

Teresa Soltysiak

OKOLICZNOŚCI I CECHY OSOBOWOŚCI OKŁAMYWANYCH PRZEŁOŻONYCH PRZEZ PRACOWNIKÓW

Streszczenie

Opracowanie, stanowiące przyczynek do badań, skupiono na przyczynach oraz cechach i predyspozycjach osobowości okłamywanych przełożonych przez pracowników. Wyniki badań obejmują 42 pracowników, w tym: 24 kobiety i 11 mężczyzn, zatrudnionych w różnych miejscach pracy. Wszyscy badani okłamywali swych przełożonych, a czynnikami sprawczymi były: niewłaściwe wypełniania obowiązków zawodowych oraz chęci uzyskiwania pewnych korzyści w miejscach pracy etc. Badani stosowali różne rodzaje kłamstw, najczęściej powiązane z sobą. Okłamywali zarówno przełożonych posiadających cechy pozytywne, jak i negatywne, argumentując to różnymi uwarunkowaniami. Przedstawiając cechy przełożonych niestety badani nie byli do końca konsekwentni w wypowiedziach. Wprawdzie tych wyników nie można uogólniać, ukazują one jednak, że przy tak ogromnym bezrobociu badanym nie aż tak bardzo zależało na pracy, skoro dość często kłamstwami usprawiedliwiali swój brak pracowitości, sumienności i zaangażowania w realizację obowiązków.

Słowa kluczowe: kłamstwo, pracownicy, przełożeni.

CIRCUMSTANCES AND FEATURES OF PERSONALITY SUPERIORS TRANSFERRED BY EMPLOYEES

Abstract

Study, constituting the monograph on examinations, they focussed on causes and features and predispositions of lied personalities transferred by employees, findings are embracing 42 employees, in it: 24 women and 11 men, employed in different places of employment. Everyone examined they lied to their superiors, and were agents: wrong of filling up professional obligations and desire for gaining certain benefits in places of employment etc.

Examined applied different types of lies, most often connected with oneself. They lied both of superiors having positive as well as negative features, explaining it on the grounds of different conditioning. Presenting the characteristic of superiors unfortunately weren't examined until the end consistent in statements. Admittedly it isn't possible to generalize these results, they are showing however, that at the so intense examined unemployment not as far as so much depended on the work, as soon as quite often have justified their lack of diligences, the conscientiousness and the commitment to the implementation of the obligations by lies.

Key words: lie, employees, superiors.

Kłamstwa – wybrane zagadnienia

Nie będzie przesady w podaniu, że kłamstwa wplecione są w życie ludzi od zarania dziejów. Absorbowały więc one nie tylko sprawców, czy ofiary stosowania kłamstw, ale także wielkie umysły ludzkie. Poglądy w zakresie kłamstw oraz oszustw ewaluowały wielorakich, a nieraz przeciwnych kierunkach¹, wydaje się więc zasadnym, by chociaż niektóre z przedstawianych poglądów przez naukowców ukazać.

Platon² m.in. rozpatrywał kłamstwo dychotomicznie. Filozof ten uważał, że kłamstwo to „celowe wprowadzenie kogoś w błąd”. Zdaniem Platona takiemu działaniu towarzyszy „intencja niesprawiedliwa”. Niemniej jednak filozof ten dopuszczał możliwości stosowania kłamstw w okolicznościach, gdy pozwalają one na wprowadzenie w życie jakiejś społecznie znaczącej idei. Arystoteles z kolei potępiał kłamstwa, określając je jako „przekraczanie przez człowieka umiaru w przedstawianiu siebie wyrażające się w postaci chępliwości (...), nadmiernej skromności (...), wykracza ono przeciw naturze człowieka, jest jej deformacją”³.

Znacznie później, bo na przełomie IV i V wieku naszej ery, święty Augustyn w swych dziełach uwypuklał, że kłamstwa mogą być stosowane w różnych dziedzinach życia: w religii, nauce, obyczajach i innych, a ponadto wyróżnił takie rodzaje kłamstw, jak:

- kłamstwa, które nikomu nie pomagają i nikomu nie szkodzą;
- kłamstwa, które jednym przynoszą korzyści, a innym szkody;
- kłamstwa, które dostarczają radości przez wprowadzanie innych w błąd;
- kłamstwa, które wynikają z chęci, a nawet potrzeby przypodobania się innym;
- kłamstwa mające na celu ochronę dóbr materialnych, przy zastrzeżeniu, że nikomu one nie szkodzą;
- kłamstwa, pomagające ochraniać dobra niematerialne, lecz niedoprowadzające do żadnych strat;
- kłamstwa, które pomagają uchronić czystość ciała.

Zauważa się, że w wyodrębnianiu kłamstw ten autor brał pod uwagę ich skutki dla sprawców, a także dla ofiar. Zwracał też uwagę św. Augustyn, że kłamstwa mogą być pomocnymi dla osób je stosujących, jak również osób, wobec których są one stosowane⁴. W poglądach na kłamstwa św. Augustyna uwidaczniają się pewne zbieżności z poglądami Platona.

Zwrócić uwagę trzeba, że wielu wielkich myślicieli odwoływało się do Platona, w tym także Voltaire, który twierdził, iż „kłamstwo jest grzechem jeśli wyrządza zło i jest wielką cnotą jeśli czyni dobro”⁵. Wręcz przeciwnie uważał Kant⁶, twierdząc, że kłamstwo burzy powszechne zaufanie ludzi. Osoba stosująca kłamstwa pomniejsza swój autorytet, w szczególności rzeczywisty i zdarza się, że ludzie nią pogardzają, a i sam człowiek może w ten sposób zaniżyć autoocenę. Nadto Kant uwypuklał, że człowiek nie znając drugiego człowieka nie jest

¹ Por. A. Schopenhauer, 1994, [za:] T. Gadacz, *O prawdzie, O kłamstwie*, Kraków 1996, s. 138; H. Arendt, *O rewolucji*, Warszawa 2003, s. 319; C. E. Montague, *Próby*, Karków 2004, s. 48 i dalsze.

² Platon, *Hippiasz mniejszy. Hippiasz większy. Eutyden.*, Kęty, 2002 s. 13-18.

³ Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, Warszawa 2007, s. 220.

⁴ Święty Augustyn, *O państwie Bożym: przeciw poganom ksiąg XXII*, T. 1, Warszawa 1977, s. 167-169.

⁵ Voltaire 1985, [za:] T. Witkowski, *Psychologia kłamstwa: motywy – strategie – narzędzia*, Taszów 2006, s. 34.

⁶ I. Kant, 1957, [za:] T. Gadacz, *O prawdzie, O kłamstwie*, Kraków 1996, s. 140-141.

w stanie ustalić, czy wypowiedane przez niego oceny są prawdą, czy też fałszem. Dopiero bliższe jego poznanie decyduje o ewaluacji prawdomówności człowieka. Zwrócić uwagę wypada, iż kłamać można nie tylko poprzez przekaz informacji słownych, ale także gesty, mimikę, ubiór etc. Tak więc zarówno komunikacja proksemiczna, jak i werbalna mogą być stosowane w kłamstwach – co uwypukla Schopenhauer⁷. Wszakże człowiek może „*kłamać całym sobą*”. Poza tym kłamstwa mogą dotyczyć przeszłości, teraźniejszości i przyszłości człowieka, bądź innych ludzi, jak też wielorakich płaszczyzn rzeczywistości przyrodniczo-kulturowo-cywilizacyjnej i społecznej.

Dość szczególne nastawienie do kłamstw przedstawia Dietzsch. Zdaniem tego naukowca kłamstwa, jako formy społecznych działań, w istocie nie jest ani dobre, ani złe. Wszelako w podejściu tego autora „*należałoby powiedzieć sobie, że zdolność zwodzenia jest w ogóle niezbędnym czynnikiem ewolucji i oznaką społecznej inteligencji. Niemożność zwodzenia sprawia, że człowiek przestaje być istotą samookreśloną, nie potrafi być samodzielny, stracił bowiem nieodzowny dystans wobec cudzej woli*”⁸. Wręcz przeciwne stanowisko przedstawia Kołakowski podając, że „*kłamstwo nie jest moralnie dobre, również wtedy, kiedy jest dopuszczalne albo wręcz zalecane w imię ważniejszych dóbr (...)*”. Autor dodaje „*(...) kłamstwo często szkodzi innym, ale jeszcze częściej szkodzi kłamcy, bo go wewnętrznie pustoszy*”⁹.

Przedstawione jedynie w zarysie poglądy pozwalają stwierdzić, że jedni uczeni mieli dość liberalne podejścia do kłamstw, a nawet usprawiedliwiali je „*w imię wyższych konieczności*”. Inni natomiast bardzo rygorystycznie traktowali te ludzkie poczynania. Wydaje się jednak słusznym w tym miejscu podanie stwierdzenia Waltersa, iż kłamstwo to: „*Zaciemnienie. Deformacja. Wprowadzenie w błąd. Gmatwanie. Fabrykowanie. Maskowanie. Zniekształcanie. Falsyfikowanie. Przekręcanie. Falszowanie (...). Osoba, która kłamie wciąga w swoją operację nie tylko drugiego człowieka, lecz również samą siebie (...). W każdej sytuacji, w której mamy do czynienia z kłamstwem można wyróżnić trzy czynniki: wybór, sposobność oraz zdolności(...)*”¹⁰. Te czynniki są zdeterminowane licznymi uwarunkowaniami w tym m. in. rozwojem społeczno-kulturowo-cywilizacyjnym łącznie z postępem technologicznym, a także rozwojem indywidualnym człowieka i mogą one przybierać różne formy i postacie¹¹.

Ekman¹², Witkowski¹³ oraz Antas¹⁴ wyodrębnili:

- a) kłamstwa proste, czyli podawanie fałszywych informacji zamiast prawdy;
- b) kłamstwa zaciemnione, są to informacje przekazywane w dość zawoalowany, a nawet zagmatwany sposób;
- c) fałszywa prawdomówność, występuje wówczas, gdy stosowane są nieuzasadnione uogólnienia, ukazujące wypaczony obraz rzeczywistości;
- d) półprawda, to podawanie informacji częściowo prawdziwej, a częściowo fałszywej;

⁷ A. Schopenhauer, 1994, [za:] T. Gadacz, *O prawdzie...*, op. cit., s. 138.

⁸ S. Dietzsch, 2000, [za:] T. Witkowski, *Psychologia kłamstwa...*, op. cit., s. 49-59.

⁹ L. Kołakowski, *Mini-wykłady o maxi-sprawach: jak: o władzy, o sławie, o równości, o kłamstwie, o tolerancji, o podróżach, o nocy, o odpowiedzialności zbiorowej, o kole fortuny, o wielkiej zdradzie i inne*, Kraków 2001, s. 34.

¹⁰ S. B. Walters, *Kłamstwo: cała prawda o...: jak wykryć kłamstwo i nie dać się oszukać*, Gdańsk 2002, s. 14.

¹¹ Zob. H. Muszyński, *Odmiany kłamstwa [w:] Charaktery*, 1998, s. 38-49.

¹² P. Ekman, *Kłamstwo i jego wykrywanie w biznesie polityce i małżeństwie*, Warszawa, 1999, s. 39-41.

¹³ T. Witkowski, *Psychologia kłamstwa...*, op. cit., s. 172 i dalsze.

¹⁴ J. Antas, *O kłamstwie i kłamaniu: studium semantyczno-pragmatyczne*, Kraków 1999, s. 241-298.

- e) podstępne sugerowanie błędnego wnioskania. Człowiek tak przedstawia prawdę, aby prowadziła ona do fałszywych wniosków;
- f) kłamstwa „białe”, a więc kłamstwa z grzeczności, które mogą przybierać takie strategie jak:
 - pozytywne informowanie o tym, co niemiłe w sposób dość taktowny;
 - negatywne, czyli niemówienie tego co niemiłe poprzez skrętnie omijanie istotnych faktów, czy też zwracanie uwagi na mało znaczące aspekty;
 - unikanie, słowem nieopowiadanie się wyraźnie za danym stanowiskiem.

Goffman¹⁵ natomiast wyróżnił:

- kłamstwa jawne, które stosują ludzie umyślnie, często jednak pod postaciami pewnych wyjątkowych zawoalowań;
- kłamstwa dyplomatyczne, to podawanie zdawkowych informacji, z których trudno jest wywnioskować czy są one kłamstwem, czy też prawdą;
- kłamstwa nieoczywiste, w których są celowo stosowane aluzje, dwuznaczności, niedomówienia etc.

Zwrócić uwagę należy jeszcze na formy kłamstwa podawane przez DePaulo, Kashy, Kirkendol, Weyer oraz Epstein¹⁶, mianowicie:

- kłamstwa otwarte, które są informacjami całkowicie odbiegającymi od prawdy;
- wyolbrzymienia, w których niejako następuje „ubarwienie kłamstw”;
- kłamstwa subtelne, w których informacje są tak przekazywane, że wprowadzają w błąd.

Stosowanie tych kłamstw – jak wcześniej sygnalizowano – jest zdeterminowane rozwojem biopsychospołecznym ludzi, a zwłaszcza poziomem rozwoju intelektualnego jednostek, dlatego też nawet w jednym kłamstwie może być stosowanych kilka różnych form. Za D. von Hildebrandem¹⁷ można wymienić:

- kłamców przebiegłych, stosujących różne odmiany kłamstw jednocześnie, by osiągnąć zamierzone cele;
- kłamców zakłamanych, którzy okłamują nie tylko innych, ale nawet siebie, czyli stosują autokłamstwa;
- kłamców wzbudzających współczucie, którzy nie umieją zmierzyć się z realnymi trudnościami w różnych sferach życia, uciekają się do kłamstw i w rzeczy samej dość często pogłębiają swoje trudności przystosowawcze, tworząc przysłowiową „kwadraturę koła”.

Przedstawione wybrane poglądy i rodzaje kłamstw ukazują, iż ludzie mogą je stosować w imię wzniosłych zamierzeń, z powodów altruistycznych, bo nie chcą przedstawiać okrutnej prawdy. Mogą też stosować kłamstwa ludzie w przypadkach, gdy podanie prawdy niesie ze sobą negatywne konsekwencje indywidualne bądź społeczne etc. Częstokroć jednak ludzie uciekają się kłamstw, by osiągnąć zamierzone cele, innymi słowy po to, by zrealizować własne dążenia, bądź interesy. Co więcej, kłamstwa stosują zarówno kobiety, jak i mężczyźni, w różnych kategoriach wieku, o niejednorodnym statusie społeczno-zawodowym, w różnych komponentach środowiska: w rodzinach, szkołach, wśród koleżanek, kolegów, znajomych, sąsiadów, w miejscach pracy etc. Właściwie trudno jest podać takie otoczenie społeczne,

¹⁵ E. Goffman, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Warszawa 1981, s. 104-105.

¹⁶ B.M. DePaulo, D.A. Kashy, S.E. Kirkendol, M.M. Weyer, J. A. Epstein, *Lying in everyday life*, [w:] „Journal of Personality and Social Psychology”, 1996, Vol. 70, No. 5, s. 970-998.

¹⁷ D. von Hildebrand, *Fundamentalne podstawy moralne*, [w:] *Wobec wartości*, Poznań 1982, s. 37-42.

w którym kłamstwa nie byłyby stosowane. Można też przypuszczać, że niewielu jest ludzi, którzy nie byłiby w jakiś sposób uwikłani w kłamstwa, czy to jako sprawcy, bądź ofiary tychże działań, a także zarówno sprawcy, jak i ofiary jednocześnie.

Biorąc pod uwagę, że kłamstwa są stosowane w wielorakich okolicznościach i interakcjach społecznych, także w miejscach pracy, dalsze rozważania skupiono na okłamywaniu pracodawców przez pracowników. Ukazania więc wymaga podjęta problematyka badawcza.

Podjęta problematyka badawcza i charakterystyka badanych pracowników

Od kilku lat w Zakładzie Socjologii Wychowania i Resocjalizacji UKW w Bydgoszczy prowadzone są badania mające na celu poznanie etiologii, fenomenologii i skutków stosowania kłamstw przez ludzi w różnych komponentach środowiska, a mianowicie:

- okłamywaniu członków rodzin, w tym: rodziców przez dzieci, dzieci przez rodziców, współmałżonków, bądź innych krewnych;
- okłamywaniu nauczycieli przez uczniów, uczniów przez nauczycieli, okłamywaniu przez studentów nauczycieli akademickich;
- okłamywaniu pracowników przez przełożonych oraz przełożonych przez pracowników, a także wzajemnym okłamywaniu między pracownikami.

To opracowanie skupione zostało na okłamywaniu przełożonych przez pracowników i starano się w nim udzielić odpowiedzi na następujące pytania:

- z jakich powodów badani pracownicy okłamywali swoich przełożonych i jakiego rodzaju stosowali kłamstwa?
- jakie cechy osobowości posiadali okłamywani przełożeni w ocenach badanych pracowników?

Badania te prowadzone były metodą sondażu diagnostycznego, przy pomocy odpowiednio przygotowanego kwestionariusza ankiety, zbudowanego z pytań zamkniętych, półotwartych i otwartych, które umożliwiały bardziej dokładnie poznanie rozpatrywanego wycinka rzeczywistości. Tymi badaniami objęto 105 pracowników, którzy wyrazili zgody na uczestnictwo w nich. Wśród badanych, aż 46 nie oddało wypełnionych kwestionariuszy ankiet, bądź były one szczerkowo wypełnione przez pracowników.

W oddanych kwestionariuszach ankiet 17 badanych podało, iż nie okłamywali swoich przełożonych. Zatem zebrane fakty empiryczne obejmują 42 badanych, w tym 24 kobiety i 18 mężczyzn, którzy konsekwentnie podawali, że okłamywali przełożonych, chociaż przedstawiając cechy przełożonych nie byli do końca konsekwentni.

Badani pracownicy byli w wieku od 23 do 62 lat, najmłodszą była kobieta, a najstarszym mężczyzna (tab. 1). Zamieszkiwali w różnych wielkościach miejscowości przy uwzględnieniu liczb mieszkańców, przy czym żaden mężczyzna nie mieszkał na wsi, z kolei żadna kobieta nie mieszkała w mieście od 1 do 10 tys. mieszkańców oraz w mieście od 25 do 50 tys. mieszkańców. Najwięcej kobiet oraz mężczyzn mieszkało w dużych aglomeracjach miejskich. Większość kobiet żyła w związkach małżeńskich bądź konkubinatach, z kolei mężczyźni, połowa z nich była stanu wolnego i najczęściej byli rozwiedzeni, a połowa funkcjonowała w związkach formalnych bądź nieformalnych, dwóch mężczyzn nie podało swego stanu cywilnego. Większość kobiet była matkami, natomiast aż 11 mężczyzn nie posiadało dzieci.

Pracownicy legitymowali się niejednorodnym wykształceniem: od zawodowego poprzez średnie na wyższym kończąc, a jedna kobieta miała ukończone dwa rodzaje studiów magisterskich. Spora część badanych posiadała długi staż pracy, co należy łączyć z ich wykształceniem, przy czym większość pracowników zmieniała zakłady pracy, a przyczynami tych stanów rzeczy były: likwidacje zakładów, redukcje etatów, przenoszenie zakładów do innych miejscowości, niepłacenie uposażenia badanym, niskie wynagrodzenie, a w 4 przypadkach (1 kobieta i 3 mężczyźni) okłamywanie, a nawet oszukiwanie przełożonych prowadziło do zmian przez nich pracy. Z aktualnej pracy niezadowolonymi były 4 kobiety i 7 mężczyzn, bowiem ich praca nie była zgodna z uzyskanym wykształceniem, a poza tym niskie wynagrodzenie za prace determinowało te stany rzeczy. Sporo pracowników raz było zadowolonych, a innym razem nie z aktualnie wykonywanej pracy, było to spowodowane stawianiem im wysokich wymagań przez przełożonych, złą atmosferą w pracy, niskim wynagrodzeniem, lenistwem badanych, które określali „chorobą na lenia” etc. Tylko 4 kobiety i 1 mężczyzna byli zadowoleni z wykonywanej pracy.

Tab. 1. Cechy społeczno-demograficzne i biograficzne badanych pracowników

Lp.	Cechy badanych pracowników	Rozpatrywane wskaźniki cech	Badani pracownicy	
			Kobiety N=24	Mężczyźni N=18
1.	Wiek	do 25 lat	1	-
		od 25 do 35 lat	13	10
		od 35 do 45 lat	6	1
		45 i więcej lat	4	7
2.	Wielkości zamieszkiwanych miejscowości przy uwzględnieniu liczb mieszkańców	Wsie	4	-
		Małe miasta 1-10 tys. mieszkańców	-	1
		Miasta 10-25 tys. mieszkańców	3	5
		Miasta 25-50 tys. mieszkańców	-	3
		Miasta 50-100 tys. mieszkańców	2	2
Miasta powyżej 100 tys. mieszkańców	15	7		
3.	Stan cywilny	Wolny	5	8
		Związki małżeńskie	13	4
		Związki kohabitacyjne	6	4
		Brak danych	-	2
4.	Posiadanie dzieci	Posiadali	15	7
		Nie posiadali	9	11
5.	Wykształcenie	Zawodowe	6	7
		Średnie	7	6
		Wyższe	10	5
		Inne	1	-
6.	Staż pracy	Do 5 lat	8	5
		Powyżej 5 lat	16	13
7.	Liczby zakładów w których pracowali badani	Jeden	7	2
		Dwa do pięciu	15	10
		Powyżej pięciu	2	6
8.	Zadowolenie z aktualnej pracy w ocenach badanych	Zadowoleni	4	1
		Raz zadowoleni innym razem niezadowoleni	16	10
		Niezadowoleni	4	7

Źródło: opracowanie własne.

Bez względu na zadowolenie, bądź niezadowolenie z pracy badani okłamywali przełożonych, przedstawienia więc wymagają uzyskane fakty empiryczne umożliwiające rozwiązanie problemów postawionych przed badaniami.

Przyczyny okłamywania przełożonych przez badanych pracowników i rodzaje stosowanych kłamstw

W podejściu Killingera¹⁸ przyczyn stosowania kłamstw przez pracowników należy poszukiwać:

- w cechach i predyspozycjach osobowości pracowników;
- w cechach i predyspozycjach osobowości pracodawców;
- w złych warunkach i organizacji pracy;
- w innych czynnikach o szerszym bądź węższym zasięgu społecznym.

W przeprowadzonych badaniach uwzględniono również przyczyny stosowania kłamstw przez pracowników wobec przełożonych (tab. 2), które w pewnym zakresie łączą się z podawanymi za w/w autorem. Wszelako przyczynami stosowania kłamstw przez badanych były: spóźnienia do pracy, u niektórych pracowników wręcz notoryczne; chęci wcześniejszych wyjść z pracy; niewykonywanie zadań w terminie; powiększanie własnych zasług i osiągnięć; fałszywe komplementowanie przełożonych, w różnych sytuacjach (np. niewypełnienia obowiązków, odwracania uwagi od spóźnień, niewykonywania poleceń, a także podejmowania wielorakich działań, by zdobyć uznanie etc.); przedstawianie w złym świetle innych pracowników, by osiągnąć premie, uznanie; niewykonywanie poleceń w terminie; brak przygotowania się badanych do wypełniania zadań; przypisywanie sobie osiągnięć innych pracowników i wiele innych.

Tab. 2. Przyczyny okłamywania przełożonych oraz rodzaje stosowanych kłamstw przez badanych

Lp.	Przyczyny okłamywania przełożonych	Rozpatrywane wskaźniki wg wypowiedzi badanych	Badani pracownicy	
			Kobiety N=24	Mężczyźni N=18
1.	Przyczyny okłamywania przełożonych przez pracowników	Spóźnienia do pracy	18	5
		Wcześniejsze wyjścia	15	4
		Powiększanie własnych zasług i osiągnięć	14	12
		Fałszywe komplementowanie przełożonych z różnych powodów	13	9
		Przedstawianie w niejasnym świetle przełożonym innych pracowników	12	2
		Usprawiedliwianie lenistwa	11	6
		Niewykonywanie zadań w terminie	10	11
		Przypisywanie sobie osiągnięć innych pracowników, bądź osiągnięć, których nie wykonali	9	7
		Brak przygotowania do realizacji zadań	9	8
		Chęci zdobywania uznania u przełożonych	8	3
Inne	2	1		

¹⁸ B. Killinger, *Pracoholicy: Szkoła przetrwania*, Poznań 2007, s. 84 i dalsze.

2.	Rodzaje stosowanych kłamstw przez badanych oparte na klasyfikacji Goffmana	Kłamstwa jawne pod postaciami wyjątkowych zawoalowań	18	12
		Kłamstwa dyplomatyczne	17	16
		Kłamstwa nieoczywiste	15	11
3.	Rodzaje stosowanych kłamstw przez badanych oparte na klasyfikacji DePaulo i innych autorów	Kłamstwa otwarte	14	11
		Wyolbrzymianie	16	17
		Kłamstwa subtelne	20	10
4.	Wyniki korelacji rang Spearmana	1. $r_s = 0,471$; $N=11$ 2. $r_s = 0,75$; $N=3$ 3. $r_s = -0,5$; $N=3$		

Źródło: opracowanie własne.

Można przyjąć, że przyczynami okłamywania przez badanych przełożonych były przede wszystkim chęci unikania różnorodnych kłopotów. Pracowniczki z nieco innych przyczyn okłamywały przełożonych aniżeli pracownicy. Wynik korelacji rang Spearmana wynosi $r_s=0,471$; $N=11$.

Wśród rodzajów stosowanych kłamstw przez badanych uwzględniono klasyfikację Goffmana¹⁹ oraz klasyfikację DePaulo i innych autorów²⁰.

Tak więc badane kobiety stosowały kłamstwa jawne przyjmujące postacie pewnych zawoalowań, kłamstwa dyplomatyczne oraz kłamstwa nieoczywiste. Z kolei u mężczyzn dominiowały kłamstwa dyplomatyczne, a także kłamstwa jawne, choć zakamuflowane oraz kłamstwa nieoczywiste ($r_s=0,75$, $N=3$). Biorąc pod uwagę klasyfikację DePaulo i innych autorów kobiety stosowały kłamstwa subtelne, wyolbrzymienia oraz kłamstwa otwarte, a mężczyźni wyolbrzymienia, kłamstwa otwarte, jak również subtelne ($r_s = -0,5$, $N=3$). Badani częstokroć te rodzaje kłamstw łączyli z sobą, wypowiedzi przedstawiają ich istotę, stąd niektóre przytoczono:

„Spóźniam się do pracy nagminnie, więc zapisuję jak kłamię, żeby nie podpaść i nie powtórzyć tego samego, bo może zapamiętał (...)” (Kobieta, lat 32);

„Mam zdrowe dziecko, ale żeby urwać się z pracy wymyślam choroby synka i wyjścia do lekarzy” (Kobieta, lat 35);

„Szefowa jest lasa na komplementy, a brzydka jak piekło. Jak nawalam to się dzieje, no kanal, nie przebiera wtedy w środkach. To ja wtedy dostrzegam jej piękno, wyrafinowany gust, mądrość (...). Później mówię, że ostatni raz nawaliłem, bo kłopoty z żoną, a jestem po rozwodzie przeszło 5 lat (...)” (Mężczyzna, lat 41);

„Robię tyle, co kot napłakał, ale sprzedawać szefowi to potrafię swoje zasługi, nawet te, do których palca nie przyłożyłem i mam szefa oko” (Mężczyzna, lat 26);

„Kłamię wszędzie jak z nut, w domu, w pracy. Szefowi wyolbrzymiam, ukazuję siebie w wyjątkowym świetle, o innych pracownikach mówię tak, jak szef chce słyszeć (...). Najczęściej niezgodne z prawdą dyrdymały, ale tak niejasno, by się sam domyślał tego co sam chce (...). Póki co dobrze na tym wychodzę, bo wilk syty i owca cała” (Kobieta, lat 26).

¹⁹ E. Goffman, *Człowiek w teatrze...*, op. cit., s. 104-105.

²⁰ B.M. DePaulo, D.A. Kashy, S.E. Kirkendol, M.M. Weyer, J.A. Epstein, *Lying in everyday...*, op. cit., s. 970-998.

Dalszy zgromadzony materiał empiryczny nieco zaskakuje, wszak ukazuje cechy osobowości okłamywanych przełożonych przez pracowników, wśród których badani wymieniali zarówno cechy pozytywne, jak i negatywne (tab. 3). W zespole cech pozytywnych badani wskazywali: gruntowną wiedzę przełożonych, umiejętności praktyczne i umiejętności kierowania, a także dbanie o pracowników przez przełożonych, życzliwość, spolegliwość, takt, inteligencję, dobre traktowanie pracowników, przedsiębiorczość, operatywność, dbanie o dobrą atmosferę w pracy, opiekuńczość etc. Z kolei cechy osobowości przełożonych negatywne były przeciwstawnymi wymienianym pozytywnym. Wszakże były to takie cechy przełożonych jak: brak wiedzy i umiejętności oraz trudności w kierowaniu ludźmi; skupienie uwagi przełożonych na własnej karierze i nie liczenie się z innymi ludźmi; złośliwość i lekceważący stosunek do pracowników, niestawianie wymagań; niskie możliwości intelektualne; złe traktowanie pracowników; niezaradność; tworzenie złej atmosfery w pracy co nieraz badani określali „teoriami spiskowymi”; troszczenie się tylko o siebie, a nie innych etc.

Tab. 3. Cechy okłamywanych przełożonych podawane przez badanych

Lp.	Cechy okłamywanych przełożonych	Badani pracownicy	
		Kobiety N=24	Mężczyźni N=18
1.	Gruntowna wiedza i umiejętności praktyczne oraz umiejętności kierowania	10	12
2.	Brak wiedzy i umiejętności praktycznych, złe kierowanie	14	6
3.	Dbający o pracowników	8	8
4.	Karierowicz nie liczący się z nikim	16	8
5.	Życzliwy, spolegliwy, taktowny	13	11
6.	Złośliwy, lekceważący pracowników	11	7
7.	Wymagający	8	8
8.	Niewymagający	16	10
9.	Inteligentny	7	3
10.	Niski poziom intelektu	17	15
11.	Dobrze traktujący pracowników	9	7
12.	Źle traktujący pracowników	15	11
13.	Przedsiębiorczy, operatywny	11	3
14.	Niezaradny	13	15
15.	Dbający o dobrą atmosferę w pracy	5	5
16.	Tworzący złą atmosferę w pracy	19	13
17.	Opiekuńczy	6	4
18.	Troszczący się tylko o siebie	18	14
19.	Inne	4	-
20.	Współczynnik korelacji rang Spearmana	rs = 0,78; N=19	

Źródło: opracowanie własne.

Przełożonych o pozytywnych cechach badani podawali, iż okłamywali dlatego, że nie bali się ewentualnych konsekwencji, w przypadkach wykrycia ich kłamstw, bo „(...) i tak się upiecze (...)” (Kobieta, lat 31). Natomiast okłamywani przełożeni posiadający negatywne cechy – w ocenach badanych – właśnie ze względu na te negatywne cechy byli okłamywani. Z wypowiedzi wynikało jednak, że te działania przynosiły badanym dużą satysfakcję:

„Mój szef to młot, nic nie czai, a zachowuje się tak, jakby wszelkie rozumy pozjadał, gdy go okłamuję sprawia mi to ogromną radochę, ale boję się konsekwencji (...)” (Kobieta, lat 28);

„Głównego szefa nie znam, wiem tylko który, ale ten co mną kieruje ciągle kogoś na kogoś podpuszcza, tworzy złą atmosferę w pracy, a przy tym jest bufon, jemu tylko można nawijać makaron na uszy, żeby to wszystko wytrzymać (...), a to mnie cieszy (...)” (Mężczyzna lat 31).

Podkreślenia wymaga, iż badani przedstawiając pozytywne oraz negatywne cechy przełożonych, których okłamywali niestety nie byli do końca konsekwentni w swych wypowiedziach, słowem jedne cechy zaprzeczały innym.

Podsumowanie

Wydawałoby się, że w okresie ogromnego bezrobocia pracownicy szanują każde miejsce pracy i starają się jak najlepiej wykonywać swoje obowiązki. Zgromadzony i przedstawiony materiał empiryczny nie potwierdza tego. Badani pracownicy spóźniali się do pracy, nie wykonywali w terminie obowiązków, bez powodów starali się wcześniej opuszczać miejsca pracy, przekazywali fałszywe informacje przełożonym o innych pracownikach etc. Czynili to różnymi sposobami, by nie wykryli przełożeni braku ich zaangażowania w pracę, obowiązkowości, sumienności etc. Co więcej okłamywali zarówno przełożonych o cechach pozytywnych, jak i negatywnych, i nie do końca byli konsekwentni w wypowiedziach.

Czyż zatem uzyskane wyniki potwierdzają stanowisko Dietzscha, iż „(...) zdolność do zwodzenia jest w ogóle niezbędnym czynnikiem ewolucji i oznaką społecznej inteligencji. Niemożność zwodzenia sprawia, że człowiek przestaje być istotą samookreśloną, nie potrafi być samodzielny, stracił bowiem nieodzowny dystans wobec cudzej woli”²¹?

Bibliografia

- Antas J., *O kłamstwie i kłamaniu: studium semantyczno-pragmatyczne*, Universitas, Kraków 1999.
- Arendt H., *O rewolucji*, Czytelnik, Warszawa 2003.
- Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- DePaulo B.M., Kashy D.A., Kirkendol S.E., Weyer M.M., Epstein J.A., *Lying in everyday life*, [w:] „Journal of Personality and Social Psychology” 1996, Vol. 70, No. 5, 979-995.
- Ekman P., *Kłamstwo i jego wykrywanie w biznesie polityce i małżeństwie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
- Gadacz T., *O prawdzie, O kłamstwie*, Znak, Kraków 1996.
- Goffman E., *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1981.
- Hildebrand von D., *Fundamentalne podstawy moralne*, [w:] D. von Hildebrand, J. A. Kłoczowski, J. Paściak, J. Tischner, *Wobec wartości*, W drodze, Poznań 1982.
- Killinger B., *Pracoholicy: Szkoła przetrwania*, Dom Wydawniczy „Rebis”, Poznań 2007.
- Kołąkowski L., *Mini-wykłady o maxi-sprawach: jak: o władzy, o sławie, o równości, o kłamstwie, o tolerancji, o podróżach, o enocie, o odpowiedzialności zbiorowej, o kole fortuny, o wielkiej zdradzie i inne*, Znak, Kraków 2001.
- Montague C.E., *Próby*, Wydawnictwo Zielona Sowa, Karków 2004.
- Muszyński H., *Odmiany kłamstwa*, [w:] „Charaktery” 1998, nr 4.
- Platon, *Hipiasz mniejszy. Hipiasz większy. Eutyden*, Antyk, Kęty 2002.
- Święty Augustyn, *O państwie Bożym: przeciw poganom ksiąg XXII T. 1*, Pax, Warszawa 1977.
- Walters S.B., *Kłamstwo: cała prawda o ...: jak wykryć kłamstwo i nie dać się oszukać*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- Witkowski T., *Psychologia kłamstwa: motywy – strategie – narzędzia*, Moderator, Taszów 2006.

²¹ S. Dietzsch, 2000, [za:] T. Witkowski, *Psychologia kłamstwa...*, op. cit., s. 49-59.