

**Vysoká škola aplikované psychologie, s. r. o.**

Akademická 409, 411 55 Terezín



**Mravní hodnota člověka v kontextu (ne)pravdivosti  
v mezilidských vztazích na pracovišti práce**

**The moral value of man in the context of (un) truth  
in interpersonal relationships in the workplace**

Bakalářská práce

Kamila Kubátová

2022

vedoucí práce: doc. ThDr. Patrik Maturkanič, PhD.

# VYSOKÁ ŠKOLA APLIKOVANÉ PSYCHOLOGIE TEREZÍN



Akademická 409, 411 55 Terežín, info@vsaps.cz, www.vsaps.cz

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

akademický rok 2021/2022

Jméno a příjmení studenta:	Kamila Kubátová
Studijní program:	Personální a interkulturní management
Název tématu práce v českém jazyce:	Mravní hodnota člověka v kontextu nepravdivosti v mezilidských vztazích na pracovišti
Klíčová slova v českém jazyce:	Lhaní, šikana, pravda, pracovní vztahy, konflikty, agrese, bossing, mobbing, verbální a neverbální komunikace.
Název tématu v anglickém jazyce:	The moral value of man in the context of untruth in interpersonal relationships in the workplace
Klíčová slova v anglickém jazyce:	Lying, bullying, truth, labor relations, conflicts, aggression, bossing, mobbing, verbal and nonverbal communication.

1.	<b>Zdůvodnění tématu (min. 7 řádků):</b> <p>K tomuto tématu mě nejvíce přivedla moje osobní zkušenost, kterou jsem získala v zaměstnání díky nástupu svého nového nadřízeného. Jelikož jsem dříve o mobbingu, bossingu moc toho nevěděla a udivilo mě jednání některých zaměstnanců, jak se snaží dosáhnout lepšího pracovního postavení (kariery), aby toho dosáhli, využijí k tomu lhaní a šikany. Nejen, že jsem znaky oběti bossingu mohla pozorovat i na sobě, ale i u některých dalších spolupracovníků. Z dlouhodobého hlediska na jedince má šikana dopad jak na jeho práci, tak především na jeho osobnost. Proto ve většině případů je odchod kvalitních pracovníků do jiných podniků, tím i klesá jejich pověst mezi zaměstnanci.</p>
2.	<b>Formulace problému, který bude v práci řešen (min. 10 řádků):</b> <p>Odhalení podstaty lži a šikany může být podstatou získání informací, která v extrémních případech mohou záviset na lidském životě a jeho přežití. Ať má člověk sebelepší práci či pracovní zařazení, nevíme, jestli dokáže tento člověk pracovat s nefunkčními či nekvalitními vztahy na pracovišti nebo v kolektivu. Pod neustálým tlakem a stresem nikdo nedokáže pracovat v plném nasazení a nedokáže dobře svou funkci vykonávat. Z dlouhodobého hlediska má toto prostředí záporný dopad jak na jeho osobní život, práci i na jeho osobnost. Šikana na pracovišti je nový fenomén agresivního jednání, které po kratší době narušuje pracovní klima a morálku a z pracoviště vytváří pro oběť šikany místo hrůzy. Je to tím nejpříjemnější, že práce je důležitou součástí našeho života nejen tím, že je nutná k získávání prostředků k obživě a materiálnímu zabezpečení, ale také proto, že v zaměstnání trávíme většinu času a ne málokdy se pracoviště stává místem, kde si hledáme přátele, případně partnery. Proto by každý člověk měl alespoň v základech vědět, v čem spočívá šikana na pracovišti, a naučit se tomuto problému pokud možno předcházet nebo ho řešit, ať už jako oběť, či jako vedoucí pracovník.</p>
3.	<b>Cíl práce max. 5 řádků:</b> <p>Tuto práci zaměřím především na dlouhodobé problematické vztahy na pracovišti. Postoje zaměstnanců k citlivému tématu a jeho si uvědomování a přiznání. Práce vede ke zjištění, jak je lhaní a šikana na pracovištích rozšířená, jestli se proti tomuto fenoménu dá bránit.</p>

4.	<p><b>Charakteristika použitých metod:</b></p> <p>V teoretické práci mám literární rešerše a praktická část je zaměřena na postoje lidí ke lhaní a šikaně. Pro získávání dat je zvolena kvantitativní metoda dotazování. Dotazník je zcela anonymní, dobrovolný a je tvořen uzavřenými otázkami. Pro citlivost tématu je vytvořen v internetovém portálu Survio.cz, kde byl přístup pro oslovené respondenty, aby ho mohli vyplnit v klidu a soukromí.</p>
5.	<p><b>Struktura práce, pracovní rozčlenění kapitol (podkapitol): teoretická a praktická část</b></p> <p><b>Teoretická část</b>  <b>Úvod</b>  <b>1. Pravda a vztahy</b>  1.1 Definice pravdy a její možné rozdělení  1.2 Jak nakládat s pravdou?  <b>2. Mravní defekty aneb „motivace“ lhaní dnešního člověka</b>  2.1. Nepravdy a polopravdy  2.2. Lhaní a její do(pro)pady na společnost  <b>3. Význam čestného chování v pracovním kolektivu</b>  3.1 Problematika vztahů: nadřízený/podřízený  3.2. Východisko řešení  <b>Praktická část</b>  <b>4. Analýza výzkumu</b>  <b>Závěr</b></p>
6.	<p><b>Odborná literatura – seznam vybrané literatury k jednotlivým kapitolám teoretické a praktické části (min. 20 titulů, 3 recenzované časopisy, 3 zahraniční zdroje, případně internetové odkazy):</b></p> <p>BACH, Richard. <i>Nikdo není daleko</i>. Přeložil Sylva DANÍČKOVÁ, ilustroval Karel DEMEL. Praha: Supraphon, 1988. Lyra Pragensis (Supraphon). ISBN: 02-055-88</p> <p>BENÍŠKOVÁ, Tereza. <i>Když dítě lže</i>. Praha: Grada, 2010. Pro rodiče. ISBN 978-80-247-2309-9.</p> <p>CRAIG, David. <i>Staňte se lidským detektorem lži: jak spolehlivě odhalit lháře</i>. Praha: Grada, 2014. ISBN isbn978-80-247-5365-2.</p> <p>DALLOZ, Danielle. <i>Lhaní</i>. Praha: Portál, 2002. Průvodce výchovou v rodině. ISBN 80-7178-594-6.</p> <p>HAYES, Nicky. <i>Základy sociální psychologie</i>. Vyd. 7. Přeložil Irena ŠTĚPANÍKOVÁ. Praha: Portál, 2013. ISBN isbn978-80-262-0534-0.</p> <p>HOSPODÁŘOVÁ, Ivana. <i>Kreativní management v praxi</i>. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN isbn978-80-247-1737-1.</p> <p>JANKOVSKÝ, Jiří. <i>Etika pro pomáhající profese</i>. Praha: Triton, 2003. ISBN isbn80-7254-329-6.</p> <p>KOLÁŘ, Petr. <i>Pravda a fakt</i>. Praha: Filosofia, 2002. ISBN 80-7007-168-0.</p> <p>KOMENSKÝ, Jan Amos. <i>Cesta světla</i>. 2. vyd., V Mladé frontě 1. vyd. Přeložil Jaromír KOPECKÝ. Praha: Mladá fronta, 1992. ISBN isbn80-204-0291-8.</p> <p>KOMENSKÝ, Jan Amos. <i>Panaugia</i>. München: W. Fink, 1970. Slavische Propyläen.</p> <p>KONEČNÝ, Štěpán. <i>Fenomén lhaní v prostředí internetu</i>. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5488-2.</p> <p>KRATZ, Hans-Jürgen. <i>Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit</i>. Praha: Management Press, 2005. ISBN isbn80-7261-127-5.</p> <p>KŘIVOHLAVÝ, Jaro. <i>Konflikty mezi lidmi</i>. Praha: Portál, 2002. ISBN isbn80-7178-642-x.</p> <p>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. <i>Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci</i>. Praha: Management Press, 2004. ISBN isbn80-7261-117-8.</p>

LEVI, Vladimír L'vovič a Helena FRANKOVÁ. *Problematické dítě, aneb, Umění být druhým*. Přeložil Petr KAŠKA, ilustroval Miloslav JÁGR. Praha: Lidové nakladatelství, 1990. Klub přátel sovětské literatury. ISBN 80-7022-086-4.

MATURKANIČ, Patrik. *Základy etiky: vybrané otázky z praktické filosofie: vysokoškolská učebnice*. Terezín: Vysoká škola aplikované psychologie, 2018. ISBN 978-80-87871-05-8.

MYNAŘÍKOVÁ, Lenka. *Lež ti kouká z očí: průvodce světem lži a klamů*. Praha: Grada, 2017. ISBN isbn978-80-271-0279-2.

MYNAŘÍKOVÁ, Lenka. *Psychologie lži*. Praha: Grada, 2015. Psyché (Grada). ISBN isbn978-80-247-5472-7.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton, 2014. ISBN isbn978-80-7387-830-6.

NASHER-AWAKEMIAN, Jack. *Jak prokouknout lež a odhalit pravdu*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3712-6.

NAVARRO, Joe. *Tajemství řeči těla: gesta, která prozradí více než slova*. Přeložil Lenka VLČKOVÁ. Praha: Grada, 2019. ISBN isbn978-80-271-2477-0.

NAVARRO, Joe. *Jak poznat, když vám někdo lže: příručka bývalého experta FBI*. Praha: Grada, 2013. ISBN isbn978-80-247-5065-1.

NAVARRO, Joe a Marvin KARLINS. *Jak prokouknout druhé lidi: příručka bývalého experta FBI*. Praha: Grada, 2010. ISBN isbn:978-80-247-3350-0.

NIETZSCHE, Friedrich. *O pravdě a lži ve smyslu nikoli morálním*. 2., opr. vyd. Přeložil Věra KOUBOVÁ. Praha: OIKOYMENH, 2010. Oikúmené (OIKOYMENH). ISBN isbn978-80-7298-428-2.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídít, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3447-7.

VESELÁ, Jana a Petra KANIOKOVÁ VESELÁ. *Sociologické aspekty managementu*. Praha: Grada, 2011. Sociologie (Grada). ISBN isbn978-80-247-2792-9.

VYBÍRAL, Zbyněk. *Lži, polopravdy a pravda v lidské komunikaci*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2015. ISBN isbn978-80-262-0869-3.

WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

SEKNIČKA, Pavel a Anna PUTNOVÁ. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN ibsn:978-80-247-5545-8

#### **Internetové zdroje:**

[file:///C:/Users/berki/Downloads/BPTX\\_2016\\_1\\_11410\\_0\\_447589\\_0\\_173086%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/berki/Downloads/BPTX_2016_1_11410_0_447589_0_173086%20(4).pdf)

[https://is.muni.cz/th/b5ymv/Bachraty\\_-\\_bakalarka.pdf](https://is.muni.cz/th/b5ymv/Bachraty_-_bakalarka.pdf)

[https://is.muni.cz/th/ry4do/text\\_prace\\_kostelnik.pdf](https://is.muni.cz/th/ry4do/text_prace_kostelnik.pdf)

<http://psychologie.cz/neprecenujte-pravdu>

<https://www.skolenibozp.cz/aktuality/sikana-na-pracovisti>

**Souhlas vedoucího práce**

Jméno vedoucího: ..... MATURKANIČ PATRIK .....

Podpis: ..... *Maturkanič* ..... dne: ..... 13/10-2021 .....



**Souhlas prorektora pro vědu a výzkum, doc. ThDr. Patrika Maturkaniče, PhD.**

Podpis: ..... *Maturkanič* ..... dne: ..... 13/10-2021 .....

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že odevzdanou práci na téma *Mravní hodnota člověka v kontextu (ne)pravdivosti v mezilidských vztazích na pracovišti práce* jsem vypracovala samostatně, s použitím uvedené literatury a práci jsem neodevdala na žádné jiné škole k získání atestace.

V Terezíně, dne 30. 7. 2022

Kamila Kubátová

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala doc. ThDr. Patrikovi Maturkaničovi, PhD. za vedení bakalářské práce, za cenné rady a připomínky a ukázání cesty v průběhu vypracovávání. Též za jeho nekonečnou trpělivost a ochotu, jimiž provázela tvorbu mé práce.

Velký dík patří také mé rodině a zejména mému manželovi za jejich podporu, ale především za psychickou podporu po celou dobu mých studií.

Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří se zúčastnili mého výzkumu.

V Terezíně, dne 30. 7. 2022

Kamila Kubátová

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku pravdy, lži a šikany v mezilidských vztazích na pracovišti. Dále mapuje rozpoznávání hranic, mezi pravdou, lží a šikanou, kdy signalizují problémy s chováním v mezilidských vztahů na pracovišti tak i k samotné práci i k vyššímu pracovnímu výkonu. Teoretickou část tvoří tři kapitoly. První kapitola definuje pravdu a její možné rozdělení a jak nakládat s pravdou. Druhá kapitola se věnuje definici lži a motivací lhaní a její dopady na společnost. Třetí kapitola se zabývá problematikou vztahům na pracovišti a jeho řešení. Praktická část vymezuje výzkumné cíle a stanovuje hypotézy. Pro výzkumnou metodu a realizaci sběru dat byla zvolena kvantitativní metoda formou anonymního dotazníku.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Pravda, lež, bossing, mobbing, šikana, konflikt, pracovní vztahy, problematické vztahy, prevence, řešení



## **ABSTRACT**

The bachelor thesis is focused on the issue of truth, lies and bullying in interpersonal relationships in the workplace. It also maps the recognition of boundaries, between truth, lies and bullying, when they signal problems with behavior in interpersonal relationships in the workplace as well as to the work itself and to higher work performance. The theoretical part consists of three chapters. The first chapter deals with the truth and its possible division and how to deal with the truth. The second chapter deals with the definition of lies and motivations of lying and its effects on society. The third chapter is devoted to the issue of workplace relations and its solution. The practical part defines research goals and sets hypotheses. A quantitative method in the form of an anonymous questionnaire is chosen for research methods and data collection.

## **KEY WORDS**

Truth, lie, bossing, mobbing, bullying, conflict, labor relations, problematic relations, prevention, solution

## Obsah

ÚVOD .....	1
1 PRAVDA A VZTAHY .....	4
1.1 Definice pravdy a její možné rozdělení .....	6
1.2 Jak nakládat s pravdou? .....	9
2 MRAVNÍ DEFEKTY ANEB „MOTIVACE“ LHANÍ DNEŠNÍHO ČLOVĚKA	11
2.1 Nepravdy a polopravdy .....	13
2.2 Lhaní a její do(pro)pady na společnost .....	20
3 VÝZNAM ČESTNÉHO CHOVÁNÍ V PRACOVNÍM KOLEKTIVU.....	23
3.1 Problematika vztahů: nadřízený/podřízený .....	25
3.2 Východisko a řešení .....	27
4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM A CÍL .....	31
4.1 Sběr dat.....	31
4.2 Formulace výzkumné otázky .....	32
4.3 Hypotézy .....	32
4.4 Výsledky výzkumného šetření .....	39
5. DISKUSE.....	69
ZÁVĚR .....	73
LITERATURA .....	76

Seznam grafů a tabulek

Dotazník

# ÚVOD

Odhalováním lží a hledáním pravdy za každou cenu se zabývali již od nepaměti náboženští myslitelé, filozofové i psychologové. Již od nepaměti muselo lidstvo pro přežití činit správná rozhodnutí, ke kterým jim pomáhala pravda. Pravda byla v lidských dějinách považována za jednu z nejvyšších morálních a společenských hodnot. Ve jménu pravdy docházelo ke krveprolití a válkám.

Pravda hraje ve společnosti klíčovou roli, avšak mimo ni jsou neodmyslitelnou součástí komunikace a mezilidských vztahů v každé společnosti i její protiklady, lež a klamání. Lež, klam a přetvářka nás doprovází lidskými dějinami i jednotlivými životy. Lež je jev s velice dalekým dosahem působení s různorodými a početnými podobami a závažností.

Na naše sociální hodnoty má vliv prostředí, ve kterém jsme byli vychováváni, naši rodiče a naše vlastní sociální postoje. Během života se setkáváme s různými společenskými skupinami, proto je velmi důležité pochopit, jak s nimi vhodně komunikovat a nekonfliktně spolupracovat.

Agresivní chování na pracovišti, projevené v podobě lží a šikany je v současné době stále se rozrůstajícím typem patologického jednání na pracovišti. Často bývá příčinou narušení pracovního klimatu. Nepříjemné prostředí, které vytváří, potom může vést ke stresu a různým psychosomatickým onemocněním.

V zaměstnání trávíme podstatné množství času, je proto přirozené, že si mezi kolegy přejeme najít přátele. Také není neobvyklé, že se lidé seznámí se svým partnerem či partnerkou právě v práci. V současné době se lidé bojí ztráty zaměstnání z ekonomických důvodů, zejména pak pracovníci vyššího věku. Specificky ti se bohužel stávají oběťmi mobbingu či bossingu z důvodu jejich větší zranitelnosti. Z tohoto důvodu považují za patřičné, aby byl každý obeznámen s tím, co šikana na pracovišti obnáší a jaká je její možná prevence. Díky tomu by její výskyt mohl být ve společnosti eliminován.

Důvodem k výběru tohoto tématu byla má osobní zkušenost s mobbingem a bossingem, který se vyskytl při nástupu nového nadřízeného. U svých kolegů jsem také pozorovala, jakým způsobem využívají lhaní za účelem dosažení lepšího pracovního postavení. Typické příznaky oběti bossingu jsem mohla pozorovat na sobě, ale i u dalších spolupracovníků. Z dlouhodobého hlediska má takové pracovní prostředí dopad nejen na pracovní výkon jednotlivce, ale především na jeho osobnost. V extrémních případech může na odhalení lži a šikany záviset lidský život. Ať má člověk sebelepší práci či pracovní zařazení, nevíme, jestli zvládne pracovat v nefunkčních či nekvalitních vztazích na pracovišti nebo v kolektivu.

Málokdo dokáže pod neustálým tlakem a stresem pracovat v plném nasazení a dokáže svou funkci dobře vykonávat. Obzvlášť pracovníci na vedoucích pozicích by měli umět vytvořit vhodné a motivující pracovní prostředí, ve kterém mohou podřízení dlouhodobě fungovat. Také jsou kompetentní k tomu, aby zabránili vzniku a průběhu psychického násilí mezi podřízenými. V neposlední řadě by měli umět rozpoznat mobbing a být schopni jeho průběh zastavit. Jedním z hlavních úkolů managementu je vytvořit vhodnou pracovní atmosféru, která pozitivním způsobem ovlivní pracovní angažovanost a výkonnost zaměstnanců. Není totiž neobvyklé, že oběť šikany nakonec společnost opustí, kdežto mobbeři, kteří jsou příčinou problémů, zůstávají a nic jim nebrání v šikaně nadále pokračovat. Ačkoliv je tento problém ve společnosti rozšířeným fenoménem, domnívám se, že informovanost manažerů a zaměstnanců o něm není dostatečná.

Mobbing a bossing má široké negativní dopady. Ačkoliv výskyt lži a šikany je nepochybně záležitostí s hlubokými historickými kořeny, sahající ke vzniku samotné lidské společnosti, teprve v současnosti se začíná o těchto pojmech více diskutovat. V posledních letech začíná být tento problém již vnímán jako potíž celého podniku, respektive společnosti.

Cílem této práce je zjistit, jaká je informovanost a zkušenost s problematikou negativních mezilidských vztahů na pracovišti. V této práci jsem se zaměřila především na dlouhodobé problematické vztahy na pracovišti. Tato práce zjišťuje, jak jsou lhaní a šikana na pracovištích rozšířené a jestli se proti tomuto fenoménu dá bránit.

Celá práce je koncipovaná do třech hlavních celků. V první části se budu věnovat vztahu mezi pravdou a lží. Druhá část pohovoří o motivaci dnešního člověka ke lhaní a dopady na společnost. Ve třetí části se zaměřím na problematiku vztahů a jejich řešení a na význam čestného chování v pracovním kolektivu.

# 1 PRAVDA A VZTAHY

Pravda, v řečtině *aléthea*, jinak řečeno neskrytost, je abstraktní pojem, který definovali a popsali lidé. Pravdou v různých kontextech se zabývá snad každý žijící člověk na Zemi, i když si to třeba zcela neuvědomuje. Pravda se též stala stálým a vděčným tématem otázek většiny filosofů a myslitelů, lidí, které hledají hranice mezi lží a pravdou, a je základním významem poznání ve filosofickém směru. Filosofové, kteří se této otázce věnují, se snaží k tomuto dospět různými metodami a přístupy. Toto poznání se liší podle přístupu jednotlivých filosofů. První otázkou je, jestli vůbec existuje pravda. O definování pravdy se pokoušel v historii kde kdo, toto slovo je mocné, možná jedno z řady prvních slov, které se jako děti v rámci vytváření slovní zásoby a tvoření prvních konceptů učíme a přeci když umíráme, tak jen málokdo rozumí celé podstatě pravdy. Mnoho filosofů se samozřejmě pokoušelo o definici pravdy. Například Aristoteles ji definoval takto: „Pravdivé je říci o něčem, co je, že to je, a o něčem, co není, že to není.“

Protějškem pravdy je pak omyl nebo lež. Pseudosu se říká, když vzniká na základě určité nevědomé mýlky. U člověka, který vědomě lže, již nejde o pochybení, ale o lež neboli falsus. Filosofové, kteří se tomuto tématu věnovali, zkoumali další pojem, a tím je sofismat. Sofismat je logický argument, pomocí kterého dokazujeme lživé tvrzení. V podstatě jde o lež, která je dokazována záměrně mířenými logickými důkazy. Omyl a lež jsou druhou stranou mince pravdy, její neoddělitelná součást a opak. Nemohli bychom pravdu nazývat pravdou a definovat tento pojem, kdybychom neznali omyl a lež. Mohli bychom je přirovnat k výrazům temnota a světlo. Tyto dva protiklady k sobě neodmyslitelně patří a rozdíl mezi nimi bychom neznali, kdyby jeden z těchto dvou pojmů neexistoval. V práci i se tedy budu zabývat oběma protipóly, jak pravdou, tak lží, neboť lež je nezbytná pro ujasnění pravdy.

V každodenním životě je téměř každý konfrontován s pravdou a lží, proto má pravda pro člověka velmi důležitý význam a snaží se ji nalézt. Dalo by se s určitostí říci, že každý člověk v životě v menší či větší míře zalhal, lže či bude lhát. Často se jedná o milosrdnou lež. Do určité míry ji lze akceptovat, jelikož pravda může někdy ublížit. Dalšími důvody může být, že ne každý pravdu snese nebo ji chce slyšet.

*„Cnost pravdomluvnosti z nás na jedné straně dělá ve společnosti hrdiny, ale na druhé straně lidé neustále narážejí ve vzájemných vztazích. Je samozřejmě snadnější a mnohdy pohodlnější říct druhému holou pravdu, a tak si ho třeba znepřátelit nebo ho uvést do vnitřního neklidu, jenž může někdy mít neblahé následky pro něho samého nebo i pro jeho okolí. Bohužel tolikrát a doslova zbytečně pravdu zatěžujeme“ (Maturkanič, 2018, s. 75).*

Znamená to tedy pro nás, že budeme každodenně sdělovat pouze pravdu bez ohledu na naše okolí a blízké, kteří nás obklopují? Nebo se máme neustále soustředit na to, abychom správně vyhodnotili nejen každou přijatou informaci, ale i člověka, který nám tuto informaci sděluje, nebo posuzovat, jak pravdu unese osoba, které ji chceme právě sdělit? Máme brát v úvahu, zda se s pravdou druhý vypořádá, máme brát na něho ohled? Vše je velice individuální, Velmi záleží na emocích druhých, na jejich povaze, osobnostních rysech a mnohých dalších faktorech.

Svým způsobem je pravda ryzí, čirá, čistá, mnohdy lehce pochopitelná a úplná. Musíme pravdu vnímat tak, že pravda je jen jedna. Kulturní kontext do určité míry stimuluje rozdílný rozvoj člověka, na některé rysy klade větší důraz než na jiné a může ovlivnit i míru variability konkrétních projevů, které z nich vyplývají. Předpoklad k rozvoji strategií, jako je například, vnímání pravdy a její rozpoznávání, je nezbytný k přizpůsobení se daným životním podmínkám a společenským požadavkům v konkrétní kultuře. Prostředí v každé kultuře je specifické a rozdílné a jinak na jedince působí a ovlivňuje pohled na pravdu v daném společenství. Takové rozdíly mohou být ve své finální podobě i sociokulturně specifické.

Člověk však dnes musí mít spíše obavy, že pravda se v současném životě ztrácí, ustupuje do pozadí. Věta je buď pravdivá, nebo nepravdivá, avšak nemůže být pravdivá pouze pro jednu osobu. Pravdivá věta popisuje skutečnost. Znehodnocovatelé pravdy jsou dnes vlastně povětšinou pragmatisté. Pravdivá teorie je podle nich taková, která napomáhá lidským zájmům. Pravda tak nemá objektivní charakter. Záleží jen na nás, co uznáme za užitečné.

V nacistickém Německu bylo užitečné to, co sloužilo rasovým ideologiím, v sovětském Rusku to, co sloužilo zájmům dělnické třídy, v liberálních demokraciích má každý právo určovat v širokých mezích, co je užitečné pro něho samého. Chování člověka je determinováno nejrůznějšími faktory a sleduje v podstatě jen své potřeby a zájmy.

## 1.1 Definice pravdy a její možné rozdělení

Co je pravda? Již dítě ví, co říci, když se rodič dožaduje pravdy. V soudnictví je základním požadavkem pro svědka, aby vypovídal pravdivě. V obou případech se vyžaduje, aby oslovený jedinec popsal věci přesně tak, jak se staly. Pokud se rozhodneme pojem pravdy analyzovat hlouběji, zjistíme, že narazíme na otázky po povaze pravdy, na něž již nemáme k dispozici jednoduché odpovědi. Existuje například absolutní pravda, nebo je veškerá pravda relativní? Nebo za jakých podmínek můžeme říci, že jsou naše přesvědčení založena na pravdě? Teoretikové pravdy se problému snaží analyzovat odpověďmi na dílčí otázky. Ptají se například takto: V čem pravda spočívá? Je pravda poznatelná? Lze pravdu vůbec analyzovat? Rozdílné odpovědi na tyto a další otázky dávají zrod rozličným teoriím.

Pravdu lze také definovat jako dokonalý model reality. Naše schopnosti popsat realitu jsou omezené. Často neumíme skutečnost dokonale zhodnotit (máme nedokonalé smysly) či popsat slovy. Lidské pocity a emoce jsou totiž ovlivněny momentálními potřebami těla. Každý člověk má svůj osobní pohled na to, co je lež a co je pravda. To, co je pro jednoho jasný příklad lži, může být pro druhého stále na hranici mezi pravdou a lží. Nositel pravdy se označuje jako pravděnec. Někteří teoretici pravdy tvrdí, že pokud je pravděnec pravdivý, musí existovat něco, v čem jeho pravdivost spočívá, tj. pravditel.

Pravdu můžeme rozdělit podle jednoho kritéria na:

- absolutní: absolutní je neměnná, založená na faktech či důkazech
- relativní: relativní je závislá na konkrétním pohledu, viz relativismus a kulturní relativismus.



Podle dalšího kritéria může být rozdělena na:

- objektivní: objektivní je nezávislá na subjektu,
- subjektivní.; subjektivní je závislá na osobě.

**Korespondenční teorie** se zakládá na pojetí pravdy a shod myšlenek ve skutečnosti. Je nazývána též klasickou. Korespondenční teorii lze nazvat také adekváční teorií. Díky nejstaršímu pojetí pravdy, které zastával již Platón, Aristoteles a později Tomáš Akvinský nebo Ludwig Wittgenstein, nabyla pravda tohoto pojmenování. Díky různým vysvětlením se liší nahlížení na podstatu poznávacího procesu i povahy skutečnosti. Nehledě na svoji filosofickou různorodost inklinovala klasická koncepce spíše k materialismu než k idealismu, protože ji nejdůkladněji rozpracovala materialistická linie. Stanovisko se v západní filosofii mnohdy nazývalo teorií souladu.

Písemná spojitost je harmonií mezi výrokem a událostí. To znamená, že teze jsou reálné právě poté, co se shodují s fakty. Za prvé je zapotřebí určit a sdělit verdikt. Následovně vyhledat podobnost mezi pojmenovaným a pojmenovávajícím. Pokud však jde o sloučení dvou různých faktů, pak to není jednoduché. Problém se nachází již při vhodném definování pojmu tvrzení a faktu. Člověk umí hovořit pouze slovem, které může nahradit opět jen slovem, a tak se skutečně dostáváme do jazykové pasti, z níž nejde uniknout. Mnoho filosofů se tedy začalo věnovat otázce dokonalého jazyka a řeší sdělení faktu tak zvaným logickým jazykem, který je oprostěn od přirozeného jazyka, díky jeho nejednoznačnosti.

Ukázka korespondenčního vztahu vypadá takto: Verdikt = „kůň je býložravec“ nebo „kůň být býložravec“ Z matematického hlediska patří kůň do množiny býložravců a logický jazyk by zněl asi takto, že  $K = \text{kůň}$ ,  $B = \text{býložravec}$ . Není zde zapotřebí znát dobře dotyčný jazyk. Zde potvrzujeme pravdivost výroku a nemluvíme o pravdivostní hodnotě. Mohli bychom říct - „Je pravda, že  $K \in B$ .“, nebo „Pokud  $K \in B$ , je tvrzení pravdivé.“ Stěžejní myšlenkou korespondenční teorie je, že je realita složena z jednotlivých faktů a jejich částí týká se jak vlastností, tak vzájemných vztahů.

„*Stejně jak existují jednotlivé pravdy, existují jednotlivé fakty.*“ (Kolář, 2002, s. 82).

**Koherenční teorie:** Jedním z pokusů jak přezkoumat klasické stanovisko pravdy, je její analýza z pozice koherenční teorie, která redukuje problém pravdy na problém koherence, tj. vzájemnou souvislost, neprotiřečení poznatků. Vznik teorie byl reakcí na těžkosti klasické teorie. „*Považuje za pravdu vztah mezi tvrzením a koherenční množinou tvrzení.*“ (Kolář, 2002, s. 53). Reálnost této teorie závisí na vnitřním souladu vět v určitém řádu. Pravdivý je zde vnímáno jako být součástí daného řádu určitých tvrzení, jež jsou předem daná a uznaná. Řád je definován n deduktivně jako rozvinutá skladba jednotlivých výroků, které jsou předem pokládány za pravdivé. Proto se nemusí prokazovat ani hledat jakýkoli rozdíl. Jejimi zastánci jsou například Imanuel Kant, Georg Wilhelm Friedrich Hegel, Baruch Spinoza a Johann Gottlieb Fichte.

Nejpodstatnější je, že „*Pravdu tvoří jeden jediný, úplný a harmonický celek přesvědčení.*“ (Kolář, 2002, s. 82). K této teorii je naprostým opakem korespondenční teorie, ta totiž neuznává celistvost ani rozdílnost pravdy.

**Pragmatická teorie:** je sjednocením jasných pouček koherenčního a korespondenčního přístupu. Za pravdu pokládáme poměr mezi výrokem a zkušeností. Vzhledem k našemu úsilí o poznání a stálému názoru bychom si měli uvědomit cíl lidského bytí. Měli bychom chápat, co je skutečná pravda. Zájemem o poznání se myslí vědecké zkoumání a učení. V každém z nás již od mala tkví zvědavost zkoumat svět kolem nás. Charlese Sanderse Peirce pronesl, že je pravdivé to, kde panuje mezi všemi shoda. Pravda tedy spočívá na bázi jistého svolení. Jako příklad můžeme uvést situaci, kdy si lidé vytvoří zákon, který je podle všech dobrý, stane se skutečným a pravdivým. Dle Williama Jamese je pravdivé to, co je výhodné nebo určuje jasný cíl. Nejtypičtější atribut této filosofie je zaměření na empirismus, který je považován též za alternativu racionalistického pohledu.

**Sémantická teorie:** polský logik Alfred Tarski byl stoupencem korespondenční teorie pravdy. Dle Tarskiho je pravda spojitostí mezi jazykem a světem, který posuzujeme z hlediska moderní logiky. Tarski formuluje pravdu jako použití výlučně logických,

matematických a empirických pojetí názorů-výrazů. Definice pravdy má být konkrétní, poukazuje na jediný výklad a neobsahovat nadbytečné informace. Tento názor notně sahá do logiky, důležité však je, že vychází z Aristotelova klasického pojetí pravdy. Tarski si myslí a věří tomu, že pravda je vždy v souladu se vztahem mezi jazykem a světem. Vyjma toho se i jiní filosofové, jako již uvedený Wittgenstein, zabývali otázkou jazyka ve spojitosti s poznáním pravdy.

## 1.2 Jak nakládat s pravdou?

Máme tedy bezvýhradně a za všech okolností podle svého nejlepšího svědomí mluvit pravdu? Přijme pravdu cílová osoba? To záleží na emoční inteligenci a osobnosti jedince. Každý z nás si však musí nejdříve uvědomit, že se v jeho mysli tyto pojmy nachází.

Jsou určitá pravidla, dle kterých rozeznáváme pravdivé od nepravdivého a dokud nejsou porušena nepřirozenými formulacemi, jsou u všech lidí stejná. Vymezují vše, o čem je možné přemýšlet, jsou to normy všeho, co lze vědět. Kromě obecných pojmů jsou nám všem vrozené i obecné instinkty a obecné schopnosti. Tyto tři vrozené principy podle Komenského odpovídají třem základním pravdám. První pravdou je, že každý člověk myslí, druhou, že si každý přeje dobro a třetí, že každý může to, co je mu možné (Komenský, 1970, s. 156).

Jakou hodnotu má pro nás poznání a pravda v mezích naší prchavé existence, se kterou je poznávání spjato? Dokonce se zdá, že poznávání stojí proti člověku, neboť je vyličeeno jako cosi umělého, neboť pravda získává svůj význam v rámci poznávání. Pravdy a lži musejí být závazné pro každého člena společnosti, a tedy musí být uznány jako univerzální. Jedině tak je možné udržet společnost, a tím zajistit i jakousi bezpečnost vlastní existence.

Mluvit pravdivě znamená „*lhát podle pevné konvence*.“ (Nietzsche, 2010, s. 14).

Kvůli udržení společnosti a morálky je nutné prosazovat bytostný protiklad mezi pravdou a lží a chránit tento protiklad sankcí za jeho porušení. To, že označujeme něco jako pravdivé, je pravdou proto, že to tak označují jiní, a že je to tak označováno už dlouho. Touha mít bezpodmínečně pravdu vede tak či onak k tragickým koncům.

Prvním předpokladem k nalezení pravdy je touha objevovat. Pravdivost začíná u každého zvlášť a rodí se v našem nitru. Každý máme zcela přirozené postoje, jako je například pravdivé přiznání, že bydlím ve městě (vnější smysly) nebo když mi učitel (autorita) vysvětlí, že neoplývám talentem v matematice, tak mu uvěřím.

*„Z morální povahy věci vyplývá jeden termín, který v praktické filosofii nazýváme právo na pravdu.“ (Maturkanič, 2018, s. 75).*

Měřítkem pro sdělování pravdy by mělo být, zda sděluji pravdu pro dobro člověka, kterému chci pravdu sdělit, nebo nikoliv. Můžeme se také vyhnout konkrétní odpovědi či vysvětlení, když nám svědomí nedovolí sdělit čistou pravdu. Lepší je, aby se člověk raději neptal, a tím nenutil k pravdivé přímosti nebo k oklikám. Jsou také situace, a to především profesní povahy, v nichž jsme vázáni k mlčenlivosti. Jedná se například o lékaře či právníky, kteří takto chrání soukromí člověka.

## 2 MRAVNÍ DEFEKTY ANEB „MOTIVACE“ LHANÍ DNEŠNÍHO ČLOVĚKA

*„I kdybychom nechtěli, ve snaze ovlivnit druhé vždy vycházíme z toho, co motivuje nás. Pochopíme-li, v čem se jiní lidé od nás liší, zjistíme, kde ubrat a co přidat. Pokud k tomu nabídneme ještě upřímné přesvědčení, že druhý má právo se od nás lišit, naše působení bude nejen správné v obsahu, ale i věrohodné formou“ (Plamínek, 2010, s. 13).*

Mravní hodnoty totiž charakterizují počinání člověka, jeho skutky nebo ochotu. Podílí se na kvalitě našeho života, dělají jej významným. Stávají se bezprostředně spojenými s jednáním, skutkem, který je uskutečňuje. Tyto činy se stávají morálně správnými, tudíž mají morální charakter.

Moralita a mravnost znázorňují dva doplňující pohledy na lidské jednání. Moralita označuje pohled z duše člověka, a tudíž jeho vlastní představy. Mravnost je pohled zvnějšku a skládá se z mravních norem a mravního zákona

*„Jinak řečeno, na úrovni morality platí při jednání rozlišení pouze v dimenzi morálně dobré (co se shoduje se svědomím konkrétního člověka) a morálně zlé (co je v rozporu s jeho svědomím).“ (Jankovský, 2003, s. 31)*

Ukázkou mravních hodnot jsou např. spolehlivost, čestnost, počestnost, otevřenost, pospolitost, reálnost, nezištnost, vlídnost, láskyplnost, otevřenost v jednání (nezáludnost), pokora, zodpovědnost, pečlivost, kritičnost, poslušnost, pocta, respekt, věrnost, poctivost, upřímnost, solidarita, pravdivost, obětavost, dobrota, důslednost, úcta, uznání. Svědomí se stalo nedílnou součástí mravnosti.

Svědomí poskytuje člověku způsobilost morálně posuzovat své počinání (moralita). Podoba svědomí je odlišná před činem a po činu. Hlas svědomí předchází vlastnímu jednání, slouží jako kritérium správnosti či nesprávnosti chování člověka. Vnímáme ho dále po vykonaném činu a pomáhá nám zhodnotit, jestli jsme čin vykonali správně. Pro mravní hodnotu jednání je svědomí rozhodující. Mravně dobré chování musí být ve shodě s našim svědomím. Podoba svědomí závisí na společensko-kulturním prostředí, může být

velice rozlišná a každou kulturou vnímána odlišně. „*Výchovou lze ovšem ovlivnit také vlastnostmi svědomí*“ (Jankovský, 2003 s. 35).

Kompromis se týká celého našeho životního stylu morálního člověka ve světě, ve kterém se sváří dobro a zlo. Etickému kompromisu se tedy nelze zcela vyhnout, ale morálně oprávněně se ho smíme dopouštět pouze tehdy, když se zlu stavíme úsilím o spravedlnost a právo.

Jaké jsou motivace a pohnutky k lhaní? Lhaní nás může směřovat k nutnosti zaručit, aby se ostatní cítili dobře, nebo nezbytnost být přijímán, nabývat ocenění a uznání, být společensky úspěšný, eventuálně dosáhnout nějaké formy prospěchu. „*Motivace lhajících osob může být značně různorodá a pohybuje se od ekonomického využití lži jako prostředku k získání materiálních výhod nebo vyhnutí se ztrátě až po obtížné uchopitelné psychologické důvody.*“ (Mynaříková, 2015. s. 66.)

Zaujímáme postoj, kdy a jak v určité situaci budeme či nebudeme lhát, závisí na naší motivaci. Podstatnou úlohu zde představuje skupina, do které patříte nebo chcete patřit. „*Aby byla naplněna definice lhaní, lež by měla zahrnovat záměr lhající osoby vzbudit v cíli svého lhaní určité přesvědčení, které lhající osoba považuje za nepravdivé. Smyslem lhaní je změna. Současného stavu nebo navození určitého žádoucího stavu*“ (Mynaříková, 2015. s. 68.)

V případě čestného chování očekává skupina od všech členů totožný postoj. Tento postoj vás bude motivovat ke stejnému čestnému jednání. Intenzita naší motivace ke lži ovlivňuje schopnost se rozhodnout o lhaní či nelhaní. Faktem je, že lháři musí opravdu bedlivě dávat pozor na vše, co by je mohlo prozradit. Jsou nuceni ovládat triky na zvýšení důvěryhodnosti, jakož i ovládat svoji řeč těla. Může se stát, že se lháři při nadměrné kontrole, aby nebyli odhaleni, svou přehnaností prozradí. Oklamání druhých mnoho lhářů přivádí k potěšení. To platí za podmínky, že při tom nejsou prozrazeni.

„*Tento motiv lži ve vlastní prospěch je nejméně nebezpečný pro ostatní. Zde je několik příkladů: Člověk si vymýšlí důvody, proč nemůže zajít se známým na skleničku, ačkoliv skutečný důvod je ten, že si to nemůže finančně dovolit. Člověk, který strávil víkend*

*o samotě, vypráví ostatním, jaký si užil skvělý víkend jen proto, aby se před nimi nemusel stydět, že nemá partnera“ (Craig, 2014. s. 18.)*

Pohnutkou ke lhaní je možný i subjektivní pocit, a to, že je člověk pro své okolí fádní. Proto se snaží upoutat, mnohdy až neskutečnými příhodami. Historiky bývají většinou atraktivní a zábavné. Takové lidi řadíme do skupiny s histrionskými rysy. Takové bájevé lhaní ale může vést až k nebezpečným stavům. Příklad: Uvažujme nefunkční partnerský pár. Žena se snaží okouzlit okolí rozdílnými metodami. Pokud se jí to nedaří, může to dospět až tak daleko, že svému okolí začne tvrdit, že její muž je násilnický. Okolí s ní bude soucítit. Časem tomuto tvrzení manželka začne sama opravdu věřit. Tomuto jevu se říká nemoc bájevé lhavosti. Mezi vědomým a bájevěým lhářem je však rozdíl v tom, že bájevěý lhář nelže ze zisťnosti.

## **2.1 Nepravdy a polopravdy**

Lhaní můžeme definovat nespočetným způsobem. Definic pro lhaní existuje mnoho, stručných i obsáhlých. Za lež by mohla být považována každá vyřčená neznalost, umění, mýty nebo legendy. Do určité míry jsou mýty či legendy založeny na lži (Daloz, 2002). Jedna z mnoha definic považuje lhaní za úmyslné jednání, jímž chceme způsobit v dalším jedinci přesvědčení, že i my sami míníme o aspektu jako o klamavém (Vrij, 2007). Lež je sama o sobě problém, ale zároveň i problém vytváří, protože nechce být odhalena. Člověk do vztahu s druhým podsouvá část vymyšlené reality.

*„Lež můžeme vymezit na příklad jako komunikační výměnu, jejímž cílem je přesvědčit druhého člověka o tom, že to, co si dosud myslel, není pravda“ (Vybíral, 2003. s. 16).*

Lež je pokládána za výtvar lhaní. Tudiž jako produkt lhaní bude lež zahrnovat dvě měřítka. Jak uvádí Ekman (2001), za první plán přelstít cíl a za druhé neznalost tohoto cíle o našem úmyslu. Záměrem je jednání, jenž v dnešní představě produkuje nezbytnou složku lhaní, čímž je plánované neposkytnutí informací. Ekman i Vrij společně připouští, že lhaní může fungovat ve více rovinách, a to na verbální i neverbální. Tito autoři se však názorově rozcházejí. Například Vrij (2007) prezentuje svoji myšlenku, že lhář může mít

možnost se stát úspěšným i neúspěšným. Zatím co Ekman (2001) označuje jako lež jen výroky úspěšného lháře.

Vybíral (2003, s. 22) představuje čtyři funkce slov: funkce sdělná (pro předání, popsání a označení informace), funkce fatická (pro vytvoření kontaktu či udržení vztahu), funkce konverzační (na obsahu řeči tolik nezáleží) a funkce performativní (pro ovlivnění či přesvědčení druhých). Za podmínek, že rozhovor má formu fatickou či konverzační, převážně nemá smysl zamýšlet se nad jeho pravdivostí. Velmi přínosné jsou formy performativní a sdělné. Mají za úkol být pro mluvčího užitečné ke lhaní.

Lži dělíme na nevědomé a vědomé. Nevědomé lži jsou mnohdy spojovány s ochrannými mechanismy ega, vědomé lži obvykle mívají motivaci k dosažení výhod. Občas zaznamenáme i altruistickou lež, skrze níž toužíme prospět či neublížit druhému (např. klamná lichotka, co se týče vzhledu).

Rozeznáváme více druhů úmyslného lhaní, to je vědomé bájení (vymyšlení si, fabulace), předstírání, utajování spojené s popíráním, s vidinou odvedení pozornosti (dopředu víme, že nebudeme schopni dostát slibu), ale též uklidňování druhého člověka falešnými informacemi (Vybíral, 2003). Vybíral uvádí některé otázky, které nám mohou pomoci v úvahách – z hlediska informujícího to může být: „*Řekl jsem opravdu všechno, co o dané věci vím?*“ či „*Proč jsem neřekl o skutečnosti x?*“, „*Myslím si, že to není podstatné?*“ Z hlediska informovaného pak: „*Proč mi neřekl všechno?*“ „*Třeba proto, že to nepovažuje za podstatné?*“ (Vybíral, 2003, s. 25).

Vybíral nadále pokračuje a doplňuje svá tvrzení, že pravým opakem závažné lži je vyprávění pohádek dětem. Obě strany ví, že pohádka není skutečná, tedy pravdivá a souhlasí s tímto tvrzením, že pro rozvoj dítěte naopak napomáhá vyprávění pohádek (Vybíral, 2008).

V problematice lhaní se potýkáme s vysvětlováním příčin a psychických pochodů lháře a jeho okolí. Abychom zhodnotili pravdivost výpovědi, nejprve musíme znát všechny příčiny. Podstatná je správná komunikace – verbální či neverbální, zejména lháři nejvyšší kategorie dokáží kontrolovat i svou neverbální komunikaci a obelhávat dokonaleji.



Vybíral (2003) rozdělil lži na ty, z nichž máme sami užitek a lži, ze kterých má prospěch příjemce. Na uskutečnění lží se může podílet jak vědomí, tak i nevědomí a to:

- Za nevědomé lhaní je pokládáno zapomínání, vytěsnění, pevné vzorce, zvyk lhát, mluvené fráze, rčení atd. V těchto případech není snadné rozlišit mezi lhaním a pravdivým projevem.
- Za vědomé lhaní je považováno předstírání, utajování s popíráním, s úmyslem odvést pozornost, slibování nesplnitelného, vymyšlení si, fabulace a uklidňování druhého člověka falešnými daty (Vybíral, 2003).

V celé řadě případů se na postupech a příčinách podílí vědomé i nevědomé lhaní. Děti tomuto jevu bývají více náchylné. Nečekanou situaci se dítě může rozhodnout řešit pomocí tvrzení, které si přizpůsobuje a přikrášluje. Lhaní u dětí splývá s fantazijním bájením (Vybíral, 2003). Zjednodušeně se dají lži rozdělit na velké, malé, menší až zanedbatelné. Jsou lži, které mohou být pro někoho stěžejní a lži, na které neklademe takový důraz. Podle motivů se liší lži dle závažností a samozřejmě dle vlivu na jejich pozdější přijetí. Bella DePaulo odlišila lži na malé neboli dobrosrdečné, které používáme zejména u svých blízkých, aby měli lepší pocit. Snažíme se zamezit konfliktu anebo zlepšit komunikaci. A dále velké závažné lži, které narušují rovnováhu důvěry mezi lidmi a tím je společnost odsuzuje (Gottwaldová, 2013). Frank a Ekman hovoří o lžích, které mohou při jejich odhalení člověku velice uškodit, kdežto v opačném případě by mohl člověk velmi získat.

Lež je riziko a v sázce bývá velmi mnoho. Přesvědčit obelhávaného bývá velmi podstatné, jde totiž o lži s vysokou motivací k úspěchu. Pokud jsou odhaleny lži zdvořilostní, dopad není tak významný. Lhář bývá vnímán jako diplomat, lichotník a sociálně obratný s vysokou emoční inteligencí. A proto je zde motivace ke lhaní nižší (Vybíral, 2003).

Nedá se vystačit jen s pravdou a lhaním. Nacházíme zde polopravdy stojící uprostřed mezi těmito protipóly. I když řečník mluví pravdu, nevysloví vše, co by mohl. V případě, že mluvčí neuvede vše, co ví a neodpoví na vše, co se ho tazatel ptá, uvádí jen polopravdy (Vybíral, 2003). Milosrdná lež je například jednání lékaře, který z vážného důvodu neseznámí pacienta s celou pravdou o prognóze jeho nemoci, kdy by pravdivé vysvětlení

závažnosti jeho zdravotního stavu mohlo přivodit jiné zdravotní komplikace, například deprese, sebepoškozování, případně až sebevraždu. Klíčovou podstatou lži je vědomý záměr předat nepravdivé informační sdělení a připravit tak druhou stranu o pravdu. Abychom lidské lži dostatečně porozuměli, je nutné umět si položit řadu otázek a lži korektně kategorizovat.

**Lež fantazijní** je osobitým vyjádřením především u dětí. Dítě rozumí všemu, opěťovaně se mu prolíná svět skutečný s fantazií a dítě vypravuje vlastní zážitky naprosto živě a přesvědčivě.

**Lež obranná** – Dětská duše bývá velice křehká. Úspěch zvyšuje jeho sebevědomí a při každém neúspěchu jeho sebevědomí klesá. Snaží se používat lež obrannou, čímž maskuje své lži. Z výchovného hlediska je velmi důležité celou situaci rozebrat a vysvětlit, aby se u dítěte předcházelo dalším lžím.

**Lež chlubivá** nadsazuje reálnou pravdu. Důvodem může být snaha se zviditelnit, úsilí zaujmout, okouzlit či jenom touha spatřovat hrdost či obdiv okolí.

**Lež milosrdná** je velmi lehce zneužitelná, neboť má za cíl chválit nebo dělat druhému radost. Nadmíru je používána obzvláště dospělými. I dítě v předškolním věku správně vycítí, kdy mohou tuto lež použít. Zdá se, že tato lež může být viděna jako součást slušného chování.

**Lež toužebná** ukazuje na naše tužby. Neuvažuje podmínky reálného světa, které jsou potřeba k dosažení touhy a naplnění dětského přání v daném čase. Mnohdy se stává, že děti svému přání natolik věří, že se pro ně stává skutečností.

**Lež snobská** se skrývá za pocitem druhořadosti. Nejobvyklejší bývá chlubení se svým talentem, rodinou, majetkem, úspěchem atd. Sebejistota je velice významná, bez víry v sebe sama těžko dosahujeme vlastních záměrů. V případě, že jsme sebedůvěru nenabyli jako děti, v dospělosti na ní o to více musíme zapracovat.

**Lež zbytečná** nemá žádný důvod. Zbytečné lhaní nepřináší žádný pozitivní pocit, ani nemá žádný účel. Stává se její užití závažnou a žádá četnou ostražitost. Bezdůvodná lež u dětí vyžaduje ostražitost a je příčinou návštěvy dětských psychologů.

**Lež zákeřná** je vyjádřením přímé agrese vůči jiné osobě. Používají ji lidé ze závisti, žárlivosti, nutnosti být vždy první nebo pro získání pozornosti. Bývá spojeno s úmyslným pomlouváním, svalováním viny na druhého nebo žalováním.

## **Dětské lhaní**

O dětském lhaní je možno hovořit jako o psychologickém fenoménu dnešní doby. Má řadu znaků a charakteristik, mezi které řadíme vývojovou úroveň dítěte, motivaci dítěte, socioekonomický status včetně rodinného zázemí atd. Rodiče nahlíží na lhaní vlastního dítěte jako na jev mimo sociální normy. Pátrají po východisku, které by jim pomohlo odnaučit dítě lžím.

Pohled na vývoj lhaní nám pomůže vystihnout, proč se ve společnosti vyskytuje lhaní a jak ho přijmout. Samotné vyjádření lži má své hranice, které jsou formovány socializačním procesem v definovaném prostředí, kde se lhaní využívá. Větší měrou je možné proniknout a porozumět dětskému lhaní, například proč na sebe děti žalují, nebo jak se odlišuje klamavé chování u obou pohlaví. Pokud pochopíme princip, na jakém děti lžou a jakou roli hrají lži v celkovém duševním vývoji dítěte, dokážeme od sebe rozeznat jejich běžné formy.

Lhaní vytváří na dítě i rodiče tlak, který je náročný na emoce, komunikaci a výchovu. U dětí v předškolním věku lze lež snadno rozpoznat, a to díky neschopnosti dítěte zůstat konzistentní a jednotné v rámci prvotní a následně pak opakované lži. Tuto schopnost ale člověk přirozeně získává kolem sedmého roku života a dosahuje úrovně schopnosti dospělého člověka.

## Motivy dětských lží

Není lež jako lež. Abychom správně porozuměli dětské lži, je nezbytné pochopit motivy, které dítě ke lži přivedly. Měli bychom si položit několik otázek. Jakého předmětu se lež týká? Kdy byla použita? Z jakého důvodu byla použita? Jak často bývá použita? K jakému účelu má sloužit? Jakým způsobem může ublížit? Pomocí těchto otázek lze poznat a rozeznat motivy lží v jednotlivých vývojových stádiích dítěte a správně s nimi pracovat.

Pravděpodobně není dítě, které by někdy nezkusilo lhát a poznat tak následky svého chování. Při lhaní se děti liší osobitým stylem a frekvencí lhaní. Některé děti mohou lhát pravidelně každodenně, jiné sporadicky, až ojediněle. Známe dva druhy lhářů. Nejdříve to jsou lháři, jejichž lži jsou neobratné, nedůvěryhodné a není těžké lež prokouknout a odhalit. Pak máme další typ lidí, kteří mají ve lhaní praxi, lžou pravidelně, lžou často a tak důvěryhodně, že jim lidé věří. Děti ve školním věku, stejně jako dospělí, jsou motivováni ke lhaní z mnoha důvodů. Např.:

- Chtějí se vyhnout trestu a potíží.
- Aby nemuseli dělat činnost, kterou nechtějí.
- Aby dosáhli cíle, po kterém touží.
- Je to pro ně prostředek ke zjednodušení života.
- Se lží se setkali u rodičů a vidí v nich vzor.
- Chtějí udělat lepší dojem ve společnosti.
- Nechtějí přijít o svůj společenský status a svou image.
- Nechtějí rozezlít rodiče.
- Snaží se ochránit své přátele (loajalita k druhým dětem).
- K podpoření sebeúcty.

Lež se dá chápat jako postup zakódovaný v našem mozku, který má genetický základ. U starších dětí a dětí v období puberty bývá často motivem postup v hierarchii sociální skupiny nebo zlepšení názoru na svou osobu ve společnosti.

## Trestání lhaní

Lhát se dětem nevyplácí a ani by to tak být nemělo. Pokud však dítě lže a koná tak pro svůj osobní prospěch, nemělo by tímto chováním nic získat. Trestání lži by se mělo řídit určitými pravidly. V případě, že se u dítěte bude opakovat stejná chyba chování, měl by následovat také stejný trest. Trest by měl i současně prokázat zbytečnost celého lhaní. Levi (1990) uvedl sedmero pravidel pro všechny druhy trestů:

- Trest pro dítě rozhodně nesmí uškodit zdraví dítěte (ani fyzickému ani duševnímu) a musí být prospěšný.
- Pokud máme pochybnosti o provedení trestu, raději netrestejme.
- Dávejme pouze jeden trest za všechny prohřešky.
- Za žádných okolností není možné připravit dítě o spravedlivou pochvalu a odebrat mu dárky, které dostalo.
- Trest, udělený se zpožděním upozorní dítě na minulost, kterou nemá možnost změnit.
- Trest nesmí dítěti nahánět strach. Zároveň dítě musí chápat, v jakých případech je trest nevyhnutelný a pokud naše pouto a vztahy s dítětem jsou normální, pro dítě bude dostatečným ponaučením naše rozhořčení.
- Dítě nesmí být ponižováno, trest by neměl ukazovat na sílu naší moci a na slabost dítěte a pokoření lidské důstojnosti.
- Po trestu nastává odpuštění.

K potlačení lži není nutné používat výchovné prostředky, snazší řešení je lepší samotným lžím předcházet. U dítěte je třeba se snažit o vytvoření pocitu upřímnosti a důvěry namísto naléhání a používání moci a síly rodiče. Tuto kapitolu lze shrnout uvedením následujících pravidel, která by měla být uplatňována ve výchovné intervenci:

- Odhalenou lež bychom měli řešit ihned.
- Prvně bychom měli najít důvod lži, až poté reagovat.

- Důležitá je zdravá komunikace v rodině.
- Měli bychom s dítětem hovořit o důvěře a nedůvěře.
- Rodinná pravidla je nutné nastavit srozumitelně.
- Pokud hodnotíme negativně, hodnotíme tak pouze čin dítěte, ne dítě.
- Trestejme adekvátně k situaci.
- Lepší je upřednostnit řešení následků činu než samotný trest.
- Příkladem dítěte by měl být rodič (Beníšková, 2010).

## **2.2 Lhaní a její do(pro)pady na společnost**

Každý z nás se v každodenním životě běžně setkává s různými formami mezilidské komunikace. Pro správné a zdravé fungování mezilidských vztahů je očividné, že musíme ovládat mezilidskou komunikaci. Avšak na to, jak komunikační či komunikativní dovednosti ovládnout, neexistuje manuál nebo vrozená schopnost. Právě z tohoto důvodu se tyto dovednosti snažíme získat a učíme se je v průběhu celého našeho života, pracujeme na získávání zkušeností a zdokonalování se. Mnoho těchto zkušeností získáme v raném věku, v období našeho dětství. Další třeba během studia a jiné získáme z vlastních životních zkušeností. Naučit se efektivně komunikovat je nezbytnou součástí života. Komunikativní člověk si dokáže snadněji udržet přátelské vztahy, získat prostředky na živobytí, získat si důvěru okolí a jeho činnosti bývají skutečně doceněny. V oblasti mezilidské komunikace bychom v kontextu s lhaním měli zaměřit na rozlišování upřímnosti a neupřímnosti. Různá závažnost lži se potýká s různou akceptabilitou. Akceptabilita lži je ovlivněna také věkem, společností a kulturním prostředím (Konečný, 2011).

Lidé obecně spíše důvěřují, než aby podezřivali. Je jednoduše lehčí někomu věřit. V některých případech dokonce chceme být podvědomě klamáni, a to tehdy, pokud je pro nás lživá informace přijatelnější. Často se s tímto případem setkáváme v oblasti partnerských vztahů (Vybíral, 2011, s. 74).

„Umění úspěšně prohlédnout lidi je pozorovat, dekódovat, a využít neverbální chování k předvídání lidské činnosti“ (Navarro, 2010). Ve vztahu k předchozímu citátu rozhodující roli v komunikaci hrají neverbální signály, řeč těla, tedy: „*Naše těla velmi přesně vyjadřují v reálném čase neklid nebo tíseň.*“ (Navarro, 2019, s. 13). Tichou řeč těla si můžeme během života osvojit a využít schopnost ji ovládat v běžném životě ve společnosti. Umožňuje lépe porozumět, zdůraznit v naší řeči to podstatné nebo třeba dát najevo emoce a city. Neverbální komunikace je úžasným nástrojem pro lhaní, klamání, manipulaci, ale také pro její odhalování.

Když lžeme, odráží to do našeho těla různé neobvyklé fyziologické reakce, jako jsou zvýšené pocení, vyšší puls srdce, změna barvy obličeje, jiný tón hlasu. Ale pozor, ne vždy musí jít o lež, může to být i výsledek strachu, jak druhý člověk zareaguje na sdělovanou pravdu. Během lhaní se dále setkáváme s úsilím kontrolovat, zda působíme dostatečně věrohodně, a jak na nás reaguje okolí. Snažíme se kontrolovat naše pohyby, gesta, pohled správným směrem a se správnou intenzitou. O to hůře můžeme působit na okolí. Málokdo dokáže bezchybně ovládat své mimické svaly a věrohodně projevoval falešné emoce.

Z toho vyplývá, že lež nejvíce prozradí mimika v obličeji. „*Poznatky z oblasti neurologie potvrzují v souvislosti se lhaním jeden zásadní fakt – lidský obličej představuje dvojitý systém. Vědomá a nevědomá mimická gesta jsou ovládána různými oblastmi mozku. Předstírané výrazy jsou tedy součástí samostatného systému. A právě na něj se musíme zaměřit, chceme-li lháře usvědčit.*“ (Nasher, 2011, s. 88).

Nasher (2011, s. 88) konstatuje, že Paul Ekman, který se dlouhé roky zabýval studiem lidské tváře, za klíčové ukazatele při odhalování lží shledává nesoulad mezi mimikou a slovy. Lživý projev je možné odlišit díky asymetričnosti. Například při předstíraném úsměvu nedokážeme udržet koutky stejně vysoko, úsměv je pak asymetrický. Skutečné projevy u emocí, jako jsou překvapení, strach či radost setrvávají nejvýše pár sekund. V případě, že lžeme, dané emoce simulujeme a daný výraz nám na tváři setrvává mnohem déle. Pokud se třeba po nezdařeném vtipu budeme smát až půl minuty po jeho dokončení, nepřesvědčíme ostatní, že nás vtip opravdu pobavil (Ekman, 2001, Mynaříková, 2017, s. 114). Podle Vybírala (2011, s. 68). Skutečné pocity se v tváři objeví vždy, byť jen na kartičkou dobu. Jde o tzv. mikrovýrazy - bývají velmi krátké, dostaví se nečekaně ještě

před tím, než jim stačíme zamezit. „*Jedná se o výrazy negativních emocí, které se na krátký moment objeví v jinak usměvavé tváři, ale mohou na sebe vzít i jinou podobu než jen z kategorie mimiky, například nepřírozené tóny v hlasu nebo rychlé zavrtění hlavou ve chvíli, kdy mluvčí slovy vyjadřuje souhlas.*“ (Mynaříková, 2015. s. 94). Tento fakt má pro odhalování lži velký význam, protože snadno odlišíme pravdu od lži.

Usvědčit politika, vědce nebo novináře ze šíření nepravd není jednoduché. Na rozbor nepravdivých politických či žurnalistických výroků zpravidla nestačí odborná metodologie jedné disciplíny. Lze si představit, že v těchto oblastech je možno analyzovat nejen nástroji psychologickými či sociologickými, ale že lze vycházet i z logiky. V poslední době se využívá porovnávání textů za pomoci nástrojů informačních technologií k tomu, aby byly v publikacích vědců odhaleny plagiáty. „*Politici se vymezují jinak. Aby byla demokracie demokracií, politický konsenzus nesmí být zaměňován za expertní stanovisko.*“ (Vybíral, 2011, s. 104)

Se stereotypy v myšlení se setkáváme nejčastěji v podobě předsudků. Z nich může vyplývat utváření nepřátelských postojů, předsudků, dále rasistické, xenofobní či sexistické sklony, ale i diskriminace druhých lidí. Přítomnost stereotypů v rámci našeho vnímání druhých osob je ve většině případů zcela přirozená.



### 3 VÝZNAM ČESTNÉHO CHOVÁNÍ V PRACOVNÍM KOLEKTIVU

Svět se mění k rychlejšímu a jsou na nás kladeny stále nové nároky. Ani pracovní svět není výjimkou. Každý by byl rád, kdyby mu práce byla koníčkem a kolem sebe měl vstřícné a příjemné kolegy. Bohužel své kolegy ani vedoucí si většina zaměstnanců vybrat nemůže. Kolektiv, do kterého v zaměstnání vstupujeme, je již ustavenou sociální skupinou. Na pracovištích se objevuje jak shoda, tak i rozdílné názory, rivalita, konflikty a nejrůznější neshody. S narůstajícím stresem, rostoucí konkurencí, neustálým tlakem na zvyšování výkonu a snahou o zvyšování produktivity, dochází ke zhoršování pracovních vztahů. Pro vytvoření dobrého pracovního prostředí je důležitá atmosféra na pracovišti. Špatná atmosféra může podpořit vznik dlouhodobých problematických vztahů jako je například mobbing, bossing nebo staffing. Riziko propouštění, vysoké pracovní tempo, nevlídná atmosféra či stres nahrávají na pracovištích těm, kteří se umějí prosadit a využít situaci ve svůj prospěch.

V chování jedince se projevuje také jeho osobnost. Psychologicky přirozenou složkou osobnosti je rovněž jeho „*osobní morálka (superego), která je tak dalším nutným konstruktem vysvětlujícím fenomény chování*“ (Nakonečný, 2014, s. 56).

Motivace pracovníků má zásadní společenský a ekonomický význam pro každé pracoviště. Porozumět pracovní motivaci není jednoduché, ale je velmi významné – jedince lze lépe směřovat žádoucím směrem a způsobem.

Etiketa na pracovišti je stejně důležitá jako chování mezi kolegy. Je nezbytné dodržovat pravidla společenského chování ke všem spolupracovníkům. Sluší se udržovat vzájemné vztahy příjemné, bez negativních emocí. Příjemné pracovní prostředí, které v sobě zahrnuje i společnou koexistenci s ostatními kolegy, může mít totiž významný vliv na naše chování vůči ostatním dotčeným osobám. Důležitou vlastností na pracovišti je poctivost. Seknička a Putnová (2016) mluví o poctivosti jako o důvěře a důvěryhodnosti v mezilidských vztazích.

Morální usuzování je jednání s dodržováním společenských hodnot, norem a zákonů. Mechanismus spolupráce dobře funguje v pracovním prostředí, kdy je potřeba tzv. táhnout za jeden provaz a dosahovat společných cílů. K tomu je však nutné, aby jednotliví členové měli stejně orientované hodnoty a sdíleli stejný etický pohled na pracovní postupy. Bohužel jedinci, kteří nejsou dobře společensky začleněni do pracovní skupiny, vykazují poruchy chování a existuje u nich vyšší pravděpodobnost k agresi a šikaně. Mezi tradiční metody, jak udržovat vztahy mezi zaměstnanci patří vedení dialogu, praktického uvažování a konsenzu.

*„Uvedené metody mohou tvořit komplexitu v rámci racionálního dialogu, kde by měla být zvýrazněna role morálky jako životního dialogu a systém hodnot by měl mít roli kompasu v jednání, chování a rozhodování“ (Seknička & Putnová, 2016, s. 158.)*

Vliv jednání skupiny dopadá na lidi, kteří se chovají, jinak když jsou sami, nebo v přítomnosti jiných osob.

*„Skupina je společenství lidí, které naplňuje následující znaky:*

- *interakce mezi lidmi trvá delší dobu, nejen po několik minut;*
- *členové vnímají skupinu jako skupinu a sebe jako její členy;*
- *skupina si vytváří své vlastní normy, role a očekávání, jak se její členové mají chovat, a také sankce proti těm, kteří se nepřizpůsobí;*
- *skupina si vytvoří vědomí společného cíle či vlastního účelu;*
- *mezi jednotlivými členy skupiny se rozvíjejí různé vztahy“ (Hayes, 2013, s. 60).*

Každá skupina (rodina, politické strany, náboženské skupiny, pracovní skupina) má svá vlastní pravidla a normy, ovlivňující chování jedince. Pro účely této práce je důležitý moment, kdy dochází ke konfliktu mezi jedinci pracovní skupiny z důvodu nespravedlnosti při plnění úkolů. Velikost týmu vždy ovlivňuje vnitřní soudržnost, proto je důležité mít vždy optimální počet pracovníků, aby byla zajištěna jak produktivita týmu, tak aby se riziko vzniku konfliktu eliminovalo na minimum.

Jelikož: „*To, co bude přičteno jednomu člověku dobru či zlu, bude za stejných okolností přičteno k dobru nebo zlu i jinému (rovnost přístupu jednotlivých stran.) Je třeba respektovat práva. Je třeba plnit závazky. Je třeba ctit dohody. Je třeba rozhodovat spory racionální argumentací, nikoliv silou. Je důležité upozornit, že v řadě případů má řízení se zdravým rozumem svoje limity.*“ (Seknička & Putnová, 2016, s. 159).

Lidé vnímají spravedlnost, vnímají, jakým způsobem se s nimi zachází v porovnání s ostatními. Spravedlivé zacházení znamená, že je s člověkem jednáno stejně jako s jakoukoliv jinou osobou. Spravedlnost je výrazně ovlivněna pocity, tedy bývá bohužel subjektivní. Teorie spravedlnosti tvrdí, že lidé budou mít vyšší motivaci, když se s nimi bude zacházet spravedlivě, v opačném případě budou demotivováni, což může být z hlediska morálky závažné.

### **3.1 Problematika vztahů: nadřízený/podřízený**

V každém společenském celku se přirozeně vyskytují konflikty. Není tomu jinak v zaměstnání, kde jsou lidé v neustálé interakci. Konflikt jako takový je názorový spor či střet rozdílných pohledů, obvykle vede k následné diskusi, pomocí které můžeme situaci uzavřít a vyřešit. Konflikt můžeme vidět jako příležitost k otevření mnohých témat a příležitostí ke společnému řešení problémů, k vyřčení nápadů pro zlepšení spolupráce. Konflikty zabraňují stagnaci a stimulují motivaci zúčastněných. Základ je zkrátit dobu mezi počátkem konfliktu a vstupem do konstruktivní diskuse. Čím déle konflikt trvá, tím rizikovější je výstup a hrozí zhoršení mezilidských vztahů.

Při řešení konfliktních situací se musíme držet pravidel, která dopomáhají k pozitivnímu výsledku:

- Kdokoli má právo vyjádřit svůj názor.
- Každý musí dokázat vyslechnout názor druhých.
- Všichni lidé nemusí mít stejné názory jako já.
- Dodržujeme etické zásady – nekřičíme, neurážíme se, nemluvíme ironicky.
- Cílem není zvítězit, ale dojít ke kompromisu.

Pro Čechy jsou mezilidské vztahy v práci obzvlášť významnou hodnotou pracovního života, v porovnání s jinými národy. Podle (Hospodářové, 2008, s. 75) orientace na pracovní vztahy ovlivňuje zaměstnaneckou identifikaci s firmou či prací a přístup k řešení konfliktních situací. Přátelské a harmonické vztahy jsou vysokou motivací, která často rozhoduje o setrvání či odchodu ze zaměstnání.

Nutnost udržovat si dobré sociální vztahy a mít kolem sebe přátelsky naladěné kolegy ostatně vyplývá z lidské povahy. Nicméně odpovědnost za vytváření přátelské a pozitivní atmosféry na pracovišti leží zejména na vedoucích pracovnících (Křížková a Pavlica 2004, s. 132)

Podle příčin můžeme mezilidské konflikty na pracovišti dělit na pracovní, osobní a sociální. Zdroje konfliktů první zmíněné skupiny vycházejí přímo z pracovním procesu, vyplývají z nedostatků v organizaci práce, z pracovních podmínek a prostředí, z náročnosti práce, z nedostatku prostoru a dalších. Příčinou osobních konfliktů na pracovišti jsou odlišné vlastnosti jednotlivců, jejich hodnoty, motivace, zájmy, cíle i prostředky k jejich dosažení. Sociální konflikty vznikají často v rámci vztahů podřízenosti a nadřízenosti.

Vztahy v rovině podřízený – nadřízený: Podmínkou dobrých vztahů na pracovišti je otevřené a upřímné jednání. Skupina se často setkává i neformálně mimo pracovní prostředí. Většina nedorozumění a následných konfliktů mezi lidmi vzniká kvůli nefungující komunikaci. Trend současné doby nutí vedoucí pracovníky často a otevřeně komunikovat se svými podřízenými a dávat jim konstruktivní zpětnou vazbu. I přes to nejsou výjimkou vedoucí pracovníci, kteří si drží značný odstup od svých podřízených, čímž si chtějí zachovat patřičný respekt. Pak se ale stává, že téměř nikdo nepřijde za takovým nadřízeným řešit sebemenší problém. Dochází tím k potlačení vzájemnému dialogu.

Šikana na pracovišti, popisována výrazy mobbing, bossing, staffing nebo bullying, označuje systematickou šikanu, teror, psychické pronásledování a poškozování druhých. Často se toto chování objevuje s cílem donutit odejít šikanovaného z firmy. Za mobbing

se považuje pravidelné terorizování, které probíhá minimálně jedenkrát týdně po dobu nejméně půl roku (Wagnerová 2011, s. 129).

### 3.2 Východisko a řešení

*„Konflikty jsou běžnou součástí jak vnitřního života jedince, tak jeho rodinného, pracovního i mimopracovního světa. Bezkonfliktní život prakticky neexistuje. Konflikty prožívá jak jedinec, tak pracovní skupiny a rodiny, party přátel, spolky a sdružení. Konflikt není patologickým jevem. Významný je však počet a hloubka konfliktu“*  
(Kanioková, Veselá, Veselá, 2011, s. 79).

K tomu, aby bylo možné šikaně na pracovišti zabránit nebo činit preventivní kroky, aby k ní nedocházelo, je třeba šikanu jako takovou rozeznat. To znamená správně chování pracovníků vyhodnotit, pochopit a rozpoznat, že se jedná skutečně o šikanu. Většinou se šikana vyznačuje dlouhodobě nepřátelskými vztahy či náladou na pracovišti a pramení z ponižování, nadávek, naschválů apod. Největším problémem je podchytit šikanu v zárodku.

V mnoha případech si šikanovaný ani neuvědomuje příčinu nepřátelského chování a snaží se si odpůrce často naklonit, vyhovět mu a získat si ho na svou stranu zpět. Druhým způsobem řešení šikany je naopak izolace a vyhýbání oběti od mobbera. Ani jedno z řešení není efektivní, neboť stejně při různých pracovních úkolech musí docházet ke spolupráci, a tedy komunikaci mezi obětí a odpůrcem.

V podnikových nařízeních by měla být jasně nastavena pravidla pro všechny zaměstnance, včetně nadřízených. Taková pravidla je ideální mít v písemné formě a měla by obsahovat konkrétní požadované chování a normy na pracovišti. Pokud by i přesto docházelo k šikaně na pracovišti, zaměstnanec by měl vědět, kde může najít pomoc.

*„Podnik by měl v každém případě brát mobbing vážně a řádně prověřit vzniklou situaci. Podnik prostě nemůže nečinně přihlížet mobbingu, ať už z morálních, nebo ekonomických hledisek. Musí dát příslušnými opatřeními najevo, že si mobbing nepřeje ani ho nestrpí!“*  
(Kratz, 2005, s. 41).

Cílem každého vedoucího pracovníka by mělo být zajištění přátelského a kolegiálního prostředí v zájmu kvalitních pracovních výkonů a výsledků. Rozhodně by žádný vedoucí pracovník neměl mobbing, intriky a pomluvy na pracovišti připustit.

Často se však stává, že se vedoucí pracovníci nechťejí do vztahů mezi kolegy vměšovat. Důvodem je znelíbení a ohrožení vlastní pozice. Šikanování většinou své pracovní pozice sami opouští, což není řešení. Mobber si může vyhlídnout jinou oběť, a proto je třeba eliminovat mobbera samotného.

Aby toho mohl vedoucí docílit, měl by vnímat náznaky, které ho upozorní na výskyt mobbingu na pracovišti:

- vzniká nepřátelské prostředí, kde panuje velká konkurence,
- klesá kvantita i kvalita pracovních výsledků,
- dochází k pomluvám před vedoucím pracovníkem,
- zaměstnanci konstruují vzájemnou neoprávněnou kritiku,
- informace jsou záměrně zamlčovány před určitými pracovníky,
- šikanovaný zaměstnanec má častou absenci na pracovišti,
- dochází k častějším stížnostem na chování mezi pracovníky,
- dochází k zesměšňování šikanovaného pracovníka přímo před nadřízeným,
- pracovníci odcházejí ze zaměstnání.

Vedoucí by měl pravidelně mapovat vztahy mezi pracovníky a včas rozpoznat případnou šikanu. Pokud vedoucí dobře zná své podřízené, panuje vzájemná a nadřízeným je dostatečně empatický, většinou není problém mobbing odhalit.

*„Řada konfliktů vzniká z tendence ovládat jiné, mít navrch, rozkazovat, třeba i v neformálních vztazích. Jen málokdy je však v pracovní oblasti možné jednoznačně vyřešit konflikty vyplývající z objektivní pracovní situace a z osobních vlastností.“*  
(Kanioková, Veselá, Veselá, 2011, s. 86)

Když přece jen ke konfliktům na pracovišti dojde, je třeba je řešit. V mnoha případech se konflikty vyřeší nedlouho poté, co k nim dojde, zapojené strany si konflikt vyřeší mezi

sebou samy. Oběť může sama mobbera konfrontovat a uvést konkrétní situace, kdy podle ní docházelo k šikaně. Mobber takového chování v mnohých případech sám zanechá, jelikož jeho chování a záměr byl odhalen a oběť se dokáže bránit. Lze se také bránit protiútokem a na mobberovy poznámky odpovídat stejným způsobem. Někdy je ale k urovnání vážnějšího konfliktu zapotřebí řešení se zásahem kolegů či nadřízených. Bohužel ne vždy jsou kolegové ochotni zapojit se do konfliktu druhých, ale přirozeným důvodem zastání se šikanovaného kolegy by měla být morálka a obyčejná lidská slušnost. Pokud se za vás postaví alespoň jeden kolega, máte větší šanci situaci vyřešit a mobbing ukončit.

Účinným řešením šikany je prevence. Zaměstnanec, který se již s šikanou dříve setkal, bude při výběru nového zaměstnání dbát na to, aby potenciální zaměstnavatel měl prevenci šikany ošetřenou. Pro zajištění nízké fluktuace zaměstnanců musí zaměstnavatel problematiku šikany na pracovišti řešit a neměla by mu být lhostejná.

**Zodpovědný zaměstnavatel** dokáže svým zaměstnancům vyjádřit, že si jich váží. Ředitel či manažer firmy by toho měl být schopen nejen z odborného hlediska, ale i po lidské stránce. Nastalé problémy na pracovišti by měl umět řešit s chladnou hlavou a především spravedlivě. Principy pro dobrého zaměstnavatele:

- Neformální autoritu, vážnost a důležitost, budete mít, když začnete **naslouchat zaměstnancům**.
- Buďte **připraveni řešit efektivně a rázně případnou šikanu** na pracovišti.
- **Pracovní spokojenost zjistíte anonymním dotazníkem**.
- Vztahy mezi zaměstnanci posoudíte promyšlenými otázkami.
- Uchazečům o zaměstnání můžete též předložit dotazník, který umožní eliminovat případného mobbera. Při vyhodnocování dotazníků je ale třeba obrátit se na odborníka.
- **Stanovte každému novému zaměstnanci patrona**, který mu bude pomáhat, radit s pracovními problémy, ale zároveň i pomůže odhalit vznikající šikanu.

- **Všímejte si svých podřízených a mapujte**, zda mezi sebou nemají osobní problémy, které mohou vést k šikaně.
- Zajistěte, aby s **firemním kodexem, ujednáními a dohodami**, byli obeznámeni všichni zaměstnanci, tudíž musí být striktně dodržovány.
- Do školení bezpečnosti práce zařaďte informaci o tom, jak rozpoznat šikanu a účinně se jí bránit.
- **Při zjištění šikany neváhejte uspořádat firemní setkání** všech zaměstnanců. Diskutujte o ní veřejně, řešte jí a vyjádřete neakceptovatelnost takového chování.
- **V kritických situacích se neváhejte obrátit na odborníky.**

*„Častějším činitelem jsou však vlastnosti lidí, se kterými jednající člověk přichází do styku a se kterými musí spolupracovat a žít.“ (Kanioková, Veselá, Veselá, 2011, s. 90).*

Velkou oporou pro oběť může být rodina či přátelé. Pokud se jim oběť svěří se svým trápením, nejen že se jí tím trochu uleví, ale její blízcí pak lépe pochopí případnou změnu jejího chování, například častou podrážděnost, smutek, zlost.

Právní oporou je Listinu základních práv a svobod (Svobodová, 2008a). V Článku 1je uvedeno, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti a právech, což je nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Článek 10 mluví o tom, že každý má právo zachovat si lidskou důstojnost, osobní čest, dobrou pověst a ochranu svého jména.



## 4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM A CÍL

Předmětem zkoumání této práce je posoudit, jak často lidé lžou a dále zjistit, jaký je jejich postoj k šikaně. Zhodnotit pomocí kvantitativního dotazníkového šetření výskyt, projevy, informovanost, povědomí o problematických vztazích na pracovištích, rozpoznání verbální a neverbální komunikaci a postoje ke lhaní a možnosti nápravy a řešení problematických vztahů.

Cílem výzkumu je zhodnotit, do jaké míry lež podporuje šikanu. Jak mohou osobní pocity, spojené se lží a šikanou, ovlivňovat člověka v jeho dalším rozvoji. V dotazníku bude zkoumáno, s jakými typy problémů se respondenti setkali. Budou zjišťovány jejich osobní zkušenosti a názory na problematiku vztahů na pracovišti.

### 4.1 Sběr dat

Ve výzkumu v rámci mé bakalářské práce jsem se záměrně rozhodla použít tři otázky z prací, které se podobnou problematikou zabývaly, téměř shodně. Použila jsem konkrétně otázky (6, 24, 25), které podle mého názoru velmi dobře reprezentují postoj respondentů k danému tématu. Cílem bylo srovnání, zda i s odstupem let budou reakce shodné, blízké nebo se budou lišit.

Sběr dat byl realizován od 8. 7. 2021 do 31. 12. 2021. Do průzkumu byly zapojeny osoby z velkých podniků i malých firem. Z důvodu ochrany informací nebudou nikde zveřejnována jejich jména. Dotazník byl vyhotoven online v programu Survio.cz a distribuován prostřednictvím emailu, rodiny a přátel a rozeslán dále rozeslán respondentům. Dotazník obsahoval 27 uzavřených otázek. Celková návratnost kvantitativního dotazníku byla 69,1 %. Osloveno bylo 466 respondentů, dotazník tedy vyplnilo 322 osob. Vyplnění dotazníku trvalo průměrně 7–10 minut, u některých otázek byla nabídka více odpovědí a bylo potřeba se hlouběji zamyslet (otázky 13, 18, 23, 24, 25, 26). Důvody, proč cca 31 % respondentů vyplňování dotazníků nedokončilo, se nepodařilo zjistit. Dotazník je relevantní díky kontextu s tématem průzkumu.

## 4.2 Formulace výzkumné otázky

Hlavní výzkumnou otázkou na kterou se dotazníkové šetření zaměří, je:

„*Co je důvodem lži a šikany na pracovišti?*“ Tato otázka se zabývá tím, jakým způsobem jsou lidé schopni využít a spojit ve svůj prospěch lež a šikanu a do jaké míry je rozpoznají.

## 4.3 Hypotézy

Pomocí kontingenčních tabulek a Chí-kvadrátových testů bude ověřena platnost stanovených hypotéz, a to na základě výpočtu p-hodnoty. Kontingenční tabulky byly vytvořeny ke každé hypotéze za účelem zjišťování četností. Použitá data byla získána dotazníkovým šetřením.

**H1: Lidé s vyšším stupněm dosaženého vzdělání lžou častěji.**

**H2: Ženy jsou poznamenány šikanou více než muži.**

**H3: Četnost lhaní v dospělosti je ovlivněna četností lhaní v dětství.**

**H4: Lidé, kteří považují lež za součást svého života, mají sklony k šikanování.**

**H5: Muži jsou schopni pro získání lepšího pracovního postavení – kariéry, použít lež a šikanu.**

**H6: Ženy se zaměřují na neverbální komunikaci více než muži.**

Na hypotézu č. 1 byly použity otázky:

### 3. Nejvyšší dosažené vzdělání.

#### 10. Jak často lžete?

Lidé s vyšším stupněm dosaženého vzdělání lžou častěji.

**HA1:** Dosažené vzdělání má vliv na četnost lhaní.

**H01:** Dosažené vzdělání nemá vliv na četnost lhaní.

*Kontingenční tabulka aktuálních hodnot č. 1*

Aktuální hodnoty	Dosažené vzdělání				
Četnost lhaní	Středoškolské	VŠ a další	Vyučen/a	Základní	Celkem
Každý den	9	2	6		17
Několikrát za měsíc	25	6	7	1	39
Několikrát za týden	9	3	2	1	15
Nikdy	12	2	14		28
Pouze ve výjimečných případech	126	27	57	13	223
<b>Celkový součet</b>	<b>181</b>	<b>40</b>	<b>86</b>	<b>15</b>	<b>322</b>

*Kontingenční tabulka očekávaných hodnot č. 1*

Očekávané hodnoty	Dosažené vzdělání				
Četnost lhaní	Středoškolské	VŠ a další	Vyučen/a	Základní	Celkem
Každý den	9,555900621	2,111801	4,540373	0,79193	17
Několikrát za měsíc	21,92236025	4,84472	10,41615	1,81677	39
Několikrát za týden	8,431677019	1,863354	4,006211	0,69876	15
Nikdy	15,73913043	3,478261	7,478261	1,30435	28
Pouze ve výjimečných případech	125,3509317	27,70186	59,55901	10,3882	223
<b>Celkový součet</b>	<b>181</b>	<b>40</b>	<b>86</b>	<b>15</b>	<b>322</b>

**Chí-kvadrát test**                      **0,4017662116**

p- hodnota > 0,05

V tomto případě přijímáme H0 a zamítáme HA.

**Stupeň dosaženého vzdělání nemá vliv na četnost lhaní.**



Na hypotézu č. 3 byly použity tyto otázky:

5. Kdy jste měli první zkušenost se lží?

10. Jak často lžete?

Četnost lhaní v dospělosti je ovlivněna četností lhaní v dětství.

**HA3:** Četnost lhaní v dospělosti je ovlivněna četností lhaní v dětství.

**H03:** S četností lhaní v dospělosti nesouvisí s četností lhaní v dětství.

*Kontingenční tabulka aktuálních hodnot č. 3*

Aktuální hodnoty	Období lži				
Jak často lžete	Dospělost	Před š.věk	Střední š.	Základní š.	Celkem
Každý den	1	12		4	17
Několikrát za měsíc		28	1	10	39
Několikrát za týden	1	10	1	3	15
Nikdy		10	4	14	28
Pouze ve výjimečných případech	9	92	3	119	223
<b>Celkový součet</b>	<b>11</b>	<b>152</b>	<b>9</b>	<b>150</b>	<b>322</b>

*Kontingenční tabulka očekávaných hodnot č. 3*

Očekávané hodnoty	Období lži				
Jak často lžete	Dospělost	Předš. věk	Střední š.	Základní š.	Celkem
Každý den	0,580745	8,024845	0,475155	7,9192547	17
Několikrát za měsíc	1,332298	18,40994	1,090062	18,167702	39
Několikrát za týden	0,512422	7,080745	0,419255	6,9875776	15
Nikdy	0,956522	13,21739	0,782609	13,043478	28
Pouze ve výjimečných případech	7,618012	105,2671	6,232919	103,88199	223
<b>Celkový součet</b>	<b>11</b>	<b>152</b>	<b>9</b>	<b>150</b>	<b>322</b>

**Chí-kvadrát test**            **0,000184**

p-hodnota < 0,05

V tomto případě potvrzujeme HA a zamítáme H0.

**Četnost lhaní v dospělosti je ovlivněna četností lhaní v dětství.**

Na hypotézu č. 4 byly použity tyto otázky:

8. Považujete lhaní za běžnou součást svého života?

22. Setkali jste se někdy ve svém okolí se šikanou?

Lidé, kteří považují lež za součást svého života, mají sklony k šikanování.

**HA4:** Lidé, kteří považují lež za součást svého života, mají sklony k šikanování.

**H04:** Lež nesouvisí se sklony k šikanování.

*Kontingenční tabulka aktuálních hodnot č. 4*

Aktuální hodnoty	Setkali jste se někdy se šikanou				
Lež je součástí života	Ano, byl (a) jsem svědkem šikanou	Ano, byl (a) jsem tyranem	Ano, sám jsem byl (a) obětí	Ne, nikdy jsem se šikanou nesetkala	Celkem
Ne	49		29	39	117
Ano	64	4	29	42	139
Určitě ano	11	3	4	6	24
Určitě ne	11		10	21	42
<b>Celkový součet</b>	<b>135</b>	<b>7</b>	<b>72</b>	<b>108</b>	<b>322</b>

*Kontingenční tabulka očekávaných četností č. 4*

Očekávané hodnoty	Setkali jste se někdy se šikanou				
Lež je součástí života	Ano, byl (a) jsem svědkem šikanou	Ano, byl (a) jsem tyranem	Ano, sám jsem byl (a) obětí	Ne, nikdy jsem se šikanou nesetkala	Celkem
Ne	49,05279503	2,543478261	26,161491	39,242236	117
Ano	58,27639752	3,02173913	31,080745	46,621118	139
Určitě ano	10,0621118	0,52173913	5,3664596	8,04968944	24
Určitě ne	17,60869565	0,913043478	9,3913043	14,0869565	42
<b>Celkový součet</b>	<b>135</b>	<b>7</b>	<b>72</b>	<b>108</b>	<b>322</b>

**Chí-kvadrát test**                      **0,01545253**

p-hodnota < 0,05

V tomto případě potvrzujeme HA a zamítáme H0.

**Lidé, kteří považují lež za součást svého života, mají sklony k šikanování.**

Na hypotézu č. 5 byly použity tyto otázky:

### 1. Pohlaví

27. Myslíte si, aby lidé dosáhli lepšího postavení (kariéry) využijí k tomu lhaní a šikanu

Muži jsou schopni pro získání lepšího pracovního postavení – kariéry, použít lež a šikanu.

**HA5:** Muži jsou schopni pro získání lepšího pracovního postavení – kariéry, použít lež a šikanu.

**H05:** Pohlaví nemá vliv na používání lži a šikany z důvodu získání lepšího pracovního postavení.

*Kontingenční tabulka aktuálních hodnot č. 5*

Aktuální hodnoty			
Použijete lež a šikanu pro	Pohlaví		
získání lepšího postavení	muž	žena	Celkový součet
Ne	43	54	97
Ano	101	122	223
<b>Celkový součet</b>	<b>144</b>	<b>176</b>	<b>320</b>

*Kontingenční tabulka očekávaných hodnot č. 5*

Očekávané hodnoty			
Použijete lež a šikanu pro	Pohlaví		
získání lepšího postavení	muž	žena	Celkový součet
Ne	43,65	53,35	97
Ano	100,35	122,65	223
<b>Celkový součet</b>	<b>144</b>	<b>176</b>	<b>320</b>

**Chi-kvadrát test            0,8373655**

$p > 0,05$

Hodnota  $p > 0,05$ , proto potvrzujeme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní hypotézu.

**Pohlaví nemá vliv na používání lži a šikany pro získání lepšího postavení (kariéry).**

Na hypotézu č. 6 byly použity tyto otázky:

## 1. Pohlaví

### 17. Všímáte si na lidech neverbální komunikaci?

Ženy se zaměřují na neverbální komunikaci více než muži.

**HA6:** Ženy se zaměřují na neverbální komunikaci více než muži.

**H06:** Pohlavní nemá vliv na vyšší zaměření na neverbální komunikaci.

*Kontingenční tabulka aktuálních hodnot č. 6*

Četnost NK	četnost NK		
Pohlaví	Ne	Ano	Celkový součet
muž	21	124	145
žena	19	158	177
<b>Celkový součet</b>	<b>40</b>	<b>282</b>	<b>322</b>

*Kontingenční tabulka očekávaných hodnot č. 6*

Očekávané hodnoty	četnost NK		
Pohlaví	Ne	Ano	Celkový součet
muž	18,01242236	126,9875776	145
žena	21,98757764	155,0124224	177
<b>Celkový součet</b>	<b>40</b>	<b>282</b>	<b>322</b>

**Chí-kvadrát test**      **0,310315517**

p – hodnota            >0,05

Statistický výsledek, kdy p-hodnota >0,05, potvrzuje H06 a zamítá HA6.

**Pohlaví nemá vliv na vnímání neverbální komunikace.**

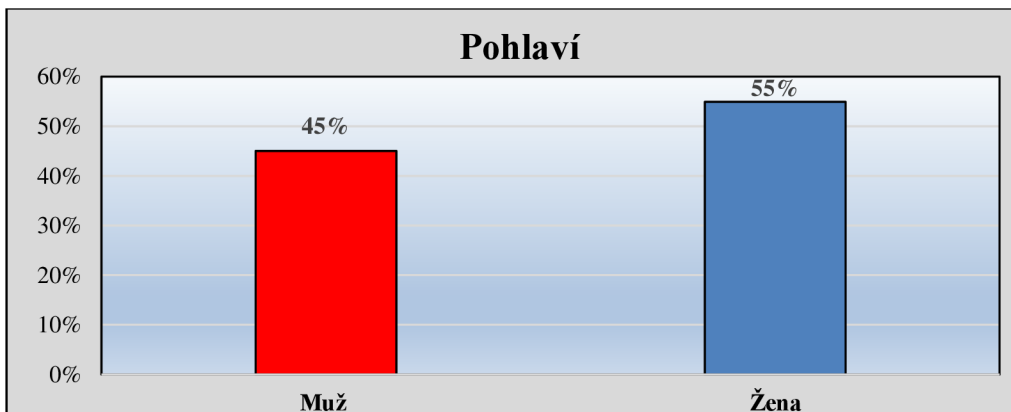


## 4.4 Výsledky výzkumného šetření

**Otázka č. 1.** zjišťuje pohlaví.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četnosti č. 1 - Pohlaví*

Pohlaví	A četnost	R četnost
Muž	145	45 %
Žena	177	55 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



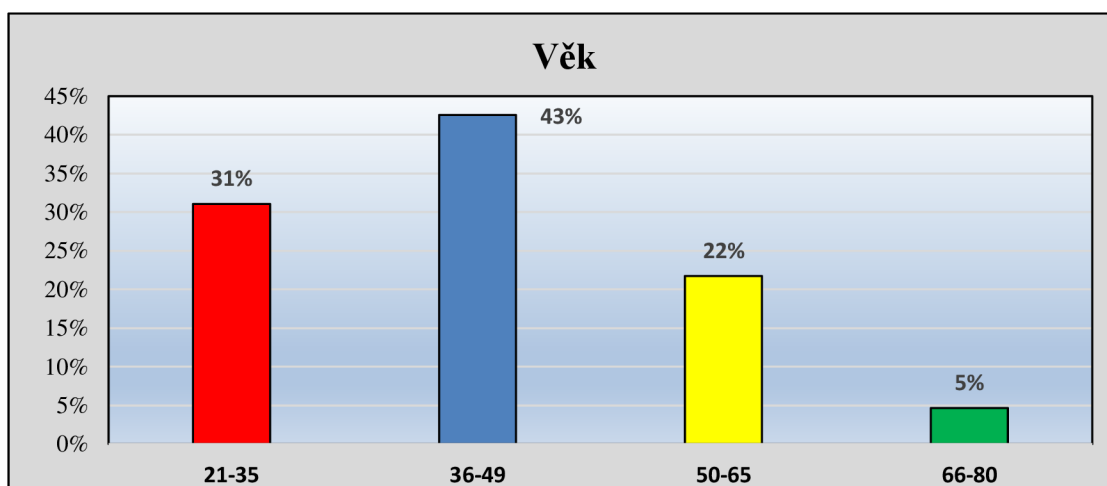
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 1 - Pohlaví*

Z celkového počtu respondentů 322, bylo 145 (tj. 45 %) mužů a 177 (tj. 55 %) žen (viz tab. 1).

**Otázka č. 2.** zjišťuje věk respondentů.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četnosti č. 2 - Věk*

Věk	A četnost	R četnost
17-35	100	31 %
36-49	137	43 %
50-65	70	22 %
66-80	15	5 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



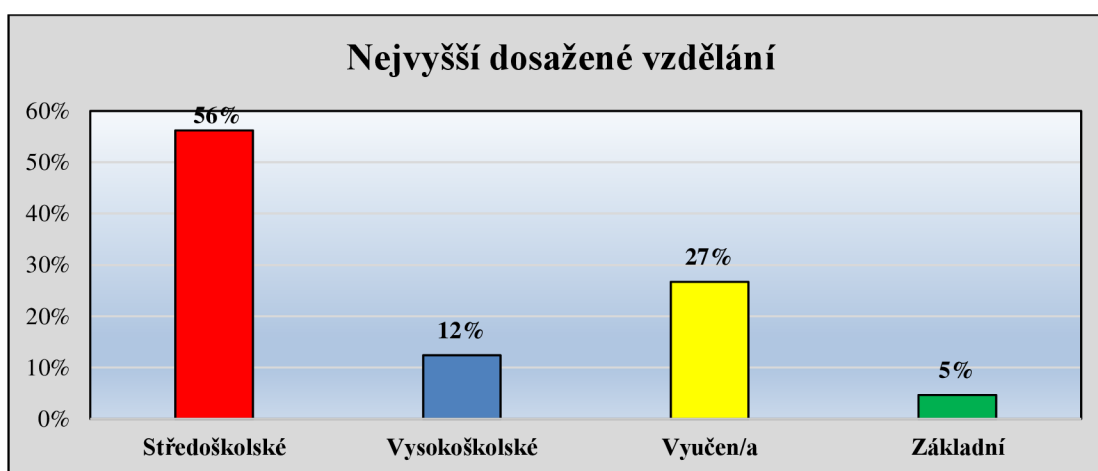
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 2 - Věk*

Byla vytvořena škála věkových skupin (viz. tabulka i graf), kde nejčetnější věkovou skupinou je 36-49 let 137 (43 %) respondentů. Druhou nejsilnější věkovou skupinou je věk 17-35 let 100 (31 %) respondentů. Z tabulky a následného grafu je zřejmé nejnižší zastoupení dvou skupin respondentů a to 50-65 let 70 (22 %) a 66-80 let 15 (5 %).

**Otázka č. 3** zjišťuje nejvyšší dosažené vzdělání.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka č. 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání*

Dosažené vzdělání	A četnost	R četnost
Středoškolské	181	56 %
Vysokoškolské	40	12 %
Vyučen/a	86	27 %
Základní	15	5 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



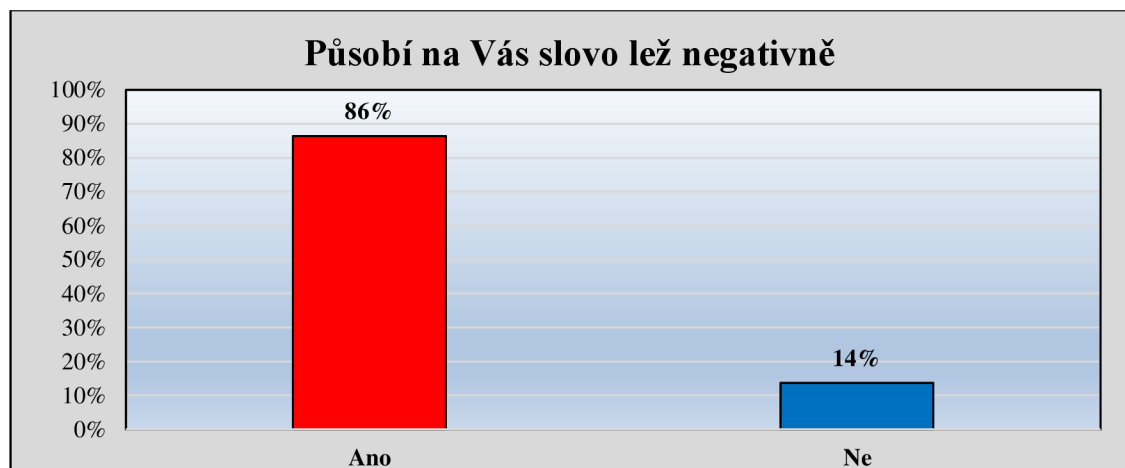
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání*

Z celkového počtu dotazovaných měla nejpočetnější skupina středoškolské vzdělání 181 (56 %). Druhá skupina měla výuční list 86 (27 %). Třetí nejpočetněji zastoupena byla skupina respondentů s vysokoškolským vzděláním 40 (12 %). Nejméně zastoupenou skupinu představovali respondenti se základním vzděláním 15 (5 %).

**Otázka č. 4.** zjišťuje, zda na respondenty působí slovo lež negativně.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 4 - Působí na vás slovo lež negativně?*

Vnímání lži negativně	A četnost	R četnost
Ano	278	86 %
Ne	44	14 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



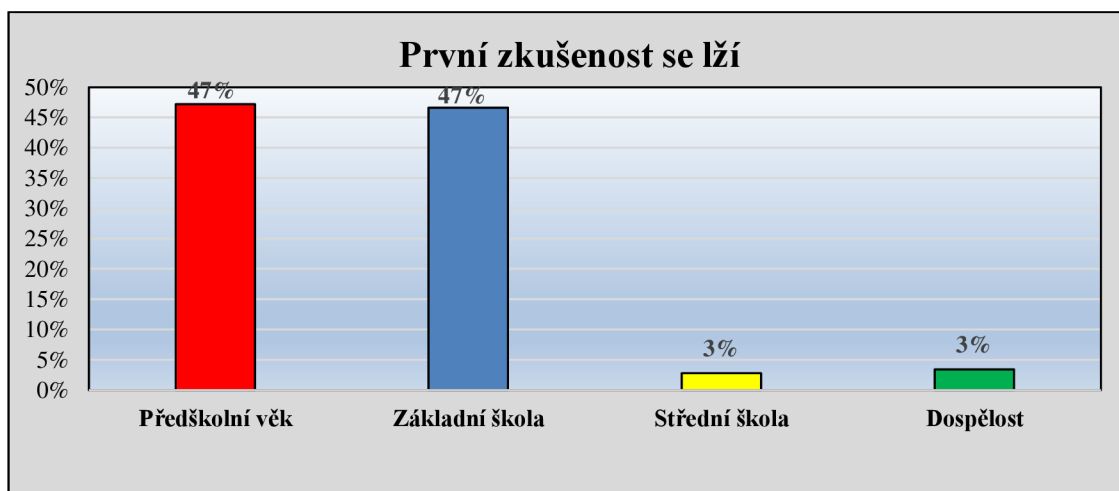
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 4 – Působí na Vás slovo lež negativně?*

Na většinu dotazovaných respondentů 278 (86 %) působí slovo lež negativně. Pouze 44 (14 %) respondentů nevnímá slovo lež negativně.

**Otázka č. 5.** zjišťuje, kdy se respondenti poprvé setkali se lží.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 5 – Kdy jste měli první zkušenost se lží?*

Zkušenost se lží	A četnost	R četnost
Předškolní věk	152	47 %
Základní škola	150	47 %
Střední škola	9	3 %
Dospělost	11	3 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



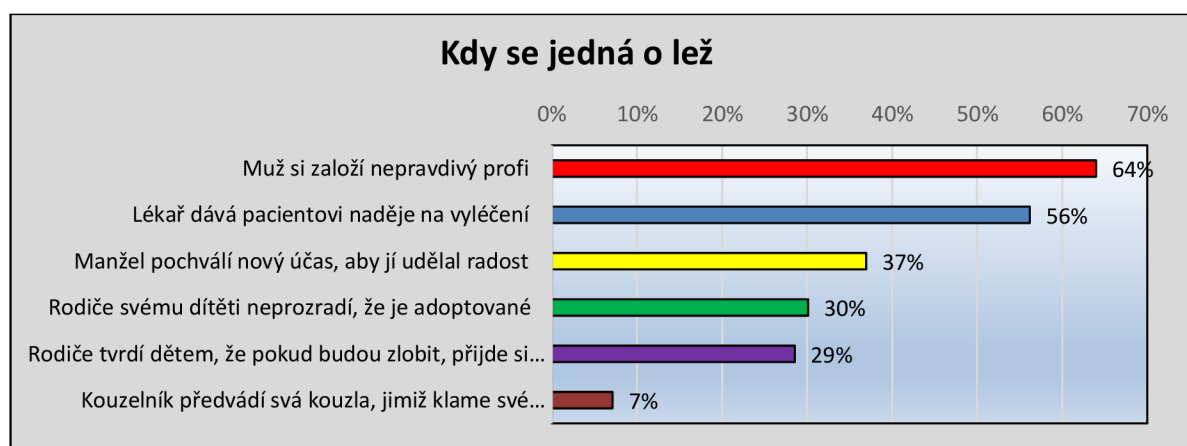
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 5 – Kdy jste měli první zkušenost se lží?*

Respondenti se setkali se lží téměř shodně v předškolním věku 150 (47 %) nebo na základní škole 152 (47 %). Zkušenost se lží měli respondenti v dospělosti 11 (3 %) a na střední škole 9 (3 %).

**Otázka č. 6.** zjišťovala od respondentů, kterou s několika nastíněných situací považují za lež.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 6 – V jaké situaci se podle Vás jedná o lež?*

Je to lež, když...	A četnost	R četnost
Muž si založí na sociál.sítí falešný profil	206	64 %
Lékař dává falešné naděje pacientovi na vyléčení	181	56 %
Manžel pochválí nový účes, aby jí udělal radost	119	37 %
Rodiče svému dítěti neřeknou, že je adoptované	97	30 %
Rodiče tvrdí dětem, že pokud budou zlobit, přijde si pro něj čert	92	29 %
Kouzelník představuje svá kouzla, jimiž klame své obecenstvo	23	7 %
<b>Celkem</b>	<b>718</b>	<b>223 %</b>



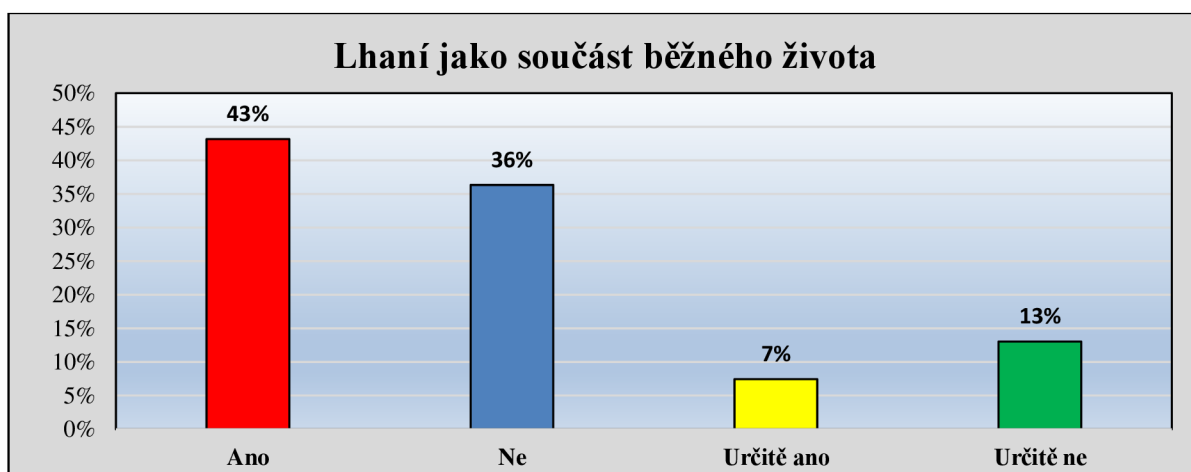
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 6 – V jaké situaci se podle Vás jedná o lež?*

Pozitivně označilo nejvíce respondentů následující situaci. Muž si založí falešný profil 64 % (206). Druhá nejčastější situace byla respondenty vybrána tato: Lékař dává pacientovi falešné naděje na vyléčení, to označilo 56 % (181). Dalšími výzkumné otázky označili respondenti s přibližně stejnou četností, a to: Manžel pochválí nový účes, aby jí udělal radost, 37 % (119). Rodiče svému dítěti neřeknou, že je adoptované 30 % (97) a Rodiče tvrdí dětem, že pokud budou zlobit, přijde si pro ně čert 29 % (92). Nejméně často byla za lež označena situace: Kouzelník představuje svá kouzla, jimiž klame své obecenstvo 7 % (23) respondentů.

**Otázka č. 7** zjišťuje, do jaké míry respondent považuje lhaní za součást běžného života.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 7 – Považujete lhaní za součást běžného života?*

Je lhaní součástí běžného života	A četnost	R četnost
Ano	139	43 %
Ne	117	36 %
Určitě ano	24	7 %
Určitě ne	42	13 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



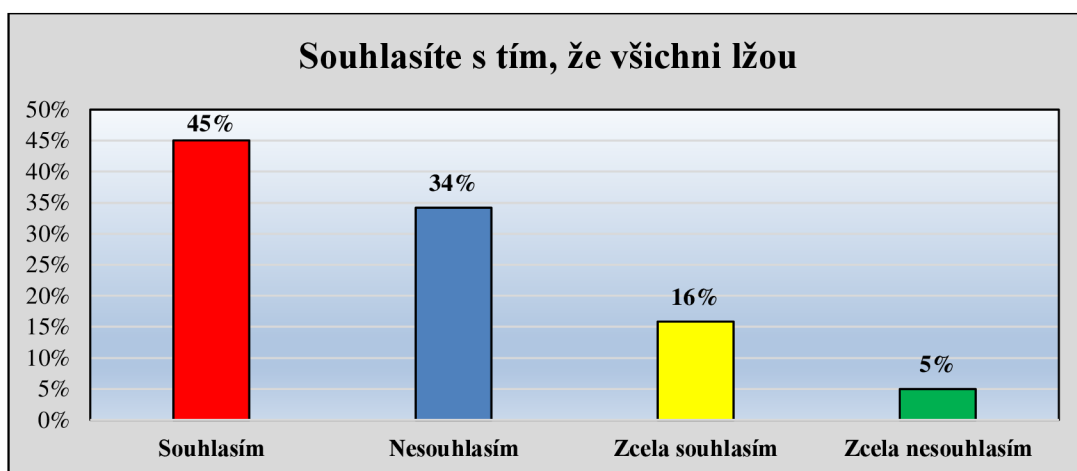
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 7 – Považujete lhaní za součást běžného života?*

Z grafu č. 7 jsou patrné výsledky nejvíce respondentů uvedlo ANO 43 % (139) a odpověď NE uvedlo 36 % (117) dotazovaných. Odpověď Určitě Ne tvořila 13 % (42) respondentů. Nejméně často byla označena odpověď Určitě Ano a to jen 7 % (24) respondentů.

**Otázkou č. 8.** bylo zjišťováno, zda respondenti souhlasí s teorií, že: "Všichni lžou".

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 8 – Souhlasíte s tím, že „Všichni Lžou“?*

<b>Všichni lžou</b>	<b>A četnost</b>	<b>R četnost</b>
Souhlasím	145	45 %
Nesouhlasím	110	34 %
Zcela souhlasím	51	16 %
Zcela nesouhlasím	16	5 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 8 – souhlasíte s tím, že „Všichni lžou“?*

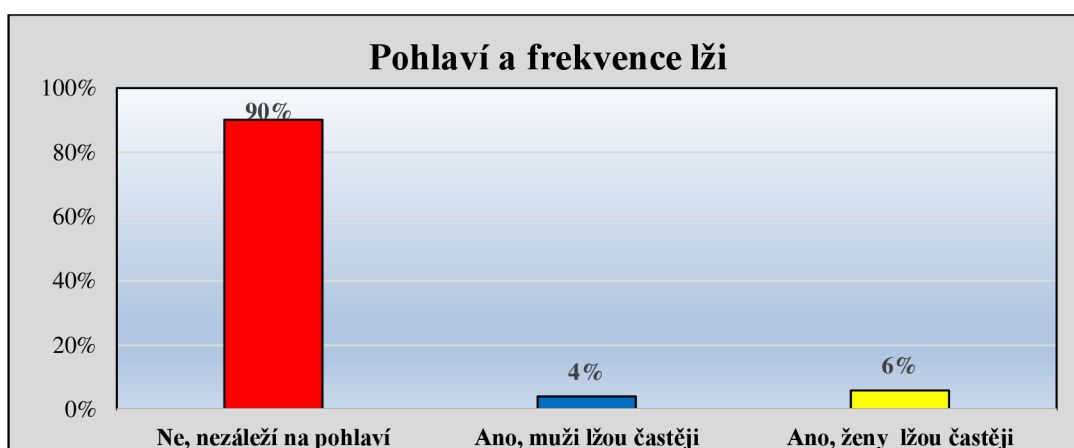
Výsledky interpretuje graf č. 8, kde jsou zaznamenány četnosti 45 % (145) a 16 % (51) s odpověďmi ANO – zcela souhlasím a souhlasím. Dotazovaní nesouhlasí s tvrzením "Všichni lžou" s relativní četností 34 % (110) a 5 % (16).



V otázce č. 9. bylo zjišťováno, zda závisí frekvence lhaní na pohlaví.

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 9 – Má podle Vás pohlaví vliv na frekvenci lži?

Vliv pohlaví na frekvenci lži	A četnost	R četnost
Ne, nezáleží na pohlaví	290	90 %
Ano, muži lžou častěji	13	4 %
Ano, ženy lžou častěji	19	6 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



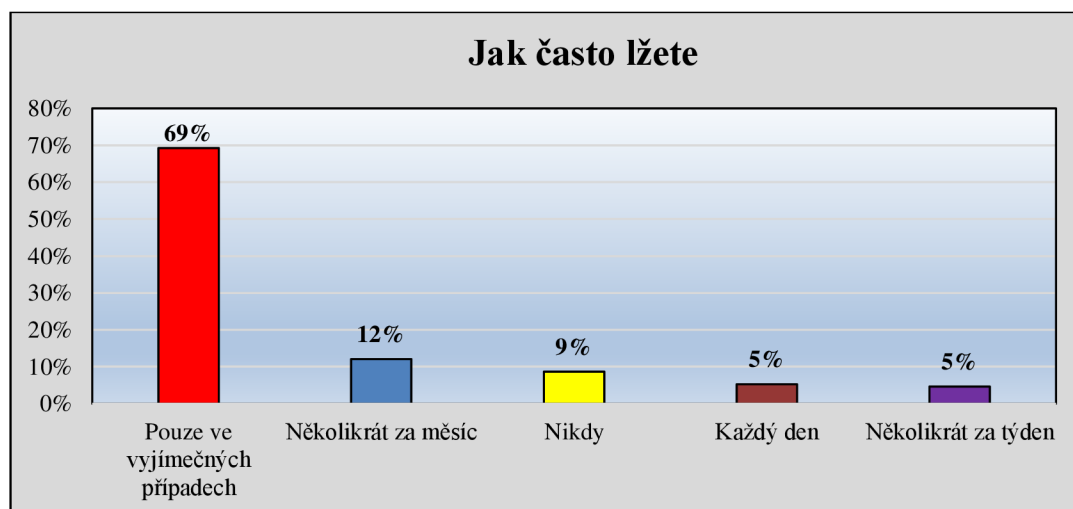
Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 9 – Má podle Vás pohlaví vliv na frekvenci lži?

Největší četností 90 % (290) získala odpověď „nezáleží na pohlaví“. 6 % (19) respondentů je přesvědčeno, „že ženy lžou častěji“ a pouhých 4 % (13), že „ muži lžou častěji “.

**Otázka č. 10.** byla zaměřena na to, do jaké míry jsou respondenti schopni sami sobě přiznat četnost lhaní.

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četnosti č. 10 – Jak často lžete?

Četnost lží	A četnost	R četnost
Pouze ve výjimečných případech	223	69 %
Několikrát za měsíc	39	12 %
Nikdy	28	9 %
Každý den	17	5 %
Několikrát za týden	15	5 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



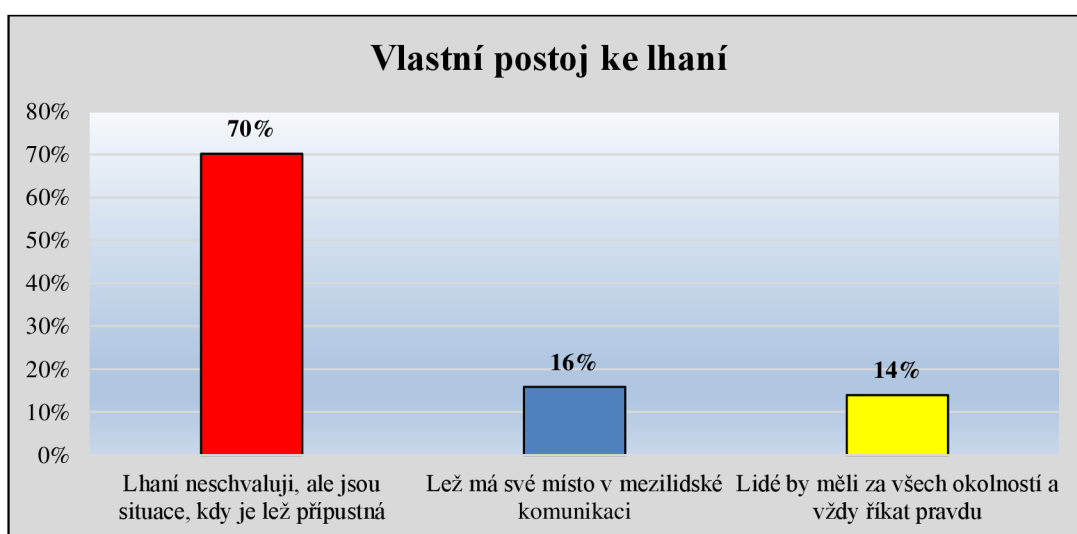
Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 10 – Jak často lžete?

Výsledky interpretuje graf č. 10. Překvapivě 5 % (32) respondentů se přiznalo ke lhaní každý den nebo několikrát za týden. Několikrát za měsíc uvedlo významných 12 % (39) respondentů. Nejvíce respondentů 69 % (223) uvedlo, že lžou jen ve výjimečných případech. 9 % (28) dotázaných nepřipouští žádnou lež.

**Cílem otázky č. 11.** je zjistit, jak se staví respondenti ke lhaní.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 11 – Vlastní postoj ke lhaní*

Vlastní postoj ke lhaní	A četnost	R četnost
Lhaní neschvaluji, ale jsou situace, kdy je lež přípustná	226	70 %
Lež má své místo v mezilidské komunikaci	51	16 %
Lidé by měli za všech okolností a vždy říkat pravdu	45	14 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



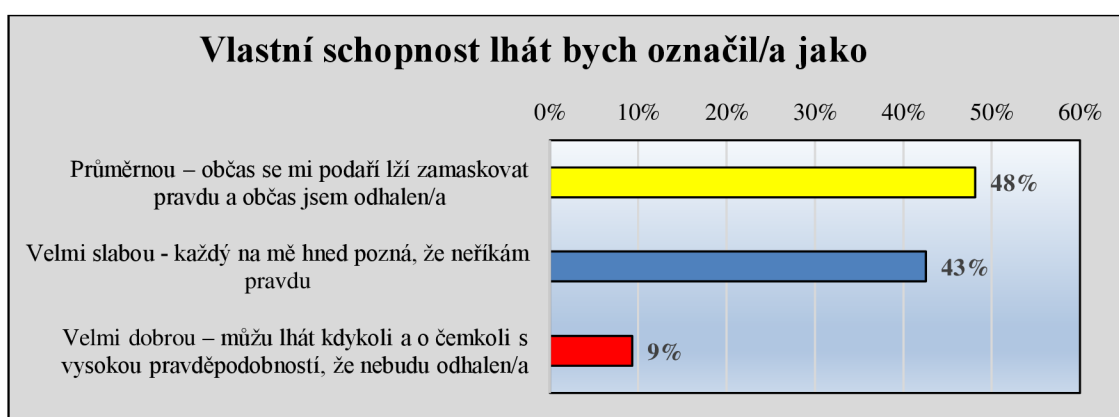
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 11 – Vlastní postoj ke lhaní*

Je překvapivé, že 70 % (226) dotazovaných lhaní neschvaluje, ale určitou lež připouštějí. Další respondenti jsou zastánci tvrzení, že lež má své místo v mezilidské komunikaci – 16 % (51). Ti co chtějí říkat pravdu za všech okolností je 14 % (45).

**Otázka č. 12.** zjišťuje, na kolik se respondenti cítí dobrými lháři.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 12 – Vlastní schopnost lhát bych označil/a jako*

<b>Schopnost lhát bych označil/a:</b>	<b>A četnost</b>	<b>R četnost</b>
Průměrnou – občas se mi podaří lži zamaskovat pravdu a občas jsem odhalen/a	155	48 %
Velmi slabou - každý na mě hned pozná, že neříkám pravdu	137	43 %
Velmi dobrou – můžu lhát kdykoli a o čemkoli s vysokou pravděpodobností, že nebudu odhalen/a	30	9 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



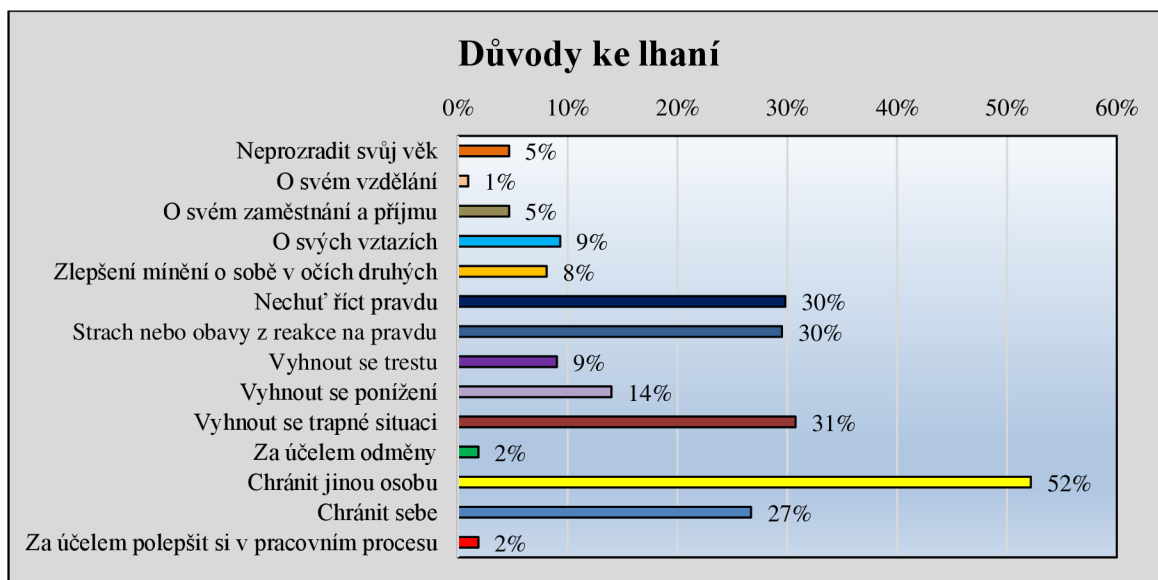
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 10 – Vlastní schopnost lhát bych označil/a jako*

9 % (30) respondentů označilo vlastní schopnost lhát za velmi dobrou. Velmi slabou schopnost neřikat pravdu má 43 % (137) dotázaných. Za průměrné lháře s občasným odhalením se označilo 48 % (155) respondentů.

**Otázka č. 13.** zjišťovala, z jakého důvodu respondenti nejčastěji lžou.

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četnosti č. 13 – Za jakým účelem nebo z jakého důvodu nejčastěji lžete

Důvody ke lhaní	A četnost	R četnost
Neproznat svůj věk	15	5 %
O svém vzdělání	3	1 %
O svém zaměstnání a příjmu	15	5 %
O svých vztazích	30	9 %
Zlepšení mínění o sobě v očích druhých	26	8 %
Nechť říct pravdu	96	30 %
Strach nebo obavy z reakce na pravdu	95	30 %
Vyhnut se trestu	29	9 %
Vyhnut se ponížení	45	14 %
Vyhnut se trapné situaci	99	31 %
Za účelem odměny	6	2 %
Chránit jinou osobu	168	52 %
Chránit sebe	86	27 %
Za účelem polepšit si v pracovním procesu	6	2 %
<b>Celkem</b>	<b>719</b>	<b>223 %</b>



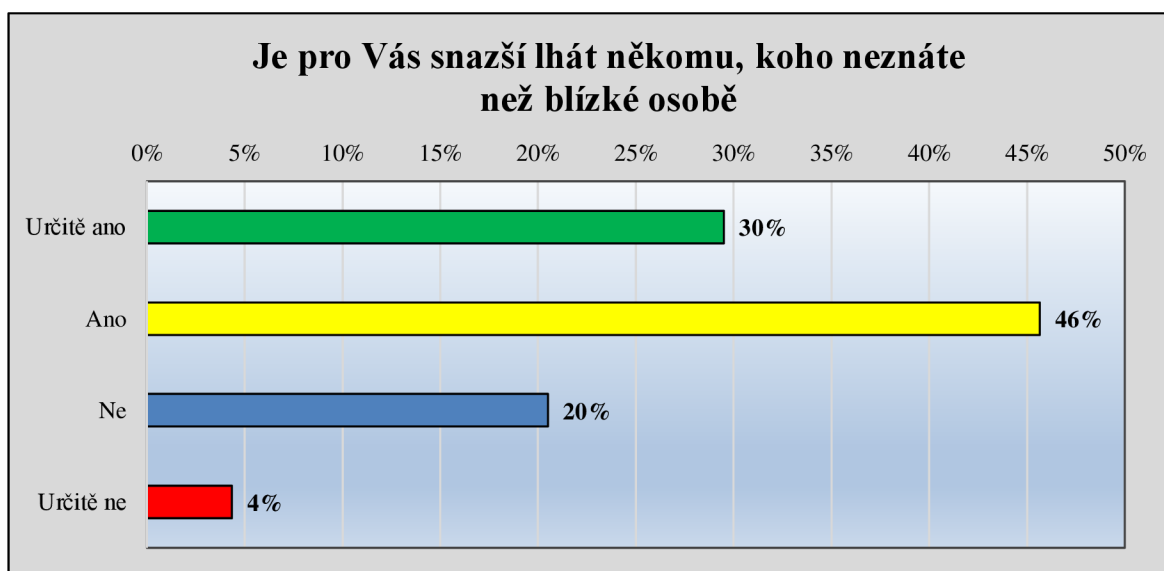
Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 13 – Za jakým účelem nebo z jakého důvodu nejčastěji lžete

Z tabulky je patrné, že dotazovaní ve velké míře chtějí chránit jinou osobu - 52 % (168). Druhou nejčastější odpovědí je vyhnout se trapné situaci - 31 % (99), další v pořadí jsou nechuť říct pravdu - 30 % (96), strach nebo obavy z reakce na pravdu - 30 % (95), chránit sebe - 27 % (86). Vyhnout se ponížení – 14 % (45), o svých vztazích – 9 % (30), vyhýbání se trestu - 9 % (29), zlepšení mínění o sobě v očích druhých – 8 % (26). Nejmenším důvodem ke lhaní byly dotazy na věk, zaměstnání, účel polepšit si v pracovním procesu a odměny. Pouze 1 % (3) respondentů lže o svém vzdělání.

V otázce č. 14. je zjišťováno, zda respondenti snáze lžou cizí osobě, než osobě blízké.

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 14 – Je pro Vás snazší lhát někomu, koho neznáte než blízké osobě?

Možnost odpovědi	A četnost	R četnost
Určitě ano	95	30 %
Ano	147	46 %
Ne	66	20 %
Určitě ne	14	4 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



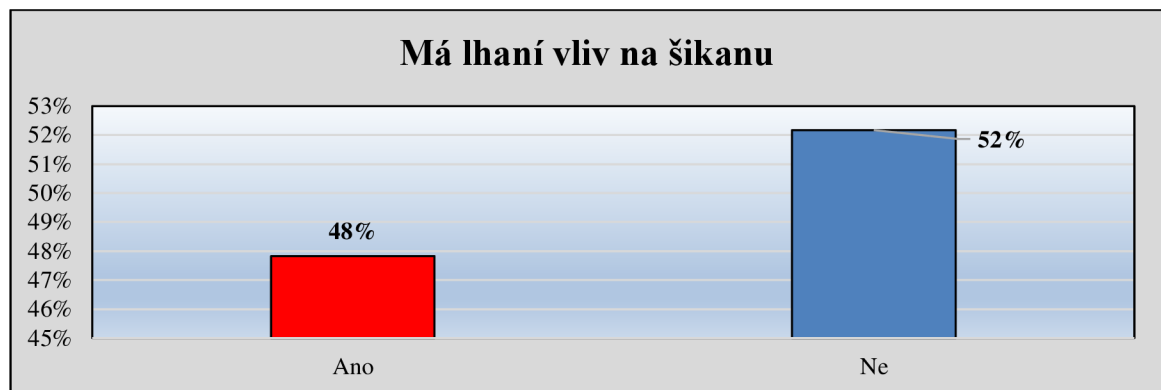
Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 14 – Je pro Vás snazší lhát někomu, koho neznáte než blízké osobě?

Respondenti převážně shodli na odpovědích určitě ano 30 % (30) a ano 46 % (147), tedy je pro ně snazší lhát někomu cizímu, než blízké osobě. Pro 20 % (66) dotázaných není snadné lhát někomu neznámému a jen 4 % (14) respondentů nezvládnou lhát nikomu.

**Otázka č. 15.** zjišťuje, zda má dle mínění respondentů lhaní vliv na šikanu nebo nikoliv.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 15 – Myslíte si, že lhaní má vliv na šikanu?*

Odpověď	A četnost	R četnost
Ano	154	48 %
Ne	168	52 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 15 – Myslíte si, že lhaní má vliv na šikanu?*

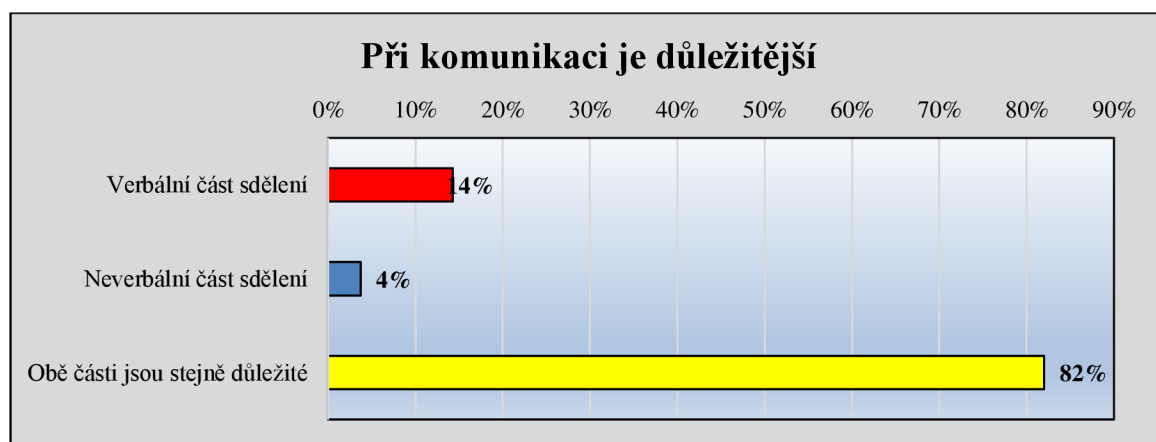
O 4 % více respondentů – 52 % (168) se domnívá, že lhaní nemá vliv na šikanu. 48 % (154) dotázaných je přesvědčena o tom, že lhaní vliv na šikanu má.



**Otázka č. 16.** zjišťuje, zda je v komunikaci významnější verbální nebo neverbální část sdělení.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četnosti č. 16 – Při komunikaci je důležitější*

Odpověď	A četnost	R četnost
Verbální část sdělení	46	14 %
Neverbální část sdělení	12	4 %
Obě části jsou stejně důležité	264	82 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



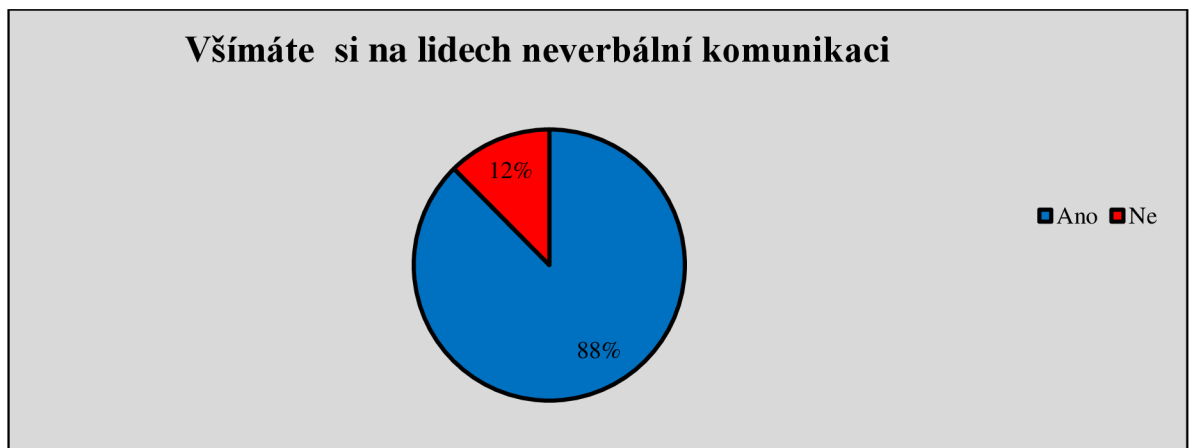
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 16 – Při komunikaci je důležitější*

82 % (264) respondentů uvedlo, že obě složky jsou stejně důležité. Verbální komunikaci upřednostňuje 14 % (46) a neverbální pouhých 4 % (12) dotázaných.

V otázce č. 17. bylo zjišťováno, zda si dotazovaní všimají i neverbální komunikace.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 17 – Všimáte si na lidech neverbální komunikaci*

Odpověď	A četnost	R četnost
Ano	282	88 %
Ne	40	12 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



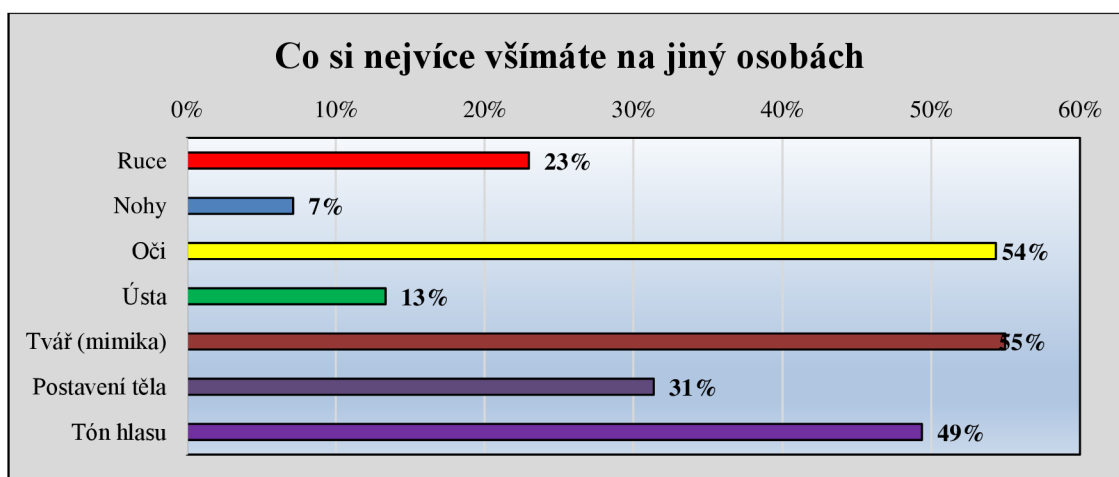
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 17 – Všimáte si na lidech neverbální komunikaci*

88 % (282) respondentů uvedlo, že ano, zbývajících 12 % (40) respondentů pozornost neverbální komunikaci nevěnuje.

**Otázka č. 18.** zjišťuje, čeho si respondenti nejvíce všimají při komunikaci s jinou osobou.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četnosti č. 18 – Co si nejvíce všimáte na jiných osobách*

Odpověď	A četnost	R četnost
Ruce	74	23 %
Nohy	23	7 %
Oči	175	54 %
Ústa	43	13 %
Tvář (mimika)	177	55 %
Postavení těla	101	31 %
Tón hlasu	159	49 %
<b>Celkem</b>	<b>752</b>	<b>234 %</b>



*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 18 – Co si nejvíce všimáte na jiných osobách*

Respondenti si mohli vybrat více odpovědí. Dotazovaní se nejvíce zaměřili na tvář (mimiku) 55 % (177), oči 54 % (175), na tón hlasu 49 % (159). Následně se zabývají postavením těla 31 % (101) a rukou 23 % (74). Nejméně pozornosti je věnováno ústům 13 % (45) a nohám 7 % (23).

**Otázka č. 19.** zjišťovala, zda jsou problematické vztahy na pracovišti v ČR rozšířené.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 19 – Myslíte si, že problematické vztahy na pracovišti jsou v ČR rozšířené?*

Možnosti odpovědí	A četnost	R četnost
Ano	273	85 %
Ne	49	15 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



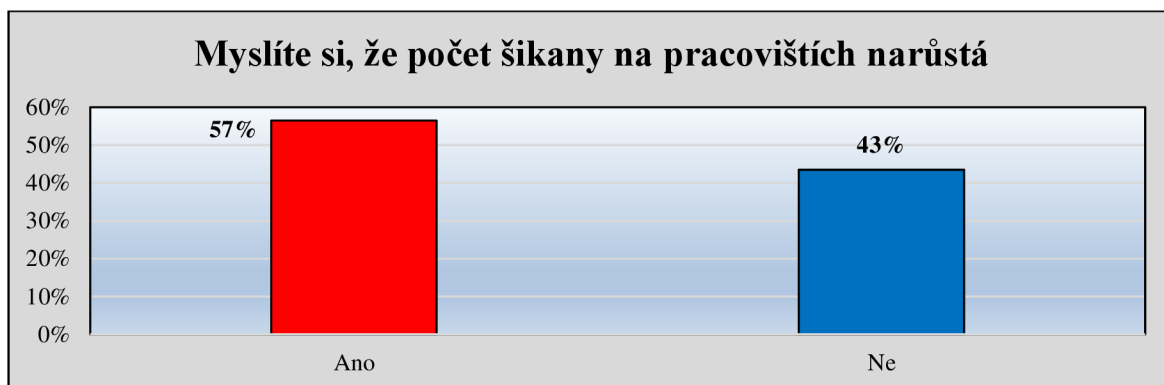
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 19 – Myslíte si, že problematické vztahy na pracovišti jsou rozšířené?*

85 % (273) dotazovaných uvedlo, že vztahy na pracovištích problematické jsou. Zbývajících 15 % (49) dotázaných si toto naopak nemyslí.

V otázce č. 20. bylo zjišťováno, zda má šikana na pracovišti růstový trend.

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 20 – Myslíte si, že počet šikany na pracovišti narůstá?

Možnosti odpovědí	A četnost	R četnost
Ano	182	57 %
Ne	140	43 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



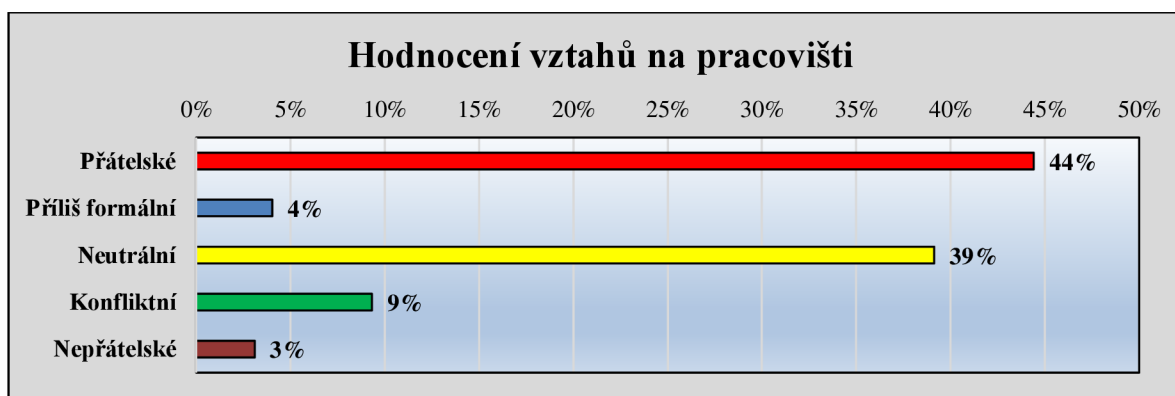
Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 20 – Myslíte si, že počet šikany na pracovišti narůstá?

57 % (182) respondentů pociťuje nárůst šikany na pracovišti. Naopak s tímto názorem se neztotožňuje 43 % (140) dotázaných.

**Otázka č. 21.** otvírá pohled respondentu na vztahy na pracovišti.

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 21 – Jak byste hodnotili vztahy na Vašem pracovišti*

Možnosti odpovědí	A četnost	R četnost
Přátelské	143	44 %
Příliš formální	13	4 %
Neutrální	126	39 %
Konfliktní	30	9 %
Nepřátelské	10	3 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



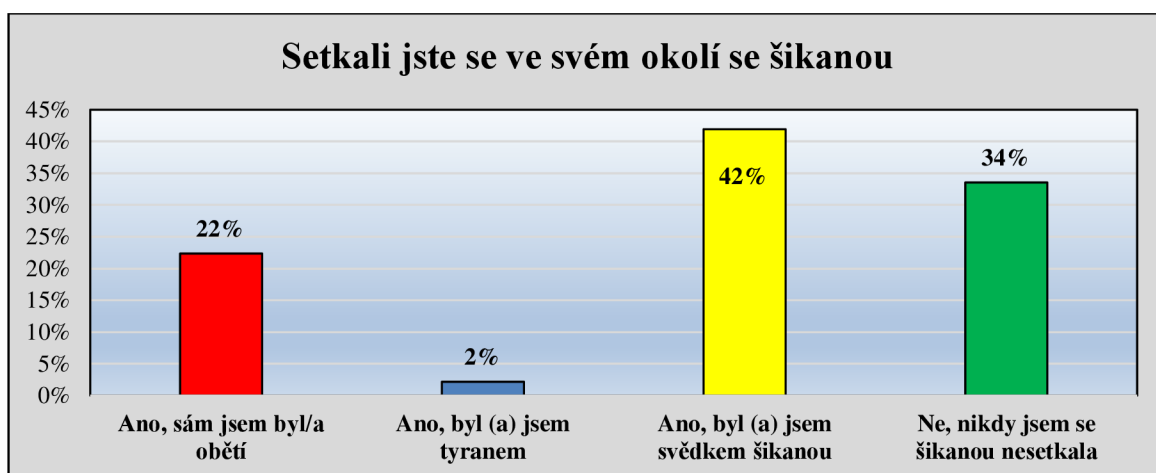
*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 21 – Jak byste hodnotili vztahy na Vašem pracovišti*

Své pracoviště hodnotilo jako přátelské 44 % (143) respondentů. Neutrálně vztahy vnímá 39 % (126). Malá procenta respondentů považují vztahy za příliš formální 4 % (13) až nepřátelské - 3 % (10). Zbývajících 9 % (30) dotazovaných respondentů shledává své pracoviště za konfliktní.

V otázce č. 22. bylo zjišťováno, zda se respondenti v minulosti setkali se šikanou a jaká byla jejich role.

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 22 – Setkali jste se někdy ve svém okolí se šikanou?

Možnosti odpovědí	A četnost	R četnost
Ano, sám jsem byl/a obětí	72	22 %
Ano, byl (a) jsem tyranem	7	2 %
Ano, byl (a) jsem svědkem šikany	135	42 %
Ne, nikdy jsem se šikanou nesečkala	108	34 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



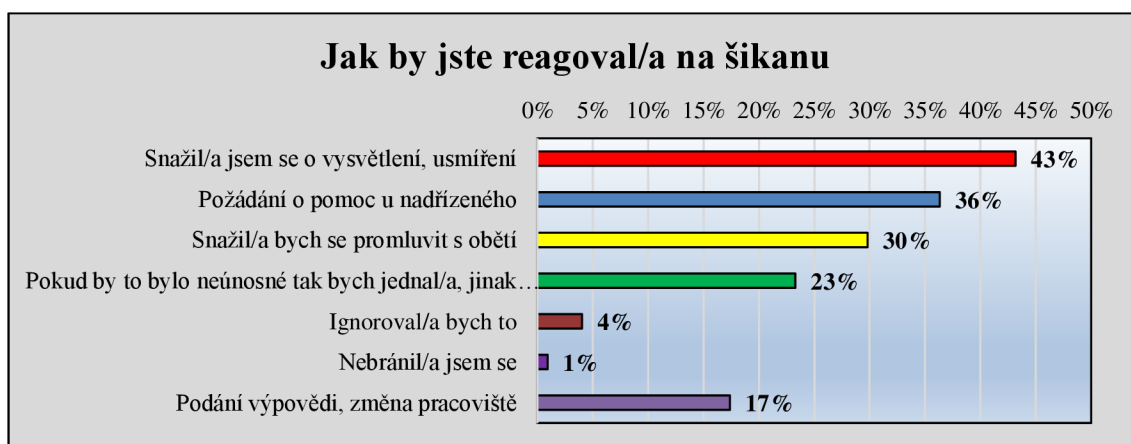
Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 22 – Setkali jste se někdy ve svém okolí se šikanou?

Nejvíce dotazovaných - 42 % (135) se stalo svědky šikany, naopak 34% (108) respondentů se nikdy se šikanou nesečkalo. Zajímavé je, že se 2 % (7) respondentů přiznalo k týráni okolí. K traumatizujícímu zážitku, a to, že sami byli obětí šikany, se přiznalo 22 % (72).

V otázce č. 23. respondenti uváděli, jak by reagovali na šikanu.

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četnosti č. 23 – Jak byste reagoval/a na šikanu?

Možnosti odpovědí	A četnost	R četnost
Snažil/a jsem se o vysvětlení, usmíření	139	43 %
Požádání o pomoc u nadřízeného	117	36 %
Snažil/a bych se promluvit s obětí	96	30 %
Pokud by to bylo neúnosné tak bych jednal/a, jinak bych si toho nevšímal/a	75	23 %
Ignoroval/a bych to	13	4 %
Nebránil/a jsem se	3	1 %
Podání výpovědi, změna pracoviště	56	17 %
<b>Celkem</b>	<b>499</b>	<b>155 %</b>



Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 23 – Jak byste reagovali na šikanu?

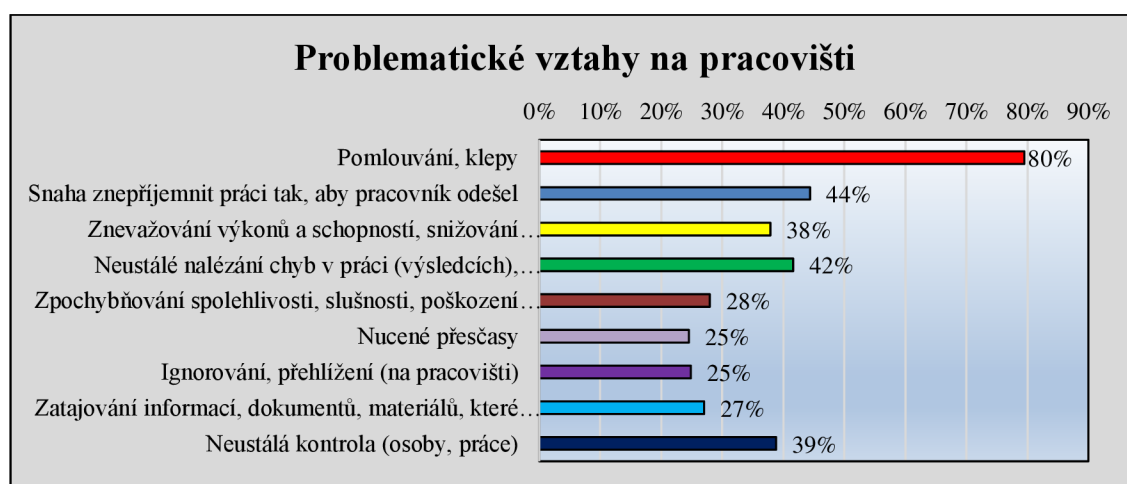
Preferovanou variantou je vysvětlení a usmíření 43 % (139), následuje požádat o pomoc nadřízeného - 36 % (117), nebo promluvit s obětí - 30 % (96). Dále 23 % (75) respondentů uvedlo, že by jednal, jen pokud by to bylo neúnosné. Podáním výpovědi nebo změnou pracoviště by reagovalo 17 % (56) dotázaných. Šikanu by ignorovalo 4 % (13) a překvapivě 1 % (3) respondentů by se vůbec nebránilo.



V otázce č. 24 měli respondenti za úkol vybrat konkrétní způsob problematických vztahů na pracovišti, se kterými se mohli setkat. Nejčastěji se respondenti setkali s pomlouvami a klepy - 80 % (256).

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 24 – Vyberte prosím konkrétní způsob problematických vztahů na pracovišti, se kterými se můžeme setkat

Možnosti odpovědí	A četnost	R četnost
Pomlouvání, klepy	256	80 %
Snaha znepríjemnit práci tak, aby pracovník odešel	143	44 %
Znevažování výkonů a schopností, snižování výsledků práce	122	38 %
Neustálé nalézání chyb v práci (výsledcích), nespokojenost vůči osobě	134	42 %
Zpochybňování spolehlivosti, slušnosti, poškození soukromí	90	28 %
Nucené přesčasy	79	25 %
Ignorování, přehlížení (na pracovišti)	80	25 %
Zatajování informací, dokumentů, materiálů, které jsou potřebné k práci	87	27 %
Neustálá kontrola (osoby, práce)	125	39 %
<b>Celkem</b>	<b>1116</b>	<b>347 %</b>



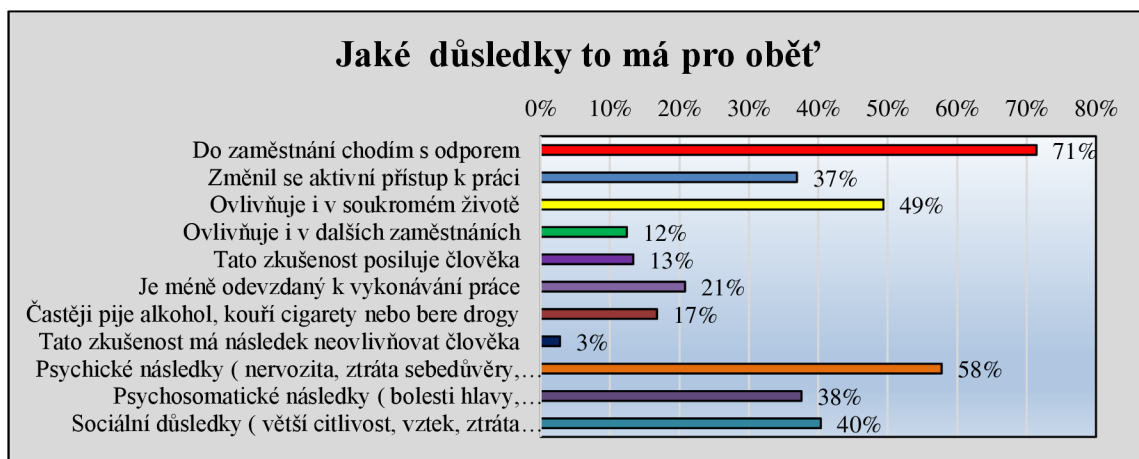
Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 23 – Vyberte prosím konkrétní způsob problematických vztahů na pracovišti, se kterými se můžeme setkat

V grafu jsou přehledně uvedeny četnosti, a to 44 % (143) snaha znepríjemnit práci, aby pracovník odešel. 42 % (134) neustálé nalézání chyb v práci, k tomu i neustálá kontrola osoby, práce 39 % (125). Znevažování výkonů a schopností – 38 % (122), zpochybňování spolehlivosti a slušnosti – 28 % (90), zatajování informací, dokumentů, materiálů, které jsou potřebné k práci – 27 % (87). 25% (80) dotázaných pocítilo na pracovišti ignorování a přehlížení, ale i nucené přesčasy 25 % (79).

V otázce č. 25. měli respondenti možnost vybrat jednu nebo více odpovědí na otázku, jaké důsledky má šikana pro oběť.

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četnosti č. 25 – Jaké důsledky to má pro oběť?

Možnosti odpovědí	A četnost	R četnost
Do zaměstnání chodím s odporem	230	71 %
Přehodnotit přístup k práci	119	37 %
Působí na soukromí život	159	49 %
Působí na dalším zaměstnání	40	12 %
Posílí tato zkušenost člověka	43	13 %
Menší výkon v práci	67	21 %
Častěji pije alkohol, kouří cigarety nebo bere drogy	54	17 %
Tato zkušenost neovlivní člověka	9	3 %
Psychické následky (nervozita, ztráta sebedůvěry, neklid, úzkost, přehnaná podrážděnost, nedůvěra, smutek, pesimismus, ztráta energie a únava)	186	58 %
Psychosomatické následky (bolesti hlavy, migrény, poruchy spánku, zažívací problémy, bušení srdce, bolesti zad, šije, vyšší krevní tlak, dýchací problémy)	121	38 %
Sociální důsledky (větší citlivost, vztek, ztráta smyslu pro humor, pocit osamění, odcizení od okolí, izolace od okolí, od vnějšího světa)	130	40 %
<b>Celkem</b>	<b>1158</b>	<b>360 %</b>



Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 25 – Jaké důsledky to má pro oběť?

Nejvíce dominovala odpověď, chodím s odporem do zaměstnání – 71 % (230). Psychické následky označilo 58 % (186) dotázaných, vliv na soukromý život uvedlo 49 % (159) dotázaných. Sociální dopady vybralo 40% (130) dotazovaných. Psychosomatické následky vybralo 38 % (121) respondentů, změnu v přístupu k práci – 37 % (119). Menší výkon v práci – 21 % (67) dotázaných. Nejméně byly zastoupeny vliv na další zaměstnání

– 12 % (40), častější konzumace alkoholu, cigaret nebo drog 17 % (54). Pozitivní variantu, tj. že šikana může posílit člověka, vybralo 13 % (43), neutrální postoj měla 3 % (9) dotázaných.

**Otázka č. 26.** je zaměřena na hodnocení vztahů na pracovišti.

Maticovým způsobem bylo vyhodnoceno každé ze sedmi kritérií.

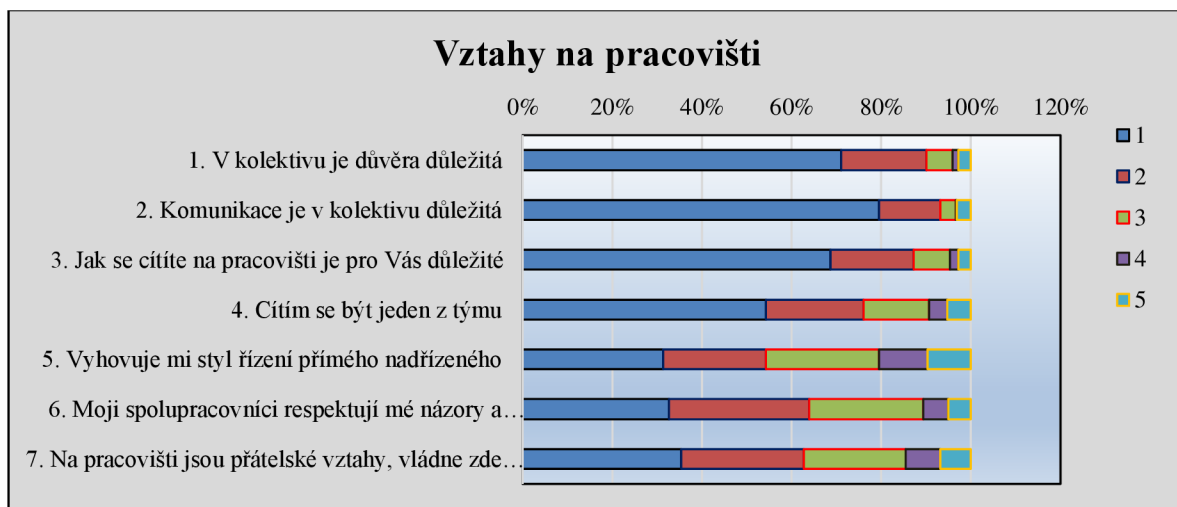
Výsledky interpretuje graf č. 26, kde respondenti přiřazovali odpovědi na škále od 1 - nejvíce souhlasím, až po 5 nejméně souhlasím.

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 26 – Vztahy na pracovišti

<b>Matice hodnot</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Celkem</b>
<b>1 nejvíce souhlasím - 5 nejméně souhlasím</b>						
1. V kolektivu je důvěra důležitá	229	61	19	4	9	<b>322</b>
2. Komunikace je v kolektivu důležitá	256	44	11	1	10	<b>322</b>
3. Jak se cítíte na pracovišti, je pro Vás důležité	221	60	26	6	9	<b>322</b>
4. Cítím se být jeden z týmu	175	70	47	13	17	<b>322</b>
5. Vyhovuje mi styl řízení přímého nadřízeného	101	74	81	35	31	<b>322</b>
6. Moji spolupracovníci respektují mé názory a pocity	105	101	82	18	16	<b>322</b>
7. Na pracovišti jsou přátelské vztahy, vládne zde přátelská atmosféra	114	88	73	25	22	<b>322</b>

Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka relativní četnosti č. 26 k Matici hodnot

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Celkem</b>
71 %	19 %	6 %	1 %	3 %	<b>100 %</b>
80 %	14 %	3 %	0 %	3 %	<b>100 %</b>
69 %	19 %	8 %	2 %	3 %	<b>100 %</b>
54 %	22 %	15 %	4 %	5 %	<b>100 %</b>
31 %	23 %	25 %	11 %	10 %	<b>100 %</b>
33 %	31 %	25 %	6 %	5 %	<b>100 %</b>
35 %	27 %	23 %	8 %	7 %	<b>100 %</b>



Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 26 – Vztahy na pracovišti

**1) V kolektivu je důvěra důležitá** - pro 71 % (229) respondentů je důvěra zásadní, za nedůležitou je považována pouhými 4 % (13).

**2) Komunikace je v kolektivu důležitá** – komunikaci za zásadní považuje 80 % (256) dotázaných, nevýznamná je pro 3 % (11).

**3) Jak se cítíte na pracovišti je pro Vás důležité** - pohodu na pracovišti potřebuje 69 % (221) dotázaných, atmosféra na pracovišti nehraje roli pro 5 % (14) respondentů.

**4) Cítím se být jeden z týmu** tento parametr je velmi důležitý pouze pro 54 % (175) respondentů, není zásadní pro 9 % (30) dotázaných.

**5) Vyhovuje mi styl řízení přímého nadřízeného** – odpovědi byly velmi vyrovnané. Velmi kladný a kladný postoj vybralo 31 % (101) a 23 % (74) respondentů. Záporné odpovědi vybralo opět téměř shodně 11 % (35) a 10 % (31) dotázaných.

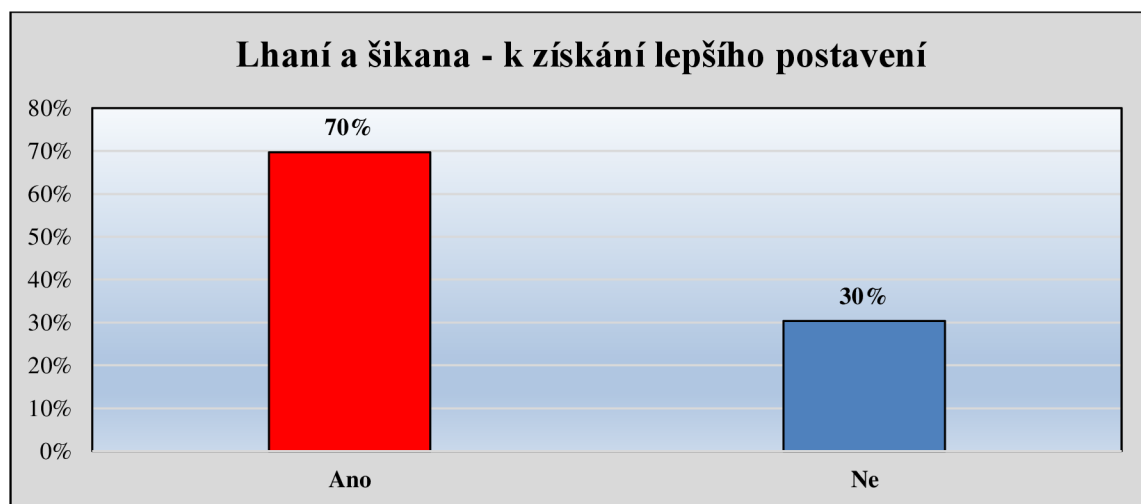
**6) Moji spolupracovníci respektují mé názory a pocity** – i zde byly odpovědi vyrovnané. Velmi kladnou a kladnou odpověď vybralo 33 % (105) a 31 % (101) dotázaných. Negativní odpovědi vybralo 6 % (18) a 5 % (16) respondentů.

**7) Na pracovišti jsou přátelské vztahy, vládne zde přátelská atmosféra** -velmi přátelskou a přátelskou atmosféru vybralo 35 % (114) a 27 % (88) dotázaných. Nepřátelskou až frustrující atmosféru vybralo 8 % (25) a 7 % (22) dotázaných.

Na názor, zda lidé využijí lhaní a šikanu k dosažení lepšího postavení (kariéry) se ptá **otázka č. 27.**

*Zdroj: vlastní tvorba, Tabulka četností č. 27 – Myslíte si, aby lidé dosáhli lepšího postavení (kariéry) využijí k tomu lhaní a šikanu*

Možnosti odpovědí	A četnost	R četnost
Ano	224	70 %
Ne	98	30 %
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>100 %</b>



*Zdroj: vlastní tvorba, Graf č. 27 – Myslíte si, aby lidé dosáhli lepšího postavení (kariéry) využijí k tomu lhaní a šikanu*

ANO odpovědělo nečekaných 70 % (224), NE uvedlo 30 % (98) dotázaných.

Tato poslední otázka určitě vede k zamyšlení nad zneužíváním moci pro možnost vyššího postavení ve firmě v budoucnu. Toto jednání vede ke zhoršení pracovní kultury i následnému odlivu zaměstnanců.

## 5. DISKUSE

Záměrem výzkumné části bylo zjistit, do jaké míry jsou lhaní a šikana na pracovištích rozšířené. V dotazníku respondenti vyjadřovali své názory na podstatu lži a šikany, zda dokáží pracovat v nefunkčních či nekvalitních vztazích na pracovišti nebo v kolektivu. Hodnotili, jaký vliv má na dotazované práce pod neustálým tlakem a stresem. Hodnotili také, jaký dopad na zaměstnance má dlouhodobé působení těchto negativních vlivů.

Z dotazníkového šetření byla získána data kvantitativní povahy, která byla hodnocena ve spojitosti se stanovenými hypotézami.

**Hypotéza 1:** Bylo zjišťováno a porovnááno, jaký vliv má stupeň dosaženého vzdělání u respondentů na frekvenci lhaní. K této hypotéze se vztahovaly otázky č. 3. - Nejvyšší dosažené vzdělání a č. 10. - Jak často lžete? Každodenní lhaní připustilo pouze 5 % dotázaných, naopak “ pouze ve výjimečných případech“ uvedlo 69 %. Přitom studie R. S. Feldmana, J. A. Forrese a B. R. Happema z Univerzity Massachusetts v roce 2002 ukázala, že až 60 % lidí nedokáže vést desetiminutovou konverzaci, aniž by přitom alespoň jednou nezalhalí. (Mynaříková, 2017, s. 24)

**HA1:** Dosažené vzdělání má vliv na četnost lhaní.

**H01:** Dosažené vzdělání nemá vliv na četnost lhaní.

Na základě provedeného testu bylo zjištěno, že **stupeň dosaženého vzdělání nemá vliv na četnost lhaní.**

**Hypotéza 2:** zjišťuje, zda se respondenti někdy setkali ve svém okolí se šikanou. Z otázky č. 22 vyplývá, že svědkem šikany bylo 42 % dotázaných. Důvodem ke zvýšené frekvenci šikany může být špatná mezilidská komunikace. Konflikty načasované, připravované, promyšlené, mají stanovený cíl i prostředky. Probíhají většinou skrytě, později se mění ve zjevné. (Veselá a Kanioková Veselá, 2011, s. 79 a 80)

**HA2:** Ženy jsou poznamenány šikanou více než muži.

**H02:** Pohlaví nemá vliv na četnost šikany.

V tomto případě byla p-hodnota vyšší než 0,05. Z tabulky tedy vyplývá, že **Ženy jsou poznamenány šikanou více než muži.**

**Hypotéza 3:** zjišťuje, zda četnost lhaní v dětství ovlivní lhaní v dospělosti a z jakého důvodu osoba lhala. Na tuto hypotézu sloužily otázky č. 5 - první zkušenost se lží a č. 10 - jak často lžete? Na otázku č. 5 respondenti uvedli, kdy se poprvé setkali se lží. Nejčastější odpovědi bylo v předškolním věku - 152 % a na základní škole - 150 %. V otázce č. 10 přiznalo časté lhaní 10 % respondentů. Všeobecný odpor vůči lhaní a nelibost přiznat se, že i my lžeme, vyplývá z některých výzkumů (Cappelen, Sorensen, Tungodden, 2012, viz výzkum Mynaříková 2012, 2013). Podle Mynaříkové si zřídka tuto skutečnost uvědomuje, zvláště proto, že většina každodenních lží patří mezi ty drobné a toto lhaní se nijak netrestá. (Mynaříková, 2015, s. 56) 69 % respondentů se naopak vyjádřilo, že lžou pouze ve výjimečných případech.

**HA3:** Četnost lhaní v dospělosti je ovlivněna četností lhaní v dětství.

**H03:** S četností lhaní v dospělosti nesouvisí s četností lhaní v dětství.

V tomto případě jsme potvrdili HA - **Četnost lhaní v dospělosti je ovlivněna četností lhaní v dětství.**

**Hypotéza 4:** zjišťuje, zda lidé považují lež za součást svého života a mají sklony k šikaně. Pro potvrzení této hypotézy byly použity otázky č. 8 - považujete lhaní za běžnou součást svého života? Nejčastější odpovědi na tuto otázku bylo ANO- 61 %. Otázka č. 22 - setkali jste se někdy ve svém okolí se šikanou? Svědkem šikany se stalo 42 % respondentů, 22 % bylo samotnou obětí. Se šikanou se nikdy nesetkalo 34 % dotázaných. 2 % respondentů přiznalo, že byli sami tyranem. Běžnějším faktorem konfliktů jsou vlastnosti lidí, se kterými přicházíme do styku a musíme s nimi spolupracovat a žít. (Veselá a Kanioková Veselá, 2011, s. 90)



**HA4:** Lidé, kteří považují lež za součást svého života, mají sklony k šikanování.

**H04:** Lež nesouvisí se sklony k šikanování.

V tomto případě  $p$ -hodnota  $< 0,05$  – z čehož vyplývá, že - **Lidé, kteří považují lež za součást svého života, mají sklony k šikanování.**

**Hypotéza 5:** zkoumá souvislosti vlivu pohlaví na lež a šikanu, pro získání lepšího pracovního postavení. Na stanovení hypotéz byly použity otázky č. 1 - pohlaví a otázka č. 27 – lidé dosáhnou lepšího postavení (kariéry), když využijí lhaní a šikany. S tvrzením souhlasilo celých 70 % respondentů. Dle Mynaříkové minimálně 40 % lidí lže ve svých životopisech, aby získali nové místo. V roce 2007 J. Levashinaová a M. A. Campion ukázali, že v životopisech a při hledání práce se ke lži uchýlí až 90% osob. To je vysoká šance, že do zaměstnání přijmou někoho, kdo není úplně čestný. (Mynaříková, 2017, s. 27)

**HA5:** Muži jsou schopni pro získání lepšího pracovního postavení – kariéry, použít lež a šikanu.

**H05:** Pohlaví nemá vliv na používání lži a šikany z důvodu získání lepšího pracovního postavení.

Hodnota  $p > 0,05$  a proto **Pohlaví nemá vliv na používání lži a šikany pro získání lepšího postavení (kariéry).**

**Hypotéza 6:** zkoumá souvislosti s vlivem pohlaví na neverbální komunikaci. Na stanovení hypotézy byly použity otázky č. 1 - pohlaví a č. 17 - všímáte si na lidech neverbální komunikace? 88 % respondentů odpovědělo kladně - neverbální komunikace si všímá. Mimické výrazové projevy člověka jsou pozůstatky zvířecích projevů, proto hraje nezpochybnitelný význam neverbální komunikace důležitou roli. Nalezneme zde proměnlivost neverbálních signálů i rozdíl mezi muži a ženami ze stejného kulturního prostředí. (Mynaříková, 2015, s. 70).

**HA6:** Ženy se zaměřují na neverbální komunikaci více než muži.

**H06:** Pohlavní nemá vliv na vnímání neverbální komunikace.

p-hodnota  $>0,05$  - z toho vyplývá, že **Pohlaví nemá vliv na vnímání neverbální komunikace.**

Nedostatkem této práce bylo nedostatečné množství výzkumů i knižně zpracovaného materiálu na téma, ale spojující dvě odlišné avšak úzce související fenomény jako je lež a šikana. Pro toto téma jako celek se nepodařilo najít žádné materiály k porovnání výzkumu. Dotazník navštívilo 466 lidí, přičemž 144 lidí jej nevyplnilo. Lze se tedy domnívat, že téma je pro některé respondenty citlivé a osobní.

Kladný ohlas spatřuji v úspěšném vracení dotazníku - 69,1 %. Při porovnání s výsledky výzkumu a otázek (6, 24, 25) je patrné, že pořadí důsledků šikany a lži, které oběť pociťuje, je ve větší míře respondentů shodné. I s odstupem let jsou vybrané fenomény stále aktuální a otázka zůstává i nadále relevantní.

Dotazník ukazuje nový náhled na mezilidské vztahy na pracovišti. Pozitiva pozoruji i ve třech potvrzených hypotézách, které umožňují lepší orientaci ve zkoumaném problému - kde a jakým způsobem se dá zapracovat na zlepšení vztahu na pracovišti.

## ZÁVĚR

Cílem této práce bylo nahlédnout na problematiku pravdy, lži a konfliktů na pracovišti z jiného pohledu. Důvodem mé práce byl i fakt, že na pravdu, lež, šikanu a konflikty na pracovišti není nahlíženo tak, jak by si zasloužili. Mojí snahou bylo nastínit, jakými dalšími možnými způsoby je možné smýšlet o této problematice.

Důležitým počátkem cesty k pravdě je správné poznávání, které začíná smyslovým vnímáním. Pravdu přijímáme smysly a ty ji pak předávají rozumu. A protože pravda je vždy jen jedna, dosáhneme pravdy, pokud dodržíme-li všechny uvedené postupy.

V podstatě žádné vědecké dílo se nezabývá výhradně problematikou pravdy, proto byl výběr literatury nesnadným úkolem. Úvahy o pravdě a poznání jsou přitom často diskutovaným tématem, objevujícím se v mnoha filosofických knihách, bývají často propojeny s mnoha společenskými a životními postoji. Navzdory tomuto přesahu jsem se pokusila vybrat pouze relevantní informace tak, aby nedocházelo k mísení s jinými jevy.

Z této bakalářské práce je zřejmé, že je obtížné pravdu jednoznačně vymezit. Je fenoménem do té míry abstraktním, že je možné ji interpretovat mnoha způsoby a otázkou navíc je, zda vůbec existuje jeden univerzální způsob, jak ji definovat. Domnívám se však, že by toto nemělo ani význam, protože každý člověk má vlastní, autonomní způsob vnímání a posuzování skutečností.

V této práci jsem se zabývala také lží, jakožto filosofickým i psychologickým fenoménem. Se lží přicházíme do styku v interakcích s druhými lidmi mnohem častěji, než jsme si toho vědomi. Je obtížné od sebe oddělit pravdu a lež. Dá se v podstatě říci, že jsou dvěma stranami téže mince. Je však nesporné, že uvedené jevy působí na naše každodenní bytí. Proto je nezbytné, abychom si vytvořili automatický zvyk, všechna neznámá tvrzení prověřovat.

Je možné vypíchnout management, kdy vedoucí pracovník nemá kapacitu být přítomen u všech situací. Veškerá jeho rozhodnutí závisí pak na informacích, které získává od svých podřízených. Bezmezná důvěra může často způsobit mnohé nesrovnalosti. Je nutné podotknout, že problematika lži na pracovišti je téma aktuální a v zásadě nepříliš

dopodrobna prozkoumané. S tím souvisí i nepříliš početné zastoupení tohoto tématu v české odborné literatuře.

Tématem se v současné době zabývá Lenka Mynaříková, která v minulém roce vydala již druhou knihu, týkající se lhaní. Především z jejich knih bylo čerpáno v teoretické části této práce. Kromě definice lži jsem se zamýšlela nad používáním lži, její frekvenci a motivech v různých situacích. Záměr vyjádřit se v každé situaci pravdivě či nepravdivě souvisí s představami člověka o morálce. Variabilita důvodů ke lhaní a jejich forem je skutečně vysoká.

Motivace dětské lži je oproti dospělému člověku složitější. Často při lhaní chybí vědomý záměr předat klamné sdělení, které je podstatou lhaní. Zvláště u dětí je důležité najít příčinu lhaní, aby bylo zabráněno dalším obtížím a poruchám v budoucnu.

Lidé pracovní vztahy nevnímají jako striktně oddělené na „dobré“ a „špatné“, přesto můžeme vyzorovat určité charakteristiky, které se s těmito konci škály pojí. Výsledky provedeného výzkumu naznačují, že „dobré“ pracovní vztahy spočívají v kvalitní komunikaci, pomoci, upřímnosti, přátelskosti a spolupráci, kdežto „špatné“ vztahy pak vycházejí z komunikace nevhodné či nedostatečné a svou roli hraje i arogance, nezájem či neupřímnost. Pro dobrý vztah na vertikální úrovni je navíc podle zaměstnanců stěžejní právě vedoucí pracovník, který má za oddělení či firmu zodpovědnost.

Šikana na pracovišti může zapříčinit jak psychickou, tak i hmotnou újmu dané oběti. Za jeden z přínosů této práce považuji možnost dalšího zdroje informací pro potenciální poškozené zaměstnance i vedoucí pracovníky. Díky detailnějšímu popisu problematiky by měli být schopni potenciální problém identifikovat, pojmenovat a umět jej řešit. V ideálním případě mu pak dokázat předejít. Je nezbytné, aby jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci měli dostatek informací a byli případně schopni vyhledat podporu na vhodném místě. Pokud se podaří nastavit společenské hodnoty tak, aby mobbing a bossing již nebyl tolerovaný, určitě by to obětem dodalo sebevědomí, aby se s problémem dokázali svěřit, a to nadřízeným, kolegům, či veřejnosti.

Svou práci si dovolím ukončit následujícím citátem, který podle mého názoru vystihuje výsledek zkoumání všech tří témat – pravdy, lži a konfliktů v mezilidských vztazích: „*Ale pamatuj si, že pravda není o to méně pravdou, když ji lidé neznají*“ (Bach, 1988, s. 31).

## LITERATURA

BACH, Richard. *Nikdo není daleko*. Přeložil Sylva DANÍČKOVÁ, ilustroval Karel DEMEL. Praha: Supraphon, 1988. Lyra Pragensis (Supraphon). ISBN: 02-055-88

BENÍŠKOVÁ, Tereza. *Když dítě lže*. Praha: Grada, 2010. Pro rodiče. ISBN 978-80-247-2309-9.

CRAIG, David. *Staňte se lidským detektorem lži: jak spolehlivě odhalit lháře*. Praha: Grada, 2014. ISBN isbn978-80-247-5365-2.

DALLOZ, Danielle. *Lhani*. Praha: Portál, 2002. Průvodce výchovou v rodině. ISBN 80-7178-594-6.

HAYES, Nicky. *Základy sociální psychologie*. Vyd. 7. Přeložil Irena ŠTĚPANÍKOVÁ. Praha: Portál, 2013. ISBN isbn978-80-262-0534-0.

HOSPODÁŘOVÁ, Ivana. *Kreativní management v praxi*. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN isbn978-80-247-1737-1.

JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003. ISBN isbn80-7254-329-6.

KOLÁŘ, Petr. *Pravda a fakt*. Praha: Filosofia, 2002. ISBN 80-7007-168-0.

KOMENSKÝ, Jan Amos. *Cesta světla*. 2. vyd., V Mladé frontě 1. vyd. Přeložil Jaromír KOPECKÝ. Praha: Mladá fronta, 1992. ISBN isbn80-204-0291-8.

KOMENSKÝ, Jan Amos. *Panaugia*. München: W. Fink, 1970. Slavische Propyläen.

KONEČNÝ, Štěpán. *Fenomén lhání v prostředí internetu*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5488-2.

KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN isbn80-7261-127-5.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Konflikty mezi lidmi*. Praha: Portál, 2002. ISBN isbn80-7178-642-x.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN isbn80-7261-117-8.

LEVI, Vladimír L'vovič a Helena FRANKOVÁ. *Problematické dítě, aneb, Umění být druhým*. Přeložil Petr KAŠKA, ilustroval Miloslav JÁGR. Praha: Lidové nakladatelství, 1990. Klub přátel sovětské literatury. ISBN 80-7022-086-4.

MATURKANIČ, Patrik. *Základy etiky: vybrané otázky z praktické filosofie: vysokoškolská učebnice*. Terezín: Vysoká škola aplikované psychologie, 2018. ISBN 978-80-87871-05-8.

MYNAŘÍKOVÁ, Lenka. *Lež ti kouká z očí: průvodce světem lži a klamů*. Praha: Grada, 2017. ISBN isbn978-80-271-0279-2.

MYNAŘÍKOVÁ, Lenka. *Psychologie lži*. Praha: Grada, 2015. Psyché (Grada). ISBN isbn978-80-247-5472-7.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton, 2014. ISBN isbn978-80-7387-830-6.

NASHER-AWAKEMIAN, Jack. *Jak prokouknout lež a odhalit pravdu*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3712-6.

NAVARRO, Joe. *Tajemství řeči těla: gesta, která prozradí více než slova*. Přeložil Lenka VLČKOVÁ. Praha: Grada, 2019. ISBN isbn978-80-271-2477-0.

NAVARRO, Joe. *Jak poznat, když vám někdo lže: příručka bývalého experta FBI*. Praha: Grada, 2013. ISBN isbn978-80-247-5065-1.

NAVARRO, Joe a Marvin KARLINS. *Jak prokouknout druhé lidi: příručka bývalého experta FBI*. Praha: Grada, 2010. ISBN isbn:978-80-247-3350-0.

NIETZSCHE, Friedrich. *O pravdě a lži ve smyslu nikoli morálním*. 2., opr. vyd. Přeložil Věra KOUBOVÁ. Praha: OIKOYMENH, 2010. Oikúmené (OIKOYMENH). ISBN isbn978-80-7298-428-2.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3447-7.

VESELÁ, Jana a Petra KANIOKOVÁ VESELÁ. *Sociologické aspekty managementu*. Praha: Grada, 2011. Sociologie (Grada). ISBN isbn978-80-247-2792-9.

VYBÍRAL, Zbyněk. *Lži, polopravdy a pravda v lidské komunikaci*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2015. ISBN isbn978-80-262-0869-3.

WÁGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

SEKNIČKA, Pavel a Anna PUTNOVÁ. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN ibsn:978-80-247-5545-8

### **Internetové zdroje:**

<https://adoc.pub/ikana-na-pracovisti.html>

<https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/37354/Pojet%C3%AD%20pravdy%20v%20d%C3%ADle%20J.%20A.%20Komensk%C3%A9ho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/71293/MuzikovaK\\_PostojeStudentu\\_JK\\_2018.pdf?sequence=1](https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/71293/MuzikovaK_PostojeStudentu_JK_2018.pdf?sequence=1)

<https://docplayer.cz/23965580-Lez-jako-nejcastejsi-projev-poruchy-chovani-v-detskem-veku.html>



<http://docplayer.cz/2856494-Problematika-lhani-u-deti-mladsiho-skolniho-veku-z-pohledu-deti-rodicu-a-pedagogu-lucie-krupova.html>

<https://docplayer.cz/114829848-Univerzita-karlova-pedagogicka-fakulta-bakalarska-prace-problemy-pravdy-ve-filosofii-problems-of-truth-in-philosophy.html>

[https://is.ambis.cz/th/j6sz5/Bakalarska\\_prace\\_-\\_Cizmadiova\\_Dominika.pdf](https://is.ambis.cz/th/j6sz5/Bakalarska_prace_-_Cizmadiova_Dominika.pdf)

[https://is.ambis.cz/th/o2mzd/Tereza\\_Spoustova\\_BP\\_2018.pdf](https://is.ambis.cz/th/o2mzd/Tereza_Spoustova_BP_2018.pdf)

[https://is.muni.cz/th/b5ymv/Bachraty\\_-\\_bakalarka.pdf](https://is.muni.cz/th/b5ymv/Bachraty_-_bakalarka.pdf)

[https://is.muni.cz/th/ry4do/text\\_prace\\_kostelnik.pdf](https://is.muni.cz/th/ry4do/text_prace_kostelnik.pdf)

<http://psychologie.cz/neprecenujte-pravdu>

<https://www.skolenibozp.cz/aktuality/sikana-na-pracovisti>

[https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/sexualizovana\\_realita\\_pracovnich\\_v\\_ztahu\\_web.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/sexualizovana_realita_pracovnich_v_ztahu_web.pdf)

<https://studiatheologica.eu/pdfs/sth/2017/02/07.pdf>

<https://theses.cz/id/p77xb7/STAG84305.pdf>

<https://theses.cz/id/9vy5fu/16727811>

[file:///C:/Users/berki/Downloads/BPTX\\_2016\\_1\\_11410\\_0\\_447589\\_0\\_173086%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/berki/Downloads/BPTX_2016_1_11410_0_447589_0_173086%20(4).pdf)

[file:///C:/Users/berki/Downloads/bp%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/berki/Downloads/bp%20(1).pdf)

[file:///C:/Users/berki/Downloads/zaverecna\\_prace.pdf](file:///C:/Users/berki/Downloads/zaverecna_prace.pdf)

file:///C:/Users/berki/Downloads/DPTX\_2010\_1\_11220\_0\_39131\_0\_97792%20(5).pdf

file:///C:/Users/berki/Downloads/IPTX\_2010\_2\_11210\_0\_314751\_0\_104811.pdf

### **Elektronický časopis:**

Mynaříková, Lenka. 2013. E-Psychologie; Souvislost mezi lhaním a emoční inteligencí v České republice. [Elektronický časopis ČMPS] Praha: Českomoravská psychologická společnost, 2013. ISSN1802-8853.

Dostupné z: <https://www.e-psycholog.eu/pdf/mynarikova.pdf>

## Seznam grafů:

Graf č. 1. Pohlaví .....	39
Graf č. 2. Věk .....	40
Graf č. 3. Nejvyšší dosažené vzdělání .....	41
Graf č. 4. Působí na vás slovo lež negativně .....	42
Graf č. 5. Kdy jste měli první zkušenost se lží .....	43
Graf č. 6. V jaké situaci se podle Vás jedná o lež .....	44
Graf č. 7. Považujete lhaní za součást běžného života .....	45
Graf č. 8. Souhlasíte s tím, že „Všichni lžou“ .....	46
Graf č. 9. Má podle Vás pohlaví vliv na frekvenci lží .....	47
Graf č. 10. Jak často lžete .....	48
Graf č. 11. Vlastní postoj ke lhaní .....	49
Graf č. 12. Vlastní schopnost lhát bych označil/a jako .....	50
Graf č. 13. Za jakým účelem nebo z jakého důvodu nejčastěji lžete .....	52
Graf č. 14. Je pro Vás snazší lhát někomu, koho neznáte než blízké osobě .....	53
Graf č. 15. Myslíte si, že lhaní má vliv na šikanu .....	54
Graf č. 16. Při komunikaci je důležitější .....	55
Graf č. 17. Všimáte si na lidech neverbální komunikaci .....	56
Graf č. 18. Co si nejvíce všimáte na jiných osobách .....	57
Graf č. 19. Myslíte si, že problematické vztahy na pracovišti jsou rozšířené .....	58
Graf č. 20. Myslíte si, že počet šikany na pracovišti narůstá .....	59
Graf č. 21. Jak byste hodnotili vztahy na Vašem pracovišti .....	60
Graf č. 22. Setkali jste se někdy ve svém okolí se šikanou .....	61
Graf č. 23. Jak byste reagovali na šikanu .....	62
Graf č. 24. Problematické vztahy .....	63
Graf č. 25. Jaké důsledky to má pro oběť .....	66
Graf č. 26. Vztahy na pracovišti .....	67
Graf č. 27. Myslíte si, aby lidé dosáhli lepšího postavení (kariéry) využijí k tomu lhaní a šikanu .....	70

## Seznam tabulek:

Tabulka četností č. 1 Pohlaví .....	39
Tabulka četností č. 2 Věk .....	40
Tabulka četností č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání .....	41
Tabulka četností č. 4 Působí na vás slovo lež negativně .....	42
Tabulka četností č. 5 Kdy jste měli první zkušenost se lží .....	43
Tabulka četností č. 6 V jaké situaci se podle Vás jedná o lež .....	44
Tabulka četností č. 7 Považujete lhaní za součást běžného života .....	45
Tabulka četností č. 8 Souhlasíte s tím, že „Všichni lžou“ .....	46
Tabulka četností č. 9 Má podle Vás pohlaví vliv na frekvenci lží .....	47
Tabulka četností č. 10 Jak často lžete .....	48

Tabulka četností č. 11 Vlastní postoj ke lhaní .....	49
Tabulka četností č. 12 Vlastní schopnost lhát bych označil/a jako .....	50
Tabulka četností č. 13 Za jakým účelem nebo z jakého důvodu nejčastěji lžete.....	51
Tabulka četností č. 14 Je pro Vás snazší lhát někomu, koho neznáte než blízké osobě .....	53
Tabulka četností č. 15 Myslíte si, že lhaní má vliv na šikanu .....	54
Tabulka četností č. 16 Při komunikaci je důležitější .....	55
Tabulka četností č. 17 Všimáte si na lidech neverbální komunikaci .....	56
Tabulka četností č. 18 Co si nejvíce všimáte na jiných osobách .....	57
Tabulka četností č. 19 Myslíte si, že problematické vztahy na pracovišti jsou rozšířené .....	58
Tabulka četností č. 20 Myslíte si, že počet šikanu na pracovišti narůstá .....	59
Tabulka četností č. 21 Jak byste hodnotili vztahy na Vašem pracovišti .....	60
Tabulka četností č. 22 Setkali jste se někdy ve svém okolí se šikanou .....	61
Tabulka četností č. 23 Jak byste reagovali na šikanu .....	62
Tabulka četností č. 24 Vyberte prosím konkrétní způsob problematických vztahů na pracovišti, se kterými se můžeme setkat .....	63
Tabulka četností č. 25 Jaké důsledky to má pro oběť .....	65
Tabulka četností č. 26 Vztahy na pracovišti .....	67
Tabulka relativní četností č. 26 k Matici hodnot .....	67
Tabulka četností č. 27 Myslíte si, aby lidé dosáhli lepšího postavení (kariéry) využijí k tomu lhaní a šikanu .....	70

### **Seznam kontingenčních tabulek četností aktuálních hodnot:**

Kontingenční tabulka četností č. 1 Četnost lhaní .....	32
Kontingenční tabulka četností č. 2 Setkali jste se někdy se šikanou .....	34
Kontingenční tabulka četností č. 3 Jak často lžete .....	35
Kontingenční tabulka četností č. 4 Lež je součástí života .....	36
Kontingenční tabulka četností č. 5 Použijete lež a šikanu pro získání lepšího stavení....	37
Kontingenční tabulka četností č. 6 Pohlaví .....	38

### **Seznam kontingenčních tabulek očekávaných hodnot:**

Kontingenční tabulka četností č. 1 Četnost lhaní .....	32
Kontingenční tabulka četností č. 2 Setkali jste se někdy se šikanou .....	34
Kontingenční tabulka četností č. 3 Jak často lžete .....	35
Kontingenční tabulka četností č. 4 Lež je součástí života .....	36
Kontingenční tabulka četností č. 5 Použijete lež a šikanu pro získ. lepšího postavení....	37
Kontingenční tabulka četností č. 6 Pohlaví .....	38

## PŘÍLOHA: DOTAZNÍK

### 1. Pohlaví:\*

žena

muž

### 2. Věk:\*

Napište Váš věk číslicí

Napište jedno nebo více slov...



### 3. Nejvyšší ukončené vzdělání\*

Vyberte jednu odpověď

Základní

Vyučen/a

Středoškolské

Vysokoškolské a další.....

### 4. Působí na Vás slovo lež negativně?\*

Vyberte jednu odpověď

ano

ne

## 5. Kdy jste měli první zkušenost se lží?\*

Vyberte jednu odpověď

Předškolní věk

Základní škola

Střední škola

Dospělost

## 6. V jaké situaci se podle Vás jedná o lež?\*

Možnost více odpovědí

Manžel pochválí manželce její nový účes, aby jí udělal radost. Ve skutečnosti se mu však nelíbí.

Rodiče svému dítěti neprozradí, že je adoptované.

Kouzelník předvádí svá kouzla, jimiž klame své obecnstvo.

Muž si založí profil na internetové seznamce, kde se ukazuje „v lepším světle“.

Rodiče tvrdí dětem, že pokud budou zlobit, přijde si pro ně čert.

Lékař dává svému pacientovi falešné naděje na vyléčení.

## 7. Považujete lhaní za součást běžného života?\*

Vyberte jednu odpověď

Určitě ano

Ano

Ne

Určitě ne

## 8. Souhlasíte s výrokem, že: „Všichni lžou“\*\*

Vyberte jednu odpověď

Zcela souhlasím

Souhlasím

Nesouhlasím

Zcela nesouhlasím

## 9. Má podle Vás pohlaví vliv na frekvenci lží\*?

Vyberte jednu odpověď

Ano, ženy lžou častěji

Ano, muži lžou častěji

Ne, nezáleží na pohlaví

## 10. Jak často lžete?\*

Vyberte jednu odpověď

Každý den

Několikrát za týden

Několikrát za měsíc

Pouze ve výjimečných případech

Nikdy

## 11. Vlastní postoj k lhaní\*

Vyberte jednu odpověď

Lidé by měli za všech okolností a vždy říkat pravdu

Lhaní neschvaluji, ale jsou situace, kdy je lež přípustná

Lež má své přirozené místo v mezilidské komunikaci

## 12. Vlastní schopnost lhát bych označil/a jako\*

Vyberte jednu odpověď

Velmi slabou – každý na mě hned pozná, že neříkám pravdu

Průměrnou – občas se mi podaří lží zamaskovat pravdu a občas jsem odhalen/a

Velmi dobrou – můžu lhát kdykoli a o čemkoli s vysokou pravděpodobností, že nebudu odhalen/a



### 13. Za jakým účelem nebo z jakého důvodu nejčastěji lžete\*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

Neprozradit svůj věk

O svém vzdělání

O svém zaměstnání a příjmu

O svých vztazích

Zlepšení mínění o sobě v očích druhých

Nechuť říct pravdu

Strach nebo obavy z reakce na pravdu

Vyhnout se trestu

Vyhnout se ponížení

Vyhnout se trapné situaci

Za účelem odměny

Chránit jinou osobu

Chránit sebe

Za účelem polepšit si v pracovním procesu

## 14. Je pro Vás snazší lhát někomu, koho neznáte než blízké osobě\*

Vyberte jednu odpověď

Určitě ano

Ano

Ne

Určitě ne

## 15. Myslíte si, že existuje vzájemný vztah mezi lhaním a šikanou?\*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

## 16. Při komunikaci je důležitější\*

Vyberte jednu odpověď

Verbální část sdělení

Neverbální část sdělení

Obě části jsou stejně důležité

## 17. Všímate si na lidech neverbální komunikaci\*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

## 18. Co si nejvíc všímáte na jiných osobách\*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

Ruce

Oči

Nohy

Ústa

Tvář(mimika)

Postavení těla

Tón hlasu

## 19. Myslíte si, že problematické vztahy na pracovišti jsou v ČR rozšířené\*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

## 20. Myslíte si, že počet šikany na pracovištích narůstá\*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

## 21. Jak by jste hodnotili vztahy na Vašem pracovišti\*

Vyberte jednu odpověď

Přátelské

Příliš formální

Neutrální

Konfliktní

Nepřátelské

## 22. Setkali jste se někdy ve svém okolí se šikanou\*

Vyberte jednu odpověď

Ano, sám jsem byl (a) obětí

Ano, byl (a) jsem tyranem

Ano, byl (a) jsem svědkem šikanou

Ne, nikdy jsem se šikanou nesečkala

## 23. Jak by jste reagoval/a na šikanu\*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

Snažil/a jsem se o vysvětlení, usmíření

Požádání o pomoc u nadřízeného

Snažil/a bych se promluvit s obětí

Pokud by to bylo neúnosné tak bych jednal/a, jinak bych si toho nevšímal/a

Ignoroval/a bych to

Nebránil/a jsem se

Podání výpovědi, změna pracoviště

## 24. Vyberte prosím konkrétní způsob problematických vztahů na pracovišti, se kterými se můžeme setkat\*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

Pomlouvání, klepy

Snaha znepříjemnit práci tak, aby pracovník odešel

Znevažování výkonů a schopností, snižování výsledků práce

Neustálé nalézání chyb v práci (výsledcích), nespokojenost vůči osobě

Zpochybňování spolehlivosti, slušnosti, poškození soukromí

Nucené přesčasy

Ignorování, přehlížení (na pracovišti)

Zatajování informací, dokumentů, materiálů, které jsou potřebné k práci

Neustálá kontrola (osoby, práce)

## 25. Jaké důsledky to má pro oběť\*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

Do zaměstnání chodím s odporem

Změnil se aktivní přístup k práci

Ovlivňuje i v soukromém životě

Ovlivňuje i v dalších zaměstnáních

Tato zkušenost posiluje člověka

Je méně odevzdaný k vykonávání práce

Častěji pije alkohol, kouří cigarety nebo bere drogy

Tato zkušenost má následek neovlivňovat člověka

Psychické následky ( nervozita, ztráta sebedůvěry, neklid, úzkost, přehnaná podrážděnost, nedůvěra, smutek, pesimismus, ztráta energie a únava)

Psychosomatické následky ( bolesti hlavy, migrény, poruchy spánku, zažívací problémy, bušení srdce, bolesti zad, šíje, vyšší krevní tlak, dýchací problémy )

Sociální důsledky ( větší citlivost, vztek, ztráta smyslu pro humor, pocit osamění, odcizení od okolí, izolace od okolí, od vnějšího světa)

## 26. Vztahy na pracovišti\*

1 nejvíce souhlasím - 5 nejméně souhlasím

	1	2	3	4	5
1. V kolektivu je důvěra důležitá	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Komunikace je v kolektivu důležitá	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3. Jak se cítíte na pracovišti je pro Vás důležité	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4. Cítím se být jeden z týmu	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5. Vyhovuje mi styl řízení přímého	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6. Moji spolupracovníci respektují mé názory a pocity.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
7. Na pracovišti jsou přátelské vztahy, vládne zde přátelská atmosféra.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## 27. Myslíte si, aby lidé dosáhli lepšího postavení (kariery) využijí k tomu lhaní a šikanu\*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne



## Statistiky dotazníku

466

Návštěv

322

Vyplněno

144

Nevyplněno

69,1%

Úspěšnost vyplnění

