., Martin, R. (2014): Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note, *Behavioral Research in Accounting*, Volume 26, Number 1, Pages 157-168.
- Úrad na ochranu oznamovateľov (2023): Prehľad za rok 2023, <https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2024/01/fact-sheet-sk-2023.pdf>
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z., Zhao, S. (2018): Psychological Mechanisms Linking Ethical Climate to Employee Whistle-Blowing Intention, *Journal of Managerial Psychology*, Volume 33, Number 2, Pages 196-213.
- Zizzo, D.J. (2010): Experimenter Demand Effects in Economic Experiments, *Experimental Economics*, Volume 13, Number 1, Pages 75-98.

## Appendix 1: Vyhodnotenie dotazníkového experimentu

V našej analýze sme sa zamerali na deklarovанú ochotu oznámiť protispoločenskú činnosť na stupnici od 0 do 10, kde číslo 0 znamená, že by respondent danú činnosť určite neoznámil, zatiaľ čo číslo 10 znamená, že by respondent danú činnosť určite oznámil. Taktiež sme sa pozreli na očakávanie, že by danú činnosť oznámil iný zamestnanec, čo bolo opäť merané na stupnici od 0 do 10, kde číslo 0 znamená, že by danú činnosť určite neoznámil, zatiaľ čo číslo 10 znamená, že by danú činnosť určite oznámil. Úspešnosť jednotlivých foriem legislatívnej ochrany a podpory sme vyhodnotili pomocou nasledujúceho regresného modelu:

$$Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 * T_{1i} + \alpha_2 * T_{2i} + \alpha_3 * T_{3i} + \alpha_4 * T_{4i} + \varphi * X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

$Y_i$  nám vyjadruje, s akou pravdepodobnosťou respondent predpokladá, že by danú činnosť oznámil on respektíve iný zamestnanec,  $T_{1i}$  je indikačná premenná pre tých respondentov, ktorí boli v kontrolnej skupine,  $T_{2i}$  je indikačná premenná pre tých respondentov, ktorí boli v skupine s informáciami o anonymnom oznámení,  $T_{3i}$  je indikačná premenná pre tých respondentov, ktorí boli v skupine s informáciami o finančnej kompenzácii a  $T_{4i}$  je indikačná premenná pre tých respondentov, ktorí boli v skupine s informáciami o finančnej odmene.  $X_i$  je vektor kontrolných premenných. Parameter  $\alpha_0$  tak zachytáva priemernú odpoveď na otázku, či by danú činnosť oznámil respondent respektíve iný zamestnanec v skupine s informáciami o súčasnej legislatíve, zatiaľ čo parameter  $\alpha_1$  zachytáva efekt absencie týchto informácií, parameter  $\alpha_2$  zachytáva dodatočný efekt informácií o anonymnom oznámení, parameter  $\alpha_3$  zachytáva dodatočný efekt informácií o finančnej kompenzácii a parameter  $\alpha_4$  zachytáva dodatočný efekt informácií o finančnej odmene. Parameter  $\varphi$  zachytáva efekt jednotlivých kontrolných premenných.

Tabuľka 1: Vyhodnotenie dotazníkového experimentu

	Prvoradé presvedčenie	Prvoradé presvedčenie	Druhoradé presvedčenie	Druhoradé presvedčenie
<b>Konštanta</b>	6,28 (0,20) ***	1,53 (0,72) **	5,17 (0,19) ***	0,68 (0,70)
<b>Kontrolná skupina</b>	0,29 (0,28)	0,21 (0,22)	0,20 (0,27)	0,03 (0,22)
<b>Anonymné oznámenie</b>	0,75 (0,28) ***	0,62 (0,22) ***	0,10 (0,27)	-0,00 (0,22)
<b>Finančná kompenzácia</b>	0,10 (0,28)	0,26 (0,22)	-0,48 (0,27) *	-0,39 (0,22) *
<b>Finančná odmena</b>	0,17 (0,28)	0,05 (0,22)	-0,18 (0,27)	-0,28 (0,22)
<b>Ženské pohlavie</b>		0,10 (0,15)		0,07 (0,15)
<b>Univerzitné vzdelanie</b>		-0,24 (0,14) *		-0,17 (0,14)

<b>Vek v rokoch</b>		-0,01 (0,01)		0,00 (0,01)
<b>Západný región</b>		-0,16 (0,15)		-0,03 (0,14)
<b>Malá obec</b>		-0,03 (0,19)		0,27 (0,18)
<b>Veľká obec</b>		-0,29 (0,16) *		-0,22 (0,16)
<b>Závažnosť situácie</b>		0,46 (0,04) ***		0,15 (0,03) ***
<b>Podpora inštitúcie</b>		0,16 (0,03) ***		0,32 (0,03) ***
<b>Dôvera v zastavenie</b>		0,11 (0,03) ***		0,16 (0,03) ***
<b>Malá organizácia</b>		0,21 (0,18)		0,35 (0,17) **
<b>Veľká organizácia</b>		0,22 (0,17)		0,37 (0,17) **
<b>Znalosť o oznamovaní</b>		0,15 (0,03) ***		0,02 (0,03)
<b>Účasť na školení</b>		-0,27 (0,19)		-0,24 (0,19)
<b>Dôvera v iných ľuď</b>		0,05 (0,03) *		0,15 (0,03) ***
<b>Osobná integrita</b>		0,09 (0,07)		0,05 (0,07)
<b>Kontrola nad životom</b>		0,01 (0,04)		-0,05 (0,04)
<b>Averzia voči riziku</b>		-0,11 (0,04) ***		0,03 (0,04)
<b>Miera individualizmu</b>		-0,15 (0,05) ***		-0,04 (0,05)
<b>Počet pozorovaní</b>	932	932	932	932
<b>Koeficient R<sup>2</sup></b>	0,01	0,39	0,01	0,38



Poznámky: Tabuľka zobrazuje regresné odhady založené na rovnici (1), v ktorej je závislá premenná diskretnou premennou, čo nadobúda hodnotu 0 až 10, pričom 0 znamená, že by k oznámeniu určite nedošlo, zatiaľ čo 10 znamená, že by k oznámeniu určite došlo. V stĺpcoch (1) a (2) sa nachádzajú regresné odhady pre prvoradé presvedčenie o vlastnom oznámení, zatiaľ čo v stĺpcoch (3) a (4) sa nachádzajú regresné odhady pre druhoradé presvedčenie o oznámení iným zamestnancom. Indikačné premenné nadobúdajú hodnotu 1, ak daný respondent bol v príslušnej skupine, a nadobúdajú hodnotu 0, ak daný respondent nebol v príslušnej skupine. V regresiach využívame nasledovné kontrolné premenné: pohlavie (nadobúda hodnotu 1 pre ženské pohlavie a hodnotu 0 pre mužské pohlavie), vzdelanie (nadobúda hodnotu 1 pre účastníkov s univerzitným vzdelaním a hodnotu 0 pre účastníkov bez univerzitného vzdelania), vek účastníka v rokoch, región (nadobúda hodnotu 1 pre Bratislavský kraj, Trnavský kraj, Nitriansky kraj a Trenčiansky kraj a hodnotu 0 pre Banskobystrický kraj, Žilinský kraj, Košický kraj a Prešovský kraj), indikačná premenná pre malú obec do 2 000 obyvateľov, indikačná premenná pre veľkú obec nad 20 000 obyvateľov, závažnosť situácie (nadobúda hodnotu 0 až 10 podľa odpovede na otázku o vnímanej závažnosti danej situácie), podpora inštitúcie (nadobúda hodnotu 0 až 10 podľa odpovede na otázku o podpore zo strany zamestnávateľa a nadriadeného), dôvera v zastavenie (nadobúda hodnotu 0 až 10 podľa odpovede na otázku, či bude daná činnosť po oznámení zastavená), indikačná premenná pre malú organizáciu do 50 zamestnancov, indikačná premenná pre veľkú organizáciu nad 250 zamestnancov, znalosť o oznamovaní (nadobúda hodnotu 0 až 10 podľa toho, ako účastník ohodnotil svoje znalosti o oznamovaní), indikačná premenná pre účasť na školení o oznamovaní, dôvera v iných ľuďoch (nadobúda hodnotu 0 až 10 podľa toho, ako účastník ohodnotil svoju dôveru v iných ľuďoch), osobná integrita (nadobúda hodnotu 0 až 10 podľa odpovedí na deväť otázok na ohodnotenie osobnej integrity), kontrola nad životom (nadobúda hodnotu 0 až 10 podľa odpovedí na dve otázky o vnímanej kontrole nad životom), averzia voči riziku (nadobúda hodnotu 0 až 10 podľa odpovedí na dve otázky o odmietnutí alebo akceptácii rizika) a miera individualizmu (nadobúda hodnotu 0 až 10 podľa odpovedí na dve otázky o príklone k individualizmu alebo kolektivismu). Štandardné odchýlky sa nachádzajú v zátvorkách. Znak \* zodpovedá p-hodnote < 0,10, znak \*\* zodpovedá p-hodnote < 0,05 a znak \*\*\* zodpovedá p-hodnote < 0,01.

