

UNIwersytet SWPS

Paulina Idziak

1144D

Obserwowanie wykluczenia w miejscu pracy: ocena osoby wykluczanej przez obserwatora

Observing exclusion in the workplace: An observer's evaluation of the excluded person

Słowa kluczowe: ostracyzm, wykluczenie społeczne, obserwowanie wykluczenia, wykluczenie w miejscu pracy, dyskryminacja osób z otyłością, fatfobia

Promotor główny: dr hab. Małgorzata Gamian-Wilk, prof. Uniwersytetu SWPS

WROCLAW 2025

Podziękowania

Chciałabym podziękować mojej Promotor,

Szanownej Pani dr hab. prof. Uniwersytetu SWPS Małgorzacie Gamian-Wilk,

za wsparcie i wspólną pracę.

Za rozwijanie tego i innych projektów, cierpliwość, motywowanie i dzielenie się wiedzą.

Doceniam to, jaką jest Pani specjalistką i osobą.

Miałam wielkie szczęście!

Dziękuję serdecznie wszystkim pracownikom Uniwersytetu SWPS, którzy oferowali mi wsparcie w rozwijaniu tego projektu w postaci informacji zwrotnej, a także osobom odpowiedzialnym za formalny przebieg mojego kształcenia.

Pragnę również podziękować mojemu partnerowi, który pełnił niejednokrotnie rolę asystenta administracyjnego, korektora czy gońca. Najbardziej dziękuję za cierpliwość, wyrozumiałość i umożliwienie mi zaangażowania w tę pracę w takim wymiarze, jak było konieczne.

Dziękuję Marcie Rokosz za wieloletnią przyjaźń, wspólną pracę i wymianę perspektyw - choć często nasze decyzje i doświadczenia się różnią, wiem, że zawsze mogę liczyć na Twoją pomoc i akceptację.

Dziękuję Idze Palacz-Poborczyk za wspólne chwile w pracy nad naszymi projektami. Cieszę się, że los nas połączył na ścieżce po stopień naukowy!

Dziękuję także za wsparcie moim przyjaciółkom, szczególnie Pauli, Lenie, Natalii, Julii, Paulinie, Marii, a także wszystkim współpracownikom, którzy byli ciekawi mojej pracy i wyrozumiali dla niedostępności.

Na koniec dziękuję jeszcze mojemu Tacie za to, że zawsze akceptuje wszystkie moje decyzje i okazuje mi bezgraniczne wsparcie.

Wprowadzenie.....	7
Ostracyzm.....	13
Krótka historia badań nad ostracyzmem.....	14
Definicja ostracyzmu.....	18
Ostracyzm a inne zjawiska.....	20
Funkcje ostracyzmu.....	22
Konsekwencje ostracyzmu.....	26
Ostracyzm w świetle modelu Williamsa.....	27
Obserwowanie ostracyzmu.....	33
Osoba wykluczana i wykluczająca – obiekt i źródło.....	37
Przegląd systematyczny badań dotyczących obserwowania ostracyzmu.....	44
Przegląd literatury a przegląd systematyczny.....	45
Przegląd systematyczny a inne metody syntezy danych.....	47
Metodologia przeprowadzonego przeglądu systematycznego.....	49
Wyniki przeglądu systematycznego.....	52
Analiza wyników uwzględnionych badań.....	64
Natychmiastowe reakcje na obserwację wykluczenia: Osobiste konsekwencje obserwowania wykluczenia.....	64
Relacyjne konsekwencje obserwowania wykluczenia: Strategie radzenia sobie z obserwacją wykluczenia.....	71
Środowiskowe / organizacyjne konsekwencje obserwowania wykluczenia.....	87
Dyskusja.....	89
Implikacje teoretyczne wynikające z przeglądu dotyczącego obserwowania ostracyzmu.....	90
Praktyczne zastosowanie wynikające z przeglądu dotyczącego obserwowania ostracyzmu.....	94
Ograniczenia przeglądu systematycznego.....	96
Ostracyzm w miejscu pracy.....	101
Wprowadzenie i teoria.....	101
Konsekwencje ostracyzmu w miejscu pracy.....	103
Obserwacja ostracyzmu w miejscu pracy.....	105
Wykluczanie w pracy określonych grup społecznych.....	106
Stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja.....	110
Dyskryminacja ze względu na masę ciała.....	114
Podsumowanie i hipotezy badań eksperymentalnych.....	125
Badanie 1.....	132
Osoby badane.....	133

Procedura.....	134
Wyniki.....	136
Dyskusja.....	140
Badanie 2.....	142
Osoby badane.....	143
Procedura.....	143
Wyniki.....	145
Dyskusja.....	148
Badanie 3.....	150
Grupa badana.....	151
Procedura.....	151
Wyniki.....	155
Dyskusja.....	159
Badanie 4.....	163
Osoby badane.....	164
Procedura.....	164
Wyniki.....	167
Dyskusja.....	170
Badanie 5.....	173
Osoby badane.....	174
Procedura.....	174
Wyniki.....	178
Dyskusja.....	180
Badanie 6.....	180
Osoby badane.....	181
Procedura.....	181
Wyniki.....	185
Dyskusja.....	187
Dyskusja ogólna.....	190
Podsumowanie badań własnych.....	190
Ograniczenia przeprowadzonych badań i kierunki dalszych badań.....	195
Implikacje teoretyczne.....	200
Implikacje praktyczne.....	204
Literatura cytowana.....	206
Załącznik 1. Zdjęcia użyte w badaniu 1., 2. i 4.....	261
Załącznik 2. Zdjęcia użyte w badaniu 5.....	261
Załącznik 3. Video użyte w badaniu 3.....	261
Załącznik 4. Video użyte w badaniu 6.....	262

Streszczenie

Ostracyzm jest procesem grupowym, strategią wykorzystywaną w regulowaniu zachowania członka grupy, wzbudzającą w nim negatywne konsekwencje. W związku z ewolucyjnie ukształtowanym, kluczowym dla przetrwania jednostki i grupy mechanizmem identyfikacji ostracyzmu, jego konsekwencje są doświadczane nie tylko przez osoby wykluczane ale również osoby postronne. Brakuje badań, które wyjaśniałyby, jak świadkowie interpretują epizod ostracyzmu, jak oceniają osobę wykluczoną i czy sami by ją wykluczyli. Szczególnie niewiele jest badań nad perspektywą obserwatora wykluczenia w kontekście miejsca pracy, gdzie wykluczenie jest powszechnym zjawiskiem. W ramach niniejszej pracy przeprowadzono systematyczny przegląd badań dotyczących konsekwencji bycia świadkiem ostracyzmu oraz sześć badań eksperymentalnych dotyczących reagowania na obserwację wykluczenia w miejscu pracy. W przeglądzie systematycznym uwzględniono 97 tekstów opisujących konsekwencje obserwowania ostracyzmu, które podzielono na trzy kategorie: reakcji natychmiastowych, podejmowanych strategii i etapu rezygnacji. Badania eksperymentalne koncentrują się na byciu świadkiem wykluczenia osób z otyłością. Wyniki badań eksperymentalnych wykazały, że świadek wykluczenia nie podejmował się wykluczania osób z otyłością. Wyjątkiem była sytuacja, w której świadek posiadał informację o negatywnym zachowaniu wykluczonego pracownika otyłego – wtedy niezależnie od innych czynników był gotowy go wykluczyć.

Summary

Ostracism, a strategy used to regulate someone's behavior, causes numerous negative consequences for targets. Due to the sensitive mechanism of ostracism identification, observers are not indifferent to exclusion. There is still a lack of research that explains how witnesses interpret an observed episode of ostracism, how they evaluate the excluded person, and whether they are willing to exclude targets themselves. Research on witnesses' perspective in the workplace is particularly scarce. This project includes a systematic review of research on the consequences of observing ostracism and six experimental studies in which participants responded to observed workplace exclusion. The systematic review identified 97 articles on the consequences of witnessing ostracism, and analyzed these in three reaction stages: reflexive, reflective, and resignation. Experimental studies explored reactions to the exclusion of obese individuals. Results of these studies showed that ostracism witnesses did not exclude the victim nor individuals with high BMI. The exception was when they had information about the coworker's negative behavior – in such cases, regardless of other situation details, they tended to exclude them.

Wprowadzenie

Ostracyzm polega na ignorowaniu lub odsuwaniu jednostki od grupy (np. Williams, 2007a). Jest to zjawisko niejednoznaczne, cechujące się brakiem bezpośredniej konfrontacji (Yang i Treadway, 2018). Mimo to ostracyzm wiąże się z licznymi negatywnymi konsekwencjami dla osoby wykluczonej (Williams, 2009) przez co jego doświadczanie staje się niemożliwe do przeoczenia (Williams i Zadro, 2013). Wykluczenie pełni funkcję regulowania zachowania osoby, wobec której jest stosowany (Williams, 1997; Nezlek i in., 2015). Ma podłoże ewolucyjne – istnieje w królestwie zwierząt, a karanie poprzez odizolowanie było znane już w starożytności (Kagan, 1961). Ostracyzm służy do ochrony interesów grupy. Może być sygnałem dla jednostki, że jej zachowanie wykracza poza normy i stanowi szansę na poprawę, ale także jest metodą wykluczenia z grupy osób, które nie korygują swoich negatywnych zwyczajów (Ren i in., 2018). Ostracyzm, pojawiający się nawet w tak subtelnej formie jak milczenia czy zaniechania kontaktu wzrokowego, jest z łatwością rejestrowany przez jednostkę, ponieważ może zagrażać przżyciu. Doświadczenie ostracyzmu wiąże się z silnym bólem społecznym i pobudzeniem, niezależnie od kontekstu czy relacji z osobą wykluczającą (Hawkley i in., 2011; Gonsalkorale i Williams, 2007).

W związku z ewolucyjnie ukształtowaną silną wrażliwością na wykrywanie epizodów ostracyzmu, ludzie reagują również na pojawianie się wykluczenia skierowanego do innych osób. Podobnie jak w przypadku bezpośredniego doświadczenia obserwatorzy odczuwają silne konsekwencje: negatywne emocje czy frustrację potrzeb (Williams, 2007b). Sytuacja ostracyzmu często bywa ambiwalentna – świadkowie w różny sposób interpretują wykluczenie zależnie od dostępnych informacji (Rudert i Greifeneder, 2019; Jauch i in., 2025). Mogą obwiniać za ostracyzm osobę wykluczoną, jeśli wiedzą, że zachowała się ona wbrew normom i jest odtrącona

w odpowiedzi na przewinienia, albo osobę wykluczającą, jeśli podejrzewają, że ostracyzm nie wynika z działania na rzecz dobra grupy, ale z innych pobudek (Rudert i in, 2018).

W ramach niniejszej pracy przeprowadzono i opisano przegląd systematyczny badań dotyczących konsekwencji obserwowania ostracyzmu. W tym celu stworzono i zarejestrowano protokół, który określał strategię wyszukiwania publikacji, słowa kluczowe, kryteria włączenia i wykluczenia zidentyfikowanych rekordów oraz strategię podsumowania i analizy wyników. Przeprowadzono wyszukiwania w dziesięciu bazach naukowych, a po usunięciu duplikatów i dwóch etapach oceny tekstów pod względem kryteriów włączenia – analizie na podstawie tytułów i abstraktów, a następnie na podstawie całego tekstu – do przeglądu włączono 97 artykułów. W ten sposób przedmiotem analizy stały się badania z różnych obszarów psychologii, zarówno ilościowe i jakościowe. Przyjmując model Williamsa (2007a) opisujący reakcje na ostracyzm na trzech etapach – instynktownym, refleksyjnym i rezygnacyjnym – jako ramy analizy, opisano wyniki wszystkich zgromadzonych badań opisujących konsekwencje bycia świadkiem wykluczenia. Wykazano, że zainteresowanie badaczy koncentruje się głównie na instynktownych reakcjach obserwatorów, takich jak spadek zaspokojenia potrzeb, stres czy empatyzowanie. Jak w przypadku doświadczanego ostracyzmu, reakcje behawioralne są zróżnicowane, zależnie od kontekstu i różnic indywidualnych, mogą być prospołeczne lub antyspołeczne. Brakuje badań dotyczących długoterminowych konsekwencji obserwowania wykluczenia.

Ostracyzm jest zjawiskiem obecnym powszechnie, także w miejscu pracy (Sharma i Dhar, 2024). Badania pokazują, że może generować silne negatywne konsekwencje, zarówno dla jednostki (O'Reilly i in, 2015), współpracowników (Azeem i in., 2024; Haq i in., 2024) jak i dla

organizacji (Ferris i in, 2008). Niestety badań, które opisują perspektywę obserwatora wykluczenia w miejscu pracy, jest wciąż niewiele.

Innym negatywnym zachowaniem, które może występować w organizacji, jest dyskryminacja, której przejawem jest ostracyzm. Wśród grup, które są szczególnie narażone na dyskryminację w miejscu pracy wyróżnia się osoby z otyłością. Negatywne zachowania wobec osób z otyłością występują na wielu polach: po poziomie rekrutacji, wynagradzania i codziennych relacjach w miejscu pracy (Roehling, 1999; 2002; Brown i in., 2022). Może to wynikać ze stereotypizacji osób z otyłością, przypisywaniu im cech takich jak: ciepłe i koleżeńskie, ale mało kompetentne. Szczególnie widoczne są negatywne postawy wobec osób z dużą otyłością (Roehling i in, 2007) i kobiet z otyłością (Campos-Vazquez i Gonzalez, 2020).

Na podstawie dotychczasowej wiedzy na temat ewaluacji obserwowanego ostracyzmu i danych dotyczących dyskryminacji osób z otyłością i przypisywaniu im cech świadczących o niskiej efektywności w pracy, założono, że w sytuacji obserwowania wykluczenia, świadkowie będą mniej chętnie zapraszać do współpracy wykluczane osoby otyłe niż włączone osoby albo osoby szczupłe. Przewidywano również, że świadkowie będą mniej chętnie zapraszać do współpracy osoby wykluczone o większej masie ciała przejawiające niskie ciepło jak i niską kompetencję. Podobnie, obserwator będzie przydzielał niższe premie osobom z otyłością, a także osobom z otyłością o niskim ciepłe i niskiej kompetencji.

Aby zweryfikować te hipotezy, przeprowadzono sześć badań eksperymentalnych. Osoby badane proszone były o wyobrażenie sobie, że są współpracownikami osób, których interakcje obserwowały. Przedstawiana była im sytuacja wykluczenia lub włączenia, gdzie manipulacja wykluczeniem polegała na opisie w historyjce lub obejrzeniu symulacji korespondencji. Pracownik był osobą szczupłą lub z otyłością – manipulacja polegała na przedstawieniu

oryginalnego lub zmodyfikowanego zdjęcia portretowego. Dodatkowo, w części badań, zawarto informację o zachowaniu pracownika niezgodnym z normami: związanym z kłamaniem (warunek niskiego ciepła) lub nieumiejętnością wykonania zadania (warunek niskiej kompetencji). Po zapoznaniu się z sytuacją, badani oceniali, w jakim stopniu chcieliby współpracować z daną osobą, czy obwiniają za ostracyzm tę osobę, czy wykluczającego, a także, jaką premię przyznaliby tej osobie.

Wyniki badań eksperymentalnych pokazują, że badani po zapoznaniu się z sytuacją w miejscu pracy, w której przedstawione było wykluczenie bądź włączenie, podejmowali decyzję odnośnie wykluczenia lub włączenia potencjalnego współpracownika samodzielnie - niezależnie od tego, jak ta osoba została potraktowana w przedstawionej historii. Informacja o tym, że osoba została wykluczona przez współpracowników nie była wystarczającą przesłanką do wykluczenia. Obserwator ostracyzmu przejawiał większą tendencję, by zaprosić do współpracy osoby wcześniej wykluczone niż osoby włączone, co jest spójne z badaniami pokazującymi empatyzowanie z obiektami ostracyzmu i prospołeczna zachowania wobec nich (Wesselmann i in., 2013; Masten i in., 2011). Ponadto, osoby badane nie wykluczały osób z otyłością. Część wyników sugeruje, że współpracownicy z otyłością, niezależnie, czy badany był świadkiem wykluczenia czy włączenia, miały większe szanse na bycie zaproszonymi do współpracy niż osoby szczupłe. Efekt ten był szczególnie widoczny w przypadku kobiet z otyłością.

Konsekwentnie otrzymywanym wynikiem była chęć wykluczenia współpracowników, którzy cechowali się niskim ciepłem lub niską kompetencją. Wszystkie badania, w których pojawił się ten czynnik, pokazały, że obserwator opiera swoją decyzję o włączeniu lub wykluczeniu na dostępnych informacjach o zachowaniu współpracownika, a nie na ich interakcji z innymi bądź wyglądzie. Obserwator, mając informacje o negatywnych zachowaniach

pracownika, sam podejmuje decyzje o włączeniu lub wyłączeniu, nie polega na decyzji innych w tym zakresie.

W jednym z badań pojawił się ciekawy wzorzec wyników, według którego obserwator nie wykluczyłby osób z otyłością w sytuacji, gdy taka osoba byłaby neutralna pod względem ciepła i kompetencji, ale też włączona przez współpracownika w historii. To jedyna sytuacja, w której obserwator wziął pod uwagę osąd współpracowników.

Podsumowując wyniki badań eksperymentalnych, wykazano, że obserwator wykluczenia w małym stopniu przypisuje winę za tę sytuację osobie wykluczonej. Wyjątkiem były sytuacje, kiedy bycie wykluczonym poprzedzały przewinienia – wtedy wina była przypisywana osobom łamiącym normy. Ten efekt był widoczny niezależnie od innych czynników. Osoby otyłe były obwiniane w mniejszym stopniu niż osoby szczupłe, niezależnie od statusu wykluczenia. Badani wykazywali silną tendencję do obwiniania osoby, która wykluczała, poza sytuacjami, kiedy wiedzieli o przewinieniach wykluczonego. Obwiniano także osoby ignorujące współpracowników z otyłością, choć w mniejszym stopniu. Ponadto, obserwatorzy uznali, że osoby wykluczające pracowników z otyłością kierują się zapewne fatfobia, czyli uprzedzeniami w stosunku do osób z otyłością (Robinson i in., 1993; Świder i in., 2023). W przypadku łamania norm, przyznawana przez badanych premia była znacznie niższa. Było to niezależne od warunków wykluczenia/włączenia, ani od wizerunku osoby wykluczanej.

Uzyskany wzorzec wyników nie potwierdza postawionych hipotez dotyczących dyskryminacji osób z otyłością, a zatem nie jest spójny z literaturą na temat uprzedzeń wobec tej grupy. Jest jednak zgodny z wynikami badań Rudert i jej zespołu (2018, 2020) dotyczącymi atrybucji winy i oceny motywów wykluczenia – obserwatorzy kierują się przede wszystkim informacjami o naruszeniu norm, a nie wizerunkiem czy decyzją o wykluczeniu, co poszerza

wiedzę o reakcjach świadków na ostracyzm. Wyniki wskazują także na współwystępowanie empatii i zachowań prospołecznych z krytyczną oceną i karaniem zachowań niepożądanych.

Ostracyzm

Ostracyzm, opisywany w Słowniku Języka Polskiego jako: ”wykluczenie z towarzystwa lub środowiska osoby, która mu się naraziła; też: atmosfera niechęci lub wrogości otaczająca taką osobę” (SJP PWN, 2025), pojawiał się w dyskursie historycznym, na długo zanim psychologia rozpoczęła definiowanie go i badanie. Ostracyzm nie jest zatem zjawiskiem nowym, ani też ograniczonym do określonej przestrzeni. W tym sensie jest wszechobecny, zarówno w kontekście częstotliwości jak i obszarów występowania, występuje w bliskich relacjach (Agarwal i Prakash, 2022; Williams i Nida, 2016), pracy (Ferris i in, 2008; Howard i in, 2020), szkole (Saylor i in, 2013), a także wśród zwierząt (Kurzban i Leary, 2001). Na dowód tego Ren, Hales i Williams (2016) przytaczają określenia opisujące odrzucenie w różnych językach świata, takie jak: *to exile*, *to shun*, *to give the cold shoulder* (ang.), oznaczające wypędzić, wystrzegać się, potraktować kogoś chłodno; *luft behandeln* (niem.), czyli patrzeć jak przez powietrze, co odpowiada polskiemu “traktować kogoś jak powietrze”. Podobnie w Azji, np. w Japonii i Chinach, funkcjonują określenia znaczące “traktować kogoś, jakby był niewidzialny”. W jednej ze swoich prac Williams (2007b) opisuje ostracyzm jako “pocałunek śmierci społecznej”. Motyw porównywania ostracyzmu do śmierci powtarza się wielokrotnie, widoczny jest w analizach językowych określeń, które pojawiają się w różnych kulturach w procesie opisywania wykluczenia: w japońskim *mokusatsu*, czyli zabić ciszą, czy w niderlandzkim *doodzigen*, czyli uciszyć na śmierć (Ren i in, 2016).

Współcześnie najwyższe formy kary również wiążą się z wykluczeniem. Kara ograniczenia wolności, więzienia, może być uznana za formę wykluczenia społecznego (Zippelius, 1986), najbardziej dotkliwą karą w kontekście rozwiązań penitencjarnych jest izolacja. Wszelkie rozważania dotyczące wszechobecności ostracyzmu prowadzą Williamsa

(2007a, 2009) do wniosku, że jest to zjawisko z jednej strony bardzo awersyjne, ale jednocześnie wysoce adaptacyjne, pełni bowiem istotną funkcję w organizacji komórek społecznych.

Krótką historia badań nad ostracyzmem

Poszukując źródeł badań nad ostracyzmem i odrzuceniem społecznym znaleźć można szereg niepowiązanych ze sobą badań eksperymentalnych. Przykładowo Dittes (1959) badał odrzucenie, przedstawiając uczestnikom fałszywe oceny ich atrakcyjności jako członków grupy. Uczestnicy uznani za nieatrakcyjnych czuli się odrzuceni. Z kolei, Pepitone i Wilpizeski (1960) badali zarówno bezpośrednie jak i subtelne formy odrzucenia (ignorowanie), tzn. osoby współpracujące w sposób oczywisty ignorowały lub unikały interakcji. Mettee, Taylor i Fisher (1971) badali odrzucenie przekazywane poprzez sygnały fizyczne lub werbalne. Wyniki tych badań wykazały, że osoby wykluczane doświadczały przykrych konsekwencji ostracyzmu zarówno w sytuacji odrzucenia jawnego, jasno komunikowanego jak i bardziej subtelnego, takiego jak ignorowanie. Pierwszy przegląd literatury dotyczącej ostracyzmu ukazał się w drugiej połowie dwudziestego wieku w wydaniu specjalnym czasopisma *Ethology and Sociobiology* pod redakcją Margaret Gruter i Rogera Mastersa (1986). Przedstawili oni opracowania jakościowe jak i studia przypadku (*case studies*) dotyczące wykluczenia. Badania pochodziły z różnorodnych dziedzin nauki takich jak nauki przyrodnicze, ekonomiczne, politologiczne, ale także z psychologii rozwojowej i poznawczej.

Za przełom w badaniach nad wykluczeniem w zakresie psychologii społecznej uznać można rok 1995, kiedy to koncepcje dotyczące ostracyzmu zaczęły rozwijać się równolegle w pracach Roya Baumeistera, Marka Leary'ego i Kiplinga Williamsa. Każdy z nich używał innego terminu - kolejno: wykluczenie (*exclusion*), odrzucenie (*rejection*) oraz ostracyzm. Badania

Baumeistera i Leary'ego wywodziły się z badań nad potrzebą przynależności (*need to belong*), gdzie zakładano, że relacje społeczne są ludziom tak niezbędne jak woda (Williams, 2007b).

Baumeister i Leary (1995) przyczynili się do usystematyzowania wiedzy z różnych obszarów psychologii na temat potrzeby przynależności. Traktowali potrzebę przynależności jako uniwersalną dla wszystkich ludzi, wykształconą ewolucyjnie, dotyczącą relacji z więcej niż jedną osobą (w przeciwieństwie np. do teorii przywiązania Bowlby'ego z 1969 roku) i związaną z silną potrzebą częstych kontaktów i poczuciem silnej więzi. Baumeister i Leary (1995) podkreślali, że poczucie przynależności jest podstawą dobrostanu emocjonalnego: włączenie prowadzi do pozytywnych emocji, zaś wykluczenie powoduje lęk i samotność. Dodatkowo Leary i in. (1998) opisał istotę bycia częścią grupy dla myślenia o samym sobie - według teorii socjometru, samoocena była zależna od zadowolenia z relacji innymi, a dokładniej, z subiektywnego poczucia włączenia.

Natomiast ostracyzm, definiowany przez Williamsa (2007b), wpisuje się w szerszy kontekst badań nad potrzebą przynależności, koncentrując się na jej przeciwieństwie. Zakłada, że uniwersalny i ewolucyjny lęk przed życiem w pojedynkę wynika bezpośrednio z unikania niezaspokojenia potrzeby przynależności. Williams zakładał, że swoisty „system wykrywania ostracyzmu” jest szybki i jednoznaczny, co oznacza, że błyskawicznie reaguje na jego najmniejsze oznaki (Williams, 2007a). W dalszych publikacjach ze współpracownikami (Wesselmann i in., 2012a) wskazywał, że nawet tak drobne zjawiska, jak brak kontaktu społecznego, są wystarczające, aby odczuć konsekwencje wykluczenia. Rzeczywiście, badania wykazały, że brak kontaktu wzrokowego jest jednym z najczęściej przywoływanych zachowań, kiedy pytano o oznaki bycia wykluczonym (Sommer i in., 2001). Podobne znaczenie minimalnych oznak ostracyzmu zostało zaobserwowane w badaniach terenowych, kiedy piesi

czuli, że ktoś „patrzy przez nich jak przez powietrze”, to znaczy, że ktoś patrzy w ich kierunku, ale nie dostrzega ich, czuli się wykluczeni w większym stopniu niż osoby, które nawiązały kontakt wzrokowy (Wesselmann i in., 2012a). Co więcej, badania ankietowe pokazują, że osoby, które w sposób celowy unikają kontaktu wzrokowego, robią to, aby wywołać poczucie wykluczenia (Williams, i in. 1998).

W podobnym okresie, w jakim rozwijała się koncepcja socjometru Baumeistera i Leary'ego (1995) Williams (1997) opisał po raz pierwszy pojęcie ostracyzmu, odwołując się do wymiaru związanego z formą wykluczania, czyli opisując ostracyzm fizyczny, jako obejmujący działania takie jak fizyczna izolacja oraz ostracyzm społeczny, przejawiający się ignorowaniem obecności drugiej osoby, np. poprzez milczenie czy brak reakcji. Wymiary ostracyzmu opisane przez Williamsa pozwalają na dokładniejsze zdefiniowanie zjawiska. Obok formy ostracyzmu, ważnym aspektem jest motywacja stojąca za działaniem. Wskazuje się m.in. na sytuacje, w których zachowania pozornie wykluczające nie są intencjonalnym ostracyzmem, lecz są wynikiem pełnienia określonych ról społecznych, jak w przypadku pominięcia zaproszenia pewnych osób na spotkanie tylko dla zarządu. Jak opisuje Williams (2007b), w innych przypadkach wykluczenie ma charakter celowy i może przyjmować formę sankcji (ostracyzm punitivny), działań prewencyjnych i samoobronnych (ostracyzm defensywny) lub też odbywać się nieświadomie, kiedy ofiara traktowana jest tak, jakby była niewidzialna (ostracyzm nieświadomiony¹).

Ostracyzm punitivny służy do wymierzenia kary. Może dotyczyć rzeczywistych zaniedbań czy nieadekwatnych działań, ale także domniemanych przewinień. Przykładem ostracyzmu pełniącego funkcję kary za niegrzeczne zachowanie jest izolacja dziecka, np. w kącie

¹ Warto zaznaczyć, że w języku polskim brakuje określenia wyrażającego, to co angielska nazwa *oblivious ostracism*, która sugeruje brak świadomości czyjegoś istnienia, a nie brak świadomości ignorowania kogoś.

(Zambo i Davidson, 2013). Karane mogą być też przekonania czy przynależność do jakiejś grupy, jak na przykład bycie przedstawicielem mniejszości rasowej (Williams, 2001). Przykładem takiego wykluczenia mogą być historyczne ograniczenia nakładane na przedstawicieli rasy innej niż biała, tak jak te przedstawione w filmie *Ukryte działania* (2016), gdzie jedna z bohaterek ma zakaz korzystania z tego samego ekspresu do kawy, co wszyscy jej pracownicy. Ostracyzm punitywny jest też widoczny w królestwie zwierząt: rywalizujący o autorytet członkowie stada mogą być usuwani jako zaburzający przyjęty porządek (de Waal, 1986). Ostracyzm punitywny ma także powstrzymywać przed przyszłymi negatywnymi zachowaniami. Badania pokazały, że jest to skuteczna metoda egzekwowania przestrzegania norm i działania na rzecz grupy – po wykluczeniu mogą pojawić się większe skłonności do współpracy i utrzymania pozytywnych wzorców w grupie (Hirshleifer i Rasmusen, 1989; Li i in., 2024).

Ostracyzm defensywny pojawia się natomiast w celu zminimalizowania negatywnych konsekwencji potencjalnego działania innych osób dla siebie lub grupy. Przykładowo, ignorowanie zaczepek czy złośliwych uwag od nieznajomych na ulicy może być uznane za ostracyzm defensywny. Odrzucenie prób nawiązania kontaktu ma na celu uniknięcie potencjalnej eskalacji lub konfrontacji (Zadro i in., 2013).

Aby zilustrować na czym polega ostracyzm nieświadomiony (Williams, 2007b) można posłużyć się przykładem ignorowania osób w kryzysie bezdomności, przebywających w przestrzeni publicznej (Zadro i in., 2016), czy też kelnera, kiedy pojawia się przy stoliku i bezszelestnie sprząta naczynia (Harvey i in., 2019).

Definicja ostracyzmu

Ostracyzm, jako konstrukt psychologiczny, pojawia się w literaturze pod nazwami takimi jak wykluczenie społeczne, odrzucenie, ignorowanie, które są określeniami wynikającymi z anglojęzycznej definicji (Williams, 2007a), rzadziej pod nazwami sugerowanymi w słowniku jak „bojkot towarzyski”, „banicja towarzyska” (SJP PWN, 2025). Obok prezentacji definicji ostracyzmu Kipling D. Williams (Williams, 2007, s. 427a) jako „ignorowanie i wykluczenia jednostek lub grup przez jednostki lub grupy”, autor przywołuje również krótkie definicje odrzucenia (*rejection*) jako „jasnej deklaracji, że jednostka lub grupa jest niechciana” oraz wykluczenia społecznego (*social exclusion*) jako „trzymania kogoś z dala od innych”. Jednocześnie Williams argumentuje, że pojęcia te mogą być stosowane zamiennie. Jednakże nie wszyscy badacze podzielają to stanowisko (Smart Richman i Leary, 2009; Peng i in., 2023). Pojęcia ostracyzm, ignorowanie (*ignoring*) oraz pomijanie (*overlooking*) można uznać za tożsame. Z kolei odrzucenie (*social rejection*), jest definiowane przez Williamsa (2007a) jako bardziej bezpośrednia forma interakcji. Osoba jest dosadnie (w niektórych przypadkach nawet słownie) informowana o tym, że nie jest częścią grupy.

Początkowo brakowało badań, które różnicowałyby między bardziej aktywne i pasywne formy wykluczenia (Leary, 2001), ale wkrótce temat został podjęty w badaniach eksperymentalnych, co pozwoliło na bardziej szczegółowe rozróżnienie for ostracyzmu. W serii badań Molden wraz z zespołem (2009) pokazał, że osoby odrzucone (*rejected*), czyli w sposób aktywny odsunięte od grupy, miały większą skłonność do wycofania się i refleksji nad zachowaniem, którego nie powinny się były dopuścić, a które doprowadziło do odtrącenia. Z kolei bycie ignorowanym sprawiło, że badani skupiali się na tym, by stać się na nowo częścią grupy oraz na myśleniu o zachowaniach, które powinni byli wykonać, aby uniknąć wykluczenia.

Dodatkowo pasywne wykluczenie okazało się prowadzić do zwiększonego poczucia lęku, a aktywne wykluczenie do większego smutku i przygnębienia. Próby bycia ponownie włączonym po wykluczeniu pasywnym były przedstawione także w innych badaniach, przykładowo, w eksperymencie opisanym przez Williamsa i Sommer (1997) po wykluczeniu pasywnym kobiety były bardziej zaangażowane w zadanie grupowe. Niestety, w badaniach, gdzie stosowano paradygmat ilustrujący wykluczenie pasywne, pojawiały się często ryzykowne reakcje antyspołeczne. Wyniki innych badań pokazały, że wykluczeni w ten sposób mogli zdecydować się na karanie wykluczających dłuższym i głośniejszym sygnałem dźwiękowym (Twenge i in., 2001), a także poprzez podanie większej porcji bardzo ostrego sosu (Warburton i in., 2006). W badaniu van Beest i Williamsa (2006), gdzie porównywano, podobnie jak w projekcie Moldena i in. (2009), warunki pasywnego i aktywnego wykluczenia, badani wykluczeni w sposób pasywny przejawiali większą tendencję do mszczenia się i karania wykluczających, niż wykluczeni w sposób aktywny.

Istotnym elementem ostracyzmu jest niejednoznaczność i niebezpośredniość aspołecznych zachowań. W dobry sposób ten rodzaj agresji został opisany w powieści „Cicha lokatorka” Clemence Michallon (2023, s.176): *“Przy stole Cecilia sięga po sól, która znajduje się raptem parę centymetrów od twojej lewej dłoni. Nie wykonujesz żadnego ruchu, a ona nie ma odwagi, by poprosić o pomoc. Na świecie istnieje spektakularne okrucieństwo, ale istnieje też to, drobne gesty, którym w razie czego można zaprzeczyć. Tak minimalne, że gdyby dziewczyna jakkolwiek je skomentowała, zabrzmiałaby jak wariatka. Skupiona na sobie paranoiczka. Ale Ty wiesz, o co chodzi i ona też wie. I dobrze Ci z tym. Tak, dobrze jest sprawić, by poczuła się mała. Pokazać, jak bardzo cię rozczarowała i jak mało teraz dla ciebie znaczy. Wstaje, by sięgnąć po solniczkę z oczami utkwionymi w stół.”*

Charakterystycznym elementem wykluczenia jest to, że obie strony interakcji mogą mu zaprzeczyć lub zakwestionować to, jakie miało podłoże oraz, czy w ogóle zaszło. Na powyższym przykładzie możemy zaobserwować różnice między wykluczeniem a bezpośrednim atakiem. W tym kontekście warto zaznaczyć, że niektórzy autorzy, zwłaszcza badacze z zakresu mobbingu, definiują ostracyzm jako formę agresji relacyjnej (lub społecznej), której funkcją jest zwiększenie swojego statusu w grupie (Radliff, 2014). Poprzez odsunięcie wykluczonego od kolegów lub współpracowników, nieuwzględnienie w planowanych spotkaniach, osoba wykluczająca jest w stanie, kosztem wykluczonego, zyskać władzę i kontrolę nad innymi członkami grupy.

Ostracyzm a inne zjawiska

W rozważaniach nad ostracyzmem, odrzucenie i akceptacja mogą być postrzegane jako dwa zjawiska, ale Leary (2001, 2005) argumentuje, że należy je postrzegać jako punkty na jednym kontinuum ewaluacji relacji. Odrzucenie następuje, gdy ktoś jest postrzegany jako niepożądany, zaś akceptacja, kiedy relacja z daną osobą jest uznawana za wartościową. W zależności od stopnia nasilenia tych ewaluacji, stanowią one różne poziomy akceptacji i odrzucenia. Autorzy podkreślają, że poczucie odrzucenia również wiąże się z tym, jak osoba wykluczona ocenia swoją relację z osobą, która ją odtrąca (Leary i in., 2006).

Nieco trudniejsze może być porównanie ostracyzmu z wykluczeniem społecznym (*social exclusion*), zwłaszcza w kontekście europejskim. Wykluczenie społeczne to termin zaadaptowany przez Komisję Europejską w latach osiemdziesiątych, który może opisywać długotrwałą dyskryminację systemową osób o gorszej sytuacji materialnej (Millar, 2007) i głównie w takim znaczeniu pojawia się w tekstach. Jednocześnie w literaturze amerykańskiej *social exclusion* może oznaczać różne (także długofalowe) działania związane z odsunięciem

jednostki od grupy (Lin i in., 2025; Williams, 2007b) jak i pojedynczą sytuację, kiedy ktoś jest pomijany (Bernstein, 2016).

Ostracyzm należy odróżnić od zjawiska mobbingu (ang. też: *workplace bullying, harassment*). Ostracyzm może prowadzić do nękania, zarówno w kontekście szkolnym (Dixon, 2007), jak i organizacyjnym (Gamian-Wilk i Madeja-Bien, 2021). Mobbing od ostracyzmu odróżnia częsty element agresji i wywyższania się poprzez aktywne umniejszanie innych osób (Harvey i in., 2019). Chociaż mobbing jest zjawiskiem o dużej intensywności, opisywanym również w kontekście prawnym, pojawiają się sugestie, że ostracyzm może być nawet bardziej szkodliwy (Williams i Nida, 2009). Podobnie w zestawieniu z nękaniami, ostracyzm zdecydowanie funkcjonuje jako odrębne zjawisko, które może mieć bardziej dotkliwe konsekwencje organizacyjne, występujące nawet po jednym epizodzie (O'Reilly i in., 2015). Niektórzy opisują ostracyzm jako pasywną formę nękania (Fox i Stallworth, 2005).

Ferris wraz z zespołem (2008) argumentują, że ostracyzm i nieuprzejmość (*workplace incivility*) są zbliżonymi terminami, ponieważ oba skupiają się na zachowaniu negatywnym o niskiej intensywności, ale warto pamiętać, że ostracyzm charakteryzuje wycofanie się z relacji (jak wskazuje Sommer i in., 2021). Wykazanie różnic pomiędzy ostracyzmem i nieuprzejmością w miejscu pracy jest istotne, ponieważ zdarza się, że zjawiska te są traktowane zamiennie w badaniach, często podkreślane są też ich podobieństwa (Ferris i in., 2008). Pomiary nieuprzejmości zwykle uwzględniają zarówno „interaktywne” zachowania, jak i pasywne „nieinteraktywne” zaniechania, które koncepcyjnie wpisują się w definicje ostracyzmu, ale Chen (2018) w swojej pracy podkreśla, że z perspektywy świadków te zjawiska wywołują widocznie różne reakcje.

Funkcje ostracyzmu

Słowo “ostracyzm” pochodzi od greckiego *ostraka* oznaczającego fragmenty ceramiki, na których obywatele zapisywali imię osoby, która miała opuścić Ateny na dziesięć lat. Ta kara narzucana na członka społeczeństwa, który dopuścił się złamania norm, była narzędziem politycznym. Cechowała się bardzo ustrukturyzowanym procesem, wysokim kworum i dużą skutecznością w obronie demokracji (Kosmin, 2015). Określone zasady pozwalały używać tej procedury w sposób obiektywny. Przybierał zarówno formę referendum, jak i wotum zaufania dla przywódców i przez wiele lat przyczyniał się do potęgi Aten (Kagan, 1961). Od początku istnienia terminu najważniejszą funkcją ostracyzmu była więc kara. Czasami do ostracyzmu zalicza się kary w formie takiej jak kwarantanna czy wydalenie ze wspólnoty. Ostracyzm może być stosowany w formie ukonstytuowanej i formalnej, jak w przypadku ateńskiego wygnania czy ekskomuniki. Jednak częściej występuje w formie mniej formalnej, jak w przypadku dynamiki w relacjach rówieśniczych (Saylor i in., 2013; Sullivan i in., 2006).

Jednakże ostracyzm pełni również inne funkcje, takie jak: ochrona grupy przed jednostkami niebezpiecznymi lub niewspółpracującymi, korygowanie zachowania członków grupy, co ma prowadzić do dostosowania się tych osób pod groźbą wykluczenia oraz wykluczenia osób, które nie modyfikują swojego zachowania i nie spełniają norm grupowych (Hales, 2018; Ren i in., 2018).

Zgodnie z perspektywą ewolucyjną, ludzie przejawiali skłonność do życia w grupie. Indywidualne osobniki miały bardzo niskie szanse na przeżycie, a tym samym nie mogły rozwijać gatunku, czyli rozmnażać się i utrzymywać przy życiu potomstwa. W porównaniu do innych ssaków były raczej bezbronne i tylko przebywanie w grupie pozwoliło na skuteczną obronę przed drapieżnikami, a także na gromadzenie wystarczających zasobów pożywienia do

przetrwania (Montagu, 1961). W kontekście przetrwania ważne jest bycie częścią grupy, ale sama przynależność wiąże się z aspektem akceptacji. Na swoje miejsce w grupie człowiek musi zapracować, aby zapobiec wykluczeniu (Leary i Cottrell, 2013). Warto zauważyć, że życie w grupie wiąże się nie tylko z przywilejami w postaci ochrony, ale i kosztami, np. z rywalizacją o zasoby czy partnerów. Choć bezpieczeństwo w razie ataku drapieżników w grupie jest większe, wzrasta również ryzyko zarażenia się chorobami zakaźnymi (Alexander, 1974). Dlatego tak ważne jest selektywność i dbanie o to, aby każdy z członków zachowywał się zgodnie z interesem grupy.

Dobrym przykładem wykluczenia jest terytorializm, który występuje u wielu gatunków i definiowany jest jako przykład agresji międzygrupowej (Söderberg i Fry, 2016). Polega on na odsunięciu innych osobników z konkretnego obszaru po to, żeby zapewnić sobie zasoby, takie jak pożywienie czy potencjalni partnerzy. Niewykluczone, że wśród plemion ludzkich kiedyś występowały podobne zachowania związane z presją narzuconą przez zmieniające się otoczenie.

Pozostając przy ewolucyjnych korzeniach zjawiska ostracyzmu i przykładach ze świata zwierząt, wskazać można, że gdy wśród zwierząt występuje osobnik o niskiej pozycji społecznej, to jest on pozbawiany pewnych korzyści ekonomicznych czy społecznych w związku ze swoim rozmiarem czy przynależnością. Dobrym przykładem są błazenki, których osobniki o niskim statusie nie mają dostępu do schronienia w dużych koralowcach, z którego korzystają ryby o wysokim statusie (Smith, 2022). Tego rodzaju zachowania wykluczające można zaobserwować u także u ptaków, gadów i ssaków. Wśród ssaków możemy wyróżnić lwy, pawiany, szympanse (Kurzban i Leary, 2001). W badaniach nad szympansami (Chivers i Goodall, 1986) wyróżniono trzy przyczyny wykluczania innych osobników: bycie osobnikiem obcym, nienależącym do stada; walka o zasoby wewnątrz grupy takie jak partnerki czy status; odrzucenie osobników

podejrzewanych o chorobę, które wyglądają znacząco inaczej lub zachowują się nietypowo. Jako że wśród ludzi obserwujemy takie same motywy kierujące wykluczeniem, ewolucyjne podłoże tego zachowania jest silnie prawdopodobne (Benenson in, 2008; Kurzban i Leary, 2001; O'Driscoll i in., 2015).

Zgodnie z perspektywą ewolucyjną, bycie wykluczonym może wiązać się z ogromnymi kosztami, łącznie w utratą życia (Boehm, 1985; Wesselmann i in., 2012b). Z tego względu ludzie są bardzo wrażliwi na choćby najmniejsze sygnały, które mogłyby sugerować, że ktoś chce ich wykluczyć. Ta wrażliwość na sygnały oznajmujące wykluczenie rozwijała się zapewne równoległe z powszechnym stosowaniem ostracyzmu. W związku z dużą wrażliwością na sygnały o wyłączeniu, pojawiały się zapewne "fałszywe alarmy", ale koszty związane z przeoczeniem prób wykluczenia były znacznie wyższe. Williams (2007a) opisuje ten mechanizm jako sygnał alarmowy, który zmusza człowieka do zwiększonej uważności, dzięki której będzie mógł ustalić, czy to, co się dzieje, to ostracyzm, i jakie ma zasoby, żeby mu przeciwdziałać.

Ostracyzm jako forma regulowania zachowania jest funkcją uniwersalną, występuje bowiem w różnych instytucjach społecznych, takich jak szkoły, organizacje czy środowiska religijne (Williams, 2001; Hales, 2020 przegląd). Wykluczenie czy odizolowanie mające na celu regulowanie zachowania może przywoływać na myśl różne techniki wychowawcze, takie jak metoda time out, potocznie nazywana odsyłanie do kąta czy na "karnego języka" jak w programie Superniania. Te metody zakładają, że chwilowe ograniczenie kontaktu z innymi dziećmi doprowadzi odizolowane dziecko do zmiany zachowania, aby móc na nowo otrzymać uwagę innych (Reimers i in., 1991). Warto jednak zauważyć, że te metody są przejawem ostracyzmu (Sullivan i in., 2006), mogą wywołać również negatywne efekty i nie są zalecaną praktyką wychowawczą (Madeja-Bień i in., 2018). Podobnie w kontekście wykluczenia w szkole

ostracyzm wśród rówieśników jest bardzo częsty i choć możemy dopatrywać się w nim elementów adaptacyjnych, przez psychologów rozwojowych opisywany jest jako szkodliwy (Asher i Coie, 1990; Borinca i in., 2023), a jego konsekwencje mogą być porównywalne z bullyingiem (Saylor i in., 2013 przegląd).

Innym powszechnie znanym przykładem ostracyzmu są tzw. ciche dni, czyli praktyka stosowana w związkach, która ma na celu regulować relacje (Agarwal i Prakash, 2022). Co ciekawe, wbrew powszechnym przekonaniom, ciche dni stosowane są jednakowo przez obie płcie (Buss i in. 1987). W badaniu Sommer i Yoon (2013) ignorowanie rozmówcy podczas nieprzyjemnej rozmowy zostało zidentyfikowane jako próba ochrony zasobów. Choć milczenie można stosować także jako strategię regulowania emocji, unikania konfrontacji, czy przeciwdziałania zakończeniu relacji, to wcześniejsze badanie autorki (Sommer i in., 2001) sugeruje, że jedna trzecia uczestników wskazała tę strategię jako próbę zemsty lub korekty niepożądanych zachowań innej osoby.

Podsumowując, ostracyzm jest zjawiskiem uniwersalnym, związanym z odsunięciem jednostki od grupy. Jego doświadczenie wiąże się z niezaspokojoną potrzebą przynależności i lękiem przed życiem w osamotnieniu, choć samo wykluczenie jest procesem niemalże niewidocznym, przez co wysoce ambiwalentnym. Odróżnia go to od innych negatywnych zjawisk, takich jak mobbing, które przyjmują dużo bardziej bezpośrednią formę. Funkcją ostracyzmu jest regulacja zachowania osoby wykluczanej, co jest widoczne w kontekście historycznym oraz ewolucyjnym.

Konsekwencje ostracyzmu

Zgodnie z założeniami Williama ludzie są wysoce uwrażliwieni na wykrywanie nawet subtelnych oznak ostracyzmu, co zostało potwierdzone w badaniach, które opisują wysoce awersyjne reakcje nawet na bardzo subtelne oznaki ostracyzmu, jak np. zaniechanie kontaktu wzrokowego (Wesselmann i in., 2012b), nawet przez wirtualnego awatara (Wirth i in., 2010), czy milczenie (Ren i in., 2016). Efekt jest tak silny, że te negatywne uczucia występują nawet przy wykluczeniu przez osoby nie lubiane (Gonsalkorale i Williams, 2006) lub kiedy ostracyzm wiąże się ze zdobyciem nagrody finansowej (van Beest i Williams, 2006). Rozpoznawanie ostracyzmu doświadczane jest także w sytuacji nieotrzymywania wiadomości tekstowych jak SMS (Smith i Williams, 2004), bycia wykluczonym w czatach internetowych czy podczas gier online (Williams i in., 2000; Williams i in., 2002), ale również podczas opóźnienia w dostarczeniu odpowiedzi na wiadomość (Bargh i McKenna, 2004), a także, kiedy nie ma technicznej możliwości włączenia kolejnej osoby do rozgrywki (Eisenberger i in., 2003)

Skutki wykluczenia społecznego można porównać do tych występujących w sytuacjach wysokiego stresu. Są to podwyższone ciśnienie krwi i wysoki poziom kortyzolu (Stroud i in., 2002). Osoby dotknięte ostracyzmem doświadczają bólu społecznego i poczucia alienacji, ale wykazują również aktywację w obszarach mózgu związanych z odczuwaniem bólu fizycznego (Eisenberger i in., 2003; Riva i in., 2012). Dotychczasowe doniesienia wskazują na współistnienie bólu społecznego i bólu fizycznego, a także opisują naturalną ścieżkę między odczuwaniem bólu a reakcją agresji (MacDonald i Leary, 2005).

Ostracyzm w świetle modelu Williamsa

Jedną z najbardziej całościowych i dominujących teorii wykluczenia jest model czasowego zagrożenia potrzeb (*temporal needs threat model*) Williamsa (2009), który został opracowany na podstawie życiowych przykładów oraz wyników badań z zastosowaniem różnorodnej metodologii (badania eksperymentalne, dziennikowe, wywiady). Model pozwala na scharakteryzowanie ostracyzmu według czterech wymiarów (nasilenie, powody bycia wykluczonym, jasność sytuacji związanej z wykluczeniem i forma wykluczenia) oraz opisuje skutki bycia wykluczonym (Williams 1997, 2007a, 2009; Ren i in., 2018; Williams i Zadro, 2005). Model Williamsa (2009; Wesselmann i in., 2015) porządkuje skutki bycia wykluczonym na natychmiastowe konsekwencje odczuwane bezpośrednio po doświadczeniu ostracyzmu (*reflexive stage 1*), występujące po pewnym czasie od sytuacji wykluczenia strategie radzenia sobie z wykluczeniem (*stage 2: reflection and recovery*), które Wesselmann i współautorzy (2015) dzielą na strategie poznawcze i strategie behawioralne oraz skutki długoterminowe (*stage 3: chronic ostracism*).

W początkowej fazie doświadczenie ostracyzmu wiąże się z pojawieniem się negatywnego nastroju oraz frustracją czterech podstawowych potrzeb (Williams i in., 1998). Podczas gdy Williams (2009) sugeruje, że natychmiastowym następstwem doświadczenia ostracyzmu jest obniżenie nastroju, inni badacze wskazują na określone emocje, jakie się pojawiają, takie jak smutek, złość, lęk czy uraza, które nazywane są emocjami bólu (*hurt feelings*, Leary, 2017; Smart Richman i Leary, 2009). Ponadto, doświadczenie ostracyzmu skutkuje natychmiastową frustracją czterech podstawowych potrzeb: przynależności, wysokiej samooceny, kontroli i sensu egzystencji (Williams, 2007b). Pierwsze dwie z tych potrzeb odnoszą się bezpośrednio do relacji społecznych, natomiast kontrola i poczucie sensu mogą być

realizowane również w oderwaniu od nich. Co ważne, reakcje natychmiastowe stanowią naturalną i uniwersalną odpowiedź na bycie wykluczonym (Bourgeois i Leary, 2001; Leary, 2017; MacDonald i Leary, 2005; Smart Richman i Leary, 2009). W tej fazie okoliczności sytuacyjne (np. kim był sprawca albo jaki był motyw ostracyzmu) oraz cechy indywidualne wykluczanego mają ograniczony wpływ na intensywność przeżywanego cierpienia (Williams, 2007b, przegląd; McDonald i Donnellan, 2012).

Zgodnie z założeniami modelu Williamsa, wyniki badań innych badaczy również wskazują, że doświadczeniu wykluczenia towarzyszą natychmiastowe, wymierne wskaźniki stresu, takie jak wzrost kortyzolu w ślinie (Blackhart i in., 2007), obniżenie temperatury ciała (Ijzermani i in., 2012), czy też spowolnienie akcji serca (Moor i in., 2010). Podczas skanowania tomografem komputerowym (fMRI) osób grających w Cyberball wykazano, że wykluczenie powoduje specyficzną reakcję, ból społeczny, czyli ból związany z odrzuceniem, który ma to samo źródło zlokalizowane w tym samym ośrodku mózgowym (*dorsal anterior cingulate cortex*), co ból fizyczny odczuwany przy chorobie czy też uszkodzeniu ciała. Ból społeczny i ból fizyczny mają tę samą funkcję, która ma podłoże ewolucyjne: informowania organizmu o zagrożeniu i przygotowywaniu do działania (Lieberman i Eisenberger, 2005; Tchalova i Eisenberger, 2016; Wesselmann i in., 2012).

Doświadczenie ostracyzmu oraz jego skutki natychmiastowe (negatywne emocje, frustracja potrzeb podstawowych, ból społeczny) motywuje jednostkę do podjęcia strategii zaradczych (Williams i Nida, 2011; Wesselmann i in., 2015). Na etapie podejmowania prób adaptacji – refleksyjnym, gdzie zachodzi analiza sytuacji – jednostka dokonuje interpretacji samego zdarzenia i jego znaczenia (Williams, 2009). Strategie radzenia sobie z byciem wykluczonym uruchamiane są już nawet kilka minut po doświadczeniu ostracyzmu (Wirth i

Williams, 2009). Po konstatacji, że doświadczenie ostracyzmu ma istotny charakter, jednostka podejmuje działania ukierunkowane na spełnienie tych potrzeb, które zostały przez wykluczenie zagrożone. Może zatem dokonywać atrybucji, dlaczego ostracyzm miał miejsce (Williams, 2009). Badani, którzy mieli przypisać przyczynę wykluczenia byciu przypisanym do określonych warunków badawczych szybciej radzili sobie z negatywnymi emocjami niż osoby przypisujące przyczynę wykluczenia w przynależeniu do stałej grupy (płci) (Wirth i Williams, 2009). Skłonienie osób wykluczonych do spojrzenia na sytuację ostracyzmu z perspektywy osoby trzeciej (w porównaniu z braniem perspektywy osoby pierwszej) również okazywało się przynosić ulgę (Lau i in., 2009).

Ponadto, przypominanie sobie własnej przynależności do pozytywnej bliskiej relacji pozwalało na redukcję negatywnych skutków ostracyzmu (Twenge i in., 2007). Zwrócenie się ku religii (zarówno wyznania chrześcijańskiego, jak i muzułmańskiego), angażowanie się w zachowania religijne może być skutecznym sposobem radzenia sobie z odrzuceniem społecznym (Aydin i in., 2010). Strategia koncentracji na realnych lub symbolicznych relacjach społecznych pozwala na restytucję potrzeby przynależności oraz zmniejsza ryzyko agresji (Aydin i in., 2010; Aydin i in., 2012; Derrick i in., 2009; Epley i in., 2008; Gardner i in., 2005b; Laurin i in., 2014; McConnell i in., 2011).

Sytuacja wykluczenia motywuje również do podejmowania działań, które mogą przybierać skrajnie różną postać zachowań prospołecznych, antyspołecznych lub wycofywania się z kontaktów społecznych.

Doniesienia zarówno pochodzące z badań eksperymentalnych jak i z realnych sytuacji życiowych wskazują na to, że bycie wykluczonym skłania osoby do reakcji antyspołecznych (DeWall i in., 2017; Leary i in., 2006; Twenge, 2005). W badaniach eksperymentalnych osoby

wykluczane przejawiały agresję, zwiększając poziom hałasu, przyznając większe porcje ostrego sosu, czy też przypisując innym wrogie usposobienie (Twenge i in., 2001). Agresja skierowana może być niekoniecznie wobec tych, którzy stosowali ostracyzm, ale również w stosunku do innych, osób niewinnych, neutralnych (Twenge i in., 2001). Wykazano również, że konsekwencją doświadczania wykluczenia jest zabijanie żon przez odrzuconych mężów (Barnard i in., 1982), strzelanie do rówieśników przez wykluczonych kolegów (Leary i in., 2003), agresja wśród dzieci poddawanych stygmatyzacji czy też wykluczeniu w środowisku szkolnym (Asher i in., 2001). Okazuje się, że osoby wykluczane wykazują zmniejszoną wrażliwość na ból i emocjonalny brak wrażliwości, spadek empatii, co tym samym może przyczyniać się do jakości relacji interpersonalnych (Baumeister i in., 2007) i może tłumaczyć zachowania agresywne po wykluczeniu. Innym wyjaśnieniem na wybór zachowań antyspołecznych może być brak możliwości zaangażowania się w bardziej konstruktywne strategie (Kip i in., 2025).

Z jednej strony ostracyzm skutkuje spadkiem tendencji do zachowań prospołecznych (Twenge i in., 2007), z drugiej jednak strony osoby odrzucone przejawiają tendencję do poszukiwania nowych przyjaciół niebędących źródłem ostracyzmu (Maner i in., 2007; Gamian-Wilk i in., 2021), zwiększoną wrażliwość na bodźce społeczne, np. osoby wykluczone są generalnie bardziej wrażliwe na bodźce sygnalizujące włączenie (Bernstein i in., 2008; Böckler i in., 2014; Pickett i in., 2004), potrafią lepiej odróżniać prawdziwy uśmiech od fałszywego (Bernstein i in., 2010) w porównaniu do osób włączonych. Są bardziej zainteresowane informacjami o relacjach społecznych (Gardner i in., 2005a). Chętniej angażują się w zadania grupowe niż indywidualne (szczególnie kobiety, Williams i Sommer, 1997). Są też w większej mierze podatne na różne przejawy wpływu społecznego: wykazują wyższy poziom

uległości (Carter-Sowell i in., 2008), konformizmu (Williams i in., 2000), naśladowania czyjegoś zachowania (efekt kameleona, Lakin i Chartrand, 2005) i posłuszeństwa wobec autorytetu (Riva i in., 2014).

Odrzucenie może powodować również wycofanie się, unikanie kontaktu społecznego lub ostrożność we wchodzeniu w interakcje z innymi (Wesselmann i in., 2016, za: Wesselmann i in., 2015). Ucieczkowe tendencje osób wykluczanych potwierdzają również inne wyniki badań. Ponieważ doświadczanie wykluczenia powoduje ból społeczny mający to samo źródło neurobiologiczne co ból fizyczny, sposoby redukcji bólu fizycznego są również skuteczne dla zmniejszania bólu społecznego. Wykazano, że interwencja farmakologiczna (zastosowanie środków przeciwbólowych) (DeWall i in., 2017), używanie marihuany (Deckman i in., 2013), alkoholu (Hales i in., 2015) zmniejszało doświadczanie skutków wykluczenia – poczucia osamotnienia i frustracji potrzeb.

Na tym etapie kontekst sytuacyjny oraz różnice indywidualne ofiary ostracyzmu stają się kluczowe, modulując zarówno rodzaj, jak i intensywność reakcji (Wesselmann i Williams, 2013, przegląd; Mao i in., 2017, przegląd).

Przewlekła ekspozycja na wykluczenie prowadzi natomiast do stopniowego wyczerpywania zasobów psychicznych. Długotrwały ostracyzm może skutkować nasileniem poczucia izolacji, rozwojem symptomów depresyjnych, obniżeniem poczucia sprawczości, a także utrwalonym doświadczeniem bezwartościowości (Williams, 2009).

Ostracyzm jest więc zjawiskiem o silnie doświadczanych konsekwencjach. Te natychmiastowe są uniwersalne, zaś reakcje następujące później, regulujące - wymagające ewaluacji, atrybucji czy przyjęcia strategii działania - są zależne od czynników kontekstualnych i różnic indywidualnych. Wciąż niewiele badań zgłębia konsekwencje przewlekłego

doświadczenia wykluczenia, ale powracające w literaturze refleksje badaczy o powiązaniu długotrwałego ostracyzmu z aktami masowej agresji (strzelaninami - Ren i in, 2018; Albrehi i Pelliccio, 2012), a także badania korelacyjne łączące ostracyzm z depresją (Rudert i in., 2021) świadczą o dużej potrzebie rozwijania tego obszaru.

Obserwowanie ostracyzmu

Dotychczas zainteresowanie badaczy ostracyzmu koncentrowało się na osobie wykluczanej (Boykina i Chirkina, 2020). Jednakże ponieważ wykluczenie rzadko występuje jedynie z udziałem osoby wykluczanej (obiekt wykluczenia) i wykluczającej (źródło), koniecznym jest wzięcie pod uwagę perspektywy i wpływu świadków na konsekwencje tego doświadczania. Ostracyzm jest zjawiskiem grupowym, występującym w relacjach, zazwyczaj obejmującym trzy strony: ofiarę, sprawcę i obserwatorów. Bycie świadkiem wykluczenia jest równie powszechne, jak samo doświadczanie wykluczenia i może być równie awersyjne (np. Wesselmann i in., 2009).

W literaturze istnieją różne nazwy określające obserwowanie ostracyzmu, takie jak postrzeganie (*perceiving*, Wyer, 2008) lub bycie świadkiem (*witnessing*, np. Dunn, 2014; Hase i in., 2021; Masten i in., 2010, 2013; McIver, 2022; Rowlands i in., 2023; Tsumura, 2020, 2024) ostracyzmu. Niektórzy badacze używają określenia „ostracyzm z perspektywy osoby trzeciej” (*third-party ostracism*, np. De Klerk i in., 2020; Dimitroff i in., 2020; Hwang i in., 2017; Over i in., 2009; Song i in., 2015; Stengelin i in., 2021). Pojawia się również termin „osoba postronna” (*bystander*) jako zapożyczenie z obszarów badań nad procesami grupowymi i literatury poświęconej mobbingowi (np. Forbes i in., 2020; Harris i in., 2023; Yüksel i in., 2021, 2022).

Ponieważ wykazano, że bycie świadkiem wykluczenia ma negatywne konsekwencje i może prowadzić do tego, że obserwatorzy czują się tak, jak gdyby to oni zostali odrzuceni, niektórzy badacze nazywają doświadczenie obserwowania odrzucenia innej osoby szczególną formą ostracyzmu, tj. ostracyzmem pośrednim (*vicarious ostracism*, Wesselmann i in., 2009; Lantos, 2020; Marinović i in., 2017, 2018, 2020; Salvati i in., 2019; Sellaro i in., 2023; Sun i in., 2023; Veldhuis i in., 2014; Yang i in., 2021). Część badaczy używa terminu „ostracyzm

pośredni” raczej w odniesieniu do osób, które wcześniej zostały wykluczone i teraz przywołuje ten ból z przeszłości, będąc świadkiem ostracyzmu (Wesselmann i in., 2013; Ren i in., 2018).

Obserwacja ostracyzmu jest dość nowym obszarem badań nad wykluczeniem. Generalnie, ostracyzm stanowi niejasne, niejednoznaczne doświadczenie, trudne do wykrycia i zinterpretowania zarówno dla ofiar (np. Yang i Treadway, 2018), jak i dla obserwatorów (np. O’Reilly i Banki, 2016). W przeciwieństwie do innych form przemocy, takich jak w przypadku mobbingu, ostracyzm oznacza bierność, która sprawia, że ofiara czuje się niegodna nawet negatywnego komunikatu czy zachowania (O’Reilly i in., 2014; Sharma i Dhar, 2024). Tym bardziej sytuacja obserwowania, gdy ktoś jest pomijany, jest doświadczeniem złożonym pod względem poznawczym, emocjonalnym i społecznym, stąd reakcje świadków mogą się różnić i zmieniać w czasie w zależności od okoliczności.

Badania nad obserwowaniem ostracyzmu pojawiają się w różnych dziedzinach nauki, w tym w psychologii poznawczej (Sun i in., 2023) i neuropsychologii (Meyer i in., 2012; Novembre i in., 2014), psychologii rozwojowej (Fischer i Jakobsen, 2022; Yüksel i in., 2021, 2022, 2024) i edukacyjnej (Glock i in., 2022; Szekely i in., 2022), psychologii społecznej (Xu i in., 2019; Rudert i in., 2017, 2018, 2019), psychologii międzykulturowej (Over i Uskul, 2016) oraz psychologii pracy i organizacji (Wang i Lai, 2023; Azeem i in., 2024; Haq i in., 2024). W związku z tym, aby wyjaśnić reakcje na obserwację ostracyzmu i potencjalne mechanizmy, jakie za nie odpowiadają, autorzy wykorzystywali wiele różnych koncepcji teoretycznych. Niektórzy badacze skupiający się na świadkach wykluczenia opierają swoje założenia na teorii Baumeistera i Leary'ego (1995), która jest bardzo często wspominana we wszelkich badaniach dotyczących ostracyzmu. Teoria ta pojawia się w badaniach z różnych obszarów psychologii, choć szczególnie często w psychologii rozwojowej i edukacji (np. Marinović i in., 2017, 2018, 2020;

Paolini i in., 2017, 2020; Song i in., 2015; Spaans i in., 2018; Stengelin i in., 2021; Sun i in., 2023). Inni badacze opierają swoje przewidywania na podstawach ewolucyjnych ostracyzmu i „systemie wykrywania ostracyzmu”, powołując się na Williamsa i współpracowników (np. Beißert i in., 2021; Bernstein i in., 2018; Dimitroff i in., 2020; Fischer i in., 2022; Over i in., 2009; Rudert i in., 2027, 2018, 2019, 2023; Wesselmann i in., 2009). Inne teorie, jakie pojawiały się w tekstach dotyczących obserwowania ostracyzmu to: teoria tożsamości społecznej Tajfela i Turnera (2004) (Arpin i in., 2017; Hase i in., 2021), teoria socjalizacji Bakana (1966) (Beißert i in., 2022), teoria przetwarzania informacji społecznych (Crick i Dodge, 1994) (Lambe i in., 2023). Część teorii wywodzi się z psychologii rozwojowej: teoria rozwoju rozumowania społecznego (Rutland i in., 2010) (Yüksel i in., 2021, 2022); teoria domeny społecznej Smetany, Jambona i Balla (2013) (Hwang i in., 2017).

Jednak zdecydowana większość prac nie stosuje żadnych założeń teoretycznych. Większość badań wyjaśniała konkretną zależność (np. obserwację ostracyzmu i reakcję empatyczną) i koncentrowała się na bardzo specyficznych skutkach obserwacji ostracyzmu. Ten trend był widoczny w określonych dziedzinach. Na przykład badania z zakresu neuronauki i psychologii rozwojowej skupiają się na bólu społecznym (np. Auyeung i in., 2020; Hwang i in., 2019; Rodriguez i in., 2023), neuronalnych podstawach empatii i rozwoju umiejętności empatycznych (np. Beeney i in., 2011; Masten i in., 2010, 2011, 2023; McIver i in., 2022; Meyer i in., 2012; Novembre i in., 2014; Salvati i in., 2019; Tousignant i in., 2018; Xu i in., 2019; Zhang i in., 2022), a przegląd badań empirycznych tworzy główne tło teoretyczne. Literatura na temat norm społecznych, procesów grupowych, mimikry, konformizmu, uczenia się społecznego i przynależności do grupy jest przytaczana przez badaczy psychologii społecznej i psychologii rozwojowej do opisu np. reakcji na obserwację ostracyzmu w perspektywie rozwojowej (np.

Beißert i in., 2021; Cordonier i in., 2017; Forbes i in., 2020; Lelieveld i in., 2020; Marinović i in., 2017, 2018, 2020; Masten i in., 2013; Sunwolf i Leets, 2004; Van der Meulen i in., 2016, 2018; Van Leeuwen i in., 2009; Will i in., 2013; Woodward i in., 2022). Część prac odwołuje się do literatury poświęconej przemocy w szkole (np. Güroğlu i in., 2013; Malti i in., 2015; Spaans i in., 2018). Podsumowując, ten przegląd stosowanych teorii, można stwierdzić, że brakuje spójnego modelu ilustrującego skutki bycia świadkiem ostracyzmu oraz teorii, która mogłaby uspoźnić badania na ten temat.

Podążając za niektórymi badaczami (np. Azeem i in., 2024; Chen i in., 2018; Giesen i in., 2017; Rudert i Greifeneder, 2019) w tej pracy (w przeglądzie systematycznym i w badaniach eksperymentalnych) dotyczącej obserwowania wykluczenia jako bazę teoretyczną przyjęto model Williama (*temporal-need-threat model*, TNT, Williams, 1997, 2001, 2007, 2009; Williams i Zadro, 2005). Jest to jedno z najbardziej kompleksowych podejść uwzględniających wymiary ostracyzmu (opisywane w pierwszej części tej pracy), a także skutki sytuacji wykluczenia, mediatory i moderatory wyjaśniające natężenie doświadczania konsekwencji wykluczenia. Ten model pozwala na kategoryzację podejść teoretycznych, które zostały użyte w dotychczasowych badaniach na temat obserwowania ostracyzmu, a także na zilustrowanie różnorodności konsekwencji bycia świadkiem ostracyzmu, oraz do zaproponowania kierunków przyszłych badań. Model Williama został zweryfikowany empirycznie (np. Ren i in., 2018; Wesselmann i in., 2015), a metaanalizy (Gerber i Wheeler, 2009; Hartgerink i in., 2015) dostarczyły dalszych dowodów potwierdzających jego słuszność.

Dotychczasowe badania nad ostracyzmem poza różnorodnością stosowanych teorii, skupiały się też na różnych efektach obserwowania ostracyzmu. Należą do nich: reakcje behawioralne, emocjonalne oraz neurobiologiczne, empatyzowanie, a także atrybucja i ocena

osób uczestniczących w sytuacji wykluczenia. Szczegółowy opis skutków obserwowania wykluczenia zamieszczony jest w dalszej części tej pracy dotyczącej przeglądu systematycznego.

Osoba wykluczana i wykluczająca – obiekt i źródło

Na tym etapie należy wprowadzić pojęcia stosowane przez zespół Selmy Rudert (Rudert i Greifeneder, 2019), które będą używane w dalszej części tej pracy: obiekt i źródło. Obiektem (adresat, *target*) będzie nazywana osoba wykluczona, ignorowana, ostracyzowana. Źródłem (nadawca, *source*) będzie nazywany ten, kto wyklucza, ignoruje, pomija. Te określenia pojawiały się we wcześniejszych artykułach (Williams i Nida, 2011; Zadro i in., 2005), ale od jakiegoś czasu stają się nieodłącznym elementem tekstów o ostracyzmie (Büttner i in., 2024; Deng i in., 2024). W kontekście badań eksperymentalnych uniwersalność tych pojęć pozwala na opis określonej strony (obiektu lub źródła) bez doprecyzowywania warunku - obiekt może funkcjonować zarówno w kontekście wykluczenia, jak i włączenia, a „osoba wykluczona” już nie.

W badaniach eksperymentalnych, które przeprowadzono w ramach tego projektu, przedmiotem zainteresowania jest reakcja na ostracyzm w postaci oceny jednostek biorących udział w sytuacji wykluczenia. Percepcja ostracyzmu może się różnić w zależności od interpretacji sytuacji i przypisywania winy, na czym koncentrują się badania Rudert i jej zespołu (2017, 2018, 2019, 2023).

Interpretacja obserwatorów sytuacji wykluczenia zależy od kontekstu i informacji, które mogą zebrać na temat intencji źródła. Przypisując winę za wykluczenie, brane są pod uwagę dwa główne wzorce atrybucji obserwatorów: motyw punitivny (*punitive*) i motyw złośliwy

(*malicious*) (Rudert i Greifeneder, 2019). Jeśli świadkowie widzą, że działania osoby wykluczanej (obiektu) są sprzeczne z normami lub celami grupy, wykluczenie jest powiązane z motywem punitywnym – osoba jest pomijana, ponieważ jej zachowanie jest “karygodne”, ostracyzm jest informacją zwrotną od grupy, której normy zostały naruszone.

Sytuację, gdzie grupa karze jednostkę za łamanie norm, możemy zaobserwować w scenie z klasycznego filmu *Dwunastu gniewnych ludzi* (Lumet, 1957). Podczas dyskusji Ławnik numer 10 zaczyna wypowiedź, która ma dowieść, że oskarżony o morderstwo nastolatek jest winny, bo nie jest biały. Kiedy zaczyna się scena, przy stole razem z nim siedzi jedenaścioro pozostałych przedstawicieli ławy przysięgłych, którzy mają ustalić wyrok. Po pierwszym zdaniu jego monologu, wstaje jedna osoba. Przy pauzie na oddech, kolejna. Kiedy kończy wypowiedź, tylko dwie osoby zostają z nim przy stole, ale jedna odwrócona do niego plecami w maksymalnym możliwym stopniu. Choć nie znamy ich poglądów i w innych okolicznościach mogą dać przyzwolenie na rasistowskie uwagi, grupa jednoznacznie sygnalizuje, że w tej sytuacji jest to wbrew normom. Choć nikt nie staje w opozycji, nie przerywa, dziesięć z jedenastu osób, do których zwraca się Ławnik numer 10, stoi plecami do niego, dystansuje się w małym pomieszczeniu i milczy.

Podobnie obserwatorzy kierują się motywem punitywnym, ponieważ dostrzegają, że osoba wykluczająca nie ma zamiaru skrzywdzić osoby wykluczanej. Ten motyw wykluczenia nie jest uważany za awersyjny, ponieważ służy albo skorygowaniu niewłaściwego zachowania podmiotu, albo ochronie grupy przed nieodpowiednim członkiem (Rudert i in., 2018). Obserwatorzy zakładają, że podmiot zasługuje na karę, czyli wykluczenie, a to działanie jest w interesie grupy, a także dla jego własnego dobra (Robinson i Schabram, 2019).

Odwrotną sytuację wykluczenia możemy znaleźć w jednym z filmów Johna Hughesa, u którego motyw izolacji, poczucia bycia wykluczonym jest bardzo popularny. Kiedy Amanda, bohaterka *Some Kind of Wonderful*, podchodzi do Shayne i jej koleżanki, te rozmawiają ze sobą i nie zwracają uwagi na Amandę, gdy ta się pojawia. Kontynuują rozmowę, jakby jej tam nie było. Dialog wygląda następująco (Deutch, 1987):

SHAYNE: *Nie znoszę jeździć do Meksyku. Zdecydowanie wolałbym pojechać na Wyspy Dziewicze.*

AMANDA: *Cześć.*

HOLLY: *Myślę, że na święta pojedziemy do Aspen.*

AMANDA: *Powiedziałam: cześć.*

SHAYNE: *Aspen jest okej. Ale wieczorami nie ma tam zbyt wiele do roboty.*

AMANDA: *No weźcie, ludzie. Co to ma być?*

HOLLY: *Głównie prywatne imprezy. Wiosną bawiłam się całkiem niezłe.*

AMANDA: *Shayne?*

SHAYNE: *Wiosną to zupełnie inne miejsce. Dużo więcej studentów.*

Amanda orientuje się, o co chodzi. Została odrzucona.

HOLLY: *Prawda. Ale co jest na tych Wyspach Dziewiczych?*

SHAYNE: *Żartujesz sobie? Chyba z milion facetów.*

AMANDA: *To już koniec, tak? Jestem skończona?*

HOLLY: *Pojechałabym gdziekolwiek, gdybym tylko mogła uwolnić się od rodziny i być sama.*

AMANDA: *Dzięki.*

(Amanda cofa się.)

SHAYNE: *Prawie udało mi się przekonać rodziców, żeby pozwolili mi pojechać do Rickiego, do Santa Fe na Święto Dziękczynienia.*

HOLLY: *Byli tam jego rodzice?*

SHAYNE: *Nie.*

(Zapada cisza w rozmowie.)

HOLLY (o Amandzie): *Poszła sobie.*

W powyższej sytuacji Amanda jest ignorowana i pomijana pomimo kilku prób włączenia się do rozmowy. Znamy kontekst i wiemy, że nie zrobiła nic krzywdzącego dla swoich koleżanek.

Jeśli dobre intencje osoby wykluczającej (źródła) nie są widoczne (lub są znane, i jednoznacznie niedobre, jak w przykładzie powyżej), obserwatorzy mogą przypisać sytuacji wykluczenia motyw złośliwy. W obliczu braku uzasadnienia, obserwatorzy polegają na widocznych elementach sytuacji, takich jak cechy osoby wykluczanej, które mogą umożliwić szybką ocenę – jak odmienność od grupy lub źródła (Rudert i Greifeneder, 2019; Rudert i in., 2018). Ostracyzm w reakcji na odmienność jest uważany za mniej akceptowalny niż ostracyzm spowodowany potrzebą ukarania, a zatem zazwyczaj prowadzi do obwiniania źródła o kierowanie się uprzedzeniami, z wyjątkiem sytuacji, gdy odmienność jest powiązana z rodzajem naruszenia normy (np. byciem kłamcą) (Rudert i in., 2018).

Łatwo jest orzec o winie, gdy obserwatorzy są świadomi motywu wykluczenia lub znają dobrze i obiekt i źródło (Rudert i Greifeneder, 2019). Czasami jednak obserwatorzy nie potrafią zidentyfikować oczywistej i akceptowalnej przyczyny wykluczenia (takiej jak widoczne naruszenie zasad). W takich niepewnych sytuacjach błędne obwinienie którejś ze stron jest bardzo prawdopodobne. W przypadku ograniczonych danych, obserwatorzy często błędnie

przypisują ostracyzm, kierując się motywem punitywnym, zakładając, że ofiara musiała zrobić coś złego, o czym obserwator nie wie, tym samym obwiniają ofiarę. W serii badań Rudert wraz z zespołem (2018), wskazali na obwinianie obiektu, gdy dostępne były nieliczne informacje na temat sytuacji, co nie jest spójne z wcześniej uzyskiwanymi wynikami zakładającymi “domyślną” empatię wobec obiektu (Arpin i in., 2017; Masten i in., 2011; McIver i in., 2022; Novembre i in., 2014; Tousignant i in., 2018; Wesselmann i in., 2014). Jednak w wielu przypadkach obserwatorzy nie mają ani jasnych informacji o przyczynach ostracyzmu obiektu, ani informacji o cechach czy zachowaniu obiektu zanim nastąpiło wykluczenie. W przypadku braku jakichkolwiek informacji o winie obiektu, obserwatorzy mogą polegać na własnej wrażliwości na sprawiedliwość (Rudert i Speckert, 2023) lub na emocjach odczuwanych w momencie podejmowania oceny: osoby, które twierdziły, że czuły gniew wobec obiektu, były bardziej skłonne ukarać obiekt niż źródło, w przeciwieństwie do osób, które współczuły obiektowi (Dimitroff i in., 2019).

Warto pamiętać, że z perspektywy procesów grupowych ostracyzm jest formą mechanizmu kontroli społecznej, który pomaga bronić i wspierać normy społeczne (Kerr i in., 2009; Söderberg i Fry, 2017). Dlatego też każde źródło informacji o możliwej winie (nawet dezinformacja) może prowadzić do dewaluacji wykluczonej jednostki jako tej, która narusza normy grupowe.

Podsumowując, badania dotyczące obserwowania ostracyzmu są obszarem badań rozwijającym się od niedawna. Dopiero po kilku latach zainteresowania tematem ostracyzmu i badania go w różnych kontekstach i w różnych paradygmatach pojawili się pierwsi badacze, którzy chcieli przyjrzeć się perspektywie obserwatora. Pierwszy był Wesselmann w 2009 roku, natomiast duży dorobek w tym zakresie należy przypisać Selmie Rudert wraz z zespołem

badającym reakcje opisywane w modelu TNT jako refleksyjne - atrybucję i karanie. W ostatnim czasie wzrasta zainteresowanie tematyką roli świadków wykluczenia. Z badań dotyczących obserwowania ostracyzmu wiemy, że obserwator może wspierać zarówno osobę wykluczającą, jak i wykluczaną, i zależy to od czynników kontekstualnych. Wiedza ta wymaga jednak systematyzacji i uporządkowania.

Z literatury dotyczącej wykluczenia wynika, że ostracyzm jest zjawiskiem wykształconym ewolucyjnie (Williams, 2009; Leary i Cottrell, 2013), w ramach którego regulowano zachowania wewnątrz grupy (Hirshleifer i Rasmusen, 1989; Ren i in., 2018; Li i in., 2024). Mimo swojej funkcji, która jest niepodważalna, może generować negatywne konsekwencje, zarówno dla grup, jak i jednostek. Wynika to głównie z dużej wrażliwości na ostracyzm, zarówno doświadczany (Williams, 2007a), jak i obserwowany (Wesselmann i in., 2009). Wrażliwość ta nie pozwala jednostkom na pominięcie choćby najmniejszych sygnałów świadczących o odrzuceniu. Osobie, która jest wykluczana, mogło to umożliwić przetrwanie, ale przez silne reakcje na ostracyzm, konsekwencje bycia wykluczonym są dotkliwe na poziomie indywidualnym jak i grupowym (Williams 1997, 2007, 2009; Ren i in., 2018; Williams i Zadro, 2005). Jako że badania eksplorujące perspektywę świadka ostracyzmu (Wesselmann i in., 2009, Ascione i in., 2024) podkreślały podobieństwo doświadczenia obserwatora do odczuć obiektu ostracyzmu, w przeprowadzonym przeglądzie systematycznym badań dotyczących konsekwencji obserwowania ostracyzmu postawiono następującą hipotezę:

H1: Bycie świadkiem ostracyzmu wiąże się z negatywnymi skutkami na poziomie osobistym, relacyjnym i organizacyjnym, podobnymi do konsekwencji doświadczenia ostracyzmu.

W przeglądzie systematycznym skupiono się na konsekwencjach ostracyzmu, które wielokrotnie były opisywane z perspektywy obiektu wykluczenia (Gerber i Wheeler, 2009) poprzez klasyfikację zaproponowaną przez Williamsa (2009). W związku z podobieństwem negatywnych konsekwencji obserwowania ostracyzmu przedstawionych przez zespół Wesselmanna (2009), a także zastosowaniem modelu Williamsa w kontekście świadków wykluczenia zarówno w badaniach eksperymentalnych (Giesen i in, 2017) jak i opracowaniach teoretycznych (Rudert i Greifeneder, 2019), założono, że zebrane w przeglądzie systematycznym badania będą wpisywać się w tę systematykę i postawiono poniższą hipotezę:

H2: Skutki obserwowanego ostracyzmu można podzielić na natychmiastowe, refleksyjne oraz długoterminowe, zgodnie z modelem czasowego zagrożenia potrzeb Williamsa (2009) podobnie jak skutki doświadczenia ostracyzmu.

Przeprowadzono analizę badań dotyczących obserwowania ostracyzmu poprzez przeprowadzenie przeglądu systematycznego. Następny rozdział opisuje przegląd systematyczny.

Przegląd systematyczny badań dotyczących obserwowania ostracyzmu

Opisany poniżej przegląd systematyczny został przeprowadzony w celu zbadania zjawiska obserwowania ostracyzmu w różnych kontekstach. Wstępne wyszukiwania literatury wskazały, że istnieje bardzo ograniczona liczba badań dotycząca roli osób postronnych w ostracyzmie w miejscu pracy. Chociaż przeprowadzono systematyczne przeglądy ostracyzmu w miejscu pracy – na przykład te przeprowadzone przez Howarda i współpracowników (2020), Sharma i Dhar (2021), Liu i Ma (2021), zauważyć warto, że koncentrowały się one głównie na uwarunkowaniach albo konsekwencjach bezpośrednich doświadczeń ostracyzmu, jednak wszystkie podkreślały potrzebę badań nad perspektywą świadków. Co istotne, w tych przeglądach również nie zidentyfikowano literatury na temat obserwowania ostracyzmu w środowisku organizacyjnym. Z tego powodu przegląd systematyczny ograniczony wyłącznie do kontekstu miejsca pracy prawdopodobnie nie dostarczyłby materiału do jakiegokolwiek syntezy.

Wbrew założeniom, że istnieje generalnie niewiele badań dotyczących perspektywy obserwatorów wykluczenia, znaczna liczba badań została zidentyfikowana w kontekście edukacyjnym, zwłaszcza badań przeprowadzonych w szkołach. Na etapie opracowywania protokołu, włączenie badań z udziałem dzieci i młodzieży było przedmiotem dyskusji ze względu na obawy dotyczące porównywalności z badaniami w miejscu pracy. Jednak predefiniowane kryteria włączenia nie uwzględniały wykluczeń ze względu na wiek. Decyzja ta odzwierciedlała założenie, że liczba odpowiednich artykułów będzie bardzo mała, a zatem konieczna była szeroka strategia uwzględnienia danych dotyczących eksplorowanego zjawiska.

Uwzględnienie zarówno kontekstu edukacyjnego, jak i zawodowego, a także badań, w których kontekst nie został jednoznacznie zdefiniowany, ostatecznie umożliwiło szerszą perspektywę obserwacji ostracyzmu. Podejście to zapewniło kompleksowy przegląd istniejącej

literatury i pozwoliło na identyfikację zarówno wspólnych mechanizmów, jak i dynamiki specyficznej dla danego kontekstu. Poprzez zestawienie badań w miejscu pracy z badaniami prowadzonymi w szkole, przegląd uwypuklił obszary jednoznacznych konkluzji, a jednocześnie wskazał na rozbieżności, które wymagają dalszych badań.

Przegląd literatury a przegląd systematyczny

Jak w swoim poradniku podkreślają Siddaway, Wood i Hedges (2019), przegląd literatury jest elementem każdego artykułu oraz rozprawy naukowej. W psychologii element procesu badawczego, który polega na czytaniu i wyciąganiu wniosków z literatury, nie był trudny, póki literatury było niewiele. Obecnie wiedza rozwija się błyskawicznie, często równoległe i szybko udostępnia się do jej użytku czytelnika. Często wyniki nie są jednoznaczne, co sprawia, że ciężko stwierdzić, jaki jest ogólny stan wiedzy w danym obszarze.

Odpowiedzią na te trudności mogą być przeglądy systematyczne. Metodologia przeglądów systematycznych wywodzi się z nauk medycznych i “medycyny opartej o dowody”, do której w 1972 roku nawoływał Archie Cochrane (Shah i Chung, 2009), którego nazwisko znane jest z Cochrane Collaboration – centrum powstałego w 1995 roku w Oksfordzie, zajmującego się systematycznością badań i dostępnością najnowszych danych dla praktyków. Sama medycyna oparta o dowody naukowe to według definicji Sacketta i in. (1996) roku sumienne wykorzystanie najlepszych dostępnych dowodów przy decydowaniu w kwestii opieki nad pacjentami. Za pierwszy przykład sumiennej kompilacji badań uważa się meta-analizę Glassa i Smitha (1979). Wraz z rozwojem metody przeglądów systematycznych, metaanalizę często określano jako ilościową formę przeglądów systematycznych, która uwzględnia badania ilościowe, podczas gdy metasynthese, synteza dowodów i jakościowy przegląd danych były

używane zamiennie w odniesieniu do przeglądów systematycznych, które mogą też zestawiać dowody jakościowe (Siddaway i in., 2019). Zazwyczaj badacze skupiają się na jednym z obszarów, podsumowując badania ilościowe lub wyłącznie badania jakościowe. Istnieje jednak możliwość przeprowadzenia przeglądu z wykorzystaniem metod mieszanych, obejmującego badania ilościowe, jakościowe i teoretyczne (Lizarondo i in., 2022). Celem, jaki wskazywali pierwsi autorzy tego typu badań przeglądowych, było nie tylko praca nad porównywaniem wyników w obrębie swojej dziedziny, ale przede wszystkim możliwość formułowania i komunikowania polityk i jednoznacznych informacji, które mogłyby być wdrożone w praktykę (Siddaway i in., 2019). Warto zaznaczyć, że pojawiały się również stanowiska mówiące o obecności podobnych rygorystycznych zasad dotyczących przeglądów literatury w obszarze edukacyjnym w latach osiemdziesiątych (Littell i White, 2018). Niemniej jednak, od wielu lat, zarówno przeglądy systematyczne, jak i metaanalizy, są obecne nie tylko w obszarze nauk o zdrowiu, ale też w innych dziedzinach.

Z biegiem lat powstały instytucje wspierające przeprowadzenie przeglądów systematycznych w naukach społecznych, jak na przykład *Evidence for Policy & Practice Information Centre* (patrz <https://eppi.ioe.ac.uk/cms/>) funkcjonujące od 1993 roku oraz Campbell Collaboration (<https://campbellcollaboration.org/>) powstałe w 2000 roku. W 2011 roku powstała baza, gdzie można zarejestrować planowany lub realizowany przegląd – PROSPERO (www.crd.york.ac.uk/PROSPERO/review_scope.asp). Dodatkowym elementem, który ułatwia pracę nad przeglądem, który także rozwinął się w ciągu ostatnich dwudziestu lat, jest *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* - PRISMA (BMJ 2021; 372:n71; Moher i in., 2015). Te wszystkie ułatwienia, mogłyby być częściej wykorzystywane przez

naukowców społecznych podczas wykonywania przeglądów systematycznych (Chapman, 2021), umożliwiają bowiem przeprowadzanie rygorystycznych wyszukiwań i raportowania.

Przegląd systematyczny a inne metody syntezy danych

Przez przegląd systematyczny (*systematic review*) rozumiemy „przegląd na podstawie jasno sformułowanego pytania, który wykorzystuje systematyczne i jednoznaczne metody w celu identyfikacji, selekcji i krytycznej oceny istotnych badań oraz gromadzenia i analizy danych z badań uwzględnionych w przeglądzie” (BMJ 2021; 372:n71; 2015). Termin ten jest często używany zamiennie z takimi nazwami w j. angielskim jak *narrative review* lub *scoping review*. Przegląd systematyczny należy jednak odróżnić od przeglądu literatury (*narrative review*), głównie dlatego, że przeglądy systematyczne bazują na kompleksowym (całościowym), przejrzystym (szczegółowo zaplanowanym i opisanym) i powtarzalnym przeszukiwaniu baz gromadzących publikacje naukowe. Przegląd literatury, jaki wykonuje się na rzecz pracy dyplomowej lub manuskryptu, opiera się o selektywne przeszukiwanie i przytaczanie literatury, co nie można zakwalifikować jako obiektywne referowanie wyników w danej dziedzinie (Siddaway i in., 2019).

Przegląd systematyczny różni się także od przeglądu typu *scoping review* (nazywanego przeglądem zakresu literatury, Ćwiklicki, 2020). Przegląd zakresu literatury zapewnia szybkie zapoznanie się z literaturą, przed jej pogłębioną analizą. Zdarza się, że jest elementem weryfikowania, czy nie powstał już przegląd systematyczny w danym temacie, czy potencjalne pytanie jest trafne w kontekście luk w literaturze (Boland i in., 2017).

Warto zaznaczyć, że przegląd systematyczny jest często określany jako najwyższa forma dowodu naukowego, wymiennie lub na równi z metaanalizą (Higgins i in, 2023). Rysunek 1.

przedstawia miejsce przeglądu systematycznego na tle innych form opisu literatury. Przegląd systematyczny, jako że zawiera syntezę wielu badań wykonaną według rygorystycznych zasad, przedstawia wyniki, które można ocenić za bardziej wiarygodne i przekrojowe niż wszystkie inne wymieniane formy: *RCT*, czyli badanie kliniczne z grupą kontrolną, badania kohortowe, czyli badania obserwacyjne skupione na konkretnej populacji (kohorcie), badanie kliniczno-kontrolne, czyli retrospektywne badania z grupą kontrolną, badania serii przypadków, czyli badania osób, które były narażone na te same czynniki bez uwzględnienia grupy kontrolnej, case-study, a także artykuły redakcyjne i opinie ekspertów (Methodist College LibGuides, 2025; OCEBM Levels of Evidence Working Group, 2011). Badania kliniczne rygorystycznie wdrażające procedury z grupą kontrolną i randomizację są przykładem najlepszego pierwotnego źródła dowodów naukowych (Nelson, 2011), zaś przeglądy systematyczne, które syntetyzują badania wysokiej jakości, są najlepszym wtórnym źródłem dowodów (Clarke, 2011).



Rysunek 1. Rysunek zaadaptowany przez Methodist College LibGuides, 2025

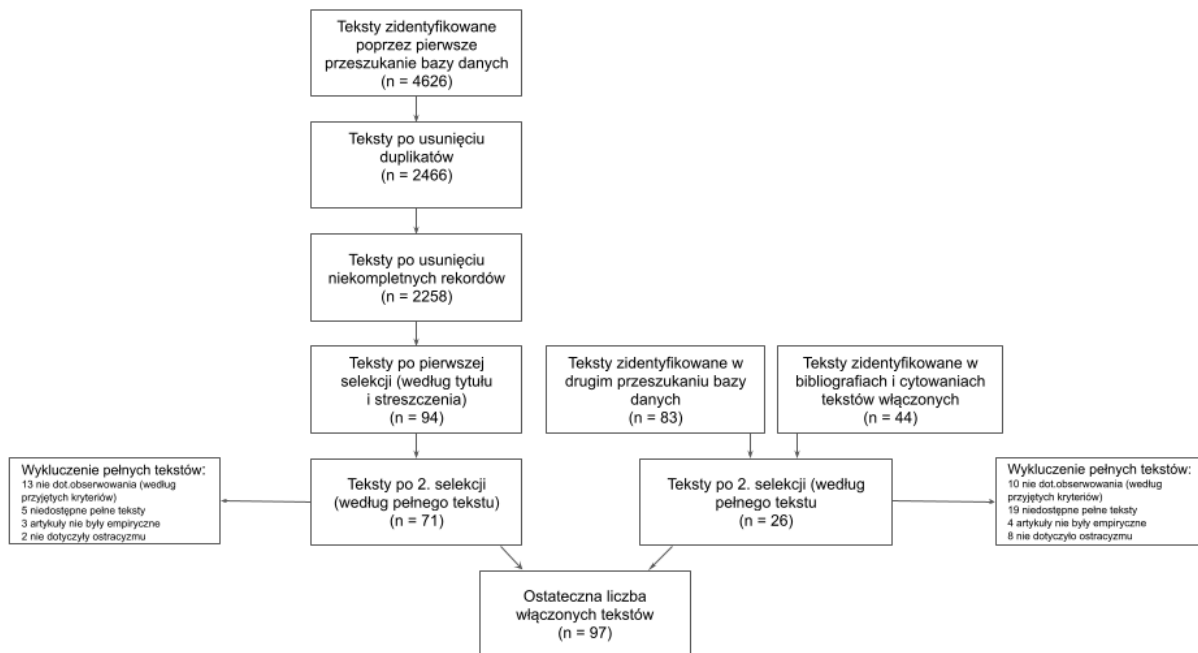
Metodologia przeprowadzonego przeglądu systematycznego

Protokół przeglądu systematycznego

Przeprowadzony i opisany w niniejszej pracy przegląd systematyczny został zarejestrowany w bazie Prospero. Wszystkie przyjęte kryteria oraz zmiany w ich zakresie są dostępne do wglądu w bazie pod linkiem:

https://www.crd.york.ac.uk/prospero/display_record.php?RecordID=289690.

Działania były zaplanowane i zrealizowane zgodnie z wytycznymi PRISMA (BMJ 2021; 372:n71), co przedstawiono na diagramie PRISMA (Rys. 2).



Rysunek 2. Diagram PRISMA dla przeglądu systematycznego na temat obserwowania wykluczenia

Kryteria włączenia

Podczas wyszukiwań do ewaluowanych tekstów włączono artykuły z recenzowanych czasopism naukowych, prace magisterskie i doktorskie, a także materiały z konferencji, by uwzględnić

wszystkie, nawet najnowsze, wyniki badań. Takie podejście wynika z ogólnych zaleceń dotyczących prowadzenia przeglądów systematycznych (Scherer i Saldanha, 2019) oraz z przewidywanej ograniczonej liczby publikacji na temat obserwowania ostracyzmu, który jest nowym obszarem badań. Uwzględniono wyłącznie publikacje w języku angielskim. Włączone zostały artykuły opisujące zjawisko „obserwowania wykluczenia”, z drobnymi wyjątkami opisanymi dalej. Ostatnie wyszukiwanie przeprowadzono 24 lipca 2024 – w obrębie dalszych analiz znalazły się wszystkie zidentyfikowane publikacje, które były dostępne do tego dnia.

Przeгляд obejmuje badania nad obserwowaniem wykluczenia w różnych grupach wiekowych i kontekstach. Do dalszych etapów włączono wszystkie badania spełniające kryteria, zarówno badania ilościowe, jak i jakościowe, a także inne niż artykuły naukowe (np. rozprawy), o ile zostały opublikowane lub udostępnione przez autorów. Jedynym kryterium wykluczającym były badania z udziałem prób klinicznych – przegląd skupia się na populacji ogólnej. Ponadto wykluczono badania opisujące perspektywę osoby należącej do grupy wykluczanej lub wykluczającej w chwili obserwacji, a także teksty dotyczące hipotetycznych sytuacji i zjawisk innych niż wykluczenie (np. mobbing), jeśli sam ostracyzm nie był częścią badania.

Strategia wyszukiwania

Wybór baz danych oparto na dostępnych rekomendacjach, a następnie rozszerzono go na podstawie praktyk zaobserwowanych u innych autorów (Goossen i in., 2020; Siddaway i in., 2019). Pierwsze wyszukiwania przeprowadzono 18–19 maja 2023 roku. Przeszukano bazy: Scopus, ProQuest, ScienceDirect, EBSCOhost, Web of Science, Taylor & Francis Online oraz SAGE Journals. Późniejsze wyszukiwania rozszerzono o Springer, PubMed i Medline (w dniu 16-25 lipca 2024 roku). Używano ogólnych haseł, jak "*observing ostracism*" oraz "*social*

exclusion witness". Wszystkie kombinacje słów oraz ich synonimów wymagały w sumie wyszukiwania poprzez zastosowanie 21 fraz. Tam, gdzie było to możliwe, wyszukiwanie obejmowało zarówno pełny tekst, jak i tytuł z abstraktem. Dodatkowo analizowano przypisy uwzględnionych publikacji, aby zidentyfikować dodatkowe teksty. W celu znalezienia najnowszych publikacji, wykorzystywano funkcję "Cited by" w Google Scholar.

Zidentyfikowane badania

Szczegóły efektów wyszukiwania na poszczególnych etapach przedstawiono na diagramie PRISMA (Rys. 2). Wszystkie cytowania pobrano z baz danych i zapisano w menedżerze cytowań Zotero. Duplikaty usunięto przed załadowaniem cytowań do programu Rayyan, który pozwala na anonimową ocenę tekstów (pod względem włączenia do przeglądu) przez kilku autorów. Wstępna selekcja (na podstawie tytułów i streszczeń) została przeprowadzona niezależnie przez dwóch badaczy. W przypadku wątpliwości, tekst był włączany, aby na następnym etapie zostać zweryfikowany z perspektywy całej treści.

Po tym etapie, artykuły zakwalifikowane były czytane w całości, by upewnić się, że spełniają wszystkie kryteria, również przez dwóch autorów. Dane, na etapie analizy pełnych tekstów, przechowywano i oceniano w arkuszu Google Sheets. Baza została następnie uzupełniona o teksty znalezione podczas późniejszych wyszukiwań. Dane z wszystkich badań zostały wyodrębnione (Tabela 1). Wszystkie artykuły poddano analizie pod kątem skutków obserwowania wykluczenia, zgodnie z pytaniami badawczymi: "Jakie są skutki bycia świadkiem wykluczenia?" oraz szczegółowo: Jakie są indywidualne skutki obserwowania wykluczenia? Jakie są relacyjne skutki obserwowania wykluczenia? Jakie są organizacyjne/środowiskowe skutki obserwowania wykluczenia?

Wyniki przeglądu systematycznego

Charakterystyka uwzględnionych badań

Charakterystykę 97 uwzględnionych w przeglądzie publikacji przedstawiono w Tabeli 1. Większość to artykuły recenzowane (92), ale uwzględniono też 2 prace magisterskie, 2 rozprawy doktorskie i jeden opublikowany raport z projektu. Włączono również jedną prezentację konferencyjną, która została później wykluczona, gdyż zidentyfikowano w niej dane innej uwzględnionej publikacji. Początkowo został włączony plakat konferencyjny, ale przez brak wystarczających danych oraz odpowiedzi autora na pytania, które miałyby je doprecyzować, plakat nie został włączony.

Spośród uwzględnionych prac 29 to projekty, na które składa się kilka badań. Łącznie w artykułach opisano 161 badań, z czego 146 włączono do analizy (pozostałe nie spełniały kryteriów, np. nie dotyczyły obserwowania ostracyzmu tylko doświadczania bycia wykluczonym). Uwzględniono wszystkie badania opisane w 91 pracach, oraz pojedyncze badania z 6 projektów (patrz Over i Uskul, 2016; Paolini i in., 2016; Sun i in., 2023; Van Leeuwen i in., 2009; Wang i in., 2023; Van der Meulen i in., 2017) – pozostałe badania nie spełniły kryteriów włączenia. Badania przeprowadzono w 20 krajach: Austria, Kanada (4), Chiny (9), Niemcy (13), Irlandia, Włochy (4), Japonia (2), Nowa Zelandia, Cypr Północny, Pakistan (2), Polska (2), Portugalia, Serbia, Korea Południowa, Szwajcaria, Holandia (9), Turcja (3), Wielka Brytania (6), USA (23), przy czym niektóre publikacje zawierały próbki z wielu krajów. Badania prowadzono w latach 2003–2024. W 17 z nich użyto pojęcia „*observing ostracism*”. Pozostałe używały takich terminów jak: „*witnessing ostracism / social exclusion / peer rejection*” (17), „*vicarious social exclusion / ostracism*” (12), oraz sformułowań związanych

z empatią, reakcjami, oceną lub wykrywaniem wykluczenia/odrzućenia/społecznego bólu. Dodatkowo 5 badań odnosilo się do „*bystanders*”, a 11 do „*third-party*”.

Wśród 124 prób badawczych średnia liczba uczestników wynosiła 273 (zakres: 16–1958). Kobiety stanowiły nieznaczną większość, średnio 60% w kontekście wszystkich prób. Uwzględniono różne grupy wiekowe: 13 badań dotyczyło dzieci poniżej 7 lat, 4 badania dzieci w wieku 7–12, 11 dotyczyło nastolatków, a 63 dorosłych. Średni wiek dorosłych wynosił 24,68. Dodatkowo, 6 prac uwzględniało grupy mieszane, a 3 nie podawały wieku uczestników. Dane te sugerują, że większość badań nad obserwacją wykluczenia prowadzono w Europie Zachodniej i USA w ostatniej dekadzie, a większość badanych stanowiły kobiety.

Metodologia stosowania w uwzględnionych badaniach

Większość badań miała charakter eksperymentalny (71), z czego 10 określiło schemat jako wewnątrzgrupowy (*within-subject*), a 7 – międzygrupowy (*between-subject*). Pozostałe to badania obserwacyjne (4), podłużne (3) lub o mieszanym schemacie (2). Do operacjonalizacji wykluczenia najczęściej wykorzystywano paradygmat *Cyberball* (47), historyjki (19), nagrania wideo (17), a także kwestionariusze, jak zmodyfikowana skala ostracyzmu w pracy (*Workplace Ostracism Scale*, Ferris i in., 2008) lub zmodyfikowane stwierdzenia z badań dotyczące mobbingu (MacCurtain i in., 2018). Większość badań przeprowadzono w laboratoriach (54), część przy pomocy paneli badawczych (11). W badaniach z udziałem dorosłych najczęściej nie określano kontekstu, jednak 5 z nich dotyczyło wykluczenia w miejscu pracy.

Tabela 1*Podsumowanie danych wyodrębnionych ze wszystkich uwzględnionych badań*

Tekst	N	Wiek	Użycie Cyberball	Inne paradygmaty	Kraj	Zmienna zależna	Druga zmienna zależna (jeśli występuje)
Acar, 2020	54	Dorośli	nie	semiestrukturyzowane wywiady kliniczne	Turcja	atrybucja winy	
Arpin i in., 2017	398	Dorośli	nie	chat room	USA	atrybucja winy	ewaluacja źródła/obiekta
Ayhan i Gönültaş, 2024	96	Nastolatkwie	Nie	vignettes	Turcja	interwencja	
Azeem i in., 2024	337	Dorośli	Inna niż CnieB	kwestionariusze i vignettes	Pakistan	reakcja emocjonalna	
Beeney i in., 2011	40	Dorośli	Cyberball	-	USA	aktywacja struktur mózgu	
Beißert i Bonefeld, 2020	145	Dorośli	nie	vignettes	Niemcy	interwencja	ewaluacja źródła/obiekta
Beißert i in., 2021	482	Dorośli	nie	vignettes	Niemcy	interwencja	ewaluacja źródła/obiekta
Beißert i in., 2022	101	Dorośli	nie	vignettes	Niemcy	interwencja	ewaluacja źródła/obiekta
Bernstein i in., 2018	758	Dorośli	nie	chat room / vignettes	USA	afiliacja	
Berry i in., 2018	441	Dorośli	Cyberball	-	USA	interwencja	empatia

Berry i in., 2023	256	Dorośli	Cyberball	-	USA	interwencja	empatia
Brown, 2020	570	Dorośli	nie	kwestionariusze	USA	interwencja	
Chen i Ferris, 2016	576	Dorośli	nie	Video	USA	afiliacja	reakcje behawioralne
Cordonier i in., 2017	87	Dzieci <7	nie	scenka z kukielkami	USA	ewaluacja źródła/obiektu	
Correia i in., 2024	52	Dzieci <7	Cyberball	CB z robotami	Portugalia	afiliacja	inna
Critcher i Zayas, 2014	339	Dorośli	Cyberball	+ wyobrażanie sytuacji	USA	atrybucja winy	
De Klerk i in., 2020	41	Dzieci <7	nie	Video	Wielka Brytania	psychofizjologiczne	reakcja emocjonalna
Dimitroff i in., 2020	83	Dorośli	nie	Perceived Likeability Questionnaire	USA	atrybucja winy	interwencja
Dunn, 2014	44	Dorośli	Cyberball	-	USA	aktywacja struktur mózgu	reakcja emocjonalna
Dvir i Nagar, 2024	198	Dorośli	Cyberball	-	Izrael	ewaluacja źródła/obiektu	
Fischer i Jakobsen, 2022	96	mieszane	nie	Video	USA	ewaluacja źródła/obiektu	
Forbes i in., 2020	113	Dorośli	Cyberball	-	USA	interwencja	

Giesen i Echterhoff, 2017	276	Dorośli	Cyberball	+ vignettes	Niemcy	reakcja emocjonalna	
Glock i in., 2022	136	Dorośli	nie	vignettes	Niemcy	interwencja	
Güroğlu i in., 2013	24	Dorośli	Cyberball	-	Holandia	atrybucja winy	aktywacja struktur mózgu
Haq i in., 2024	306	Dorośli	nie	kwestionariusze	Pakistan	interwencja	reakcja emocjonalna
Hase i in., 2021	153	Dorośli	Cyberball	-	Polska	reakcja emocjonalna	psychofizjologiczne
Herry i in., 2023	199	Dorośli	nie	vignettes	USA	ewaluacja źródła/obiektu	interwencja
Hwang i in., 2017	140	Dzieci <7	nie	Video	USA	atrybucja winy	ewaluacja źródła/obiektu
Hwang i in., 2019	174	Dorośli	Cyberball	+ paradygmat oparty na feedbacku	USA	psychofizjologiczne	
Lambe i Craig, 2023	120	Nastolatkwie	Cyberball	CB - VR	Kanada	interwencja	reakcja emocjonalna
Lantos, 2020	1870	Dorośli	Cyberball	-	USA, Polska	reakcja emocjonalna	
Lelieveld i in., 2020	488	Dorośli	Cyberball	+ decyzja o składzie zespołu	Holandia	interwencja	aktywacja struktur mózgu
Malti i in., 2015	173	Nastolatkwie	nie	Video	Austria	atrybucja winy	empatia

Marinović i Träuble, 2018	81	Dzieci <7	nie	Video	Niemcy	reakcja poznawcza	
Marinović i Träuble, 2020	53	Dzieci <7	nie	Video	Niemcy	reakcja behawioralna	
Marinović i in., 2017	64	Dzieci <7	nie	Video	Niemcy	reakcja behawioralna	
Masten i in., 2010	20	Nastolatkwie	Cyberball	-	USA	aktywacja struktur mózgu	interwencja
Masten i in., 2011	18	Dorośli	Cyberball	-	USA	aktywacja struktur mózgu	interwencja
Masten i in., 2013a	16	Nastolatkwie	Cyberball	-	USA	aktywacja struktur mózgu	empatia
Masten i in., 2013b	23	Nastolatkwie	Cyberball	-	USA	aktywacja struktur mózgu	
McDonald i Thomas, 2003	26	mieszane	nie	wywiady	UK	ewaluacja źródła/obiektu	reakcja emocjonalna
McIver i in., 2022	46	Nastolatkwie	Cyberball	-	Kanada	aktywacja struktur mózgu	empatia
Meyer i in., 2012	16	Dorośli	Cyberball	-	Chiny	aktywacja struktur mózgu	empatia
Mulvey i in., 2021	896	Nastolatkwie	nie	vignettes	USA	interwencja	ewaluacja źródła/obiektu
Novembre i in., 2014	23	Dorośli	Cyberball	+ physical pain task	Włochy	aktywacja struktur mózgu	empatia
Nozaki, 2015	159	Dorośli	Cyberball	-	Japonia	reakcja behawioralna	

Nuñez i in., 2020	160	Dorośli	nie	Zdjęcia	Niemcy	reakcja emocjonalna	ewaluacja źródła/obiektu
O'Driscoll i in., 2015	148	Nastolatkwie	nie	wywiady	Izrael	atrybucja winy	ewaluacja źródła/obiektu
Over i Carpenter, 2009	28	Dzieci <7	nie	Video	Niemcy	afiliacja	
Over i Uskul, 2016	482	mieszane	nie	Rysunki	Turcja	empatia	interwencja
Paolini i in., 2016	24	Dorośli	Cyberball	i paradig minimalnej grupy	Włochy	psychofizjologiczne	
Paolini i in., 2017	66	Dorośli	Cyberball	-	Włochy	ewaluacja źródła/obiektu	interwencja
Park i Park, 2015	218	Dorośli	Cyberball	-	Korea Południowa	ewaluacja źródła/obiektu	
Petsnik i Vorauer, 2020	4413	Dorośli	Cyberball	-	Kanada	reakcja emocjonalna	ewaluacja źródła/obiektu
Petsnik, 2018	627	Dorośli	Cyberball	-	USA	ewaluacja źródła/obiektu	
Poon i in., 2020	372	Dorośli	Cyberball	-	Chiny	reakcja emocjonalna	
Riem i in., 2013	54	Dorośli	Cyberball	-	Holandia	interwencja	
Riva i Andrighetto, 2012	140	Dorośli	nie	vignettes	Włochy	atrybucja winy	empatia
Rodriguez i in., 2023	73	Dorośli	Cyberball	-	USA	interwencja	empatia

Rudert i Speckert, 2023	1077	Dorośli	nie	gry ekonomiczne	Niemcy, USA	atrybucja winy	interwencja
Rudert i in., 2017	478	Dorośli	nie	wyobrażanie/ prezentowanie zdjęcia	USA	atrybucja winy	ewaluacja źródła/obiektu
Rudert i in., 2018	1050	Dorośli	nie	vignettes	USA	atrybucja winy	ewaluacja źródła/obiektu
Rudert i in., 2019	907	Dorośli	Cyberball	i gry ekonomiczne	Szwajcaria	atrybucja winy	interwencja
Salvati i in., 2019	87	Dorośli	Cyberball	-	Włochy	interwencja	
Sellaro i in., 2015	24	Dorośli	Cyberball	-	Holandia	interwencja	psychofizjologiczne
Song i in., 2015	64	Dzieci <7	nie	Video	Niemcy	afiliacja	empatia
Song i in., 2024	70	Dorośli	Cyberball	-	Chiny	aktywacja struktur mózgu	
Spaans i in., 2018	85	Dzieci >7	Cyberball	i gry ekonomiczne	Holandia	reakcja behawioralna	interwencja
Stengelin i in., 2021	128	Dzieci <7	nie	Video	Serbia	afiliacja	empatia
Stengelin i in., 2022	186	Dzieci <7	nie	Video	Niemcy, Nowa Zelandia, Cypr Pł.	interwencja	empatia
Sun i in., 2023	76	Dorośli	nie	wyobrażanie i CB VR	Chiny	reakcja poznawcza	inna

SunWolf i Leets, 2004	682	Nastolatkwie	nie	kwestiniariusz	USA	reakcja emocjonalna	
Szekely i in., 2022	120	Dorošli	nie	vignettes	Niemcy	ewaluacja źródła/obiektu	interwencja
Tao i in., 2020	30	Dorošli	nie	chatroom	Chiny	aktywacja struktur mózgu	
Tousignant i in., 2018	40	Dorošli	Cyberball	-	Kanada	aktywacja struktur mózgu	empatia
Tsumura, 2024	161	Dorošli	nie	vignettes	Japonia	interwencja	reakcja emocjonalna
Van der Meulen i in., 2016	23	Dorošli	Cyberball	-	Holandia	aktywacja struktur mózgu	reakcja behawioralna
Van der Meulen i in., 2017	71	Dzieci >7	Cyberball	-	Holandia	aktywacja struktur mózgu	reakcja behawioralna
Van der Meulen i in., 2018	283	Dzieci >7	Cyberball	-	Holandia	aktywacja struktur mózgu	reakcja behawioralna
Van Leeuwen i in., 2009	207	Dorošli	nie	vignettes	Holandia i Wielka Brytania	atrybucja winy	ewaluacja źródła/obiektu
Veldhuis i in., 2014	171	Dorošli	Cyberball	i zadanie dot. preferencji interakcji	Holandia	reakcja emocjonalna	
Vrijhof i in., 2016	133	Nastolatkwie	Cyberball	-	Holandia	interwencja	
Wang i Lai, 2023	218	Dorošli	nie	kwestionariusze	Chiny	reakcja behawioralna	

Wang i in., 2023	201	Dorośli	nie	vignettes	USA	ewaluacja źródła/obiektu	interwencja
Watson-Jones i in., 2014	96	Dzieci <7	nie	Video	USA	reakcja behawioralna	
Wesselmann i in., 2009	86	Dorośli	Cyberball	-	USA	reakcja emocjonalna	
Will i in., 2013	183	Dzieci >7	Cyberball	-	Holandia	interwencja	empatia
Woodward i in., 2022	69	Dzieci <7	nie	Video	USA	ewaluacja źródła/obiektu	interwencja
Wyer, 2008	282	Dorośli	nie	vignettes i gry pamięciowe	Holandia i Wielka Brytania	ewaluacja źródła/obiektu	
Xu i in., 2019	82	Dorośli	Cyberball	i gry ekonomiczne	Chiny	reakcja behawioralna	empatia
Yang i in., 2021	361	Dorośli	Cyberball	-	Chiny	atrybucja winy	
Yüksel i in., 2021	376	mieszane	Cyberball	-	Wielka Brytania	interwencja	
Yüksel i in., 2022	340	mieszane	nie	vignettes	Wielka Brytania	interwencja	ewaluacja źródła/obiektu
Yüksel i in., 2024	340	mieszane	nie	vignettes	Wielka Brytania	ewaluacja źródła/obiektu	
Zhang i in., 2022	92	Dorośli	nie	video i manipulacja grupą	Chiny	empatia	reakcja emocjonalna
Zhang i in., 2024	65	Dorośli	nie	Video	Chiny	aktywacja struktur mózgu	empatia

Jakość uwzględnionych badań

Do oceny jakości uwzględnionych w przeglądzie badań użyto listy kontrolnej (*quality checklist*) zaadaptowanej z przeglądu systematycznego dotyczącego mobbingu (Tabela 2), opracowanej na bazie wcześniejszych narzędzi oceniających reprezentatywność próby (Nielsen i in., 2016; 2020). Lista ta bazuje na narzędziach *Risk of Bias Assessment Tool for Nonrandomized Studies* (Kim i in., 2013) i *Quality Assessment Tool wersja 2008* (National Collaborating Centre for Methods and Tools, 2004). Lista została uzupełniona o pytania specyficzne dla tematu inspirowane MMAT (Hong i in., 2018). Jakość oceniano w skali 0–8. Aby zakwalifikować tekst do przeglądu, element musiał uzyskać co najmniej 4 punkty. Najniższy przyznany wynik to 4, więc żadne badania nie zostały wykluczone na podstawie jakości. Średnia wyniosła 6,25, a najczęstszy wynik to 6 (uzyskany przez 34 badania). Ogólnie jakość prac była wysoka, a niższe wskaźniki wynikały najczęściej ze specyficznych cech badań, np. braku analizy mocy statystycznej i małych grup w badaniach neuroobrazowych. Ze względu na zróżnicowanie publikacji trudno byłoby zastosować narzędzie w pełni uniwersalne dla wszystkich typów badań.

Tabela 2*Skala użyta przy ewaluacji jakości tekstów włączanych do przeglądu systematycznego*

	Punkty (1-8)
1. Dobór próby	
Dobór nieprobabilistyczny	0
Dobór losowy	1
2. Czy próba jest reprezentatywna?	
Nie	0
Tak	1
3. Błąd doboru próby	
Wysokie ryzyko	0
Niskie ryzyko	1
4. Czy wielkość próby jest wystarczająca (założenie mocy statystycznej)?	
Nie / Nie dotyczy	0
Tak	1
5. Jak zostało zoperacjonalizowane obserwowanie soterizmu?	
Czytanie/wyobrażanie sobie scenariusza	0
Wywołane doświadczenie obserwowania ostracyzmu	1
6. W jaki sposób mierzono zmienne zależne?	
Miary deklaratywne	0
Miary behawioralne	1
7. Czy metody statystyczne są odpowiednie dla danego projektu badania?	
Nie / Brak informacji	0
Tak	1
8. Czy uwzględniono istotne zmienne demograficzne?	
Nie	0
Tak	1

Analiza wyników uwzględnionych badań

Natychmiastowe reakcje na obserwację wykluczenia: Osobiste konsekwencje obserwowania wykluczenia

Pierwsze pytanie, jakie zostało postawione w przeglądzie, odnosiło się do rozpoznania, jakie są osobiste konsekwencje bycia świadkiem ostracyzmu i możliwości ich skategoryzowania. Badacze próbujący odpowiedzieć na to pytanie zazwyczaj opierali swoje przewidywania na założeniach „systemu wykrywania ostracyzmu” (*ostracism detection system*), tj. ewolucyjnie rozwiniętego, aktywowanego błyskawicznie i niezależnie od nas zestawu reakcji umożliwiających rozpoznanie nawet niewielkich sygnałów wykluczenia społecznego. Opierając się na modelu ostracyzmu Williamsa (Williams, 2007a), bycie świadkiem wykluczenia generuje reakcje, które są spójne z reakcjami opisanymi w etapie pierwszym, czyli reakcji pojawiających się natychmiast po wykryciu ostracyzmu. Udało się zidentyfikować psychologiczne, fizjologiczne i neurologiczne reakcje na zaobserwowanie wykluczenia.

Zgodnie z modelem Williamsa, bycie świadkiem ostracyzmu jest psychologicznie nieprzyjemne. Wyniki uwzględnionych w przeglądzie badań wskazywały na takie konsekwencje jak spadek poziomu zaspokojenia potrzeb (Correia i in., 2024; Giesen i Echterhoff, 2017; Lambe i Craig, 2023; Paolini i in., 2017; Wesselmann i in., 2009), obniżenie pozytywnego afektu (Nuñez i in., 2020; Wesselmann i in., 2009), wyższy poziom negatywnego nastroju (Giesen i Echterhoff, 2017; Lantos, 2020; Meyer i in., 2012; Poon i in., 2020; Spaans i in., 2018; Stengelin i in., 2021), współodczuwanie poprzez doświadczanie różnych negatywnych emocji (uczucie upokorzenia, bezsilności, złości, zwiększone poczucie winy, smutek, lęk, wrogość, niższy poziom relaksu, szczęścia) (Azeem i in., 2024; Lambe i Craig, 2023; Lantos, 2020; McDonald i Thomas, 2003; Petstnik i Vorauer, 2020; Rudert i in., 2018; Veldhuis i in., 2014), stres

emocjonalny (Hase i in., 2021; Nuñez i in., 2020; Sunwolf i Leets, 2004), niższe możliwości samoregulacji i odczuwanie bólu społecznego (Poon i in., 2020) w wyniku bycia świadkiem ostracyzmu.

Wśród świadków wykluczenia, na co wskazuje część badań, mogą wystąpić zarówno negatywne i pozytywne emocje (Zhang i in., 2022) oraz różna skala negatywnych emocji, zwłaszcza gniewu, co może zależeć od procesu atrybucji: czy źródło, czy też obiekt jest postrzegany jako odpowiedzialny za sytuację, jaki jest postrzegany powód ostracyzmu, np. naruszenie normy, czy widoczna jest odmienność celów od grupy (Arpin i in., 2017; Dimitroff i in., 2020; Rudert i in., 2018, 2023). Jednakże ogólny wzorzec wyników jest wyraźny, wskazujący na frustrację związaną z potrzebami, gniew i obniżony nastrój po doświadczeniu ostracyzmu, w każdej grupie wiekowej tj. wśród dorosłych, nastolatków (Spaans i in., 2018), czy też 4-letnich dzieci (Stengelin i in., 2021). Wzorzec wyników jest widoczny także biorąc pod uwagę wdrożeniu różnych narzędzi pomiarowych, w tym różnych kwestionariuszy dotyczących nastroju (np. Nuñez i in., 2020), wywiadów (McDonald i Thomas, 2003), pomiaru reakcji fizjologicznych (tj. przyspieszone bicie serca, Lambe i Craig, 2013) i w badaniach z użyciem funkcjonalnego obrazowania mózgu metodą rezonansu magnetycznego (fMRI) (Meyer i in., 2012).

Duża część badań potwierdza również związek między byciem świadkiem ostracyzmu a zwiększoną empatią (Bernstein i in., 2018; Meyer i in., 2012; Petsnik i Vorauer, 2020; Poon i in., 2020; Zhang i in., 2022). Niektóre wyniki wskazują na wzrost takich aspektów empatii jak empatyczna troska (*empathetic concern*) (Berry i in., 2018), empatyczny dystres (*empathetic distress*), mentalizacja i przyjmowanie perspektywy (Masten i in., 2010, 2011; Meyer i in., 2012; Tousignant i in., 2018). Obserwatorzy ostracyzmu z wyższym poziomem empatii jako cechy

wykazali większą aktywację obszarów mózgu związanych z mentalizacją i bólem społecznym niż osoby z niższym poziomem empatii (Masten i in., 2011). Co ciekawe, wyniki badań wskazywały na rozwojowy wzrost umiejętności empatyzowania po obserwacji wykluczenia. Czteroletnie dzieci z wysokim poziomem empatii dyspozycyjnej wykazywały gorszy nastrój po obserwacji wykluczonych rówieśników niż dzieci z niskim poziomem empatii dyspozycyjnej, a związek ten był jeszcze silniejszy u starszych dzieci (Stengelin i in., 2021). Znaczący wzrost empatycznej troski, procesów mentalizacyjnych i bólu społecznego po obserwacji ostracyzmu zaobserwowano u dzieci w wieku od 10 do 13 lat (Masten i in., 2013). Nastolatki, które zgłaszały większą zdolność empatyzowania, częściej angażowały się w mentalizację i przejawiały większy ból społeczny podczas bycia świadkiem ostracyzmu (Masten i in., 2011). Badania nad aktywacją obszarów mózgu sugerują, że obserwatorzy starają się zrozumieć sytuację i przejawiają wysiłki, aby skupić uwagę i przyjąć perspektywę ofiary, aby mentalizować i przewidywać, jak się czują osoby wykluczane (Rodriguez i in., 2023; Xu i in., 2019). Aktywowane były obszary mózgu odpowiedzialne za rozpoznawanie twarzy (Tousignant i in., 2018). Co ważne, takie reakcje na obserwację ostracyzmu, jak obserwacja działania, zrozumienie i empatia afektywna, były silniejsze u dorosłych niż u nastolatków (Tousignant i in., 2018). Tendencję do empatii wobec wykluczonego obiektu potwierdzono przy użyciu kwestionariuszy (np. Bernstein i in., 2018), a fMRI wykazało silne reakcje neurologiczne na obserwację ostracyzmu (Beeney i in., 2011; McIver i in., 2022; Meyer i in., 2012; Rodriguez i in., 2023; Tousignant i in., 2018; Van der Meulen i in., 2016, 2017, 2018; Xu i in., 2019).

Tabela 3a*Reakcje na obserwowany ostracyzm. Etap 1: Natychmiastowe reakcje na obserwowanie**ostracyzmu*

Reakcje	Moderatory	Mediatory	Metody pomiaru
Potrzeby			
Postrzegane zaspokojenie potrzeb gracza i zgłaszane zaspokojenie potrzeb (-)		przyjęcie perspektywy wykluczonego gracza; poziomy zaspokojenia potrzeb	Four Basic Needs Questionnaire (Zadro i in., 2004). Need-Satisfaction Scale (Zadro i in., 2004)
Podstawowe potrzeby (-)			Cyberball Need-Threat Scale (Williams, 2009) połączone w jeden pomiar
Przynależność i poczucie kontroli (-)			Four Basic Needs Questionnaire (Zadro i in., 2004).
Reakcje emocjonalne			
Pozytywny afekt (-)	Płeć		Positive and Negative Experience Scale (Diener i in., 2010)
Negatywny afekt (+)	płeć, pochodzenie etniczne obiektu		Positive and Negative Experience Scale (Diener i in., 2010)
Złość (+)	pochodzenie etniczne obiektu, przynależność do grupy obiektu, wiek, zachowanie naruszające normy, odmienność od grupy, przypisywanie winy, zachowanie naruszające normy	zauważanie wykluczenia, wrażliwość na sprawiedliwość	BMS (Mayer i Gaschke, 1988), The PANAS-X (Watson i Clark, 1994); Discrete Emotions Questionnaire (DEQ; Harmon-Jones i in., 2016), zmienność rytmu serca o wysokiej częstotliwości (HF HRV) (Lambe i Craig, 2023), vignettes, itemy stworzone na rzecz badania
Poczucie winy (+)	pochodzenie etniczne obiektu	Milczenie (w miejscu pracy)	BMS (Mayer i Gaschke, 1988), The PANAS-X (Watson i Clark, 1994)
Szczęście i relaks (-)			Discrete Emotions Questionnaire (DEQ; Harmon-Jones i in., 2016, zmienność rytmu serca o wysokiej częstotliwości (HF HRV)(Lambe i Craig, 2023)
Nastrój (-)	przynależność do grupy obiektu; współzależne społeczeństwo	wysoka wrażliwość na odrzucenie	itemy stworzone na rzecz badania
Nastrój refleksyjny (-)			Cyberball i wyobrażona historia;
Pobudzenie emocjonalne (+)			6-itemowa wersja Toronto Mindfulness Scale i tętno

Reakcje	Moderatory	Mediatory	Metody pomiaru
Upokorzenie, bezsilność (+)			Cyberball + wybór partnera na podstawie jego poglądów politycznych
Sympatyzowanie (+/--)	odmienność od grupy		
Wrogość (+)	przynależność do grupy		
Agresja (+)		zagrożenie potrzeb; obniżony nastrój	
Schadenfreude (+)		zazdrość dyspozycyjna	The Dispositional Envy Scale (DES; Smith i in., 1999) Schadenfreude: skala 5-itemowa stworzona przez Van Dijk i in. (2011)

Psychofizjologiczne

Jawna i niejawna mimika twarzy(+)			Elektromiografia
Ból fizyczny (+)		wysoka dyspozycyjna wrażliwość na odrzucenie	McGill Pain Questionnaire (Melzack, 1987); The Faces Pain Scale-Revised (Bieri i in., 1990)
Fizjologiczne pobudzenie emocjonalne (+)			przenośny monitor tętna (Scosche Rhythm +); zmiany objętościowe tętna za pomocą czujnika optycznego (-Nelson i in., 2020)
Aktywacja autonomiczna (+)	przynależność do grupy		Zmiany temperatury twarzy – cyfrowa kamera termowizyjna (FLIR SC660, FlirSystems, Sweden)
Zmniejszenie rozmiaru źrenicy (-)			EyeLink 1000 (SR Research, Mississauga, ON, Canada), śledzenie ruchu gałek ocznych na podstawie wideo

Neurologiczne

Amplituda potencjału związanego z błędem (ERN, error-related negativity) w odpowiedzi na informację zwrotną (+)		empathic anger.	EEG; sześć przymiotników wywołujących współczucie (Batson i in., 1981, 1987) i dziewięć przymiotników do określenia empatyczny gniew (Vitaglione i Barnett, 2003).
Amplituda późnego potencjału pozytywnego (LPP), amplituda komponentu P300, amplituda komponentu LPP (+).			EEG
Aktywność (+): tylna kora zakrętu obręczy (PCC, posterior cingulate cortex), środkowa kora zakrętu obręczy (mid-cingulate cortex), precuneus (PCu), dolny płat	podawanie oksytocyny		fMRI

Reakcje	Moderatory	Mediatory	Metody pomiaru
ciemieniowy (IPL, inferior parietal lobule), tylna część górnej bruzdy skroniowej (pSTS, posterior superior temporal sulcus; sieć mentalizacyjna).			
Aktywność (+): przyśrodkowa część oczodołowa kory przedczołowej (MOFC, medial orbitofrontal cortex; system nagrody).	podawanie oksytocyny	altuizm	fMRI
Aktywność (+): grzbietowo-przyśrodkowa kora przedczołowa (DMPFC, dorsomedial prefrontal cortex), precuneus (PCu) i bieguny skroniowe (temporal poles).	przyjaciel/nieznajomy		fMRI; Inclusion of Other in the Self Scale (Aron i in., 1992)
Aktywność (+): grzbietowo-przednia kora obręczy (dACC, dorsal anterior cingulate cortex) i lewa wyspa (left insula; obszar bólu afektywnego).			fMRI; Inclusion of Other in the Self Scale (Aron i in., 1992)
Aktywność (+): DMPFC, przyśrodkowa kora przedczołowa (MPFC, medial prefrontal cortex) i bieguny skroniowe (temporal poles).	przynależność do grupy		fMRI; Inclusion of Other in the Self Scale (Aron i in., 1992)
Aktywność (+): obszary neuronowe powiązane z mentalizacją i przetwarzaniem bólu społecznego – DMPFC, MPFC i tylna kora zakrętu obręczy (PCC, posterior cingulate cortex).		Empatia (cecha)	fMRI
Aktywność (+): subACC (subgenual anterior cingulate cortex – region wcześniej kojarzony z cierpieniem związanym z odrzuceniem przez rówieśników), VLPFC (ventrolateral prefrontal cortex) i precuneus – regiony powszechnie kojarzone z regulacją stresu i mentalizacją.		zgłaszana wrażliwość na odrzucenie	fMRI
Aktywność (+): prawy dACC, obustronna przednia wyspa (bilateral anterior insula) oraz prawa przednia kora przedczołowa (right anterior PFC); mózdzek (cerebellum), dolny zakręt czołowy (IFG, inferior frontal gyrus) i górna bruzda skroniowa (STS, superior temporal sulcus) – regiony wcześniej powiązane z empatycznymi reakcjami na innych.		bliskość emocjonalna	fMRI
Aktywność (+) w sieci przetwarzania społecznego: lewy tylny zakręt obręczy (left posterior cingulate gyrus), wzgórze (thalamus), tylna część górnej bruzdy skroniowej (pSTS, posterior superior temporal			fMRI

Reakcje	Moderatory	Mediatory	Metody pomiaru
sulcus), przyśrodkowa kora przedczołowa (mPFC, medial prefrontal cortex), precuneus (PCu) i kora ciemieniowa w okolicy skrzyżowania skroniowo-ciemieniowego (TPJ, temporoparietal junction).			
Więcej pozytywnej (+) P3b amplitudy w okolicy ciemieniowej; zmniejszenie(-) negatywnej N400 amplitudy		empatia	fMRI
Poznawcze			
Przywołane itemy społeczne (+)			Kaufmann Assessment Battery for Children (KAB-C, Melchers i Preuß, 2005) : Przywoływanie numerów
Zadanie pamięciowe (+/-)			Zadanie pamięciowe (Mashek i in., 2003; Sedikides i in., 1993)
Prawdopodobieństwo zauważenia wykluczenia(+)		teoria umysłu empatia	Motywacja do czytania w myślach (MRM)(Carpenter, 2016) Empathy Towards Peer Bullying Scale (Poyhonen i in., 2008); Strange Stories Test (White, 2009)
Stres (+)			itemy stworzone na rzecz badania
Dystres emocjonalny(+)	przynależność do grupy	wysoki narcyzm kolektywny	itemy stworzone na rzecz badania
Inne			
Ból społeczny (+)		wysoka wrażliwość na odrzucenie	Need Satisfaction Index (Williams, 2009)
Empatyzowanie (+)	przynależność etniczna obiektu	atrybucje	(I-PANAS-SF; Thompson, 2007; PANAS-X, PANAS (Watson i Clark, 1994, 1998) (subscale)) zaadaptowana skala empatii (DeWall iBaumeister, 2006)
Empatia wobec negatywnych emocji (+)	zaniedbanie emocjonalne w dzieciństwie		Implicit Association Test (IAT) Zhang i in., 2022)
Empatia wobec pozytywnych emocji (-)	zaniedbanie emocjonalne w dzieciństwie		Implicit Association Test (IAT) Zhang i in., 2022)
Empatyczna precyzja (+)	atrybucje; poziom współzależności relacyjnej rodziców	zwiększone pragnienie przynależności	
Empatyczna troska (+)	Wiek	mindfulness	Mindful Attention Awareness Scale (MAAS; Brown i Ryan, 2003) Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ; Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer i Toney, 2006)

Reakcje	Moderatory	Mediatory	Metody pomiaru
Empatyczny dystres (+)		mindfulness	Mindful Attention Awareness Scale (MAAS; Brown i Ryan, 2003) Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ; Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer i Toney, 2006)
Współczucie (+)			Dispositional Positive Emotions Scale (DPES-comp; Shiota i in. 2006)
Sympatyzowanie (+/-)	zachowanie naruszające normy	Postrzegana odpowiedzialność celu/źródła; wysoka wrażliwość na sprawiedliwość	itemy stworzone na rzecz badania
Poczucie sprawczości po włączeniu (+)			A Libet-style Clock Paradigm (Haggard i in., 2002) w celu oceny niejawnego SoAi kwestionariusz sprawczości (Ma i in., 2016) został użyty do oceny jawnego SoA.
Samoregulacja (-)		wysoka dyspozycyjna wrażliwość na odrzucenie	5-itemowa miara dostosowana do poprzednich badań(Chen i in., 2014)

Relacyjne konsekwencje obserwowania wykluczenia: Strategie radzenia sobie z obserwacją wykluczenia

Drugie pytanie badawcze dotyczyło relacyjnych konsekwencji bycia świadkiem ostracyzmu. Opierając się na modelu Williamsa, etap drugi regeneracji (*Recovery*, etap 2) rozpoczyna się kilka minut po natychmiastowych, negatywnych reakcjach na ostracyzm. W tej sekcji omówione zostaną strategie poznawcze i behawioralne stosowane przez świadków ostracyzmu w celu regeneracji i adekwatnego zareagowania na sytuację społeczną.

Strategie poznawcze w reakcji na obserwowany ostracyzm: Społeczna percepcja akceptowalności ostracyzmu

Na podstawie analizy tekstów zaklasyfikowanych do przeglądu systematycznego możliwym było zidentyfikowanie kilku artykułów, które wprost opisują strategie poznawcze

jako reakcję na dostrzeżenie ostracyzmu wobec innej osoby. Ogólnie rzecz biorąc, wydaje się, że bycie świadkiem ostracyzmu generuje wrażliwość na informacje społeczne (Marinović i Träuble, 2018), np. obserwatorzy, zarówno dorośli, jak i sześciolatek dzieci, byli bardziej trafni w rozpoznawaniu uśmiechów (Fischer i Jakobsen, 2022). Obserwatorzy ostracyzmu wykazywali niższe odrętwienie uczuciowe (*emotional numbness*), ale jeszcze większą wrażliwość na odrzucenie niż osoby będące obiektem ostracyzmu (Song i in., 2024). Te wyniki sugerują lęk świadków związany z przewidywaniem negatywnej informacji zwrotnej, gotowością do zrozumienia sytuacji społecznej oraz formułowania właściwych osądów i podejmowania odpowiednich działań.

Badania nad reakcjami poznawczymi obserwatorów ostracyzmu koncentrowały się na społecznej percepcji zarówno źródeł, jak i obiektów ostracyzmu, a także na bardziej ogólnej ocenie, np. zasadności ostracyzmu. Badaczy interesowały okoliczności, w których ostracyzm był mniej lub bardziej społecznie akceptowalny. Rudert i współpracownicy (2017) wykazali, że wykluczanie było mniej akceptowalne, gdy celem były osoby o ciepłym i niekompetentnym wyglądzie (zwłaszcza gdy były wykluczane przez osoby o zimnym i niekompetentnym wyglądzie), podczas gdy ostracyzm wobec osoby o zimnym i niekompetentnym wyglądzie był bardziej akceptowalny.

Na ocenę ostracyzmu może wpływać kilka czynników. Nauczycielki oceniały wykluczenie znacznie bardziej negatywnie niż nauczyciele (Beißert, 2022, 2023). Ostracyzm wydaje się być bardziej akceptowany, gdy obserwatorzy dowiadują się o wcześniejszych niewłaściwych zachowaniach osoby, która padła ofiarą wykluczenia (Szekely i in., 2022). Postrzeganie ostracyzmu jako czegoś sprawiedliwego maleje wraz z wiekiem (Will i in., 2013). Ocena przez obserwatorów zasadności ostracyzmu może również zależeć od obecności osób

postronnych: 12-latkowie częściej niż 16-latkowie wczuwali się w sytuację ofiary i usprawiedliwiali jej zachowanie w przypadku braku osób postronnych (Malti i in., 2015). Niestety, ostracyzm był również bardziej moralnie akceptowalny, gdy osoby będące jego ofiarami były już wcześniej w podobny sposób traktowane (Wang i in., 2023).

Strategie poznawcze w reakcji na obserwowany ostracyzm: Społeczna percepcja obiektów i źródeł wykluczenia

Biorąc pod uwagę ocenę osób wykluczających (źródeł), bycie świadkiem ostracyzmu wiązało się z negatywnym postrzeganiem osoby wykluczającej w porównaniu z sytuacją obserwowania sytuacji włączenia (Paolini i in., 2017; Petsnik i Vorauer, 2020; Rudert i in., 2018). Podobnie było z oceną cech osoby wykluczającej, w badaniach wiązało się to z: obniżonym postrzeganym ciepłem, kompetencjami (Nuñez i in., 2020), ugodowością, sumiennością i otwartością na doświadczenia (Park i Park, 2015). Źródło było oceniane jako mniej wzbudzające sympatię, mniej wiarygodne (Xu i in., 2019). Nauczyciele ostracyzujący dziecko z ASD byli postrzegani negatywnie, szczególnie w przypadku wykluczenia z projektu naukowego, a w mniejszym stopniu z gry w piłkę podczas przerwy, co jest uznawane, niestety, za bardziej konwencjonalne społecznie (Acar, 2020). Badania przeprowadzone na dzieciach wskazują, że nawet 3-latki negatywnie oceniają osoby wykluczające, ale tylko 5- i 6-latki wolą bawić się z osobami włączającymi, podczas gdy młodsze dzieci nie wykazują preferencji w zabawie między osobami włączającymi i wykluczającymi (Woodward i in., 2022). Badani uważali również, że osoby wykluczające doświadczają pozytywnych emocji (Spaans i in., 2018).

Podczas gdy osoby wykluczające były postrzegane raczej negatywnie, oceny osób wykluczonych były bardziej pozytywne (Petsnik i Vorauer, 2020; Poon i in., 2020; Xu i in.,

2019). Obiektom przypisywano różnorodne emocje. Uważano, że osoby wykluczone (zarówno przyjaciele, jak i nieznajomi obserwatorów) miały zranione uczucia (Meyer i in., 2012), doświadczały smutku (Song i in., 2015), gniewu (szczególnie gdy inni świadkowie obserwowali daną sytuację, Malti i in., 2015) oraz ogólnie obniżonego nastroju (Will i in., 2013). Jednak obserwatorzy postrzegali zdarzenia związane z bólem społecznym jako mniej bolesne w przypadku osób spoza grupy własnej niż w przypadku przedstawicieli swojej grupy (Riva i Andrighetto, 2012). Tendencja do wrażliwości na wykluczenie społeczne i preferowania osób wykluczonych nad wykluczającymi pojawia się we wczesnym dzieciństwie, wśród trzylatków, chociaż młodsze dzieci nie wykazywały takich preferencji. Tę tendencję u trzylatków obserwowano w różnych kontekstach i z różnymi postaciami (Hwang i in., 2017). Im starsze były dzieci, tym bardziej postrzegały osoby włączające jako miłsze od wykluczających (Woodward i in., 2022).

Jednakże, wzorzec wyników dotyczących percepcji obiektów nie był do końca jasny i spójny (np. Paolini i in., 2017), ponieważ np. w przypadku poważnego ostracyzmu obserwatorzy mieli mniej pozytywne wrażenie na temat obiektów (Petsnik i Vorauer, 2020). Niektóre wyniki sugerują, że ofiary ostracyzmu w miejscu pracy rzadziej były postrzegane jako stygmatyzowane (Chen i Ferris, 2017), podczas gdy inne wyniki wskazują, że obserwowanie ostracyzmu może generować uprzedzenia i wskazywać na tendencję do upokarzania ofiary (Yang i in., 2021). Wydaje się, że obserwatorzy miewają tendencję do stygmatyzacji ofiar, po części dlatego, że często oceniają ofiary jako mniej ekstrawertyczne, bardziej ugodowe, bardziej sumienne i bardziej neurotyczne w porównaniu ze źródłami ostracyzmu (Park i Park, 2015). Co więcej, osoby wykluczone były dehumanizowane: przypisywano im mniej cech związanych z naturą ludzką, postrzegano jako osoby o niskiej wyjątkowości (*human uniqueness*) (Dvir i Nagar, 2024)

i mające mniejsze zdolności do angażowania się w zachowania dobrowolne niż osoby wykluczające (Park i Park, 2015). Ocena obiektów może zależeć od postrzeganej odpowiedzialności za wykluczenie, zatem jeśli osoby wykluczone były postrzegane jako odpowiedzialne za wykluczenie, źródła były oceniane znacznie bardziej pozytywnie (Arpin i in., 2017).

Jeśli chodzi o oceny, obserwatorzy zdają się rozumieć sytuację społeczną i oceniać poszczególne strony w kontekście procesów grupowych. Gdy w sytuacji ostracyzmu oprócz obiektu i źródeł obecni byli inni świadkowie, oceny 16-letnich obserwatorów były znacznie bardziej zróżnicowane i złożone w porównaniu z sytuacją, gdy nie było świadków. Pojawienie się świadków zmieniało atrybucję stanów emocjonalnych obiektów i źródeł: z bardziej negatywnych na bardziej pozytywne. Ci inni świadkowie byli postrzegani jako ci, którzy mogli odczuwać wstyd i poczucie winy (Malti i in., 2015). Yüksel i współpracownicy (2023) zidentyfikowali społeczne i moralne rozumowanie dotyczące oczekiwań świadków wobec obserwowanego wykluczenia rówieśników. Podczas gdy 8-10-letnie dzieci oczekiwały reakcji świadków ze względów czysto moralnych, nastolatki rzadziej oczekiwali interwencji świadka, który chciał zakwestionować sytuację ostracyzmu (ze względu na możliwe konsekwencje grupowe i dynamikę grupy).

Co ciekawe i paradoksalne, Critcher i Zayas (2014) wskazali na istnienie mimowolnego efektu wykluczenia, sugerując, że obserwatorzy mieli tendencję do niechęci wobec osób włączonych jako bardziej „ekskluzywnych”, tj. oczekiwali, że osoby włączone będą czuły się mniej niezręcznie, zachowywały inaczej i tym samym będą stanowiły potencjalne zagrożenie dla grupy. Wyniki te wskazują, że bycie świadkiem ostracyzmu jest złożonym, kontekstowym

procesem grupowym. Ta rola wiąże się z bardzo złożoną i niejednoznaczną percepcją sytuacji społecznej i grupy.

Strategie poznawcze w reakcji na obserwowany ostracyzm: Atrybucja

Indywidualne strategie poznawcze koncentrują się również na procesie atrybucji, poszukiwaniu motywów, które stoją za zaobserwowanym ostracyzmem. Proces atrybucji ma na celu odpowiedź na szereg pytań: jakie są przyczyny ostracyzmu, kto jest odpowiedzialny, a zatem kto jest winny – obiekt czy źródło? Obserwatorzy, kierując się motywem punitywnym, przypisują ostracyzm wykluczonym w przypadku naruszenia przez nich norm, wszelkich oznak ich złego postępowania lub braku współpracy (Rudert i in., 2019). W takich sytuacjach obserwatorzy oceniali ostracyzm jako bardziej uzasadniony (Rudert i in., 2018). Nauczyciele (zwłaszcza z małym praktycznym doświadczeniem, tj. nauczyciele przed rozpoczęciem pełnoetatowej pracy) oceniali wykluczenie jako znacznie bardziej akceptowalne, mając wiedzę na temat negatywnego zachowania obiektu (Beißert, 2021, 2022). Co więcej, świadkowie opierali swoje bieżące osądy moralne na wcześniejszym przestrzeganiu norm przez obiekt, a efekt ten był jeszcze silniejszy w przypadku osób o wysokiej (w porównaniu z niską) wrażliwości na sprawiedliwość (Rudert i in., 2023).

Z drugiej strony ostracyzm może być postrzegany jako napędzany złośliwymi motywami i wtedy wina jest przypisywana źródłom. Może to mieć miejsce, gdy te osoby widocznie różnią się od obiektu, są do niego widocznie uprzedzone lub ich zachowanie wynika z egoistycznych przesłanek. Przypisanie winy wykluczającemu może też pojawić się, gdy świadkowie nie widzą żadnego złego postępowania obiektu (za które miałyby być obwiniony). Gdy obiekt postrzegany jest jako widocznie inny od źródła lub grupy (z różnych powodów), jest „odmieńcem”,

obserwatorzy obwiniali i negatywnie oceniali źródło, a sympatyzowali i współpracowali z obiektem (Rudert i in., 2018). Wykluczenie z powodu zauważonej odrębności obiektu (np. ostracyzm rówieśnika z ADHD) było w badaniach postrzegane jako niesprawiedliwe (O'Driscoll i in., 2015). Obserwatorzy oceniali ostracyzm jako motywowany złośliwymi przesłankami i przypisywali źródłu więcej uprzedzeń i agresywnych intencji także wtedy, gdy członek grupy został wykluczony przez członków innej grupy (w porównaniu do wykluczenia przez członków grupy własnej) (Yang i in., 2021). Jednak niektórzy obserwatorzy, którzy brali udział w wywiadach, wyrażali obawę, że włączenie rówieśników z problemami ze zdrowiem psychicznym może negatywnie wpłynąć na ich własne samopoczucie lub wywołać ich irytację (O'Driscoll i in., 2015).

Generalnie, w przypadku niejednoznaczności (tj. gdy brakuje informacji o zachowaniu obiektu) obserwator ma tendencję do dokonywania raczej zewnętrznych atrybucji (Bernstein i in., 2018) na rzecz źródła niż obiektu (Arpin i in., 2017; Rudert i in., 2018). Obserwatorzy w wieku 3 lat (nie młodsi) wykazywali preferencje wykluczonych, co może sugerować, że wrażliwość na wykluczenie społeczne i współczucie dla osób niesprawiedliwie odrzuconych rozwijają się we wczesnym dzieciństwie (Hwang i in., 2017). Z perspektywy zaangażowanych obserwatorów, większość rodziców nie uważała powodów wykluczenia swoich dzieci za poważne (McDonald i Thomas, 2003), co może pokazywać, że często prawdziwe przyczyny ostracyzmu są niejasne, mimo że obserwatorzy są zmotywowani do zbierania informacji społecznych na temat sytuacji ostracyzmu. Nauczyciele, którzy byli świadkami wykluczenia swoich uczniów, potrzebowali informacji, aby interweniować. Chcieli zrozumieć perspektywę grupy, przyczyny ostracyzmu i koncentrowali się na społecznych normach inkluzji (Beißert, 2021, 2022). Nauczyciele byli zazwyczaj skłonni do interwencji i pomocy w znalezieniu

rozwiązania zorientowanego na włączenie, ale tendencja ta była silniejsza, gdy wykluczone były dziewczęta niż chłopcy (Beißert, 2022), a niższa, gdy nauczyciele dysponowali informacjami o przeszłych zachowaniach uczniów (w takiej sytuacji nauczyciele zdecydowali się na pogłębienie dyskusji i mediację między uczniami) (Beißert, 2021).

Strategie behawioralne w reakcji na obserwowany ostracyzm: zachowania prospołeczne

Emocje i reakcje poznawcze obserwatorów ostracyzmu zdają się przygotowywać świadków do podjęcia działań w obliczu zagrażających sytuacji społecznych. Zgodnie z modelem Williamsa i wcześniejszymi tekstami dotyczącymi ostracyzmu (Gerber i Wheeler, 2009) badania nad strategiami behawioralnymi wskazują na współwystępowanie sprzecznych reakcji – prospołecznych i antyspołecznych – nie tylko na bezpośrednie doświadczenie, ale jak wskazuje niniejszy przegląd systematyczny, również na obserwację ostracyzmu. Ogólnie rzecz biorąc, bycie świadkiem ostracyzmu wiązało się przede wszystkim z reakcjami prospołecznymi: tendencją do włączania wykluczonych (Petsnik i Vorauer, 2020), wysyłania większej liczby e-maili prospołecznych i pomocnych (Berry i in., 2018; Masten i in., 2010), wysyłania wiadomości wspierających do obiektów, a wiadomości gniewnych do źródeł (Petsnik i Vorauer, 2020), proponowania zadośćuczynienia dla ofiary (Will i in., 2013), rzucania większej liczby piłek w Cybergame do obiektu (Lelieveld i in., 2020; Nozaki i in., 2015; Tousignant i in., 2018; Van der Meulen i in., 2016; Xu i in., 2019; Vrijhof i in., 2016; Yüksel i in., 2021), pomagania obiektom (Rodriguez i in., 2023; Spaans i in., 2018), siadania blisko ofiar (Marinović i in., 2017) i interweniowania poprzez przerywanie gry (Marinović i Träuble, 2020). Świadkowie deklarowali chęć pocieszania ofiar, raportowania sytuacji i opracowywania strategii obronnych

skoncentrowanych na rozwiązaniach, chociaż większość zachowań pomocowych nie występowała publicznie (Lambe i Craig, 2023).

Tendencję do włączania obiektów zauważono już wśród czteroletnich obserwatorów wykluczenia (Stengelin i in., 2021). Nawet 3,5-letnie dzieci wybierały osoby włączające zamiast wykluczających jako partnerów do zabawy, ponieważ przewidywały, że osoby włączające również będą się z nimi bawić, podczas gdy osoby wykluczające nie (Woodward i in., 2022). Dzieci będące świadkami ostracyzmu poświęcały więcej czasu na przygotowywanie rysunków: im starsze były dzieci, tym częściej rysowały siebie siedzących blisko ofiar, a rysunki zawierały więcej elementów społecznych (Marinović i in., 2017). W wieku 5 lat dzieci zaczynały wykazywać konformizm jako strategię zdobywania bliskości społecznej w odpowiedzi na obserwację odrzucenia przez rówieśników (Cordonier, 2017). Co więcej, dzieci poddane ostracyzmowi naśladowały działania postaci bardziej wiernie niż te, które takiego ostracyzmu nie doświadczyły (Oven i Carpenter, 2009). Reakcje prospołecznych obserwatorów mierzono zarówno w formie deklaracji werbalnych (np. Lambe i Craig, 2023; Petsnik i Vorauer, 2020), jak i w formie miar behawioralnych (Lelieveld i in., 2020; Tousignant i in., 2018; Van der Meulen i in., 2016; Xu i in., 2019), gdzie uczestnicy mieli możliwość włączenia sprawcy lub ofiary, a następnie mogli wysłać zakodowany komunikat (Petsnik i Vorauer, 2020). Co istotne, wyraźna reakcja behawioralna (rzucanie piłki ofierze w porównaniu z werbalnymi deklaracjami wsparcia) wiązała się ze spadkiem werbalnego poparcia dla wykluczenia i kwestionowaniem motywów wykluczenia (Yüksel i in., 2021), co w pewien sposób czyniło sytuację społeczną bardziej jednoznaczną.

Duża część analizowanych badań miała na celu zbadanie mechanizmu leżącego u podstaw związku między obserwacją wykluczenia a reakcjami prospołecznymi. Zrozumienie

tego mechanizmu może rzucić światło na wiedzę na temat radzenia sobie świadków z zagrażającą sytuacją społeczną, strategii wpływania obserwatorów na sytuację społeczną oraz umożliwić w przyszłości tworzenie programów interwencyjnych skupionych na doświadczeniach osób postronnych. Niektóre wyniki badań pozwalają zrozumieć prospołeczne reakcje obserwatorów jako strategie pomocy samemu sobie, ponieważ reakcje prospołeczne (rzucanie piłki ofierze) służyły regulacji smutku obserwatorów (Nozaki i in., 2015) i spełnieniu rosnącej potrzeby kontroli (Marinović i Träuble, 2020). Jednak inne wyniki wskazują, że reakcje prospołeczne są raczej ukierunkowane na ofiary. Chociaż niektóre badania sugerują, że wcześniejsze doświadczenia z wykluczeniem w pracy i ekstrakwersja obserwatora były silniejszymi predyktorami interwencji niż sama obserwacja ostracyzmu (Brown, 2020), ogólnie rzecz biorąc, zachowania prospołeczne i obronne były pozytywnie powiązane z empatią i przyjmowaniem perspektywy mierzonymi za pomocą kwestionariuszy i fMRI (Masten i in., 2011; McIver i in., 2022; Vrijhof i in., 2016).

Ponadto okazuje się, że empatia moderuje związek między obserwacją ostracyzmu a reakcjami prospołecznymi. Osoby o wysokiej empatii poświęcają więcej uwagi i zasobów psychicznych wykluczeniu społecznemu (Tao i in., 2020). Zastosowanie pięciostopniowego modelu interwencji Ayhan i Gönültaş (2024) w hipotetycznym badaniu scenariuszowym z udziałem nastolatków wykazało, że cecha empatii była powiązana z behawioralnymi aspektami reakcji osób postronnych (gotowość do interwencji), podczas gdy takie predyspozycje, jak mechanizm teorii umysłu i motywacja do czytania w myślach, przewidywały procesy poznawcze i osądy (interpretacja sytuacji kryzysowej, branie odpowiedzialności za siebie, umiejętność niesienia pomocy). Co więcej, podanie oksytocyny (ale tylko kobietom posiadającym

wspierające środowisko rodzinne) dodatkowo zwiększyło intencje prospołeczne, tj. częstsze rzucanie piłki do osób wykluczonych (Riem i in., 2013).

Tendencja do afiliacji z obiektami zależała również od procesu atrybucji, tj. była niższa, gdy wykluczenie było spowodowane nieuprzejmością obiektu (Bernstein i in., 2018). Co więcej, tendencja do przejawiania zachowań prospołecznych zależała od złożoności sytuacji społecznej, tj. nastolatki częściej przejawiały zachowania prospołeczne, będąc świadkami sytuacji międzygrupowych, ale nie wewnątrzgrupowych (Yüksel i in., 2021). Jednak niektóre wyniki sugerują, że pomimo sympatyzowania z obiektem (jeśli jego/jej wcześniejsze zachowanie było nieznanne), obserwatorzy ostracyzmu byli bardziej zainteresowani współpracą ze źródłem (Rudert i in., 2018). Ten wzorzec wyników był również istotny w kontekście miejsca pracy: obserwatorzy byli bardziej skłonni do współpracy ze sprawcami ostracyzmu w miejscu pracy (ale nie nieuprzejmości w miejscu pracy, *workplace incivility*), zwłaszcza jeśli obiekt należał do grupy własnej, a sprawcy do grupy obcej. Jednocześnie świadkowie niechętnie pracowali z osobą, którą postrzegano jako napiętnowaną (Chen i Ferris, 2017).

Strategie behawioralne w reakcji na obserwowany ostracyzm: zachowania antyspołeczne

Niestety, oprócz obserwowanych w badaniach prospołecznych reakcji wobec ofiar, świadkowie przejawiali także agresywne reakcje (Hase i in., 2021; Lantos, 2020; Rodriguez i in., 2023; Yang i in., 2021), agresję defensywną (Lambe i Craig, 2023), rzadsze rzucanie piłką do wykluczonych osób, ale tylko wtedy, gdy obserwatorzy mieli silny związek ze źródłami (Lelieveld i in., 2020). Niektórzy świadkowie w kontekście miejsca pracy zgłaszali większą intencję angażowania się w ostracyzm wobec innych, jeśli doświadczyli ostracyzmu w przeszłości (Wang i in., 2023). Obserwatorzy kierowali się również emocjami: ci, którzy

zglaszali współczucie wobec ofiar, rzadziej je karali (głośnymi dźwiękami lub przeznaczając mniej pieniędzy). Jednak w przypadku naruszenia norm przez obiekt obserwatorzy mieli tendencję do karania takich ofiar, przydzielając im mniej pieniędzy (Rudert i in., 2019). Co więcej, kara dla obiektu była wyższa, jeśli wśród obserwatorów o wysokiej wrażliwości na sprawiedliwość (Rudert i Speckert, 2023).

Jednak agresja była skierowana raczej przeciwko źródłom niż obiektom. Świadkowie zazwyczaj karali osoby wykluczające (Will i in., 2013), przeznaczając im mniej pieniędzy (Paolini i in., 2017). Szczególnie karali tych, których nie znali (Spaans i in., 2018). Źródła były natomiast karane, gdy obserwowanie ostracyzmu było związane z wcześniejszymi doświadczeniami świadka w zakresie mobbingu lub gdy obserwatorzy byli zdenerwowani na źródło (Dimitroff i in., 2020). Ogólnie rzecz biorąc, gdy obserwatorzy mieli możliwość odwetu, byli skłonni ukarać sprawców. Jednakże kara ta była mniej surowa, jeśli świadkowie mieli lepszą relację ze sprawcą niż z ofiarą: relacja między obiektem a źródłami bardziej wiązała się z karaniem sprawców niż w przypadku zadośćuczynienia ofiarom (Güroğlu i in., 2013).

Paradoks sprzecznych reakcji, prospołecznych lub agresywnych, w kontekście obserwacji ostracyzmu wydaje się wyzwaniem w odniesieniu wyboru strategii. Co ciekawe, w czterofalowym badaniu Haq i współpracownicy (2024) wykazali, że różne moderatory mogą generować zarówno pomoc zorientowaną na ofiarę, jak i reakcje antyspołeczne. Pracownicy z wysoką dyspozycyjną zazdrością doświadczali *schadenfreude*, obserwując wykluczenie współpracowników, co skłoniło ich do dalszego wykluczania obiektu. Natomiast pracownicy z niską dyspozycyjną zazdrością wykazywali większe współczucie i zachowania pomocowe wobec ofiary.

Najnowsze badania wskazują na skuteczność interwencji osób postronnych w redukcji reakcji antyspołecznych i promowaniu reakcji prospołecznych. Artykuł Brenicka i in. (2024) opisuje taką interwencję. Artykuł nie został uwzględniony w przeglądzie systematycznym z powodu niespełnienia kryteriów włączenia, jednak jest tutaj cytowany ze względu na istotne wyniki, które mogą być wystarczające do zrozumienia złożonego grupowego procesu wykluczenia społecznego. W kontekście szkolnym interwencje oparte na historyjkach i kontakcie doprowadziły do wzrostu pozytywnych (wspierających, pomocowych) i zmniejszenia negatywnych (zachęcających do wykluczenia) reakcji osób postronnych, mierzonych bezpośrednio i sześć miesięcy później. Dlatego też badania te dostarczają dowodów na możliwość zaangażowania świadków ostracyzmu w obronę i pomoc ofiarom.

Tabela 3b

Reakcje na obserwowany ostracyzm. Etap 2 - refleksyjny: Strategie radzenia sobie z obserwowaniem ostracyzmu

Reakcje	Moderatory	Mediatory	Metody pomiaru
Atrybucje i ewaluacje			
Przypisywane ciepło i kompetencje źródła (-)		postrzegana przez obserwatorów jakość relacji	Itemy pochodzące ze Stereotype Content Model (SCM, Cuddy i in., 2008). itemy stworzone na rzecz badania
Negatywne wrażenie dot. źródła (+), wrażenie dot. obiektu (+), wrażenie dot. obiektu dotkliwego ostracyzmu (-)	przynależność rasowa obiektu		itemy stworzone na rzecz badania
Atrybucje zewnętrzne w przypadku niejednoznacznych wykluczeń (-)			ocena zdjęć graczy w skali analogowo-wizualnej (0–100) ocena zdjęć graczy w skali analogowo-wizualnej (0–100)
Oceny obiektu pod kątem sympatii, wiarygodności, wartościowości (+)			itemy stworzone na rzecz badania
Obniżone oceny źródła pod względem sympatii i wiarygodności (-)			Przyznawanie pieniędzy; Dyferencjał semantyczny dot. osądu moralnego
Stygmatyzacja obiektu ostracyzmu w miejscu pracy (-)	przynależność do grupy		itemy stworzone na rzecz badania
Postrzeganie zachowań naruszających normy jako moralnie złych (-)	zachowanie naruszające normy		itemy stworzone na rzecz badania, zdjęcia zmodyfikowane na potrzeby badania
Uzasadnienie ostracyzmu(+)	zachowanie naruszające normy		itemy stworzone na rzecz badania
Akceptowanie wykluczenia (+)	zimny i niekompetentny obrzydzenie wyglądu celu		itemy stworzone na rzecz badania
Akceptowanie wykluczenia(+)	wcześniejsze zachowanie naruszające normy		itemy stworzone na rzecz badania
Atrybucja do motywu złośliwego (+)	obiekt inny od grupy		itemy stworzone na rzecz badania
Atrybucja do motywu karnego (+)	przynależność do grupy		vignettes i itemy stworzone na rzecz badania, zdjęcia zmodyfikowane na potrzeby badania miara atrybucji podczas Cyberball opracowana Goodwina i in. (2010) itemy stworzone na rzecz badania
Preferencja dla wykluczonego w porównaniu do tego, który wykluczył innych (+)			itemy stworzone na rzecz badania
Emocje negatywne, złość, smutek, poczucie winy, mieszane emocje przypisywane obiektowi (+/-)			Cyberball + itemy stworzone na rzecz badania
Pozytywny nastrój przypisywany wykluczającym (+)			Kwestionariusz dot. nastroju, patrz Gunther Moor, i in., 2012. wywiady
Nastrój ofiary w porównaniu z własnym (-)	wiek		
Przypisanie winy za wykluczenie szkole			
Akceptacja wykluczenia (+/-)	wcześniejsze (w niektórych przypadkach silne) naruszenie normy zimny i niekompetentny wygląd obiektu obecność osób postronnych kontekst wykluczenia (zabawa)		Przyznawanie pieniędzy itemy stworzone na rzecz badania, zdjęcia zmodyfikowane na potrzeby badania
			itemy stworzone na rzecz badania

itemy stworzone na rzecz badania

	status zawodowy (obserwatora)	
	szkolenia zawodowe w zakresie edukacji inkluzywnej	
Osądzanie ostracyzmu jako czegoś zasługującego na karę(+)	bardziej niezależna kultura obserwatorów	zakodowane pytania otwarte
Ocena wykluczenia społecznego jako niesłuszne (+)	obserwatorami są kobiety należące do większości etnicznej	itemy stworzone na rzecz badania
Ciepło i kompetencja źródła(-)	spadek jakości relacji z perspektywy obserwatorów	Itemy pochodzące ze Stereotype Content Model (SCM, Cuddy i in., 2008) Itemy pochodzące ze Leach i in. (2007)
Negatywne wrażenie dot. źródła (+)		itemy stworzone na rzecz badania
Sympatia i wiarygodność źródła(-)		ocena zdjęć graczy w skali analogowo-wizualnej (0–100). (Xu i in., 2019)
Devaluation of sources when obiekt is odd-one-out (+)	atrybucja do motywu złośliwego	itemy stworzone na rzecz badania
Dewaluacja celu, gdy cel jest inny od grupy (+)	atrybucja do motywu karnego	itemy stworzone na rzecz badania
Człowieczeństwo sprawców (+)		elementy mierzące sprawczość i doświadczenie Gray i in. (2007). zakodowane pytania otwarte
Preferencja wykluczających jako partnerów do zabawy (-)	wiek	
Wrażenia dot. obiektu (+)		itemy stworzone na rzecz badania
Wrażenia dot. obiektu dotkliwego ostracyzmu (-)		itemy stworzone na rzecz badania
Sympatyczność, wiarygodność i wartościowość obiektu (+)		ocena zdjęć graczy w skali analogowo-wizualnej (0–100)
Uważane włączonych za wykluczających (+)		itemy stworzone na rzecz badania
Człowieczeństwo ofiar(-)		Uczestnicy ocenili obu graczy na podstawie listy 20 cech dot. wyjątkowości i natury ludzkiej ofiar (przetłumaczone z Bastian i Haslam, 2010 na koreański)
Wyjątkowość i natura ludzka ofiar(-)		dehumanizacja (Kteily i in., 2015). skrócona, 15-elementowa koreańska wersja inwentarza wielkiej piątki(BFI; John and Srivastava, 1999) przetłumaczone i zwalidowane przez Kim i in. (2011)
Ekstrawersja ofiar(-)		skrócona, 15-elementowa koreańska wersja inwentarza wielkiej piątki (BFI; John and Srivastava, 1999) przetłumaczone i zwalidowane przez Kim i in. (2011)
Ugodowość, sumienność i neurotyczność ofiar (+)		skrócona, 15-elementowa koreańska wersja inwentarza wielkiej piątki (BFI; John and Srivastava, 1999) przetłumaczone i zwalidowane przez Kim i in. (2011)
Bolesność społecznych sytuacji i kar społecznych dla obiektu (+/-)	przynależność do grupy: mniej bolesne, gdy celem był członek grupy zewnętrznej niż członek grupy własnej	itemy stworzone na rzecz badania

Przypisane negatywne emocje do obiektu (+)	brak osób postronnych		itemy stworzone na rzecz badania
Przypisane pozytywne emocje do obiektu (+)	włączające osoby postronne		itemy stworzone na rzecz badania
Dokładność w identyfikacji uśmiechów (+)			stimulus z Miles i Johnston (2007) i Del Giudice i Colle (2007), ocenione przy użyciu Facial Action Coding System (FACS; Ekman i Friesen, 1978)

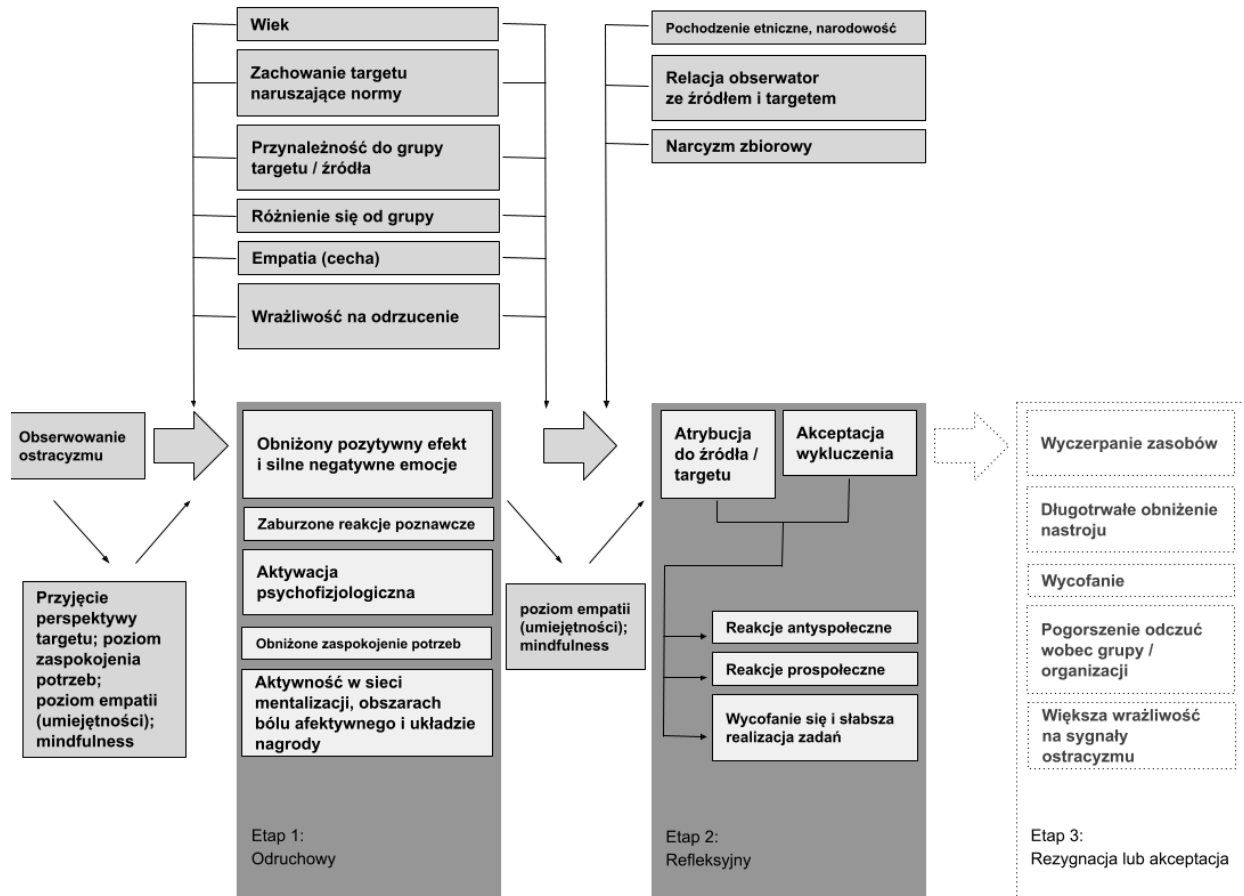
Zachowania prospołeczne

Zainteresowanie współpracą ze źródłem (-)	odmienność obiektu od źródła		itemy stworzone na rzecz badania
Zainteresowanie współpracą ze źródłem (+)	brak odmienności obiektu od źródła		itemy stworzone na rzecz badania
Zainteresowanie współpracą z obiektem (+)	odmienność celu od źródła		itemy stworzone na rzecz badania
Zainteresowanie współpracą z obiektem (-)	brak odmienności tageru od źródła		itemy stworzone na rzecz badania
Przyjmowanie perspektywy (+)			Zaadaptowany pomiar przyjmowania perspektywy: Davis, 1983.
Wiadomości wspierające do obiektów (+)		aktywność w MPFC i right anterior insula	zakodowane wiadomości otwarte Empathy Index (Bryant, 1982), zakodowane prospołeczne maile
Współczucie dla obiektów (+)		przyjmowanie perspektywy afektywnej	podskala przyjmowania perspektywy (6 itemów) of Interpersonal Reactivity Index (IRI; Davis, 1983) The Altruistic Punishment/Compensation Game (APCG) (Fehr i Gächter, 2002). itemy stworzone na rzecz badania
Włączenie obiektów (+)	bycie w przeszłości w ten sam sposób wykluczonym przynależność do grupy		itemy stworzone na rzecz badania
		mindfulness (+), empatyczna troska (+) trening mindfulness, empatyczna złość (-)	zakodowane prospołeczne maile, Cyberball task
Prywatne zachowania obronne (+)			Cyberabll-VR + Defending Behaviors Scale (DBS; Lambe i Craig, 2020)
Obrona skoncentrowana na rozwiązaniach (-)	osobisty dystres	współodczuwany gniew	Cyberabll-VR + Defending Behaviors Scale (DBS; Lambe i Craig, 2020)
Pocieszanie (+)	empatyczna troska	współodczuwany gniew	Cyberabll-VR + Defending Behaviors Scale (DBS; Lambe i Craig, 2020)
Skłonność do angażowania się w zachowania pomocowe skierowane do ofiary(+)	zazdrość dyspozycyjna	współczucie wobec ofiary	OCBI (Williams i Anderson, 1991); współczucie: itemy zaadaptowane z Shiota i in. (2006); zazdrość dyspozycyjna: itemy zaadaptowane z Smith i in. (1999)
Chęć afiliacji (+/-)	atrybucje zewnętrzne (sytuacja niejednoznaczna) atrybucje wewnętrzne (celowa nieuprzejmość)	empatia	aktywne naśladowanie modelu itemy stworzone na rzecz badania

Rzucanie piłką do obiektu (+/-)	przynależność do grupy obiektu i źródła		Cyberball task
Interwencja nauczyciela(+/-)	pleć obiektu, wyznaczenie obiektu		itemy stworzone na rzecz badania
Siedzenie bliżej obiektu (+)			zadanie rysunkowe, wybór miejsc
Prawdopodobieństwo interwencji (+/-)	pleć obiektu, informacje o przeszłych zachowaniach obiektu		itemy stworzone na rzecz badania
Prośba do nauczycieli o interwencję (+/-)	obiekt będący imigrantem		itemy stworzone na rzecz badania
Zachowanie antyspołeczne			
Wściekłe wiadomości do źródeł (+)			zakodowane wiadomości otwarte
Kary dla źródeł (+)			przyznawanie pieniędzy
			gra ekonomiczna
	relacja ze źródłem i ofiarą		przyznawanie pieniędzy
		przyjmowanie perspektywy afektywnej	gra ekonomiczna
			przyznawanie sygnałów dźwiękowych
	Wcześniejsze doświadczenia obserwatora związane z prześladowaniem		
Krzywdzące emaile do obiektów (+/-)			zakodowane antyspołeczne maile
Wykluczenie obiektów (+/-)			Cyberball
	relacja ze źródłem		
Chęć zmiany pracy (+)		afektywna ruminacja	rozmyślanie afektywne: skala od Cropley i in. (2012); chęć zmiany pracy: item z Liu i in. (2007)
Realizacja zadań (-)		afektywna ruminacja	rozmyślanie afektywne: skala od Cropley i in. (2012); chęć zmiany pracy: item z Liu i in. (2007)
Wrogie intencje (+)	przynależność do grupy obiektu i źródła, narcyzm zbiorowy		“Laboratory assistant application paradigm” (Twenge i in., 2001), Cyberball
Agresywne bronienie(-)	Personalny dystres (-) Złość (+)		Cyberball-VR + Defending Behaviors Scale (DBS; Lambe i Craig, 2020)
Ustanowiony ostracyzm wobec obiektu	zazdrość dyspozycyjna	schadenfreude	OCBI (Williams i Anderson, 1991); zazdrość dyspozycyjna: itemy zaadaptowane z Smith i in. (1999) ; schadenfreude: itemy zaadaptowane z Van Dijk i in. (2011).
Karanie obiektu (+)	łamanie norm przez obiekt	wrażliwość obserwatora na sprawiedliwość	itemy stworzone na rzecz badania, gry ekonomiczne Observer Sensitivity Scale, Schmitt i in., 2010; Schmitt i in., 2005

Środowiskowe / organizacyjne konsekwencje obserwowania wykluczenia

Ostracyzm występuje w kontekście społecznym. Bycie świadkiem ostracyzmu musi mieć pewien wpływ nie tylko na same osoby wykluczone i wykluczające, ale także na grupy i organizacje, w których występuje. Badania nad konsekwencjami obserwacji ostracyzmu w środowisku są nieliczne. Wskazują one raczej na pewne okoliczności lub przypisanie winy za ostracyzm np. szkole lub nauczycielom. W kontekście szkolnym wyniki przeprowadzonych wywiadów wskazały, że wszyscy rodzice przypisali przynajmniej część winy za wykluczenie swojego dziecka szkole i mściwym nauczycielom (McDonald i Thomas, 2003). Podobnie, nastoletni obserwatorzy widzieli problemy związane z systemem szkolnym (brak zaufania do nauczycieli), gdy chcieli zgłosić wykluczenie swoich rówieśników, zwłaszcza jeśli sprawcą był rówieśnik z grupy (Yüksel i in., 2022). Inne wyniki wskazują, że reakcje na zaobserwowany ostracyzm zależały od dynamiki grupy i przynależności do niej, np. podobieństwa i wzajemności relacji między źródłem a obiektem (Wyer, 2008): ekskluzywne kliki częściej uzasadniały wykluczenie, natomiast działania obejmujące całą klasę uzasadniały szersze włączenie (z wyjątkiem rówieśników z ADHD, którzy byli postrzegani jako osoby mogące zakłócić działania grupy, zaburzyć jej spójność) (O'Driscoll i in., 2015).



Rysunek 3. Konsekwencje obserwowania ostracyzmu

Dyskusja

Ostracyzm jest zasadniczo procesem grupowym (Williams, 2007b). Model Williamsa i inne teorie, takie jak teoria socjometru i koncepcje oparte na potrzebie przynależności (*need to belong*, Baumeister i Leary, 1995), sugerują, że ból związany z ostracyzmem jest spowodowany poczuciem wykluczenia lub usunięcia z grup społecznych, które uważa się za wartościowe. Niektórzy porównują ostracyzm do „śmierci społecznej” (Case i Williams, 2004; Williams, 2007b; Taggart i in., 2024). Pomimo dynamicznego i złożonego charakteru tego zjawiska, obejmującego szereg osób (tj. sprawców, ofiary i obserwatorów), znaczna część literatury na ten temat badała je dotychczas na poziomie interpersonalnym lub intrapersonalnym. Wcześniejsze

prace koncentrowały się głównie na działaniach sprawcy (np. Yang i Treadway, 2018; He i in., 2023) lub na percepcji i uczuciach ofiary (Ferris i in., 2008; Howard i in., 2020). Członkowie grupy, którzy byli świadkami ostracyzmu (tj. obserwatorzy), odgrywają jednak ważną, często pomijaną rolę w tym procesie grupowym. Osoby te mogą odgrywać istotną rolę w łagodzeniu lub utrwalaniu negatywnych konsekwencji ostracyzmu, co pokazują badania nad mobbingiem (Polanin i in., 2012; Gaffney i in., 2019; Rosander i Nielsen, 2024). W przypadku ostracyzmu może to być jednak trudniejsze, ponieważ, w przeciwieństwie do wielu innych zachowań związanych z przemocą, ostracyzm ma bardziej niejednoznaczny charakter. Zrozumienie procesów psychologicznych leżących u podstaw doświadczenia obserwowania ostracyzmu może potencjalnie prowadzić do opracowania interwencji, które mogą ograniczyć wykluczanie i stworzyć bardziej inkluzywne miejsca pracy, szkoły i społeczności. Celem niniejszego przeglądu dostępnej literatury na temat obserwowania ostracyzmu była ocena dowodów empirycznych dotyczących skutków, reakcji i uwarunkowań obserwowania ostracyzmu oraz zaproponowanie przyszłych badań. Rysunek 3 podsumowuje wyniki badań przedstawionych w przeglądzie.

Implikacje teoretyczne wynikające z przeglądu dotyczącego obserwowania ostracyzmu

Niniejszy przegląd systematyczny wnosi istotny wkład, integrując literaturę z różnych dziedzin, w tym psychologii rozwojowej, edukacyjnej, społecznej i organizacyjnej, a także neuropsychologii. Zatem odkrycia, wnioski i przyszłe kierunki badań, które są omawiane poniżej, mogą być istotne dla wielu dyscyplin psychologicznych. Po pierwsze, niniejsze badanie oferuje walidację modelu ostracyzmu TNT (Williams, 2009), zwłaszcza w odniesieniu do początkowych etapów natychmiastowej reakcji oraz poznawczych i behawioralnych strategii radzenia sobie osób obserwujących ostracyzm. Od czasu opublikowania przez Williamsa (2001)

jego pierwotnego modelu ostracyzmu, pojawiła się obszerna literatura, koncentrująca się głównie na natychmiastowych reakcjach na ostracyzm. Jednak w późniejszych pracach, jak wskazał Williams (2009) w rozszerzeniu swojego modelu TNT, badania powinny wyjść poza etap początkowej reakcji, aby zbadać bardziej odległe refleksje i zachowania wynikające z tego zjawiska. Celem niniejszego przeglądu systematycznego było zastosowanie tego modelu do istniejącej literatury dotyczącej jednej konkretnej strony tego zachowania: obserwatorów.

Jak wskazują wyniki, istniejąca literatura koncentruje się głównie na natychmiastowym, pierwszym, etapie procesu opisywanego w modelu Williamsa, badając krótkoterminowe, osobiste skutki dla obserwatora. Wyniki te potwierdzają koncepcję „systemu wykrywania ostracyzmu” zaproponowaną w kontekście psychologii ewolucyjnej. Obserwatorzy ostracyzmu wydają się reagować natychmiast na ostracyzm, nawet gdy nie są obiektem wykluczenia. Obserwacja ostracyzmu skutkowałą spadkiem zaspokojenia potrzeb (Correia i in., 2024; Wesselmann i in., 2009), stresem emocjonalnym (Hase i in., 2021), negatywnym nastrojem (Giesen i Echterhoff, 2017) i szeregiem innych reakcji awersyjnych. Oprócz doświadczania reakcji awersyjnych, jednym z najczęstszych skutków obserwacji ostracyzmu jest empatia obserwatorów wobec ofiary ostracyzmu. Oprócz odczuwania empatii wobec ofiar, obserwatorzy często surowo oceniali źródła informacji, zwłaszcza gdy uważano, że ich zachowanie wynika z niesłusznych pobudek.

Ponadto, obserwatorzy angażują się zarówno w reakcje prospołeczne, jak i antyspołeczne. Dlaczego tak się dzieje? Pomimo że obserwatorzy odczuwają empatię wobec ofiary i negatywnie oceniają osoby wykluczające, reakcje behawioralne nie są uniwersalnie prospołeczne ani pomocne dla ofiary. Podczas gdy wiele badań wykazało, że obserwatorzy reagowali prospołecznie, wysyłając wspierające e-maile i wiadomości (Berry i in., 2018; Masten

i in., 2010; Petsnik i Vorauer, 2020), inne wykazały, że obserwatorzy reagowali bardziej agresywnie lub antyspołecznie. Takie wyniki wydają się nieco paradoksalne. Skoro obserwatorzy odczuwają empatię wobec osób, które są wykluczane, dlaczego mieliby angażować się w reakcje antyspołeczne i/lub unikać zachowań prospołecznych? Model Williamsa dostarcza wglądu w te pozornie sprzeczne wyniki. Model sugeruje, że na etapach oceny i refleksji obserwatorzy dokonują osądów motywów źródła ostracyzmu, tego, co mogło go sprowokować, i wybierają reakcje behawioralne koncentrujące się na odbudowywaniu zasobów. Oznacza to, że rozważają ryzyko związane z podjęciem określonych działań w kontekście utrzymania zaspokojenia potrzeb własnych.

Williams identyfikuje dwie kategorie moderatorów, które mogłyby modyfikować reakcje na obserwację ostracyzmu: różnice indywidualne i kontekst sytuacyjny. Jeśli chodzi o różnice indywidualne, niektórzy obserwatorzy mogą być bardziej skłonni do interwencji w przypadku obserwacji ostracyzmu. Chociaż większość badań skupiała się na różnicach indywidualnych ofiar ostracyzmu (Howard i in., 2020), mniej badań dotyczyło cech obserwatorów i wpływu tych różnic indywidualnych na reakcje na obserwację ostracyzmu. W niniejszym przeglądzie najczęściej uwzględnionymi zmiennymi w kontekście różnic indywidualnych były wiek i płeć; jednak może istnieć wiele innych różnic indywidualnych, które mają znaczenie dla reakcji obserwatorów. Na przykład, bardziej ugodowi obserwatorzy mogą nie zabierać głosu po byciu świadkiem ostracyzmu, ponieważ nie chcą ryzykować naruszenia relacji interpersonalnych poprzez zaburzanie status quo grupy. Jak wykazali LePine i Van Dyne (2001), ugodowość była negatywnie związana z zabieraniem głosu (*voice behaviors*), które były trudne, w przeciwieństwie do zachowań kooperacyjnych. Konieczne są dalsze badania, aby zbadać związki między różnicami indywidualnymi obserwatorów a ich reakcjami na ostracyzm.

W odniesieniu do kontekstu sytuacyjnego, należy zauważyć, że zdecydowana większość badań uwzględnionych w niniejszym przeglądzie przedstawiała wyniki badań eksperymentalnych. Możliwe, że obserwatorzy są bardziej skłonni do prospołecznych reakcji w sztucznych warunkach laboratoryjnych, kiedy to ryzyko utożsamienia się z ofiarą i tym samym potencjalnego zdenerwowania sprawcy jest niskie. Rozważmy różnicę między stawaniem w obronie wirtualnego uczestnika w grze w Cyberball z broniem kolegi, który został wykluczony przez przełożonego lub kolegi z klasy, który został wykluczony przez innego ucznia. Takie interwencje mogą być trudniejsze, ponieważ obserwatorzy mają realną świadomość zagrożenia dla własnej potrzeby przynależności. Jak wykazali O'Connell i in. (1999), obserwując znęcanie się na placu zabaw, najczęstszą reakcją obserwatorów było milczenie, a najskuteczniejsze interwencje miały miejsce, gdy obserwatorzy działali w grupie. Dotyczy to prawdopodobnie również ostracyzmu, zwłaszcza że jest to zachowanie bardziej subtelne i niejednoznaczne, a zatem częściej pomijane lub błędnie oceniane. Chociaż obserwatorzy mogą odczuć natychmiastową reakcję empatii, po namyśle mogą uznać ryzyko kwestionowania przełożonego lub rówieśnika ze szkoły za zbyt duże, zwłaszcza gdy nie są pewni intencji sprawcy. Niestety jest mało badań skupionych na obserwowaniu ostracyzmu, które uwzględniają złożoną dynamikę społeczną, ale zostały przeprowadzone badania mające na celu zrozumienie tej dynamiki. Na przykład, wcześniejsi badacze sugerowali, że bycie odmiennym (tj. przynależność ofiary do grupy zewnętrznej) może prowadzić do braku interwencji obserwatorów (Rudert i Greifeneder, 2019; Arpin i in., 2017). Obserwatorzy mogą również obawiać się zemsty ze strony sprawców, jak sugerują badania obserwacyjne w literaturze poświęconej mobbingowi (O'Connell i in., 1999; Jeffrey i in., 2013; MacCurtain i in., 2018).

Badania nad dynamiką społeczną w sytuacji wykluczenia są zatem w powijakach, jednak mogą wskazywać na pewne prawidłowości. Na przykład Azeem i współpracownicy (2024) niedawno wykazali, zarówno w badaniu eksperymentalnym, jak i w badaniu podłużnym wśród pracowników, związek między wymianą komunikacji lider-pracownik (*Leader-member exchange*, LMX) z milczeniem (*silence behaviors*) obserwatorów po byciu świadkami ostracyzmu przez lidera. Stwierdzili, że obserwatorzy mający silne relacje z liderem (tj. o wysokim LMX) częściej milczeli, będąc świadkami ostracyzmu lidera wobec innych członków grupy, chociaż milczenie powodowało u nich dylematy etyczne i poczucie winy. Przyszłe badania powinny poszukiwać innych czynników kontekstowych, które mogłyby wpływać na gotowość obserwatorów do podejmowania działania lub milczenia i wycofywania się. Ponadto przyszłe badania mogą zastosować podobne podejścia metodologiczne, aby zbadać, jak te procesy rozwijają się w czasie.

Praktyczne zastosowanie wynikające z przeglądu dotyczącego obserwowania ostracyzmu

Jeśli grupy i organizacje mają wspierać bardziej inkluzywne środowiska, interwencje osób postronnych stanowią ważną metodę eliminacji schematów wykluczenia. Stopień, w jakim osoby postronne podejmują działania lub nie, aby włączyć lub wykluczyć osoby będące obiektem ostracyzmu, może decydować o tym, czy ostracyzm będzie się utrzymywał, czy zostanie zniwelowany. Ważne jest, aby starać się ograniczać ostracyzm, ponieważ jest to zachowanie, które, jeśli nie zostanie powstrzymane, może przerodzić się w poważniejsze formy znęcania się (Howard i in., 2020). Na etapie refleksyjnym (drugim) procesu opisanego w modelu Williamsa osoby postronne stają przed wyborem, jak zareagują na obserwowany ostracyzm. Oznacza to, że mogą wybrać zachowania prospołeczne lub antyspołeczne w odpowiedzi na

zaobserwowany ostracyzm. Jednak w ramach przeglądu znaleziono stosunkowo niewiele badań skupiających się na kolejnym etapie procesu TNT, a zatem niewiele jest badań koncentrujących się na interwencjach, które mogą nasilać zachowania prospołeczne i ograniczać reakcje antyspołeczne. Warto zatem przejrzeć literaturę dotyczącą mobbingu w celu znalezienia potencjalnych wskazówek dotyczących skutecznych interwencji opartych na obserwatorach. Interwencje skoncentrowane na wspieraniu osób postronnych w podejmowaniu decyzji prospołecznych mogą być bowiem skuteczne, ponieważ osoby będące świadkami ostracyzmu mogą mieć trudności z przeciwstawieniem się liderom lub innym członkom grupy, którzy są zaangażowani w ostracyzm. Osoby projektujące takie interwencje mogą również skorzystać z literatury na temat znęcania w szkole i mobbingu w miejscu pracy, która zgromadziła solidne dowody na skuteczność interwencji opartych na obserwatorach (*bystanders*, Pouwelse i in., 2021; Polanin i in., 2012). Interwencje, które zwiększają współczucie dla ofiary i zmniejszają u obserwatorów poczucie stygmatyzacji przez „zaznajamianie się” z ofiarą, z większym prawdopodobieństwem zmniejszają reakcje antyspołeczne i zwiększają reakcje prospołeczne (Mulder i in., 2015). Co więcej, ważne jest, aby obserwatorzy czuli, że mają szersze wsparcie ze strony innych, aby aktywnie interweniować i wspierać ofiarę (Ng i in., 2022). Podobnie, zachowania ofiar w zakresie radzenia sobie mają znaczenie na reakcję świadków – ofiary podejmujące zachowania polegające na zbliżaniu się (np. proszące o pomoc) częściej wywołują reakcje prospołeczne u świadków zdarzenia (Mulder i in., 2017). W kontekście międzygrupowym stwierdzono, że rozwijanie umiejętności obserwatorów i zwiększanie kontaktów z członkami grupy zewnętrznej skutecznie zwiększa prospołeczność i zmniejsza reakcje antyspołeczne (Brenick i in., 2024). Zatem stworzenie kontekstów, w których ofiary i osoby postronne są zachęcane do szukania pomocy i wsparcia, a także szkolenie świadków w

zakresie skutecznych umiejętności związanych z podejmowaniem interwencji może wpłynąć na zwiększenie prospołeczności działań obserwatorów.

Chociaż czerpanie inspiracji z interwencji dotyczących mobbingu się może być pomocne, należy zauważyć, że ostracyzm jest formą znęcania się o niskiej intensywności, często niejednoznaczna. Jak zauważają wcześniejsi autorzy, wiele zachowań postrzeganych jako ostracyzm może być niesłusznie tak zaklasyfikowanych ze względu na wysoce wrażliwy system wykrywania ostracyzmu (Sporer i Williams, 2011; Robinson i in., 2013). Zatem interwencje mające na celu wyjaśnienie intencji podmiotów postrzeganych jako ignorujące lub wykluczające innych mogą być pomocne dla obserwatorów i ofiar. Jedną z takich interwencji zaproponowali Al-Atwi i in. (2024), którzy odkryli, że klimat społeczny nastawiony na poszukiwanie informacji zwrotnej, normy grupowe zachęcające członków grupy do poszukiwania informacji o swoich relacjach społecznych i stosowności ich zachowań interpersonalnych, były negatywnie powiązane z przypadkami bezcelowego ostracyzmu grupowego. Tworzenie środowisk, w których obserwatorzy czują się wspierani w mówieniu o ostracyzmie i pomoc w wyjaśnieniu niejednoznacznych sygnałów społecznych, może stanowić skuteczną interwencję łagodzącą skutki ostracyzmu dla grup i jednostek. W ważnym artykule koncepcyjnym (Sharma i Dhar, 2024) zidentyfikowano cztery kategorie interwencji mających na celu zapobieganie ostracyzmowi w miejscu pracy i reagowanie na niego. Takie strategie, po przetestowaniu ich skuteczności, mogłyby zostać zaadaptowane w innych obszarach (np. szkół).

Ograniczenia przeglądu systematycznego

Pomimo kompleksowych wyszukiwań, mogą istnieć publikacje, które zostały pominięte, w szczególności artykuły dotyczące powiązań różnych form ostracyzmu i znęcania się, które nie

zostały uwzględnione w tym przeglądzie. Jednym z przykładów może być „phubbing” (zlepek słów *phone snubbing*), w którym osoba ignoruje znajomego lub współpracownika, aby spojrzeć na swój telefon (Garrido i in., 2021). Ta forma ostracyzmu może w wielu przypadkach być niezamierzona lub niecelowa (Robinson i in., 2013) ze strony sprawcy, ale mimo to powodować ból u ofiary i obserwatorów zachowania. Ponieważ *phubbing* jest obecnie zjawiskiem słabo zbadanym, trudno powiedzieć, ile *phubbing* ma wspólnego z ostracyzmem. Przyszłe badania powinny umożliwić zrozumienie różnic i określić, czy interwencje mające na celu zapobieganie ostracyzmowi są skuteczne w ograniczaniu *phubbingu*.

Kolejne ważne pytanie dotyczy związku między ostracyzmem a mobbingiem. Ponownie, są to dwa odrębne zachowania, ale osoby znęcające się mogą używać ostracyzmu jako taktyki izolowania swoich ofiar. Dynamika reakcji obserwatorów ostracyzmu może zależeć od tego, czy ostracyzm jest częścią większej strategii znęcania się, czy też odrębnym zachowaniem. Ostracyzm może występować jako część procesów grupowych wyzwających szereg negatywnych zachowań, takich jak plotkowanie (Howard i in., 2021). Dlatego badania reakcji na zaobserwowany ostracyzm muszą być osadzone w procesach grupowych.

W opisanych w przeglądzie badaniach zastosowano niewielki zakres paradygmatów badawczych. Zdecydowana większość uwzględnionych badań to eksperymenty, które badają krótkoterminowe reakcje na obserwowany ostracyzm w warunkach laboratoryjnych. Modele te są skuteczne w testowaniu etapów 1 i 2 modelu Williamsa, ale nie są idealne do testowania długofalowego etapu 3. Nie wiemy więc, w jaki sposób procesy rozwijają się w czasie i do jakich prowadzą rezultatów. Dlatego przyszłe badania powinny wykorzystywać paradygmaty umożliwiające badanie tych procesów w czasie, takie jak badania podłużne, wielofalowe i badania dziennikowe. Badanie Rosandera i Nielsena (2024) dotyczące postrzegania mobbingu

w miejscu pracy stanowi przykład tego, jak badacze ostracyzmu mogą wykorzystać takie metody badawcze. Wielofalowe badania Azeema i in. (2024), Haqa i in. (2024) oraz Wanga i Lai (2023) dotyczące obserwacji ostracyzmu w miejscu pracy dają inspirujący wgląd w długoterminowe skutki i dynamikę ostracyzmu jako procesu grupowego. Podejścia oparte na sieciach społecznościowych, takie jak te stosowane przez Al-Atwi i in. (2024) oraz Yang i Treadway (2018), mogą również pomóc przyszłym badaczom w eksploracji obserwowanego ostracyzmu w kontekście dynamiki grupowej. Autorzy wykorzystali metody sieci społecznościowych do stworzenia grupowych miar ostracyzmu, a w przypadku Al-Atwi i współpracowników (2024) do porównania percepcji ostracyzmu przez osoby badane z rzeczywistymi intencjami źródeł, aby zmierzyć ostracyzm niecelowy (tj. relacje osób badanych o ostracyzmie nie pokrywały się z relacjami źródeł o intencjach). Podobne podejścia mogłyby pomóc badaczom zbadać, jak inni członkowie grupy reagują na obserwację ostracyzmu oraz jak te zachowania i percepcje wpływają na dynamikę grupy.

Podsumowując, przegląd systematyczny nad konsekwencjami obserwowania wykluczenia potwierdza, że ostracyzm jest zjawiskiem społecznym, procesem grupowym. Coraz częściej badania związane z ostracyzmem eksplorują również perspektywę obserwatorów, którzy mogą mieć znaczący wpływ na sytuację wykluczenia.

Zgodnie z założonymi hipotezami, doświadczenia obserwowania ostracyzmu można opisać na modelu czasowego zagrożenia potrzeb Williamsa (2009) stworzonego do opisywania konsekwencji doświadczonego ostracyzmu. Według pierwszego etapu modelu obserwatorzy reagują na ostracyzm natychmiastowo, zupełnie jak osoby, które padły jego ofiarą. Pojawiają się reakcje awersyjne.

Następnie dochodzi do analizy sytuacji, której obserwatorzy dokonują często poprzez procesy empatyzowania. W drugim, refleksyjnym, etapie decydują, dlaczego ostracyzm się pojawił i jakie działania powinni podjąć. W związku z zagrożeniem bycia wykluczonym tak jak obserwowany obiekt, obserwatorzy muszą na tym etapie ocenić ryzyko wykluczenia i zdecydować się na zachowanie, które zapewni im bezpieczeństwo – z natychmiastowych reakcji wynika, że ostracyzm jest silnie zagrażający i bolesny, więc obserwatorzy mają motywację, aby go unikać. Na tym etapie świadkowie mogą zdecydować się na potencjalną interwencję lub wsparcie którejś ze stron.

Synteza badań nad reakcjami świadków wykluczenia w przeglądzie pokazuje, że reakcje w pierwszym etapie są uniwersalne i nie ma czynników, które umożliwiłyby uniknięcia negatywnych skutków obserwowania ostracyzmu. Podczas drugiego etapu obserwowania ostracyzmu widoczne jest znaczenie różnic indywidualnych i kontekstu sytuacyjnego. Takie czynniki jak wiek, płeć czy cechy charakteru, zwiększają lub zmniejszają gotowość do interwencji. Kontekst sytuacyjny pozwala obserwatorom na analizę sytuacji i przypisanie winy, a następnie decyzję o tym, którą z postaci wspierać – obiekt czy źródło. Oznacza to, że drugi etap, kiedy następuje refleksja nad zaobserwowanym ostracyzmem, może przebiegać na bardzo różne sposoby, a obserwatorzy mogą przypisać winę za wykluczenie zarówno obiektowi jak i źródłu, a także zdecydować się podjąć zachowania prospołeczne, ale też antyspołeczne.

Należy podkreślić, że obserwowany, tak jak doświadczany, ostracyzm jest zjawiskiem niejednoznacznym (Rudert i Greifeneder, 2019; Jauch i in., 2025). Jego subtelność i ambiwalencja utrudnia przeciwdziałanie. Podobnie obserwatorzy mogą błędnie interpretować intencje sprawców. Nierzadko trudno jest określić, czy wykluczenie było korzystne dla grupy, czy nie.

Ograniczeniem widocznym w przeglądzie systematycznym jest koncentracja badaczy na reakcjach natychmiastowych, czyli występujących w etapie pierwszym. Mimo złożoności reakcji w etapie drugim, zainteresowanie tym, jak obserwatorzy reagują na ostracyzm, w kontekście strategii behawioralnych i atrybucji, jest mniejsze niż badanie emocji wywołanych przez obserwacje ostracyzmu.

Niestety podczas realizacji przeglądu nie udało się włączyć w jego pulę żadnego projektu badającego długofalowe konsekwencje ostracyzmu. Jedynym zidentyfikowanym artykułem w momencie finalizacji tej pracy, który bada reakcje na obserwowany długofalowy ostracyzm, jest praca Brison i in. (2025), w którym w badaniu podłużnym oraz dwóch eksperymentalnych, wykazano, że obserwowanie wykluczenia w miejscu pracy prowadziło do postrzegania organizacji jako odczłowieczającej, prowadziło do niższego samopoczucia, zmniejszało zaangażowanie emocjonalne i zwiększało tendencję do opuszczenia organizacji. Jest to zgodne z trzecim etapem reakcji na ostracyzm opisywanym przez Williamsa (2009), który zakłada akceptację lub rezygnację.

Przyszłe badania powinny uwzględniać różnice indywidualne obserwatorów oraz innych uczestników sytuacji wykluczenia, trafne ekologicznie procedury i różne konteksty, a także długofalowe konsekwencje, aby tworzyć skuteczne strategie interwencji.

Ostracyzm w miejscu pracy

Wprowadzenie i teoria

Choć Williams jest psychologiem społecznym i dużą część swojego życia poświęcił społecznej psychologii eksperymentalnej, w latach dziewięćdziesiątych pracował nad kilkoma projektami osadzonymi w miejscu pracy. Jedną z jego pierwszych prac dotyczących ostracyzmu rozgrywa się na tle relacji pracowniczych (Williams, 1997), ale dopiero dziesięć lat później w psychologii organizacji i naukach o zarządzaniu temat ostracyzmu zyskał popularność (Ferris i in., 2008). Począwszy od przywołanego wyżej artykułu Ferrisa i in. (2008) zainteresowanie problematyką ostracyzmu w miejscu pracy stale wzrastało. Robinson wraz z zespołem zaproponowali definicję ostracyzmu w miejscu pracy. Zjawisko to wiąże się z brakiem pożądanego, stosownego dla miejsca pracy zachowania, na przykład w sytuacji, kiedy osoba lub grupa osób (tj. źródło) nie uwzględnia, nie uznaje ani nie zaprasza innej osoby lub grupy (tj. obiektu) (Robinson i in., 2013).

To, co najbardziej interesuje badaczy to potencjalne zagrożenia dla psychologicznego dobrostanu obiektu (jak stres, obniżona samoocena (Eickholt i Goodboy, 2017; Scott i Duffy, 2015; Manninen i in., 2024), ich potencjalne reakcje na ostracyzm (np. Fatima, 2016) i wyniki związane z pracą (np. wydajność na stanowisku, rotacja pracowników (Leung i in., 2011; Dutta i in., 2024)).

Ostracyzm w miejscu pracy obecny jest w literaturze od lat 70., ale długo traktowano go jako element szerszych zjawisk, takich jak mobbing (Fox i Stallworth, 2005). Obecnie jednak ostracyzm traktuje się jako odrębny konstrukt teoretyczny i empiryczny (Ferris i in., 2008; Howard i in., 2020; Robinson i Schabram, 2017). W odróżnieniu od innych zachowań negatywnych, jest bardziej niejednoznaczny, nie musi być zamierzony, bywa wykorzystywany

do regulowania relacji (Hales i in., 2016; Sommer i in., 2001). Wyjątkowość ostracyzmu w miejscu pracy, na tle innych zachowań niepożądanych, odzwierciedlają dwie charakterystyczne cechy. Po pierwsze, ostracyzm oznacza zaniechanie zachowania lub kierowania go do innych, a nie do obiektu, w przeciwieństwie do mobbingu, który obejmuje aktywne działania, czyli szkodliwego zachowania do ofiary (Ferris i in., 2008). Po drugie, podczas gdy nękanie może obejmować szeroką gamę zachowań werbalnych i niewerbalnych, mających na celu wyrządzenie krzywdy, poniżenie lub upokorzenie ofiary, ukryte motywy ostracyzmu mogą być liczne, takie jak nieświadomość lub niedopatrzenie (Ferris i in., 2008) i niekoniecznie mają na celu wyrządzenie krzywdy (Williams, 2001, 2007).

Choć znane są funkcje i konsekwencje wykluczenia w kontekście ogólnym, warto zaznaczyć, że mimo swojej funkcjonalności dla grupy pracowniczej, wykluczenie osłabia jednomyślność grupy, a to może ograniczać potencjał do wprowadzania nowych idei i wartości, które wynikają z różnorodności (Gamian-Wilk i Madeja-Bien, 2012; Sorenson, 2023).

Robinson z zespołem (2013) opracowali model opisujący przyczyny i konsekwencje ostracyzmu w miejscu pracy. Rozróżniają oni ostracyzm celowy i bezcelowy. Ostracyzm celowy pojawia się, gdy koszt ostracyzmu jest niski, a możliwości rozwiązywania konfliktu w tej organizacji są ograniczone. Ostracyzm bezcelowy może wynikać ze stresu organizacyjnego lub odmiennych poglądów na normy społeczne. Model uwzględnia nie tylko psychologiczne, ale i pragmatyczne konsekwencje ostracyzmu, takie jak utrata dostępu do zasobów, informacji i wsparcia.

Konsekwencje ostracyzmu w miejscu pracy

Ostracyzm może być postrzegany jako niewinna działalność pomimo poważnych konsekwencji dla odrzuconego pracownika (O'Reilly i in., 2015). Jednakże w porównaniu z mobbingiem, ostracyzm nie tylko negatywnie wpływa na dobrostan jednostki, ale ma również natychmiastowe skutki (konsekwencje mogą pojawić się nawet po jednym przypadku ostracyzmu) i ma bardziej długotrwałe oddziaływanie (O'Reilly i in., 2015). Doświadczenie długotrwałego ostracyzmu jest silnie destrukcyjne. Badania wskazują na związek między ostracyzmem a poczuciem bezradności, a nawet depresją (Manninen i in., 2024; Reinhard i in., 2020). Badania nad ostracyzmem w miejscu pracy przeprowadzone do tej pory wykazały wiele negatywnych skutków doświadczanych przez wykluczonych pracowników (Liu i Ma, 2021; Gamian-Wilk i Madeja-Bien, 2021; Robinson i Schabram, 2017).

Niedawno przeprowadzony przegląd systematyczny (Bedi, 2021) wykazał, że ostracyzm w miejscu pracy ma silne negatywny wpływ na zdrowie psychiczne pracowników, co zgadza się z wynikami wcześniejszych badań, które wskazywały na ostracyzm w miejscu pracy jako silny stres, który zagraża zasobom i potrzebie przynależności jednostek, a przede wszystkim negatywnie oddziałuje na ich zdrowie psychiczne i samopoczucie (Hobfoll, 1990; Wu i in., 2011). Wykazano także jednoznaczny negatywny związek między ostracyzmem w pracy a samooceną. Ten sam artykuł przeglądowy stawia tezę, że ostracyzm w miejscu pracy może mieć bezpośredni i pośredni wpływ (poprzez poczucie własnej wartości) na wyniki pracy ofiar (Bedi, 2021).

Z perspektywy firmy istotne jest, że negatywne konsekwencje wykluczenia w miejscu pracy mogą wpływać na efektywność. Osoba, która czuje się wykluczona, może wykazywać zmniejszoną wydajność (Leung i in., 2011), nieproduktywne zachowania w pracy (Yan i in.,

2014) i może powstrzymać się od pomagania kolegom (Wu i in., 2016; Zhang i in., 2017). Wykluczeni pracownicy doświadczają negatywnych uczuć wobec firmy, przełożonych i współpracowników. Mogą odczuwać większe napięcie w pracy (Wu i in., 2012), zmniejszoną satysfakcję z pracy (Hitlan i in., 2006) i niskie zaangażowanie w pracę (Ferris i in., 2008; O'Reilly i in., 2015). Zmienia się ich opinia o organizacji (Mao i in., 2017). Niektórzy pracownicy decydują się na odejście (Dutta i in., 2024; Singh i in., 2024; Zheng i in., 2016; Sommer i in., 2001), wiąże się to również z tym, że ostracyzm w miejscu pracy może wyczerpać zasoby osobiste ofiary. W celu ochrony swoich zasobów, pracownik może wycofać się, zmniejszając swoje zaangażowanie w organizację lub opuszczając ją.

Zgodnie z zasadą wzajemności, ostracyzm w miejscu pracy może wywołać dewiacyjne zachowania (Bennett i Robinson, 2000; Hua i in., 2023), które mogą być skierowane przeciwko organizacji lub poszczególnym osobom. Przegląd opublikowany na początku tego roku (Shinde i Banerjee, 2025) wskazuje również, że pracownicy, którzy doświadczają ostracyzmu w miejscu pracy, stają się mniej produktywni, mniej zaangażowani, mniej lojalni wobec organizacji, pojawiają się też skłonności do zachowań odwetowych.

Oczywiście należy wspomnieć również o pozytywnych konsekwencjach ostracyzmu, który zdaje się pełnić swoją ewolucyjną funkcję, jaką jest priorytetyzowanie interesu grupy. Zgodnie z sugestią Williamsa (1997) osoby, które zostały wykluczone, stosowały trzy formy wpływu społecznego: konformizm, uległość i posłuszeństwo, aby odzyskać dostęp do grupy (Riva i in., 2014).

Obserwacja ostracyzmu w miejscu pracy

Jednym z koniecznych kierunków badań wskazanym przez przegląd systematyczny badań dotyczących ostracyzmu w pracy (Sharma i Dhar, 2022) było uwzględnienie perspektywy obserwatora. Niestety wciąż niewiele badań zgłębia ten aspekt procesu grupowego, jakim jest ostracyzm. W przeglądzie systematycznym przeprowadzonym w ramach tego projektu, zidentyfikowano jedynie pięć publikacji, które eksplorują punkt widzenia świadka wykluczenia w miejscu pracy. Badania dotyczyły kolejno: milczenia w obliczu ostracyzmu, tendencji do ostracyzowania oraz oceniania obiektu ostracyzmu.

Świadkowie wykluczenia mający silne relacje ze swoim liderem (tj. o wysokim *Leader-member exchange*) częściej milczeli, gdy byli świadkami, jak ich lider wykluczał innych członków grupy, chociaż milczenie powodowało u nich dylematy etyczne i poczucie winy (Azeem i in., 2024). Obserwatorzy chętniej pracowali z tymi, którzy dopuszczali się ostracyzmu w porównaniu do zachowań nieuprzejmych (*workplace incivility*), zwłaszcza jeśli obiektem ostracyzmu była grupa własna, a sprawcy byli członkami grupy zewnętrznej (Chen i Ferris, 2017).

Świadkowie zgłaszali większą skłonność do przyłączenia się do ignorowania, jeśli sami doświadczyli ostracyzmu w przeszłości (Wang i in., 2023). W innym badaniu, pracownicy charakteryzujący się wysokim poziomem zazdrości odczuwali *schadenfreude*, obserwując wykluczenie współpracowników, co skłaniało ich do przyłączenia się do ignorowania. Natomiast pracownicy o niskim poziomie zazdrości dyspozycyjnej wykazywali większe współczucie i chęć pomocy ofiarom.

W kontekście ostracyzmu i zachowań nieuprzejmych Chen i Ferris (2017) wykazali, że osoby będące obiektami ostracyzmu w miejscu pracy rzadziej były postrzegane jako stygmatyzowane, w porównaniu z ofiarami nieuprzejmości w miejscu pracy.

Wciąż brakuje danych dotyczących obserwowania ostracyzmu wobec konkretnych grup społecznych. Jest to ważny obszar do zgłębienia, ze względu na widoczną skłonność do wykluczania w pracy przedstawicieli pewnych społeczności.

Wykluczanie w pracy określonych grup społecznych

Ponieważ ludzie z natury chętniej budują więzi z osobami bardziej do siebie podobnymi, osoby widocznie odmienne od innych przedstawicieli organizacji mogą doświadczać ostracyzmu w pracy ze względu na cechy, które odróżniają je od innych (Robinson i in., 2013). W swoim przeglądzie Sandra Robinson wraz z zespołem proponuje model ostracyzmu w miejscu pracy, w którym różnorodność w organizacji jest jednym z czynników ryzyka występowania ostracyzmu.

Szczególnie narażone na ostracyzm w miejscu pracy mogą być grupy mniejszościowe. Należą do nich choćby imigranci, których wykluczenie jest szeroko opisywane w literaturze (McCord i in., 2018). Badania wskazują, że imigranci często doświadczają ostracyzmu w organizacji, szczególnie gdy postrzegani są jako zagrożenie dla rynku pracy, na przykład, kiedy ktoś obawia się konkurencji w ubieganiu się o te same stanowiska i możliwości (Facchini i Mayda, 2012). Wykluczenie często jest subtelne: imigranci są oficjalnie akceptowani, ale traktowani jako zagrożenie i pozbawieni wsparcia (Bhagat i in., 2009).

Dobłą bazą teoretyczną do analizy zachowań dyskryminacyjnych i wykluczenia wobec mniejszości jest teoria tożsamości społecznej (SCT, Turner i Oakes, 1989). Różnice między większością a mniejszością sprzyjają podziałowi na grupy "my" i "oni" (Tajfel i Turner, 1979;

Gómez i in., 2011). Pracownicy, którzy tworzą większość, wykazują stronniczość wobec członków grupy własnej, co prowadzi do ostracyzmu wobec mniejszości, która stanowi zagrożenie. W efekcie osoby z widocznymi niepełnosprawnościami, chorobami fizycznymi czy psychicznymi często stają się obiektami wykluczenia i uprzedzeń (Park i in., 2003; Gamian-Wilk i Madeja-Bien, 2018). Ostracyzm ma charakter subiektywny, ze względu na swoją formę polegającą na pominięciu w odróżnieniu od konfrontacji (Ferris i in., 2017; Robinson i in., 2013), dlatego w sytuacjach niejednoznacznych, przedstawiciele grup mniejszościowych mogą częściej interpretować je jako próbę wykluczenia. Interpretowanie ostracyzmu jako odpowiedź na swój status mniejszościowy może być szczególnie niekorzystne – badania pokazują, że wykluczenie wynikające z cech wewnętrznych obiektu, a także stałych właściwości, jest bardziej bolesne (Liu, 2019; Robinson i in., 2013; Wirth i Williams, 2009). Tożsamość jednostki, także związana z byciem członkiem mniejszości, jest wewnętrzną cechą, niemożliwą do zmiany, dlatego wykluczenie z jej powodu generuje silne negatywne emocje i poczucie beznadziejności.

Osobami, które często padają ofiarami wykluczenia i dyskryminacji w pracy, są przedstawiciele społeczności LGBTQ+ (Herek, 2007). Przykłady ostracyzmu wobec osób homoseksualnych przedstawiano w badaniach jakościowych (*case-study*, Embrick i in., 2007), a także w badaniach ilościowych, gdzie przedstawiciele LGBTQ+ opisywali częstsze doświadczenia ostracyzmu niż osoby cisseksualne (Hoel i in., 2017; Lloren i Parini, 2017). Generalnie badacze są zgodni, że doświadczenie wykluczenia w tej grupie jest zjawiskiem powszechnym, a może nawet codziennością (DeSouza i in., 2017). Autorzy sugerują, że głównym czynnikiem jest zachowanie odmienne od przyjętych wzorców płciowych (Eagly i in., 2019; Salter i Liberman, 2016).

Wykluczenia w pracy doświadczają także osoby z niepełnosprawnościami. Ich postrzeganie często opiera się na stereotypach, według których są one niekompetentne, niezdolne do pracy i słabe (Louvet, 2007; Louvet i in., 2009; Rohmer i Louvet, 2018). W pracy te osoby są oceniane jako mniej efektywne, częściej nieobecne i wzbudzające zakłopotanie. Pracodawcom także zdarza się prezentować negatywne postawy, bazujące na stereotypach, przykładowo – obawiać się o dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością (Kaye i in., 2011; Vornholt i in., 2013). Te czynniki sprawiają, że integracja pracowników jest utrudniona, co może skutkować wykluczeniem (Marr i in., 2012).

Ostracyzm wobec mniejszości nie zawsze jest tak jednoznaczny, jak mogłaby sugerować teoria. Mimo wielu danych potwierdzających dotychczasową obecność seksizmu w miejscu pracy (Lewis, 2018), a także badań mówiących o poczuciu wykluczenia nawet w organizacjach, gdzie występuje dużo kobiet (Zimmerman i in., 2016), meta-analiza 63 badań dotyczących ostracyzmu w pracy (Howard i in., 2020) wykazała, że to mężczyźni częściej raportują przypadki wykluczenia.

Ofiarą ostracyzmu mogą być też inne grupy, niż mniejszości seksualne i etniczne, a obciążone pewnym stereotypem – choćby osoby starsze. W badaniu Blackstone (2013) opisano osoby starsze doświadczające nękania w miejscu pracy. Były one przede wszystkim ofiarami izolowania. W literaturze pojawiają się niejednoznaczne wyniki: z jednej strony widoczne są gorsze oceny aplikacji do pracy osób starszych w porównaniu do młodszych (Gordon i Arvey, 2006; Finkelstein i in., 1995), z drugiej związek między wiekiem a doświadczeniem ostracyzmu nie był istotny we wcześniej wspomnianej meta-analizie (Howard i in., 2020).

Doświadczenie dyskryminacji w miejscu pracy może dotyczyć każdej grupy, której stereotyp zakłada cechy niesprzyjające współpracy albo efektywności. W kolejnym rozdziale

zostanie omówiony stereotyp osób z otyłością oraz dotychczasowe badania opisujące zjawisko dyskryminacji i ostracyzmu wobec nich. Zgodnie z negatywnymi zjawiskami opisanymi w poprzednim rozdziale, w miejscu pracy mogą wystąpić antyspołeczne postawy i działania wobec osób wyróżniających się od grupy. Zachowania tego typu można analizować z perspektywy pojęć takich jak stereotyp, uprzedzenie i dyskryminacja.

Powracając ponownie do perspektywy ewolucyjnej, należy podkreślić, że ludzie, jak i inne gatunki, tworzą grupy, bo umożliwia to przetrwanie. W związku z połączeniem sił i współpracą, możliwe jest zdobywanie zasobów, ale także utrata ich na rzecz innych przedstawicieli gatunku - często tych, z którymi brak więzi, takich jak przedstawiciele innej grupy. Prowadzi to do faworyzacji grupy własnej ponad grupę obcą (Brewer, 1979, 1993, 1999).

Podobnie jak mechanizm identyfikowania ostracyzmu, choć ewolucyjnie korzystny, wywołuje także negatywne konsekwencje – ten rodzaj kategoryzacji ma pewne reperkusje. Preferencje grupy własnej prowadzą do “przekonania, że członków (grupy obcej) charakteryzują pewne wspólne cechy” i stanowią podstawę “doznawania negatywnych uczuć do innych grup”. Te zjawiska definiowane są przez autora kolejno jako stereotypizacja oraz uprzedzenia (Nelson, 2003, s. 21). Oznacza to, że choć awersyjna postawa wobec grupy obcej pozwalała jednostkom na przetrwanie, jednocześnie odpowiada za istnienie stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji. Kiedy bierzemy pod uwagę trzy składniki postaw – poznawczy, afektywny i behawioralny – poznawczemu odpowiadają stereotypy, efektywnemu uprzedzenia, a behawioralnemu dyskryminacja (Haddock i Zanna, 1999; Fiske, 1998; Eagly i Chaiken, 1993).

Stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja

Stereotyp, został pierwszy raz nazwany przez dziennikarza Waltera Lippmanna w 1922 roku. Dziennikarz opisał to zjawisko jako swego rodzaju obraz rzeczywistości, przez który uproszczamy informacje, jakie otrzymujemy z otoczenia, mimo że bywają one niejednoznaczne (Lippmann, 1922). Stworzona przez laika w obszarze psychologii, definicja ta nie różni się znacząco od przyjętej przez Allporta, który pisał o “wyolbrzymionym przekonaniu skojarzonym z jakąś kategorią” (1954, s. 191).

Niektórzy definiują stereotyp jako postawę (ang. *attitude*; Eagly i Chaiken, 1993), czyli ogólną ocenę, która może być pozytywna lub negatywna. Z podobnego wymiaru korzystają autorzy skupiający się na trafności stereotypu – według nich stereotyp, to zespół przekonań opisujących grupę, który może być trafny lub nie, oraz pozytywny albo negatywny (Lee i in., 1995). Według Browna (1995), stereotyp jest tym, co uzyskujemy poprzez przypisanie jednostki do kategorii, zaś Ashmore i Del Boca (1981) piszą o zespole przekonań dotyczących cech określonej grupy ludzi. Podobne subtelne różnice występują pomiędzy definicjami stereotypu i stereotypizacji: niektórzy autorzy nie wprowadzają między nimi rozróżnienia (Stangor i Schaller, 2000), zaś inni traktują stereotypizację jako proces kategoryzujący, którego wynikiem jest stereotyp (Quadflieg i Macrae, 2011)

Mirosław Kofta i Aleksandra Jasińska-Kania (2001) podkreślają zainteresowanie stereotypem różnych dziedzin nauki – stąd mnogość koncepcji i paradygmatów. Opisują też łączące je analizowane aspekty wykraczające poza psychologię: „determinanty strukturalno-kulturowe, jak i zobiiektywizowane kulturowe wytwory oraz rezultaty społecznych działań” (Jasińska-Kania i Kofta, 2001, s. XV). Również te aspekty zostaną omówione w dalszej części tego rozdziału.

Według Allporta (1954) stereotypy i uprzedzenia wiążą się z trzema głównymi ograniczeniami: mogą być nietrafne, zbyt uogólnione, a także często negatywne. W kontekście trafności, choć badacze podejmowali wysiłki na rzecz weryfikacji stereotypów, wyniki często były sprzeczne. Dane wskazują, że w badaniach nad zgodnością stereotypów z rzeczywistością efekty są zwykle wyższe, niż inne w psychologii społecznej, ale widoczne są znaczące różnice indywidualne: przekonania niektórych są bardzo celne, inne wprost przeciwnie (Jussim i in., 2015). Zbytne uogólnienie może odnosić się do treści, ale także do zastosowania, jak wskazuje Stangor (1995), generalizacja w użyciu, jak posługiwanie się stereotypem, kiedy są dostępne inne informacje, może być bardziej szkodliwa, niż sama treść stereotypu.

Opierając się na definicji, wychodzącej od uprzedzeń etnicznych, Allporta (1954, s. 9), uprzedzeniem jest „antypatia oparta na błędnym i nieelastycznym uogólnieniu, które można odczuwać lub wyrażać. Może być skierowana do grupy jako całości, lub do jednostki, jeśli jest ona członkiem tej grupy”. Uprzedzenia wiążą się jednoznacznie z aspektem afektywnym. Późniejsze definicje uprzedzeń nie są jednoznaczne odnośnie tego, czy są one postawami, formą oceny poznawczej, czy też złożonymi reakcjami na innych, uwzględniającymi zarówno element autokategoryzacji, kontekst i wpływ tej jednostki na cele jednostki (Nelson, 2003). Aspekty, co do których zgadzają się badacze, to, że uprzedzenia występują pomiędzy grupami, zawierają pozytywną lub negatywną ocenę, są tendencyjnym obrazem, oraz odnoszą się do cech rzeczywistych lub wyobrażonych (Nelson, 2003).

W kontekście tematów poruszanych w tej pracy, warto podkreślić, że według podejścia części badaczy, najlepszym predyktorem uprzedzeń wobec grupy obcej nie są negatywne uczucia żywione wobec niej, ale brak pozytywnych emocji (Stangor i in., 1991). Z kolei Jackson wraz z zespołem (1996) w swoim badaniu dotyczących grup mniejszościowych odkrył, że jakość relacji

międzygrupowych zależy przede wszystkim od tego, jakie są uczucia wobec danej grupy, a nie, co myślimy o jej członkach.

Stereotypy i uprzedzenia są nierozłączne – stereotypy prowadzą do emocjonalnych reakcji wobec członków danej grupy (Collins i Loftus, 1975). Zgodnie z teorią równowagi Heidera (1958) oraz teorią działań przemyślanych (Stroebe i Insko, 1989), postawy, oceny i emocje wobec danej grupy powinny być ze sobą spójne, w przeciwnym razie jednostka doświadcza dysonansu poznawczego (Festinger, 1957). Choć pojawiła się też krytyka tego podejścia (np. Wicker, 1969), badania wykazały, że istnieje zależność między postawami a zachowaniami, ale należy uwzględnić ich powtarzalny i wieloaspektowy charakter (Fishbein i Ajzen, 1975). Eagly i Chaiken (1993) podkreślili, że miara zachowania odzwierciedla rzeczywiste tendencje behawioralne badanych.

Badania pokazują, że stereotypy i uprzedzenia bazują w dużej mierze na wymiarze społecznym – normy obowiązujące w grupie wyznaczają stopień ich wyrażania. Oznacza to, że stereotypy nie są indywidualne, lecz zakorzenione w relacjach społecznych i kulturze. Oznacza to, że jesteśmy uprzedzeni dlatego, że odbieramy to jako społecznie akceptowalne (Crandall i Stangor, 2005; Pettigrew, 1959).

Z kolei dyskryminacja jest behawioralną reprezentacją uprzedzeń wobec grupy ludzi (Fiske, 1998). Oznacza nierówne traktowanie osób, które znajdują się w podobnej sytuacji, różnią się zaś cechami takimi jak pochodzenie etniczne, płeć czy status. Może wynikać z jawnych zakazów i wykluczeń, ale też z pozornie obiektywnych zasad, które w praktyce faworyzują członków jednej grupy, a przedstawicielom innych utrudniają funkcjonowanie. Choć formalne systemy segregacji zostały zniesione, subtelne formy dyskryminacji nadal ograniczają

dostęp do edukacji, pracy czy mieszkań, wzmacniając nierówności w dostępie do zasobów (Reskin, 2012).

Dyskryminacja może przyjmować formę werbalną, np. poprzez mowę nienawiści (Norris i in., 2016) i niewerbalną w zachowaniach takich jak dystans fizyczny i unikanie kontaktu (Lott, 1987), może wyrażać się w różnicach w pomaganiu (Randall i in., 2017), a także w przesadnym zawyżaniu ocen (Ickes, 1984; Palmeira i Sharifi, 2020). Fiske (1998) rozróżnia dwa typy dyskryminacji: „gorącą”, związaną z emocjami takimi, jak obrzydzenie czy gniew, oraz „zimną”, polegającą na znacjonalizowanych stereotypach grup, np. poprzez kierowanie reklam środków czyszczących do kobiet. W kontekście tematyki tej pracy, przykładem gorącej dyskryminacji mogłaby być chęć zdystansowania się od pracownika z otyłością z powodu obrzydzenia jego wyglądem, a zimna dyskryminacja mogłaby zaistnieć poprzez pominięcie tej osoby w zaproszeniu na team-building polegający na wycieczce rowerowej.

Tak jak w zaproponowanych przykładach, tak i w badaniach ostracyzm może być formą dyskryminacji, np. wobec osób homoseksualnych (DeSouza, 2017). Wykluczenie odróżnić można od innych form dyskryminacji, jako że nie polega na kierowaniu negatywnej uwagi oraz awersyjnych zachowań do jednostki, a na wycofaniu uwagi. W ten sposób działanie jest trudniejsze do nazwania i do wystosowania reakcji. Osoby doświadczające ostracyzmu, nie wiedzą, dlaczego, a sprawcy mogą przedstawić fałszywe, akceptowalne społecznie, powody wykluczania. W sytuacji, kiedy zachowania dyskryminujące nie są społecznie akceptowane, jak w miejscu pracy, ambiwalentne działania, takie jak wykluczenie, mogą być formą dyskryminacji, która nie zostanie potępiona (Preuß, 2020; Robinson, 2013).

Dyskryminacja ze względu na masę ciała

W klasycznym amerykańskim badaniu z połowy ubiegłego wieku 10- i 11-latkom pokazano sześć zdjęć przedstawiających dzieci w podobnym wieku i poproszono ich o uszeregowanie ich według ich preferencji. Wśród tych zdjęć były wizerunki dzieci o standardowej masie ciała, dziecko na wózku, dziecko o kulach, dziecko bez ręki, dziecko ze zniekształconą twarzą oraz dziecko z otyłością². Dziecko z otyłością zajęło ostatnie miejsce niezależnie od pochodzenia społeczno-ekonomicznego czy etnicznego uczestników (Richardson i in., 1961).

Dyskryminacja osób z otyłością przybiera różne nazwy. Choć w Polsce dyskurs jest stosunkowo nowy i w publikacjach naukowych pojawia się głównie pojęcie fatfobia (Świder i in., 2023), w anglojęzycznej literaturze pojawia się wiele bliskoznacznych terminów: *fatphobia*, *weight stigma*, *weight bias*, *anti-fat bias* (przegląd w: Kamiński i in., 2024). W artykule przeglądowym badaczka tego zjawisk Rebecca Puhl (Puhl i Heuer, 2010) definiuje to zjawisko jako zbiór uprzedzeń, stereotypów i dyskryminacji w stosunku do osób otyłych, które często podsycane są przez błędne przekonania na temat przyczyn otyłości.

Warto zaznaczyć, że w obszarze tematu nadmiernej masy ciała funkcjonuje wiele socjologicznych – często wewnętrznie sprzecznych – dyskursów. W tym kontekście wielokrotnie przywoływana jest książka „*Fearing the Black Body. The Racial Origins of Fat Phobia*” Sabriny Strings (2019), która poszukuje źródeł stereotypów na temat osób otyłych w rasizmie.

² Ważnym elementem dyskusji jest również kwestia językowa, czyli to, jak mówimy o otyłości. Obecnie brakuje konsensusu odnośnie najbardziej stosownych określeń. Ruchy takie jak *Fat Acceptance Movement* i *Healthy in Every Size* zachęcają do stosowania określenia „gruby” (fat), z intencją, aby tak jak w przypadku środowisk LGBTQ+, doprowadzić do swoistego „odzyskanie” pewnych określeń, które z obraźliwych mogą stać się naturalne i używane przez członków społeczności, których określają (Brontsema, 2004; Saguy i Ward, 2011). Jednak w badaniach naukowych w dziedzinach medycznych bardziej powszechne są tzw. osobatywy, czyli w tym przypadku unikanie używania słowa „otyłość” jako przymiotnika określającego danego człowieka (otyły), a zamiast tego mówieniu o „osobie z otyłością” lub „osobie z nadmierną masą ciała”, tak aby podkreślić, że jest to tylko część tej osoby. Jest to strategia językowa wywodząca się z działalności na rzecz osób z niepełnosprawnościami (Blaska, 1993), ale też zgodna z zaleceniami pojawiającymi się w publikacjach naukowych (Meadows i Daniélsdóttir, 2016).

Najstarszym dyskursem przeciwstawiającym się stereotypizacji osób z otyłością, jest *Fat Acceptance Movement*, zainicjowany w Stanach Zjednoczonych w 1970 roku przez ruch feministyczny. Zakłada on akceptację ciała z nadwagą lub otyłością w ramach szeroko pojętej kultury – w tym przypadku w dominującej kulturze amerykańskiej. Ruch ten stanowi formę sprzeciwu wobec dominującej retoryki społecznej na temat tłuszczu i ciała. Często nazywany jest również „ruchem wyzwolenia osób otyłych” (Rothblum i Solovay, 2009).

Jak sygnalizowano na początku tego rozdziału, stereotypy wykraczają poza psychologiczne motywacje do kategoryzacji, istnieją także w dyskursie kulturowym. Zarówno w socjologii, jak i w popkulturze motyw odmienności osób z otyłością jest widoczny przez widzów i analizowany przez akademików. Wyróżnia się kilka różnych archetypowych reprezentacji osób o nadmiernej masie ciała³. Występują one jako elementy fabularne i przejawiają się w bardzo różnych dziełach literackich czy filmowych. Jednym z nich jest „bycie otyłym” jako przedmiot żartu (Thompson i in., 2005). Dowcipy dotyczące masy ciała mogą padać ze strony innych osób, ale też ze strony samej osoby z nadmierną masą ciała, co może przyjmować formę *fat-talk* (Shannon i Mills, 2015). Innym przejawem dyskryminacji jest przedstawianie osób z otyłością jako *good fatty* albo *bad fatty*. „Dobry grubasek” często przybiera postać osób z otyłością, które ciągle walczą ze swoją nadmierną masą ciała, ale bezskutecznie. Przeciwnieństwem do niego jest *bad fatty*. Zauważalną różnicą jest to, że w wyglądzie żadnego z tych postaci nic się nie zmienia, ale „dobry” jest akceptowany przez społeczeństwo, bo widoczne są jego wysiłki, choć nieporadne i nieskuteczne (Cameron, 2019). Można też wspomnieć o depersonifikacji osób z otyłością, czyli pokazywaniu postaci bez głowy i twarzy (Lisser i de Smaele, 2020), albo wręcz

³ Obszerny opis archetypów dostępny jest w publikacji popularnonaukowej *Grubancypacja. O grubości bez przepraszania* (Chowaniec i Skoczylas, 2025)

przeciwnie, pokazywania bardzo szczegółowo ich codziennego życia z koncentracją na jego niezdrowych elementach w programach reality show (Heuer i in., 2011; Greenberg i in., 2003).

Kwestia żartów telewizyjnych znalazła także swoje miejsce w badaniach psychologicznych. Wykazano, że osoby, które mają tendencję do wyrażania żartów na temat masy ciała, okazują większy brak sympatii wobec osób otyłych oraz wyższe przekonanie o tym, że te osoby mogą kontrolować swoją masę ciała (Burmeister i Carels, 2014).

Opis dyskryminacji osób z otyłością, nawet w badaniach psychologicznych, często zawiera określenie stygma. Według klasycznej koncepcji Goffmana (1956), stygma polega na zredukowaniu osoby do „gorszej” wersji samej siebie przez wzgląd na jedną cechę odmienną od normy. Badania wskazują, że stygma i uprzedzenia różnią się głównie “przedmiotem zainteresowania”, jako że uprzedzenia częściej opisują awersję do mniejszości etnicznych, zaś stygma do osób chorych. Funkcją obu jest utrzymanie dystansu i dominacji (Phelan i in., 2008).

Powiązany z uprzedzeniami stereotyp osób z otyłością można opisać, używając klasycznego modelu Susan Fiske. Model treści stereotypu (*Stereotype Content Model*) opisuje proces kategoryzacji grup społecznych na dwóch wymiarach: ciepła i kompetencji (Fiske i in., 2002). Możliwe kombinacje tych wymiarów to: niskie ciepło i niska kompetencja – grupy traktowane z pogardą; (2) wysokie ciepło i wysoka kompetencja – grupy podziwiane; (3) niskie ciepło i wysoka kompetencja – grupy, którym się zazdrośni; (4) wysokie ciepło i niska kompetencja – wywołujące współczucie (Fiske, 2018). W modelu BIAS będącym rozszerzeniem tej teorii (Cuddy i in., 2008) osoby z otyłością rozważane są zarówno w ramach grupy wzbudzającej współczucie, jak i pogardę.

Wyniki badań nad treścią stereotypu osób z otyłością wskazują na różne wzorce wyników. Przykładowo, w badaniu dotyczącym wpływu stygmy otyłości na podejmowaną

aktywność fizyczną Rojas-Sánchez (2022) wykazał, że stereotyp osoby otyłej wiąże się z niskim ciepłem i kompetencją. Czynnikiem wpływającym na ocenę jest oszacowanie możliwości kontroli nad stanem zdrowia (Weiner i in., 1988). Z reguły stan choroby uznaje się za niekontrolowany, wtedy osoby chore wzbudzają współczucie. W sytuacji osób z AIDS czy otyłością, początek choroby może być uznany za zależny od osoby, wówczas osoby chore wzbudzają pogardę. Warto zaznaczyć, że przekonanie o odpowiedzialności za otyłość i „decydowanie się” na ten stan pojawiało się w wielu innych badaniach (Maddox i in., 1968; Brownell i in., 2010) mimo przekazów mówiących o złożoności problemu, na który składają się czynniki biologiczne i środowiskowe wpływające na siebie (Fairburn i Brownell, 2005).

Z kolei w badaniu Cassiano i in. (2022) przypisywany poziom ciepła i kompetencji osoby z otyłością był zależny od wieku osób oceniających, a także od płci postaci – kobiety z otyłością były częściej kojarzone z niską kompetencją i wyższym ciepłem, zaś mężczyźni z otyłością z niskim ciepłem i wyższą kompetencją. W badaniach skupiających się na jednym wymiarze, dzieci z nadwagą były postrzegane jako mniej inteligentne i leniwe (Penny i Haddock, 2007). Z kolei dzieci szczupłe oceniane były jako bardziej życzliwe, bystre i przyjazne (Wardle i in., 1995). Dorośli z otyłością oceniani byli jako bardziej ciepli niż kompetentni (Vartanian i Silverstein, 2013).

Ponadto, osoby z otyłością postrzegane są jako niepotrafiące się pohamować, pozbawione samokontroli i skłonne do obżarstwa, co potępiane jest w wielu religiach (Smith, 2014). Dodatkowo, panuje powszechna społeczna akceptacja dyskryminacji osób z otyłością. Zgodnie z wcześniejszym opisem media podtrzymują i wzmacniają stereotypy (Greenberg i in., 2003). Niektórzy badacze twierdzą, że jest to „ostatnia społecznie akceptowalna” formę dyskryminacji (Finkelstein i in., 2007). Nie bez znaczenia jest, że osoby z otyłością często winią siebie za

doświadczoną dyskryminację (Crocker i in., 1993). W przeciwieństwie do innych grup społecznych i solidarności wewnątrzgrupowej, przejawiają negatywne stereotypy wobec otyłości (Crandall, 1994; Wang i in., 2004). Otyłość jest też cechą widoczną, która może nie dopuszczać innych aspektów tożsamości przy instynktownej ocenie, co czyni ją jeszcze bardziej obciążającą (Puhl i Brownell, 2001).

Co ciekawe, część założeń dotyczących osób z otyłości, zostało zweryfikowanych. Wykazano, że istnieje niewiele różnic między osobami z wysokim i niskim BMI w poziomie cech temperamentalnych czy w zachowaniu. Meta-analiza (Maupin i in., 2025) sugeruje, że osoby z nadwagą lub otyłością mogą cechować się obniżoną empatią poznawczą przy zachowanej empatii afektywnej. Choć reakcje emocjonalne osób z otyłością nie są silniejsze niż osób o standardowej masie ciała, widoczny jest w nich wyższy poziom wstydu (Westermann i in., 2015), co może być powiązane ze zinternalizowanym stereotypem (Pearl i Puhl, 2018)

Odkąd wykazano istnienie stygmatyzacji osób z otyłością w badaniach (patrz Puhl i Heuer, 2011), których wyniki ukazały się w prestiżowym *Nature Medicine*, pojawiły się apele naukowców o unikanie jej przejawów w pracach naukowych i praktyce (Rubino i in., 2020). Dyskryminacja stała się przedmiotem badań w wielu obszarach. Możemy znaleźć analizy dotychczasowych praktyk oraz zalecenia odnośnie inkluzywności w szeroko pojętej tematyce zdrowotnej: w tekstach dotyczących zdrowia publicznego (Brown i in., 2022), medycyny (Talumaa i in., 2022), diety (Araiza i Wellman, 2017; Schvey i in., 2011), a także psychologii klinicznej, w szczególności pracy z pacjentami cierpiącymi na zaburzenia odżywiania (McEntee i in., 2023; Rodgers i in., 2025).

Choć łatwo jest przywołać teksty socjologiczne i okołomedyczne, temat dyskryminacji ze względu na nadmierną masę ciała, wydaje się nie być szeroko badany w psychologii społecznej

czy psychologii pracy. Dotychczasowe badania pokazały, że kobiety z wyższą masą ciała obawiają się negatywnej oceny w kontekście relacji romantycznych (Major i in., 2012), kiedy ich ciało jest widoczne na nagraniu. Wyniki tego badania wskazują również na związek wskaźnika BMI ze wzrostem poziomu stresu oraz obniżonymi zdolnościami poznawczymi w sytuacji potencjalnej oceny. Po tym, jak uczestniczki badania uważające siebie za osoby z nadwagą przeczytały w warunkach eksperymentalnych artykuł zatytułowany „Strać na wadze albo stracić pracę”, spożyły więcej kalorycznych przekąsek niż kobiety w warunkach kontrolnych oraz kobiety, które nie postrzegały siebie jako osoby ze zbyt wysokim BMI.

Z badań wynika, że otyłość przez ostatnie lata wzrastała (Andreyeva i in., 2008), mimo zwiększającego się równoległe średniego BMI (WHO, 2022). Jest to zjawisko obecne w większości krajów zachodnich (Brewis i in., 2011; Puhl i in., 2021). Badania nad stygmatyzacją pokazują, że negatywne opinie na temat osób z otyłością uznawane są za społecznie akceptowalne. Awersja do otyłości jest tak skrajna, że wśród ponad 4000 ankietowanych (Schwartz i in., 2006), 46% osób wolałoby stracić rok życia (a 15%, że 10 lat i więcej), 30% wolałoby się rozwieść, 25% wolałoby być bezpłodnym, a 15% wolałoby zmagać się z depresją niż być otyłym. Warto dodać, że szczuplejsi respondenci znacznie chętniej popierali te stwierdzenia niż respondenci o wysokiej masie ciała. Dodatkowo, 10% respondentów stwierdziło, że wolałoby mieć dziecko z anoreksją niż z otyłością, a 8% stwierdziło, że wolałoby mieć dziecko z trudnościami w uczeniu się niż z otyłością.

Negatywne postawy wobec otyłości nie są przejawiane jedynie przez osoby szczuple: obserwuje się je wśród osób o wszystkich rozmiarach, w tym u osób z wysokim BMI, które są ofiarami zinternalizowanej stygmatyzacji (O'Brien i in., 2016; Puhl i in., 2018). Schwartz (2006)

wskazuje również, że te postawy są widoczne zarówno w badaniach samoopisowych, jak niebezpośrednich (jak Test Ukrytych Skojarzeń).

Innym przejawem niebezpośrednich postaw i dyskryminacji wobec osób z otyłością jest ich wykluczanie. Jest to zjawisko, które często nie odbywa się w bezpośrednim kontakcie i nie jest postrzegane jako szczególnie agresywne. Jego niejednoznaczność sprawia, że interwencja czy ocena sytuacji jest utrudniona. Niestety dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na masę ciała, może być to nawet bardziej krzywdzące niż bezpośrednia konfrontacja i krytyka na temat ich wyglądu (Munro, 2017; Chrisler i Berney., 2017).

Choć negatywny feedback, jaki poprzez awersyjne zachowania, otrzymują osoby z otyłością, może wydawać się niektórym dobrą motywacją do zmiany, przegląd systematyczny (Wu i in., 2020) badań w tym temacie pokazuje zupełnie odwrotne zjawisko. Stygma związana z nadmierną masą ciała była powiązana z podwyższeniem masy ciała, zwiększonym ryzykiem cukrzycy, zwiększoną ilością stresu, lęku, a także depresji. W związku z negatywnymi postawami, osoby z nadmierną masą ciała same ograniczają pewne aktywności, co bywa nazywane autowykluczeniem. W badaniu jakościowym (Thedinga i in., 2021), polegającym na serii wywiadów zaobserwowano to zjawisko w kontekście aktywności fizycznych, których osoby z otyłością mogą unikać w konkretnych kontekstach, gdzie mogłyby być narażone na żarty czy dyskryminację. Z tego powodu często wybierają aktywność fizyczną w pojedynkę i unikają socjalizowania, kiedy ćwiczą.

W przeglądzie z 2001 (Puhl i Brownell, 2001) podsumowali badania dokumentujące uprzedzenia i dyskryminację osób o podwyższonej masie ciała w kontekście organizacyjnym. Opisano ich niekorzystną sytuację w zakresie zatrudnienia, wynagrodzeń, awansów i zwolnień z pracy. Nowsze wyniki badań potwierdzają, że dyskryminacja ze względu na wagę w środowisku

pracy pozostaje poważnym problemem społecznym, szczególnie dotyczącym kobiety oraz osoby z bardzo dużą otyłością (Roehling i in., 2007). Co istotne, ryzyko doświadczania dyskryminacji rośnie wraz ze stopniem otyłości, a przypadki takie jak odmowa zatrudnienia, brak awansu czy niesprawiedliwe zwolnienie są nadal często zgłaszane, nawet przez osoby wysoko ceniące swoją pracę (Puhl i in., 2008). W innym badaniu, percepcja masy ciała pracownika przez przełożonego wpływała na oceny wydajności, zwłaszcza u przełożonych z wysokim poziomem uprzedzenia wobec osób otyłych (Ji i in., 2021). Dyskryminacja pojawia się na każdym etapie kariery zawodowej: od doradztwa zawodowego, po relacje ze współpracownikami, klientami, podwyżki i awanse (Roehling, 1999). Badania pokazują, że osoby otyłe ubiegające się o pracę są postrzegane bardziej negatywnie i rzadziej polecane do zatrudnienia niż szczuplejsi kandydaci, nawet przy równych kwalifikacjach (Polinko i Popovich, 2001; Pingitore i in., 1994; Roehling i in., 2013). Badania pokazują, że osoby z otyłością mają mniejsze szanse, aby dostać pracę i utrzymać posadę (Benson i in., 1980). Efekt ten utrzymuje się zarówno w krajach europejskich (we Francji, Paraponaris i in., 2005) jak i w USA, a dodatkowo nie wiąże się z poziomem zdrowia (Tunceli i in., 2016).

Osoby z otyłością w miejscu pracy otrzymują niższe oceny pracy i mają mniej możliwości awansu niż osoby szczuplejsze (Rudolph i in., 2009). Te negatywne oceny mogą prowadzić do różnic w wynagrodzeniu – szczególnie wśród kobiet z otyłością, które mają niższe zarobki niż kobiety szczuplejsze (Sobal i Stunkard, 1989; Judge i Cable, 2011; Dolado i in., 2023). Te doniesienia potwierdza także meta-analiza (Vanhove i Gordon, 2014). Szczególnie dotkliwe są uprzedzenia wobec osób, które pracują bezpośrednio z klientem, jak np. w roli recepcjonistki (Finkelstein i in., 2007).

W kontekście reakcji na pracowników z otyłością, niektóre badania wykazały, że obecność pracownika otyłego może negatywnie wpływać na wizerunek organizacji i ocenę jej produktów (Ruggs i in., 2015), a także na innych pracowników - osoby ze standardowym BMI przedstawione obok pracowników otyłych są oceniane jako mniej godne zatrudnienia (Hebl i Mannix, 2003). Znaczenie obecności pracowników otyłych na środowisko zawodowe jest obiecującym kierunkiem badań. Ze względu na skalę otyłości w globalnej puli pracowników, prawdopodobieństwo współpracy z osobą z wysokim BMI jest wysokie. Metaanalizy dotyczące wykluczenia w pracy wskazują ten obszar jako jeden z kluczowych kierunków dalszych badań nad otyłością (Roehling i in., 2013).

Dyskryminacja przynosi również negatywne skutki psychiczne. Johnson z zespołem (2024) wykazał, że mechanizmem pośredniczącym w negatywnych skutkach dyskryminacji jest minimalizowanie społecznego bólu (*social pain minimization*), czyli bagatelizowanie doświadczanej krzywdy przez współpracowników i przełożonych. Minimalizowanie społecznego bólu prowadzi do większego wypalenia zawodowego, niższego zadowolenia z pracy i wzrostu zachowań kontrproduktywnych.

W badaniu jakościowym przeprowadzonym w Katarze, jedna z uczestniczek wspomina odrzucenie przez potencjalnego mentora podczas kształcenia w stronę wybranej ścieżki zawodowej: „Na początku mojej kariery akademickiej chciałam studiować psychologię i poszłam porozmawiać z kierownikiem kierunku, żeby powiedział mi, czy mam szansę. Rozmawiałam z nim o poziomie moich osiągnięć naukowych, o mojej średniej ocen i ukończonych kursach, a on powiedział dosłownie: „Tak, ale to nie zadziała, musisz schudnąć”. Powiedział coś w stylu: „Nie mamy niezdrowych ludzi na psychologii” (O'Hara i in., 2023). W

tym samym badaniu uczestnicy dzielili się refleksją, że dyskryminacja wobec nich zaczęła się na etapie szkolnym, ale na przestrzeni lat niewiele się zmieniło.

W badaniach w Norwegii zaobserwowano pozytywny związek między wskaźnikiem BMI a ryzykiem doświadczania mobbingu w miejscu pracy (Hughes i in., w recenzji). Wyniki badania podłużnego nie dostarczyły jednak silnych dowodów na istnienie związku przyczynowego między BMI a mobbingiem. Co istotne, doświadczanie mobbingu może prowadzić do przyrostu masy ciała w czasie. Wcześniej raportowane powiązania między BMI a mobbingiem mogą bardziej odzwierciedlać wpływ nękania na BMI niż odwrotnie.

Brakuje badań dotyczących obserwowania wykluczenia osób o podwyższonej masie ciała, ale dostępne są badania uwzględniające poziom i okoliczności wykluczenia, także w miejscu pracy. Według nich pracownicy z wysokim BMI mogą liczyć na mniej wsparcia społecznego od współpracowników i częściej doświadczają wykluczenia społecznego. Badania eksperymentalne pokazały, że osoby otyłe rzadziej wybiera się ich do zespołów sprzedażowych lub projektowych (Westermann i in., 2015; Graziano i in., 2007). Ci sami pracownicy są także częstymi ofiarami nieuprzejmości (*incivility*), lekceważenia czy agresji interpersonalnej, które prowadzą do stresu, wypalenia i wycofania się z pracy (Cortina, 2008). Niestety, potwierdzono także związek wypalenia z otyłością, niezależny od innych czynników powiązanych z higieną pracy (De Souza E Silva i in., 2023; Ahola i in., 2012), co może oznaczać, że osoby z otyłością są szczególnie narażone na doświadczenie wypalenia zawodowego.

Podsumowując, wyniki badań wskazują na to, że osoby z otyłością są wykluczane w miejscu pracy. W związku z tym, że ostracyzm jest procesem grupowym, obserwator zmuszony jest do podjęcia decyzji, jak ocenić sytuację i czy wykluczona osoba z otyłością stanowi dla świadka zagrożenie i trzeba ją wykluczyć.

Podsumowanie i hipotezy badań eksperymentalnych

Przeprowadzony przegląd systematyczny wykazał, że obserwatorzy reagują na ostracyzm w sposób natychmiastowy i jest to doświadczenie awersyjne, choć nie jest to jednoznaczne. Mimo że generalnie obserwatorzy zdają się podejmować wobec obiektu wykluczenia działania prospołeczne (np. Berry i in., 2018; Masten i in., 2010; Petsnik i Vorauer, 2020), a wykluczenie osoby widocznie różnej jest postrzegane negatywnie (O'Driscoll i in., 2015; Rudert i in., 2018), to wzorce zachowań wobec ofiar i ich percepcja obiektów wykluczenia nie były w badaniach spójne (Paolini i in., 2017), czasem ostracyzm prowadził do obniżonej oceny obiektu (Petsnik i Vorauer, 2020). Mimo empatii przejawianej wobec ofiar przez świadków, należy pamiętać o tym, że obserwatorzy mogą przejawiać różne motywy działania, mając świadomość bycia częścią grupy. Ryzykowne jest wspieranie osoby wykluczonej lub przeciwstawienie się wykluczeniu – należy pamiętać, że ostracyzm jest ewolucyjnym mechanizmem chroniącym grupę. Zauważenie przejawów ostracyzmu przez świadków zachodzi szybko (Ferris i in., 2017; Williams i Zadro, 2005). Dlatego też zaraz po automatycznym wykryciu ostracyzmu przez świadka, który to mechanizm działa analogicznie jak przy doświadczeniu wykluczenia (Hwang i in., 2019), następuje poznawcza ocena sytuacji. Świadek wie, że zapadła decyzja o wykluczeniu, którego podstawową funkcją jest dbanie o interes grupy (Hirshleifer i Rasmusen, 1989).

W organizacji wykluczenie sygnalizuje niepożądane cechy lub zachowania u obiektu ostracyzmu, co w konsekwencji przekonuje świadków, że dana osoba może być obciążona stygmatą (Ferris i in., 2017; Scott i Thau, 2013). Z perspektywy przetrwania, niezasadne wykluczenie jest bezpieczniejsze niż włączenie zagrażającej jednostki, stąd tendencja obserwatorów do negatywnego nastawiania i wystrzegania się interakcji z osobami stygmatyzowanymi (Kurzban i Leary, 2001).

W badaniach dotyczących obserwowania wykluczenia zgromadzonych w ramach przeglądu systematycznego opisanego w tej pracy, można zauważyć dwa mechanizmy dotyczące oceny osoby wykluczonej. Osoby wykluczone i stygmatyzowane postrzegane były jako posiadające mniej cech ludzkich (Dvir i Nagar, 2024). Choć ostracyzm wobec osoby odmiennej od grupy jest oceniany negatywnie, to wykluczenie osób, które swoim wyglądem przywoływały na myśl wysokie ciepło i niskie kompetencje, było mniej akceptowalne niż wykluczenie innych (Rudert i in., 2017), co świadczy o znaczeniu wyglądu obiektu dla ewaluacji sytuacji przez obserwatora. Z badań dotyczących dyskryminacji osób z otyłością wiemy, że oceniane są jako mniej ludzkie i mniej rozwinięte (Kersbergen i Robinson, 2019), a także pozbawione samokontroli (Smith, 2014). Na tej podstawie wysnuto założenia, że osoby z otyłością mogą być traktowane jako potencjalnie niebezpieczne jednostki, które mogą zagrozić interesom wspólnoty, zatem ich wykluczenie jest zasadne i wynika z natury treści stereotypu osoby otyłej. Postawiono więc następującą hipotezę:

H1: Obserwatorzy będą przypisywać winę za wykluczenie wykluczonemu pracownikowi z otyłością w większym stopniu niż wykluczonej szczupłej osobie.

Według Modelu Williamsa (2009), priorytetem na etapie refleksji nad wykluczeniem jest regeneracja potrzeb. Potrzeba przynależności nie zostanie zaspokojona poprzez pojednanie z obiektem wykluczenia: takie kontakty wiążą się z ryzykiem wykluczenia (Kurzban i Leary, 2001). Obserwator przez ponowne wykluczenie obiektu ostracyzmu, i tym samym podtrzymanie podjętej przez źródło strategii, podtrzymuje działania na rzecz bezpieczeństwa grupy, a jednocześnie chroni siebie (co może być nieprzyjemne i awersyjne, np. Azeem i in., 2024).

Działanie wbrew zaistniałym w grupie trendom mogłoby doprowadzić jednak do wykluczenia także obserwatora – podobne zjawiska są widoczne w sytuacji interwencji obserwatora w badaniach nad mobbingiem (O’Connell i in., 1999; Jeffrey i in., 2013; MacCurtain i in., 2018). Człowiek w imię przetrwania obcuje głównie z tymi osobami, których towarzystwo przynosi korzyści, a unika osób, które mogą zagrozić jemu lub grupie (Kurzban i Leary, 2001). Zgodnie z badaniami prowadzonymi wśród zwierząt, które automatycznie klasyfikują odmienne jednostki jako zagrożenie (Chivers i Goodall, 1986), obiekty, które są widocznie różne, także mogą być uznane za zagrożenie, zwłaszcza jeśli z ich odmiennością wiążą się uprzedzenia (Kurzban i Leary, 2001; Bhagat i in., 2009), a więc obserwator może ocenić je jako potencjalnie zagrażające i chcieć je wykluczyć.

Uwzględniając powyższe aspekty teoretyczne dotyczące działania wobec osób, których wykluczenie zaobserwowano, a także wobec osób z otyłością, założono, że:

H2: Obserwatorzy będą wykluczać wykluczanych pracowników z otyłością w większym stopniu niż osoby wykluczane szczupłe.

Przyjęto również, że różnice zaprezentowane w badaniach dotyczące niższych zarobków kobiet z otyłością (Shinall, 2015; Puhl i Brownell, 2001), a także częstszego raportowania doświadczanej dyskryminacji (Puhl i Brownell, 2006) mogą świadczyć o większej tendencji do stygmatyzacji kobiet z otyłością niż mężczyzn o równie wysokiej masie ciała. Dlatego założono, że również obserwator będzie skłonny do bardziej antyspołecznego zachowania wobec kobiet z otyłością niż innych grup:

H3: Obserwatorzy będą przypisywać winę za wykluczenie wykluczonym kobietom z otyłością w większym stopniu niż wykluczonym mężczyznom z otyłością.

Ostracyzm, w swoim pierwotnym znaczeniu, oznaczał karę wyznaczoną wobec obywateli zagrażającym potędze Aten (Kagan, 1961). O wydaleniu ze wspólnoty decydowała grupa w procesie demokratycznym. W kontekście wykluczenia w miejscu pracy, ostracyzm również jest procesem grupowym, mającym na celu dbanie o wspólny interes. W ujętych w przeglądzie systematycznym badaniach Chen i Ferris (2017) pokazali, że obiekty wykluczenia często są postrzegane bardziej negatywnie niż ofiary nieuprzejmości w miejscu pracy. Choć zgodnie z przeglądem systematycznym, wiele badań wskazuje na chęć pomocy ofiarom wykluczenia, jest to niezgodnie z literaturą dotyczącą mobbingu i dyskryminacji. W tekście opisującym relacje świadków na różne zachowania awersyjne, Linstead (2019) zaznacza, że świadkowie negatywnych zachowań nie reagują z trzech przyczyn: obawiają się, że awersja zwróci się ku nim, nie mają zasobów, żeby zauważyć awersyjne zachowania, albo uważają przewinienie za nieszkodliwe, niewarte reakcji. Podobny wzorzec można zauważyć w kontekście dyskryminacji, świadkowie rzadko decydują się na reakcje, które mogłyby wspomóc ofiary – jest to szczególnie widoczne w kontekście osób otyłych (Randall i in., 2017, przegląd), które mają mniejsze szanse na otrzymanie pomocy nawet w sytuacji wypadku (Swami i in., 2008, 2010). Prospołeczne zachowanie wobec wykluczonych osób z otyłością byłoby zatem sprzeczne z założeniem faworyzacji grupy własnej (Brewer, 1979, 1993, 1999), decyzji grupy dotyczącej wyznaczonej kary, tj. wykluczenia, oraz niespójne z opisami zachowań wobec osób z otyłością.

Choć część badania omówionych w przeglądzie sugeruje, że wykluczenie ze względu na odmienność może być ocenione przez świadków ostracyzmu negatywnie (Yang i in., 2021), warto zauważyć, że w badaniu pogłębiającym zrozumienie wykluczenia osób z ADHD (O'Driscoll i in., 2015), nastoletni obserwatorzy jednocześnie postrzegali wykluczenie jako niesprawiedliwe, jak i wyrażali obawę, że włączenie rówieśników z problemami ze zdrowiem psychicznym może negatywnie wpłynąć na ich własne samopoczucie lub wywołać ich irytację. Pokazuje to, że procesy grupowe są złożone i deklarowana chęć pomocy czy potępienie wykluczenia nie zawsze wiąże się z negatywną oceną źródła wykluczenia i jego decyzji. W innym badaniu, jeśli osoby wykluczone były postrzegane jako odpowiedzialne za wykluczenie, źródła były oceniane znacznie bardziej pozytywnie (Arpin i in., 2017). Osoby z otyłością, których stereotypowa rola w grupie pracowniczej wiąże się z brakiem kompetencji i sumienności, a także ogólną mniejszą zdolnością do pracy (Rudolph i in., 2009; Zacher i von Hippel, 2022), mogą być oceniane jako odpowiedzialne za wykluczenie z powodu uprzedzeń, co zmniejsza atrybucję winy wobec osoby wykluczającej. Tym samym wysnuto hipotezę:

H4: Obserwatorzy będą obwiniać za wykluczenie źródło w mniejszym stopniu w przypadku ostracyzmu wobec osób z otyłością niż osoby szczupłej.

Dyskryminacja osób z otyłością jest powszechna (Emmer i in., 2020), a uprzedzenia co do ich roli w miejscu pracy przejawiane zarówno na poziomie jawnym, jak i podświadomym (Khan i in., 2013; Johnson i Schminke, 2020; Summers i in., 2018). Świadców ostracyzmu w badaniach z udziałem dzieci przyjmowali strategię konformistycznego podporządkowania się (Cordonier, 2017), ale nie wyklucza to analizy motywów, które stoją za wykluczeniem.

Założono, że obserwator przez rozpowszechnienie stereotypów dotyczących osób z otyłością (Puhl i Heuer, 2010) przypisze je jako motyw wykluczenia:

H5: Obserwatorzy będą przypisywać osobom wykluczającym osoby z otyłością kierowanie się stereotypowymi cechami osób z otyłością.

Zgodnie z wynikami przeprowadzonego przeglądu systematycznego, ostracyzm jest bardziej akceptowany, gdy obserwatorzy dowiadują się o wcześniejszych niewłaściwych zachowaniach osoby, która padła ofiarą wykluczenia (Szekely i in., 2022). Wiadomo również, że świadkowie opierali bieżące osądy moralne na informacjach o wcześniejszym przestrzeganiu norm przez obiekt wykluczenia (Rudert i in., 2023). Dodatkowo, stereotyp osoby z otyłością wiąże się - zależnie od podejścia - z niską kompetencją i wysokim ciepłem albo niską kompetencją i niskim ciepłem (Cuddy i in., 2008; Rojas-Sánchez, 2022). Zarówno zachowanie związane z niską kompetencją (zawsze powiązane z osobami z otyłością), jak i zachowanie związane z niskim ciepłem wiązać będzie się z negatywną oceną. Szczególnie w kontekście miejsca pracy, gdzie wymiar kompetencji jest szczególnie ważny.

W tym miejscu należy podkreślić, że w kontekście procesów grupowych ostracyzm jest formą mechanizmu kontroli społecznej służącym do obrony i wspierania norm (Kerr i in., 2009; Söderberg i Fry, 2017). Dlatego też każda informacja o możliwym przewinieniu może prowadzić do oceny wykluczonej jednostki jako tej, która narusza normy grupowe.

Mając na uwadze te aspekty prezentowanych przez obiekt cech, przyjęto dwie hipotezy związane z wykluczeniem i bezpośrednim karaniem:

H6: Obserwator będzie wykluczać wykluczonego pracownika z otyłością, który wydaje się mieć niski poziom ciepła i kompetencji, w większym stopniu niż wykluczonego pracownika szczupłego, który ma taki sam poziom ciepła i kompetencji jak pracownik z otyłością.

H7: Obserwator będzie karać poprzez przyznanie niższej premii wykluczonego pracownika z otyłością, który wydaje się mieć niski poziom ciepła i kompetencji, w większym stopniu niż wykluczonego pracownika szczupłego, który ma taki sam poziom ciepła i kompetencji jak pracownik z otyłością.

W celu weryfikacji hipotez przeprowadzono serię sześciu badań eksperymentalnych. Hipotezy pierwsza, druga i trzecia zostały poddane weryfikacji w badaniu 1, 2, 3. Hipoteza czwarta i piąta weryfikowana była w badaniu 3. Hipoteza szósta i siódma były weryfikowane w badaniach 4, 5, 6.

Niniejszy cykl badań uzyskał zgodę Komisją ds. Etyki Badań Empirycznych z Udziałem Ludzi jako Osób Badanych na Uniwersytecie SWPS, Wydział Psychologii we Wrocławiu Uniwersytetu SWPS o numerze: 08/P/06/2021.

Badanie 1

Celem badania pierwszego jest koncentracja uwagi na procesie atrybucji dokonywanej przez świadka ostracyzmu. Bazując na badaniach Chen i Ferrisa (2017) oraz Rudert i zespołu (2018) sprawdzano, czy obserwatorzy oceniają zachowania wykluczające / włączające jako słuszne oraz czy obwiniają osobę z otyłością za bycie wykluczonym (włączonym). Badanie weryfikuje tym samym hipotezę H1. Ponadto, w badaniu sprawdzano, czy kobiety z otyłością są w większym stopniu obwiniane za bycie wykluczaną niż mężczyźni. Tym samym badanie 1 weryfikuje H3. Przeprowadzone zostało badanie eksperymentalne w schemat międzygrupowym 2 (obserwacja wykluczenia vs. włączenia) \times 2 (opisywana osoba była otyła vs. szczupła) \times 2 (opisywana osoba była kobietą vs. mężczyzną) z oceną zachowania sprawcy i atrybucją winy jako zmiennymi zależnymi.

W badaniu zastosowano paradygmat krótkich historyjek, opisów sytuacji (*vignettes*), który jest często używany w psychologii społecznej. Ten rodzaj wpływania na badanych okazuje się być skuteczny (Aguinis i Bradley, 2014). Opisy sytuacji pojawiają się również w psychologii pracy (Roobol i Koster, 2020; Jönsson i Muhonen, 2025) i w indukowaniu ostracyzmu (Rudert i in., 2019, 2018), ostracyzmu w miejscu pracy (Hitlan i in., 2006) oraz w badaniach nad obserwowaniem ostracyzmu (np. Giesen i Echterhoff, 2017; Wang i in., 2023) i obserwowania ostracyzmu w miejscu pracy (Azeem i in., 2024). Ten paradygmat badawczy jest szczególnie użyteczny przy badaniu takich zjawisk jak ostracyzm, gdzie przeprowadzenie eksperymentalnych badań środowiskowych (w organizacji) jest trudne pod względem organizacyjnym, a także może budzić wątpliwości natury etycznej.

Badanie pierwsze było prerejestrowane na AsPredicted (<https://aspredicted.org/sz7kc.pdf>).

W prerejestracji mowa jest o zaplanowanych dwu badaniach. Jednakże w związku z uzyskaniem nieoczekiwanego wzorca wyników w pierwszym z nich, badania było kontynuowane w kontekście miejsca pracy, pomijając kontekst rekrutacyjny. Ponadto, mimo że pierwotnie zakładano pomiar polegający na przypisywaniu negatywnych cech obiektowi, w badaniu zostały uwzględnione tylko proste pomiary dotyczące atrybucji winy i wykluczenia. Badanie miało charakter eksploracyjny i w związku z zaskakującymi wynikami, dalsze procedury były uproszczone, aby zweryfikować, czy uzyskane wyniki nie są konsekwencją przyjętych operacjonalizacji.

Osoby badane

W badaniu wzięli udział w większości studenci ($N = 427$, w tym 371 kobiet) w wieku między 18 a 53 lata ($M_{\text{wiek}} = 26,8$; $SD_{\text{wiek}} = 7,57$). Uczestnicy wzięli udział w badaniu poprzez portal SONA oraz link do badania udostępniony na portalu Facebook. Wielkość grupy badanej została przed rozpoczęciem rekrutacji określona w programie G*Power ($f = 0,23$, $\alpha = 0,05$, $\text{power} = 0,95$) i dla oczekiwane efektu wyniosła min. $N = 380$. Wyliczenia powstały na podstawie badań o podobnej tematyce i schemacie Rudert i jej zespołu (2018). Warunkiem udziału w badaniu była aktywność zawodowa. Każdy z badanych musiał pracować (dopuszczono także osoby pracujące w ramach umów cywilnoprawnych). Większość osób badanych pracowało jako podwładni ($N = 367$, czyli 86%). Wśród badanych występowały osoby zarówno rozpoczynające karierę zawodową, jak i osoby o wieloletnim doświadczeniu – długość doświadczenia zawodowego w tej próbie wynosiła między 1 miesiącem a 372 miesiącami ($M_{\text{staż}} = 72,51$; $SD_{\text{staż}} = 71,01$).

Procedura

Badanie zostało przygotowane w platformie Qualtrics, przeprowadzone online w pierwszym kwartale 2022 roku. Po zapoznaniu się z celem badania, informacją o anonimowości i dobrowolności badania osoby badane zapraszane były do przeczytania historyjki i odniesienia się do niej w kilku stwierdzeniach.

Manipulacja obserwowaniem wykluczenia

Badani mieli za zadanie przeczytać następującą historyjkę w warunku włączenia: *“Jesteś jednym z pracowników w biurze. Współpracownik prosi o pomoc w organizacji dokumentów. Kilka osób się zgłasza, stojący obok Maciek/Ela (na zdjęciu) również wyraża swoją gotowość. Współpracownik zaprasza do udziału Maćka/Elę i inne osoby.”* Historyjka w warunku wykluczenia brzmiała zaś: *“Jesteś jednym z pracowników w biurze. Współpracownik prosi o pomoc w organizacji dokumentów. Kilka osób się zgłasza, stojący obok Maciek/Ela (na zdjęciu) również wyraża swoją gotowość. Jednak współpracownik ignoruje Maćka/Elę i zaprasza do udziału inne osoby.”*

Manipulacja obserwowaną masą ciała na zdjęciu

Uczestnikom przedstawiono korporacyjne zdjęcia portretowe. W zależności od warunku zdjęcie przedstawiało mężczyznę lub kobietę. Ponadto, uczestnicy badania widzieli fotografię standardową lub zmodyfikowaną, tak aby osoba na niej wyglądała jak osoba z otyłością. Zdjęcia zostały wybrane na podstawie wyników badania pilotażowego⁴.

⁴ W badaniu pilotażowym uwzględniono osiem zdjęć (4 zdjęcia kobiet, dwa oryginalne i dwa zmodyfikowane oraz 4 zdjęcia mężczyzn, dwa oryginalne i dwa zmodyfikowane). Dla każdego z oryginalnych czterech zdjęć przygotowano wersję zmodyfikowaną, tak, aby wyglądała na otyłą. W badaniu pilotażowym wzięło udział 98 studentów (77 kobiet, w wieku $M_{wiek} = 27,44$; $SD_{wiek} = 9,69$). Każdy z uczestników oceniał każde z ośmiu zdjęć. Zdjęcia były prezentowane w losowej kolejności. Porównano ocenę zdjęć pod względem postrzeganej otyłości, używając czterech skal typu dyferencjał semantyczny, szczupły-gruby, chudy-otyły, chudy-pulchny, atrakcyjny-nieatrakcyjny, na skalach odpowiedzi od 1 do 7. Przeprowadzona analiza wariancji z powtórzoną pomiarem wykazała, że mężczyzna na zdjęciach zmodyfikowanych (z otyłością) był oceniany jako bardziej otyły: $M = 14,65$; $SD = 0,27$ w porównaniu do zdjęcia oryginalnego (brak otyłości): $M = 8,69$; $SD = 0,26$, $p < 0,001$. Kobieta na zdjęciach zmodyfikowanych (z otyłością) również była oceniana jako bardziej otyła: $M = 16,06$; $SD = 0,30$ w porównaniu do kobiety na zdjęciu oryginalnym (brak otyłości) $M = 6,55$; $SD = 0,24$, $p < 0,001$. Ze względu na brak różnic w ocenach między dwoma zdjęciami męskimi oraz między dwoma zdjęciami kobiecymi, wybrano zdjęcia wyglądające bardziej naturalnie.

Sprawdzian manipulacji

Po przeczytaniu historyjek i zapoznaniu się ze zdjęciami uczestnicy wypełnili cztery skale, stanowiące sprawdzian manipulacji obserwowania otyłości, bazujące na dyferencjale semantycznym z przymiotnikami o przeciwstawnych cechach, takimi jak szczupła - gruba, chuda - otyła, smukła - korpulentna, atrakcyjna - nieatrakcyjna na skali od 1 do 7. Taka manipulacja spostrzeganą otyłością była skuteczna w innych badaniach (Campos-Vazquez i Gonzalez, 2020). Analiza czynnikowa wykazała strukturę jednoczynnikową dla tych czterech stwierdzeń (biorąc pod uwagę kryterium Keisera wartości własnej większej niż 1; tu wartość własna czynnika wyniosła 2,90 i tłumaczył on 72,41% wariancji). Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę czterech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,87).

Następnie, aby sprawdzić skuteczność manipulacji wykluczeniem, uczestników poproszono o ocenę trzech stwierdzeń na skali od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało "wcale", a 7 "zdecydowanie tak". Stwierdzenia brzmiały: „Myślę, że Maciek/Ela został wykluczony”, „Myślę, że Maciek/Ela został zignorowany”, „Myślę, że Maciek/Ela został pominięty”. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę tych stwierdzeń (α Chronbacha = 0,98).

Pomiar zmiennych zależnych: Ocena zachowania sprawcy i przypisywanie winy

W celu pomiaru pierwszej zmiennej zależnej użyto trzech stwierdzeń, aby sprawdzić, jak obserwatorzy (osoby badane) oceniają zachowanie sprawcy wobec osoby opisanej w historyjce (na podstawie: Rudert i in., 2018). Były to: „Myślę, że decyzja dotycząca udziału Maćka/Eli w zadaniu była uzasadniona”; „Myślę, że decyzja dotycząca udziału Maćka/Eli w zadaniu była racjonalna”; „Myślę, że była to słuszna decyzja”. Uczestnicy odpowiadali na skali od 1 – zdecydowanie nie, do 7 – zdecydowanie tak. Ocenę zachowania sprawcy stanowiła suma

obliczona na podstawie odpowiedzi na te trzy stwierdzenia, im wyższa suma, w tym większym stopniu obserwatorzy oceniali zachowanie sprawcy jako słuszne (α Chronbacha = 0,95).

Aby ocenić, którego z uczestników historyjki badani uznali za winnego zaistniałej sytuacji, poproszono o odpowiedź na następujące stwierdzenia: „Maciek/Ela jest winny tej sytuacji”, „Współpracownik jest winny tej sytuacji” (na podstawie: Rudert i in., 2018). Zastosowano taką samą skalę, jak w przy sprawdzanie manipulacji, czyli od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało “wcale”, a 7 “zdecydowanie tak”. Aby obliczyć wskaźnik obwiniania osoby wykluczanej odwrócono drugie stwierdzenie i obliczono sumę.

Wyniki

Sprawdzian manipulacji

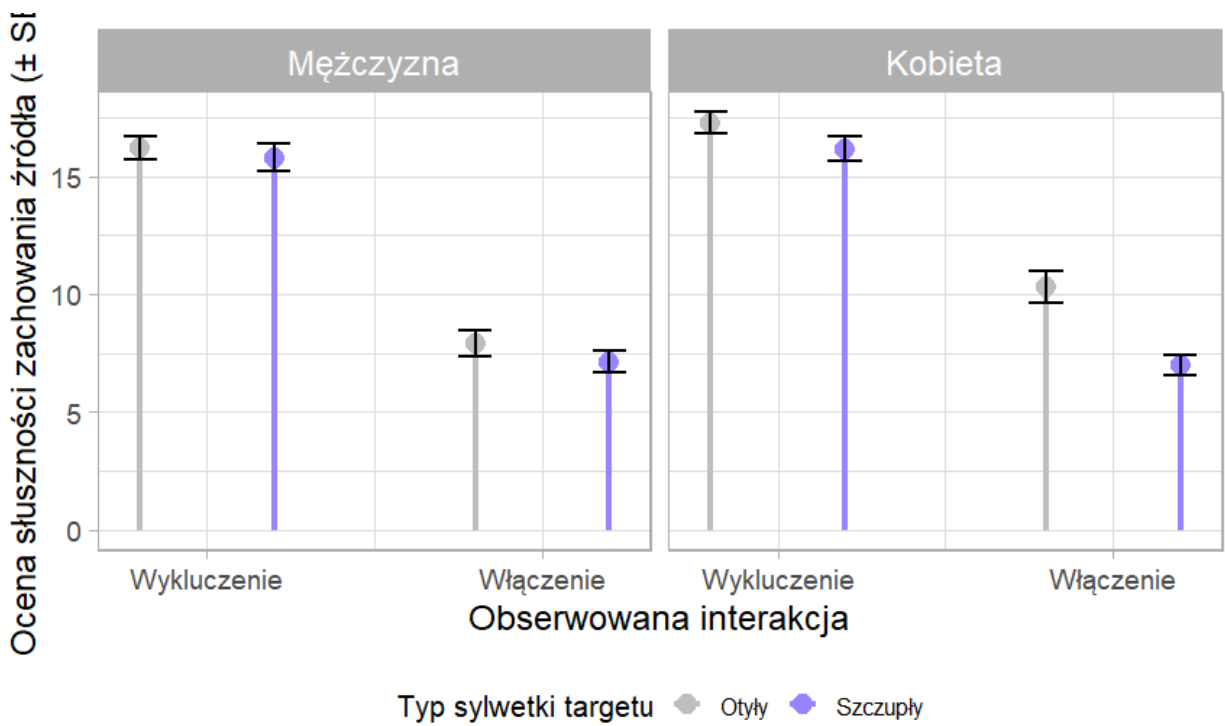
Użyto testu t-studenta, aby sprawdzić skuteczność manipulacji wykluczeniem oraz percepcji otyłości osoby ze zdjęcia. Różnica między warunkami ostracyzmu ($M = 46,33$; $SD = 15,28$) a warunkami włączenia ($M = 32,51$; $SD = 16,66$) była istotna, $t(427) = 9,61$, $p < 0,001$; d Cohena = 15,96. Podobnie, między warunkiem z oryginalnymi zdjęciami ($M = 11,17$; $SD = 3,80$) a tymi zmodyfikowanymi w celu pokazania nadmiernej masy ciała ($M = 19,15$; $SD = 4,10$) zaobserwowano wyraźne różnice ($t(425) = 20,84$, $p < 0,001$; d Cohena = 3,95), co oznacza, że obie manipulacje były skuteczne.

Ocena zachowania sprawcy wobec obiektu

Przeprowadzono trójczynnиковą analizę wariancji (ANOVA) 2 (obserwowany ostracyzm vs. włączenie) \times 2 (opisywana osoba była otyła vs. szczupła) \times 2 (opisywana osoba była kobietą vs. mężczyzną) na ocenę słuszności zachowania sprawcy. Efekt główny obserwowanej sytuacji włączenia bądź wykluczenia był silny i istotny statystycznie ($F_{(1,426)} = 496,44$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,54$). Efekt główny otyłości obserwowanego obiektu był również istotny ($F_{(1,426)} = 14,31$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,03$), choć siła efektu była niska. Podobnie efekt główny płci obiektu także był istotny statystycznie, ale słaby ($F_{(1,426)} = 6,28$; $p = 0,01$; $p\eta^2 = 0,02$). Oznacza to, że osoby badane istotnie różniły się w ocenie zachowania sprawcy w zależności od tego, czy obserwowali wykluczenie czy włączenie obiektu, a także, w zależności od tego, jaką masę ciała obiektu przedstawiono na zdjęciu i jakiej był on płci.

Efekt interakcji między obserwowanym wykluczeniem/włączeniem a otyłością był marginalnie istotny ($F_{(1,426)} = 2,89$; $p = 0,09$; $p\eta^2 = 0,007$). Efekt interakcji między obserwowanym wykluczeniem a płcią nie był istotny ($p = 0,557$). Efekt interakcji między masą ciała a płcią uczestnika okazał się istotny statystycznie ($F_{(1,426)} = 4,88$; $p = 0,03$; $p\eta^2 = 0,01$), co oznacza, że wpływ obserwowanej masy ciała obiektu na ocenę zachowania sprawcy wobec obiektu był różny w zależności od płci obiektu. Efekt interakcji trzeciego stopnia nie był istotny ($p = 0,211$). Analiza efektów prostych (zastosowano poprawkę porównań wielokrotnych Bonferroni'ego) wykazała, że w sytuacji wykluczenia obserwatorzy oceniali za bardziej słuszne wykluczenie osoby otyłej ($M = 16,74$) niż szczupłej ($M = 15,97$), $p < 0,001$. Podobnie, w sytuacji włączenia obserwatorzy oceniali jako bardziej słuszne zachowanie wobec osoby otyłej ($M = 9,10$) niż szczupłej ($M = 7,07$), $p < 0,001$. Podczas gdy nie było różnic w ocenie zdjęć mężczyzn (otyłego oraz szczupłego, $p = 0,266$), obserwatorzy oceniali za bardziej słuszne decyzje

dotyczące kobiet otyłych ($M = 13,96$) niż szczupłych ($M = 11,57$), ($F_{(1,418)} = 17,88$; $p < 0,01$; $p\eta^2 = 0,04$), Rys. 4.

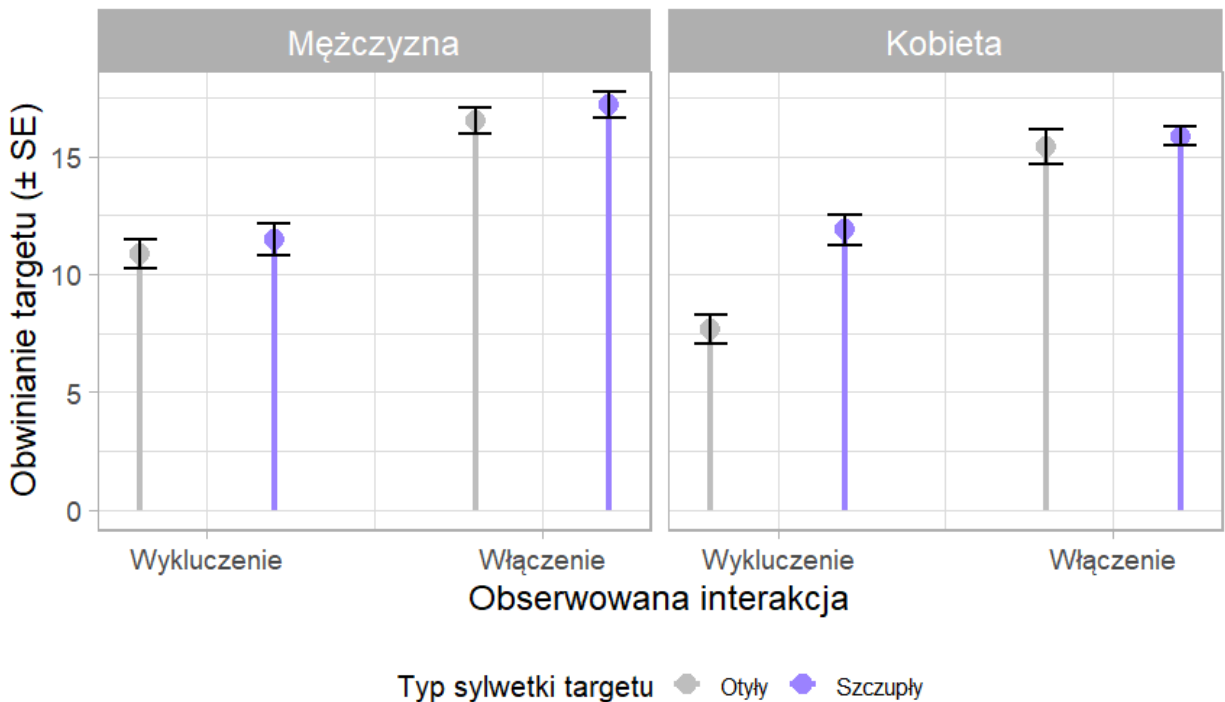


Rysunek 4. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia i masy ciała na ocenę słuszności decyzji

Obwinianie obiektu przez obserwatora

Przeprowadzono trójczynnиковą analizę wariancji (ANOVA) 2 (obserwowany ostracyzm vs. włączenie) \times 2 (opisywana osoba była otyła vs. szczupła) \times 2 (opisywana osoba była kobietą vs. mężczyzną) na obwinianie obserwowanej osoby. Analiza wykazała istotny efekt główny obserwowania wykluczenia/włączenia ($F_{(1,426)} = 180,26$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,301$), a także efekt główny obserwowanej masy ciała ($F_{(1,426)} = 12,17$; $p = 0,001$; $p\eta^2 = 0,03$) i efekt główny płci ($F_{(1,426)} = 9,18$; $p = 0,003$; $p\eta^2 = 0,02$). Efekt interakcji między wykluczeniem/włączeniem a masą ciała był istotny ($F_{(1,426)} = 4,57$; $p = 0,033$; $p\eta^2 = 0,01$), efekt interakcji między masą ciała a płcią także był istotny ($F_{(1,426)} = 3,89$; $p = 0,049$; $p\eta^2 = 0,009$), ale efekt interakcji między

wykluczenie/włączeniem a płcią był nieistotny ($p = 0,872$). Istotna była interakcja trzeciego stopnia ($F_{(1,426)} = 4,92$; $p = 0,027$; $p\eta^2 = 0,012$). Analiza efektów prostych (zastosowano poprawkę porównań wielokrotnych Bonferroni’ego) wykazała, że w mniejszym stopniu obwiniane są zarówno kobiety jak i mężczyźni, gdy są wykluczane a nie włączone bez względu na obserwowaną masę ciała, $F_{(1,419)} = 16,35$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,04$. Co ciekawe, obserwatorzy najniżej obwiniają wykluczoną otyłą kobietę ($M = 7,57$), niżej niż wykluczoną kobietę szczupłą ($M = 11,89$), $F_{(1,419)} = 24,92$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,06$, Rys. 5.



Rysunek 5. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia i masy ciała na obwinianie

Dyskusja

Badanie pierwsze dotyczyło procesu atrybucji świadków wykluczenia, sposobu, w jaki obserwator ocenia sytuację wykluczenia osoby otyłej w miejscu pracy. Jak wspomniano, bycie świadkiem sytuacji ignorowania czy wykluczenia współpracownika jest sytuacją wymagającą szybkiego działania. Świadek, aby podjąć właściwe kroki, musi dokonać oceny sytuacji. Wbrew oczekiwaniom zawartym w H1 uczestnicy, co prawda spostrzegali wykluczenie jako bardziej słuszne niż włączenie, jednak nie obwiniali wykluczonej osoby otyłej w większym stopniu niż osoby szczupłej. Wygląd zewnętrzny obiektu okazał się niewystarczający, aby zdecydować o przypisywaniu mu winy za bycie wykluczonym. Obserwator, który nie widział żadnego powodu, dla którego obiekt jest wykluczony przez źródło, nie obwinał obiektu. Było to znacznie bardziej widoczne w przypadku kobiet, co również jest niezgodne z H3. Zakładano bowiem, że to otyłe kobiety będą w większym stopniu obarczane winą w porównaniu z mężczyznami. Przeciwnie, kobiety były bardziej chronione niż mężczyźni. Jest to wynik sprzeczny z dotychczasową literaturą, która pokazuje, że to kobiety częściej narażone są na dyskryminację w związku z wysoką masą ciała (Campos-Vazquez i Gonzalez, 2020; Giel i in., 2012, 2010). Wyniki te można spostrzegać w kategoriach łagodnego traktowania obiektu wykluczenia w ogóle, a tym bardziej osoby obciążonej stygmatem.

Uzyskany wzorzec wyników, chociaż nie jest spójny z literaturą wskazującą na silną stygmatyzację osób otyłych w miejscu pracy (np. Puhl i in., 2021), jest zgodny z wynikami badań Rudert i współpracowników (2018, 2023), wskazującymi na to, że obserwatorzy, dokonując atrybucji przyczyn pojawiającego się ostracyzmu, mają tendencję do kierowania się jednym z motywów – punitywnym albo złośliwym. Nie mając żadnych przesłanek sugerujących winę obiektu wykluczenia, upatrują ją w źródłach, a przynajmniej nie w osobie wykluczonej.

Współpracownicy, nie mając zatem informacji o błędach, występach kolegi / koleżanki, najprawdopodobniej nie mieli podstaw, aby obarczyć ich winą za wykluczenie.

W związku z uzyskanym efektem łagodniejszego traktowania wykluczonych kobiet z nadmierną masą ciała niż mężczyzn o wysokiej masie ciała, w dalszych badaniach skupiono się wyłącznie na obiektach płci żeńskiej. Ponadto, w kolejnych dwu badaniach sprawdzano przypisywanie winy oraz tendencję do wykluczania obiektów przez świadków wykluczenia. Aby wzmocnić manipulację wykluczeniem zastosowano inny niż historyjki paradygmat.

Badanie 2

Badanie drugie jest konceptualną replikacją pierwszego badania przy użyciu innego paradygmatu obserwowania wykluczenia. Tym razem skoncentrowano się nie tylko na procesie atrybucji, jaką dokonuje świadek wykluczenia, ale również na pomiarze deklaracji zachowania. Tym samym niniejsze badanie weryfikuje nie tylko H1, sugerującą, że obserwatorzy przypisują winę za wykluczenie wykluczonemu pracownikowi z otyłością w większym stopniu niż osobie szczupłej, ale też H2, zakładającej, że wykluczane osoby z otyłością będą karane poprzez wykluczenie przez obserwatora.

Przeprowadzone zostało badanie eksperymentalne w schemat międzygrupowym 2 (obserwacja wykluczenia vs. włączenia) \times 2 (opisywana osoba była otyła vs. szczupła) z atrybucją winy i tendencją do wykluczenia osoby ze zdjęcia jako zmiennymi zależnymi. W tym badaniu zdecydowano się, aby nie uwzględniać czynnika płci osoby prezentowanej na zdjęciu. Wyniki poprzedniego badania wykazały, że kobiety o nadmiernej masie ciała były traktowane łagodniej niż kobiety o standardowej masie ciała oraz łagodniej niż mężczyźni (niezależnie od masy ciała).

W badaniu zastosowano paradygmat CyberMail, który jest dostosowaną do kontekstu miejsca pracy wersją szeroko wykorzystywanej gry CyberBall. Stworzona przez Williamsa i zespół gra Cyberball (2006) jest bardzo popularną metodą manipulacji wykluczeniem w badaniach online. Jej skuteczność potwierdzona została w metaanalizie 120 badań (Hartgerink i in., 2015). CyberMail jest odpowiednikiem tej metody do użycia w kontekście organizacyjnym i skuteczną formą manipulacji wykluczeniem (Idziak i Gamian-Wilk, w recenzji). Dzięki zastosowaniu infografiki w postaci koperty, zamiast standardowej piłki, przypomina graficznie proces korespondencji mailowej.

Osoby badane

W badaniu wzięło udział 400 osób (w tym 185 kobiet) w wieku między 19 a 74 rokiem życia ($M_{wiek} = 40,84$; $SD_{wiek} = 11,89$), rekrutowanych przez Panel Badawczy Ariadna. Minimalna próba badawcza została określona w programie G*Power (dla oczekiwanego efektu $f = .19$, $alfa = .05$, $power = .95$, który został określony na podstawie wyników badania 1) wyniosła $N = 362$. Każdy z badanych musiał być aktywny zawodowo. Większość osób badanych pracowało jako podwładni ($N = 262$; 65,5%). Podobnie jak w poprzednim badaniu, grupa była zróżnicowana pod względem długości doświadczenia zawodowego: w tej próbie niektórzy pracowali od kilku tygodni, a osoba z najdłuższym stażem pracowała od 54 lat ($M_{staz} = 17,8$; $SD_{staz} = 11,58$). Badanie zostało sfinansowane ze środków grantu wewnętrznego Uniwersytetu SWPS przyznanego Małgorzacie Gamian-Wilk.

Procedura

Ponieważ badanie drugie stanowi konceptualną replikację badania pierwszego z zastosowaniem innego paradygmatu obserwowania wykluczenia generalnie procedura badania jest zbliżona do procedury badania pierwszego. Badanie zostało przeprowadzone w maju 2023 roku.

Manipulacja obserwowaniem wykluczenia

Badani zostali poinformowani, że obejrzą krótkie video, poprzedzonego krótkim wstępem. Tekst brzmiał: *„Jesteś zatrudniony w biurze. Codziennie pracujesz ze współpracownikiem 1, 2, 3. Te osoby muszą realizować kluczowy projekt, w ramach którego wymieniają się niezbędnymi informacjami. Za kilka sekund zobaczysz krótki film pokazujący ich wymianę e-maili. Zwróć uwagę na osobę na dole (Współpracownik 1). To ona rozpoczyna wątek,*

wysyłając pierwszą wiadomość”. Film pokazywał trzy zdjęcia z opisami (Współpracownik 1, 2, 3) i ikonę koperty przesuwającej się między nimi. W warunku włączenia koperta przesuwała się między wszystkimi z awatarów w równym stopniu. W warunku wykluczenia koperta początkowo przemieszczała się między wszystkimi avatarami, ale po kilku wymianach między wszystkimi, zaczęła omijać Współpracownika 1 i poruszać się jedynie pomiędzy Współpracownikiem 2 i 3. Nie było możliwości pominięcia filmu (przez 96 sekund uczestnicy nie mieli możliwości przejść do kolejnej części badania).

Manipulacja obserwowaną masą ciała na zdjęciu

Uczestnikom przedstawiono korporacyjne zdjęcia portretowe trzech osób. Współpracownik 1, na którego uczestnicy powinni zwrócić uwagę, został przedstawiony jako kobieta. W zależności od warunku, prezentowane było zdjęcie standardowe albo zmodyfikowane w celu ukazania nadmiernej masy ciała. Wykorzystano te same zdjęcia, co w badaniu 1.

Sprawdzian manipulacji

Po przeczytaniu wstępu i obejrzeniu video uczestnicy wypełnili cztery skale bazujące na dyferencjale semantycznym z przymiotnikami o przeciwstawnych cechach, takich jak szczupła - gruba, chuda - otyła, smukła - korpulentna, atrakcyjna - nieatrakcyjna na skali od 1 do 7. Analiza czynnikowa wykazała strukturę jednoczynnikową dla tych czterech stwierdzeń (biorąc pod uwagę kryterium Keisera wartości własnej większej niż 1; tu wartość własna czynnika wyniosła 3,19 i tłumaczył on 79,86% wariancji). Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę czterech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,91).

W celu sprawdzenia skuteczności manipulacji wykluczeniem uczestników poproszono o ocenę trzech stwierdzeń na skali od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało “wcale”, a 7 “zdecydowanie tak”. Twierdzenia brzmiały następująco: „Ta osoba (Współpracownik 1.) była wykluczona”, „Ta osoba

(Współpracownik 1.) była ignorowana”, „Ta osoba (Współpracownik 1.) była pomijana”. Obliczony został wskaźnik stanowiący sumę tych stwierdzeń (α Chronbacha = 0,96).

Pomiar zmiennych zależnych: przypisywanie winy obiektowi i chęć wykluczenia obiektu przez obserwatora

Do pomiaru zmiennych zależnych w pierwszej kolejności użyto trzech stwierdzeń dotyczących spostrzeganej winy obiektu: „Ta osoba (Współpracownik 1) była winna tej sytuacji”, „Ta osoba (Współpracownik 1) dostała to, na co zasłużyła”, „Ta osoba (Współpracownik 1) jest odpowiedzialna za tę sytuację”. Obliczony został wskaźnik stanowiący sumę tych stwierdzeń (α Chronbacha = 0,86).

Do pomiaru tendencji do wykluczania użyto przetłumaczonego i dostosowanego do kontekstu miejsca pracy narzędzia stosowanego w badaniach nad obserwacją wykluczenia przez Rudert i współpracowników (2019). Uczestnikom przedstawiono osiem stwierdzeń, aby sprawdzić tendencję do wykluczenia Współpracownika 1: „Zaprosił(a)bym tę osobę do mojego zespołu” (odwrócone), „Myślę, że ignorowałbym tę osobę”, „Zachęcał(a)bym inne osoby do ignorowania tej osoby.”, „Zachęcał(a)bym inne osoby do uwzględnienia tej osoby” (odwrócone), „Będę dążyć do wykluczenia tej osoby”, „Byłoby mi trudno spełnić prośbę tej osoby, gdyby mnie o coś poprosiła.”, „Czuł(a)bym przymus traktowania tej osoby jak powietrze”, „Wykluczał(a)bym tę osobę.” Zastosowano taką samą skalę, jak dotychczas, czyli od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało “wcale”, a 7 “zdecydowanie tak”. Obliczony został wskaźnik stanowiący sumę tych stwierdzeń (α Chronbacha = 0,93).

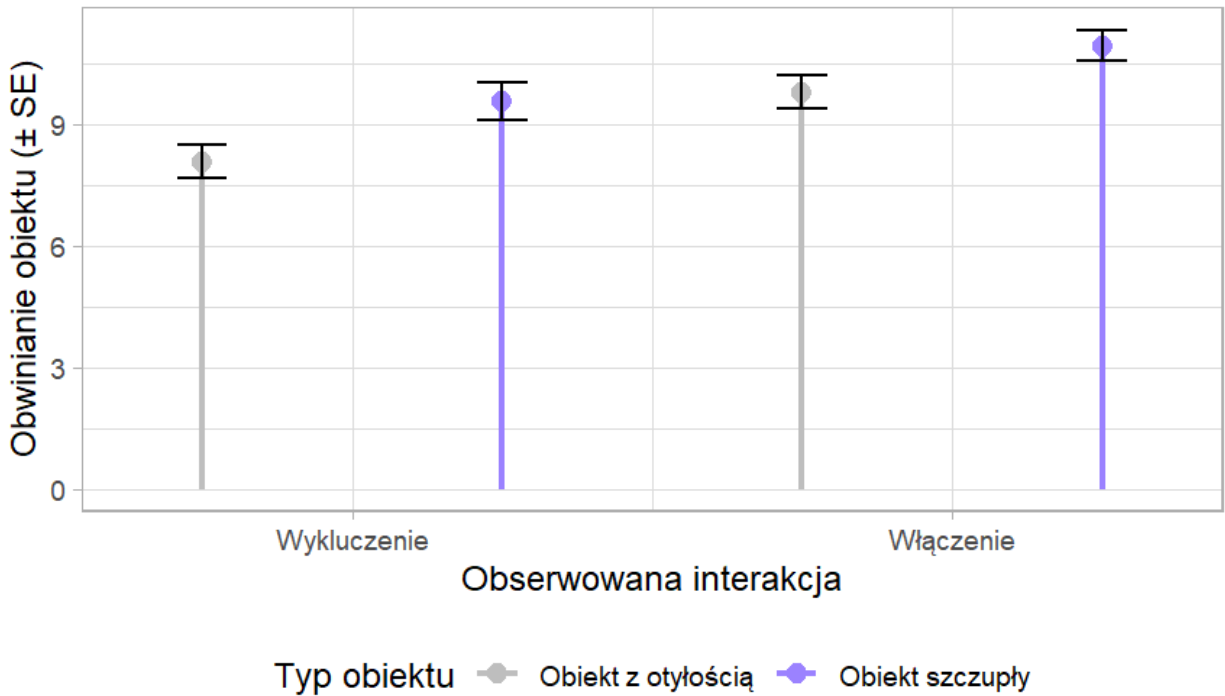
Wyniki

Sprawdzian manipulacji

Aby przetestować skuteczność manipulacji obserwacji wykluczenia na video oraz wyświetlone zdjęcie, użyto testu t-studenta. W warunku przedstawiającym ostracyzm, badani uznali osobę za bardziej wykluczoną ($M_{exc} = 15,20$; $SD_{exc} = 4,61$) niż warunku, gdzie obserwowali włączenie ($M_{inc} = 9,42$; $SD_{inc} = 4,44$), a różnica była istotna, $t_{(398)} = 12,75$; $p < 0,001$; $Cohen's d = 4,53$, więc manipulacja obserwacją wykluczenia poprzez CyberMail była skuteczna. Podobnie było w przypadku porównania warunku z oryginalnymi zdjęciami ($M_{slim} = 11,39$; $SD_{slim} = 4,63$) z tymi zmodyfikowanymi w celu pokazania nadmiernej masy ciała ($M_{obese} = 18,44$; $SD_{obese} = 5,47$), gdzie manipulacja również była skuteczna, $t_{(398)} = 13,94$; $p < 0,001$; $Cohen's d = 5,06$.

Obwinianie obiektu przez obserwatora

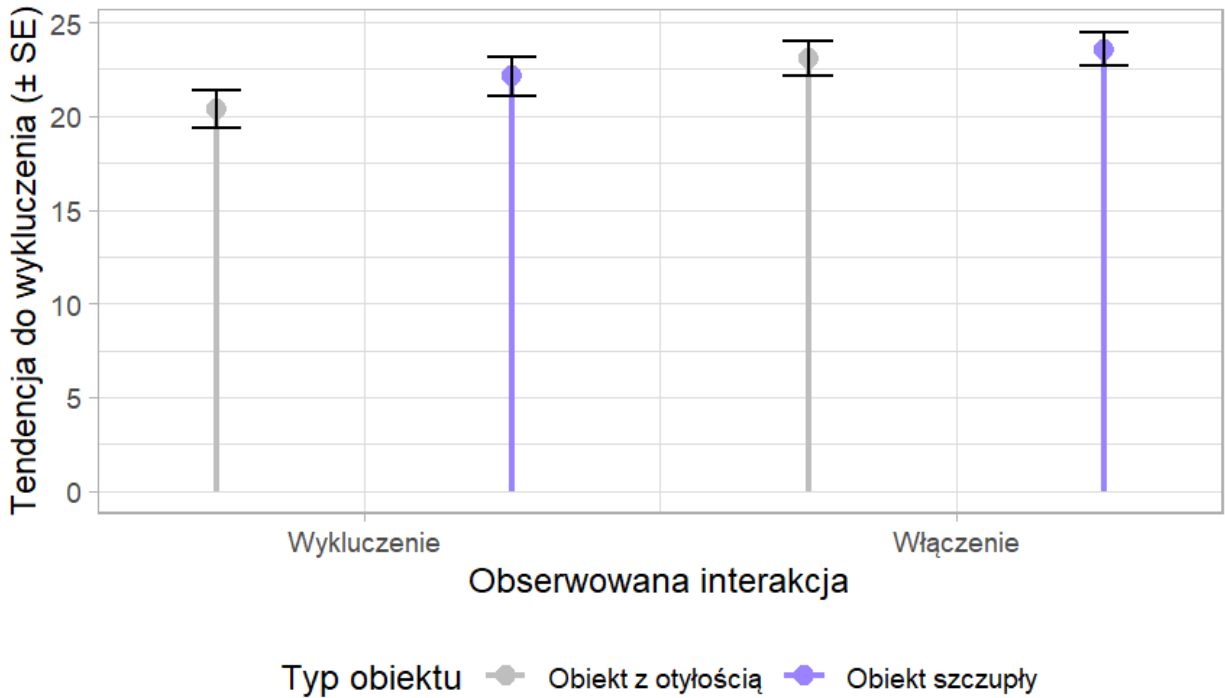
Analiza wariancji (ANOVA) 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) \times 2 (obiekt o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na obwinianie osoby ze zdjęcia wykazała istotny główny efekt obserwowania wykluczenia/włączenia ($F_{(1, 399)} = 13,52$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,03$), a także efekt główny otyłości ($F_{(1, 399)} = 9,83$; $p = 0,002$; $p\eta^2 = 0,02$). Efekt interakcji nie był istotny statystycznie ($p = 0,677$). Analiza efektów prostych (zastosowano poprawkę dla porównań wielokrotnych Bonferroniego) wykazała, że obserwatorzy byli generalnie mniej skłonni do wykluczania osób o nadmiernej masie ciała, zarówno gdy obserwowali włączenie ($F_{(1,396)} = 3,73$; $p = 0,054$; $p\eta^2 = 0,009$), jak i gdy obserwowali wykluczenie ($F_{(1,396)} = 6,24$; $p = 0,01$; $p\eta^2 = 0,02$), Rys. 6.



Rysunek 6. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia i masy ciała na obwinianie obiektu

Tendencja do wykluczenia obiektu przez obserwatora

Przeprowadzono analizę wariancji (ANOVA) 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) × 2 (osoba o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na tendencję do wykluczania. Analiza wykazała jedynie efekt główny obserwowania wykluczenia ($F_{(1,399)} = 4,52; p = 0,03; p\eta^2 = 0,01$). Ani efekt główny masy ciała osoby badanej ($p = 0,25$), ani efekt interakcji ($p = 0,51$) nie były istotne statystycznie. Analiza efektów prostych (z zastosowaniem poprawki dla porównań wielokrotnych Bonferroniego) ujawniła efekt prosty wskazujący, że obserwatorzy w mniejszym stopniu wykluczali osobę z nadmierną masą ciała, gdy była ona wykluczona ($M = 20,37$), niż gdy była włączona ($M = 23,08$) przez współpracowników, $F_{(1,396)} = 3,75; p = 0,053; p\eta^2 = 0,009$, Rys. 7.



Rysunek 7. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia i masy ciała na tendencję do wykluczania obiektu

Dyskusja

Wyniki badania drugiego replikują wyniki otrzymane w badaniu pierwszym. Ponownie wykazano, że osoby, które były świadkami wykluczenia, miały mniejszą tendencję do obwiniania i wykluczania osoby otyłej pomijanej w wirtualnej korespondencji mailowej niż szczupłej osoby wykluczonej. Efekt był szczególnie wyraźny w sytuacji dokonywania procesu atrybucji: jeżeli wykluczona osoba charakteryzowała się większą masą ciała, obserwator miał mniejszą tendencję do obwiniania jej niż w przypadku osoby szczupłej. W przypadku deklaracji działania efekt „ochrony osoby stygmatyzowanej” uwidocznił się biorąc pod uwagę niższą tendencję do wykluczenia osoby otyłej, gdy była ona wykluczona w porównaniu z sytuacją, gdy była włączona. Co ważne, tendencja do nieobwiniania otyłej wykluczonej pracownicy została

wykazana w dwu badaniach przy zastosowaniu dwu różnych sposobów manipulacji obserwacją wykluczeniem.

Wyniki tego badania ponownie nie są spójne z hipotezami H1 i H2, ale są spójne z wynikami badań Rudert i in. (2018) nad atrybucją przyczyn wykluczenia, jakiej dokonuje obserwator. Kiedy obserwator nie widzi powodu, dla którego obiekt jest wykluczony przez źródło, obarcza winnym źródło⁵, a tym samym chroni obiekt. W sytuacji braku powodu wykluczenia obserwator zdaje się posługiwać motywem złośliwym (*malicious motive*) raczej niż motywem punitywnym (*punitive motive*). W kolejnym badaniu sprawdzano, czy świadek wykluczenia rzeczywiście spostrzega źródło ostracyzmu jako kierujące się motywem złośliwym. W badaniu kolejnym dokonano pomiaru obwiniania zarówno obiektu jak i źródła. Ponadto sprawdzono, czy obserwator przypisuje sprawcom kierowanie się uprzedzeniami.

⁵ W badaniu uwzględniono również jako zmienną zależną obwinianie źródła. Wyniki wykazały jedynie istotny główny efekt obserwowanego wykluczenia ($F_{(1,396)} = 15,69; p < 0,001, p\eta^2 = 0,04$). Ani główny efekt masy ciała obiektu ($p = 0,40$), ani efekt interakcji ($p = 0,57$) nie były istotne. Źródła ostracyzmu były bardziej obwiniane, gdy obserwowano zarówno sytuację, w których obiekt miał standardową masę ciała ($F_{(1,396)} = 10,60; p < 0,001; p\eta^2 = 0,03$), jak i nadmierną masę ciała ($F_{(1,396)} = 5,53; p = 0,019; p\eta^2 = 0,01$).

Badanie 3

Badanie trzecie stanowi rozbudowaną replikację badania drugiego. Schemat i procedura badania są bardzo zbliżone do tych zastosowanych w badaniu drugim, jednakże tym razem uwzględniono możliwość przypisywania przez obserwatora winy za wykluczenie nie tylko do obiektu, ale również do źródła. Skoncentrowano zatem uwagę na wątku, który w badaniu drugim był wątkiem pobocznym, a mianowicie na daniu obserwatorowi pełnej możliwości dokonania atrybucji do obiektu lub do źródła poprzez pomiar obwiniania obu stron. Ponadto uwzględniono dodatkową zmienną zależną, jaką był poziom fatfobii (ang. *fat phobia*, a często też *weight bias*, *weight stigma*) przypisywanej sprawcy przez obserwatora. Decyzja o dalszej eksploracji oceny zachowania źródła wynikła z uzyskania zaskakujących wyników badania pierwszego i drugiego. Uzyskany w poprzednich badaniach wzorzec wyników wykazał, że osoby obserwujące wykluczenie osób z otyłością nie obwiniają osób wykluczonych z otyłością, a w sytuacji obwiniania źródła, przypisują mu winę niezależnie, czy doszło do wykluczenia czy nie. Z tego powodu w tym badaniu postanowiono zgłębić ocenę sprawcy nie tylko w kontekście winy za sytuację, ale też w kontekście jego motywacji w postaci fatfobicznych przekonań. Badanie trzecie weryfikuje zatem hipotezy H4 i H5, które koncentrują się na postrzeganiu przyczyn wykluczenia w sprawcy.

Na podstawie wyników badania drugiego zakładano, że świadkowie wykluczenia będą przypisywać sprawcy winę za wykluczanie osoby na zdjęciu, szczególnie w przypadku obserwacji osoby otyłej oraz będą przypisywać sprawcy kierowanie się uprzedzeniami na temat osób otyłych. Przeprowadzone zostało badanie eksperymentalne w schemat międzygrupowym 2 (obserwacja wykluczenia vs. włączenia) \times 2 (opisywana osoba była otyła vs. szczupła) z

atrybucją winy zarówno do obiektu jak i do sprawcy, fatfobią przypisywaną sprawcy oraz tendencją do wykluczenia osoby ze zdjęcia jako zmiennymi zależnymi.

Grupa badana

W badaniu wzięło udział 400 osób ($N = 400$, w tym 213 kobiet) w wieku między 19 a 75 rokiem życia ($M_{wiek} = 41,03$; $SD_{wiek} = 11,64$), rekrutowanych przez Panel Badawczy Ariadna. Minimalna próba badawcza została określona w programie G*Power ($f = .19$, $alfa = .05$, $power = .95$) dla oczekiwanego efektu wyniosła $N = 362$. Każdy z badanych musiał być aktywny zawodowo. Większość osób badanych pracowało jako podwładni ($N = 255$; 63,07%). Podobnie jak w poprzednim badaniu, grupa była zróżnicowana pod względem długości doświadczenia zawodowego: w tej próbie niektórzy pracowali od kilku tygodni, a osoba z najdłuższym stażem pracowała od 48 lat ($M_{staz} = 17,49$; $SD_{staz} = 11,38$). Badanie zostało sfinansowane ze środków grantu wewnętrznego Uniwersytetu SWPS przyznanego Małgorzacie Gamian-Wilk.

Procedura

Schemat eksperymentalny był identyczny, jak w poprzednim badaniu, zakładał, że każdy z badanych zostanie przyporządkowany do jednego z czterech warunków badawczych (2×2). Procedura eksperymentalna nie została zmieniona, ponieważ priorytetem było powtórzenie badania z uwzględnieniem dodatkowej zmiennej zależnej.

Manipulacja obserwowaniem wykluczenia

Tak, jak w poprzednim badaniu, zadaniem uczestników było przeczytanie krótkiej informacji i obejrzenie krótkiego video. Brzmienie tekstu nie zostało zmienione w stosunku do poprzedniego badania: „*Jesteś zatrudniony w biurze. Codziennie pracujesz ze*

współpracownikiem 1, 2, 3. Te osoby muszą realizować kluczowy projekt, w ramach którego wymieniają się niezbędnymi informacjami. Za kilka sekund zobaczysz krótki film pokazujący ich wymianę e-maili. Zwróć uwagę na osobę na dole (Współpracownik 1). To ona rozpoczyna wątek, wysyłając pierwszą wiadomość”. Manipulacja CyberMail nie uległa zmianie i badani oglądali jedną z 4 wersji video. Film pokazywał trzy avatary z opisami (Współpracownik 1, 2, 3) i ikonę koperty. W warunku włączenia koperta przesuwała się między wszystkimi z nich w równym stopniu, a w warunku wykluczenia po kilku wymianach między wszystkimi, zaczęła omijać Współpracownika 1 i poruszać się jedynie pomiędzy, Współpracownikiem 2 i 3. Nie było możliwości pominięcia filmu (przez 96 sekundy nie było możliwości przejścia do kolejnego etapu badania).

Manipulacja obserwowaną masą ciała na zdjęciu

W badaniu użyto tych samych zdjęć, co w poprzednich dwóch eksperymentach: prezentowane były korporacyjne zdjęcia portretowe trzech osób. Współpracownik 1, czyli obiekt, został przedstawiony jako kobieta. W zależności od warunku, było to zdjęcie standardowe albo zmodyfikowane w celu ukazania nadmiernej masy ciała.

Sprawdzian manipulacji

Po manipulacji eksperymentalnej, nastąpiło sprawdzenie skuteczności manipulacji. Uczestnicy wypełnili cztery skale bazujące na dyferencjale semantycznym z przymiotnikami o przeciwstawnych cechach, takimi jak szczupła - gruba, chuda - otyła, smukła - korpulentna, atrakcyjna - nieatrakcyjna. Analiza czynnikowa wykazała strukturę jednoczynnikową dla tych czterech stwierdzeń (biorąc pod uwagę kryterium Keisera wartości własnej większej niż 1; tu wartość własna czynnika wyniosła 3,16 i tłumaczył on 79,04% wariacji). Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę czterech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,91).

Następnie, uczestnicy ustosunkowali się do stwierdzeń dotyczących wykluczenia. Te trzy zdania brzmiały: „Ta osoba (Współpracownik 1.) była wykluczona”, „Ta osoba (Współpracownik 1.) była ignorowana”, „Ta osoba (Współpracownik 1.) była pomijana”. Wykorzystano skalę od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało „wcale”, a 7 „zdecydowanie tak”. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,96).

Pomiar zmiennych zależnych: Przypisywanie winy do obiektu i do sprawcy

Aby zweryfikować, czy obserwatorzy obwiniają obiekt za zaistniałą sytuację, poproszono badanych o ustosunkowanie się do następujących stwierdzeń: „Ta osoba (Współpracownik 1) była winna tej sytuacji”, „Ta osoba (Współpracownik 1) dostała to, na co zasłużyła”, „Ta osoba (Współpracownik 1) jest odpowiedzialna za tę sytuację”. Oceny dokonywano na skali od 1, gdzie 1 oznaczało „wcale”, a 7 „zdecydowanie tak”. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,85).

W celu sprawdzenia, czy obserwatorzy obwiniają innych współpracowników za tę sytuację, poproszono o odpowiedź na następujące trzy stwierdzenia: „Te osoby (Współpracownik 2 i 3) były winne tej sytuacji”, „Te osoby (Współpracownik 2 i 3) dały Współpracownikowi 1 to, na co zasłużył” (odwrócone), „Te osoby (Współpracownik 2 i 3) są odpowiedzialne za tę sytuację”. Oceny dokonywano na skali od 1, gdzie 1 oznaczało „wcale”, a 7 „zdecydowanie tak”. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń po odwróceniu stwierdzenia drugiego (α Chronbacha = 0,63).

Pomiar zmiennych zależnych: Tendencja do wykluczenia obiektu przez obserwatora

Następnie, aby określić tendencję obserwatorów (osób badanych) do wykluczenia Współpracownika 1, przedstawiono im osiem stwierdzeń (na podstawie Rudert i in. 2018). Były to: „Zaprosił(a)bym tę osobę do mojego zespołu” (odwrócone), „Myślę, że ignorowałbym tę

osobę”, „Zachęcał(a)bym inne osoby do ignorowania tej osoby.”, „Zachęcał(a)bym inne osoby do uwzględnienia tej osoby” (odwrócone), „Będę dążyć do wykluczenia tej osoby”, „Byłoby mi trudno spełnić prośbę tej osoby, gdyby mnie o coś poprosiła.”, „Czuł(a)bym przymus traktowania tej osoby jak powietrze”, „Wykluczał(a)bym tę osobę.” Zastosowano taką samą skalę, jak dotychczas, czyli od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało „wcale”, a 7 „zdecydowanie tak”. Obliczony został wskaźnik stanowiący sumę tych stwierdzeń (α Chronbacha = 0,94).

Pomiar zmiennych zależnych: Fatfobia

Aby sprawdzić, jaką opinię odnośnie Współpracowników 2 i 3 mają badani została użyta dodatkowa miara postrzegania Współpracownika 1 (obiektu) przez pozostałych bohaterów nagrania. Pomiar został zrealizowany przy użyciu narzędzia *Fat Phobia Scale*, skróconej wersji (Bacon i in., 2001), skali stosowanej powszechnie w badaniach z zakresu zdrowia publicznego, diety i innych obszarów nauk medycznych (Jayawickrama, 2025). Skala została przetłumaczona na język polski przez dwie osoby posługujące się językiem angielskim. Składa się ona z czternastu skal bazujących na dyferencjale semantycznym z przymiotnikami o przeciwstawnych przymiotnikach: leniwy – pracowity (stwierdzenie odwrócone), pozbawiony silnej woli – posiadający silną wolę (odwrócone), atrakcyjny – nieatrakcyjny, dobra samokontrola – słaba samokontrola, szybki – wolny, posiadający wytrzymałość – niemający wytrzymałości, aktywny – nieaktywny, słaby – silny (odwrócone), samouwiebiający – poświęcający się (odwrócone), nie lubi jedzenia – lubi jedzenie, bezkształtny – kształtny, niedojada – przejada się, niepewny – pewny siebie (odwrócone), niska samoocena – wysoka samoocena (odwrócone). Tłumaczenia wsteczne (*back translation*) zostało wykonane niezależnie przez dwie osoby biegłe posługujące się językiem angielskim i polskim, a następnie omówione z trzecią osobą biegłą posługującą się tymi językami w celu uzyskania jak

najdokładniejszych wyników. Autorka tej pracy uzyskała zgodę od współautorki skali (2001) Robinson, B. E. do wykorzystania narzędzia, a następnie udostępniła swoje wyniki i polską wersję skali na użytek Robinson, B. E. Instrukcja skali została zmodyfikowana, aby pasowała do procedury badania, gdzie stereotypowe przekonania przypisuje się współpracownikom obiektu, brzmiała: „*Oceń na skali, jak Twoim zdaniem współpracownik 2.i 3. postrzegają współpracownika 1.*”, podczas gdy oryginalne polecenie to: „*Poniżej znajduje się 14 par przymiotników, które czasami służą do opisu osób otyłych lub otyłych. Dla każdej pary przymiotników proszę zaznaczyć krzyżykiem linię najbliższą przymiotnikowi, który Twoim zdaniem najlepiej opisuje Twoje uczucia i przekonania.*” Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej wskazują, że polska adaptacja skali ma strukturę jednoczynnikową, model zakładający jeden czynnik był dobrze dopasowany się do danych ($\chi^2/df = 1,87$; CFI = 0,94; TLI = 0,92; RMSEA = 0,09; SRMR = 0,05). Obliczony został wskaźnik stanowiący sumę tych stwierdzeń (α Chronbacha = 0,84).

Wyniki

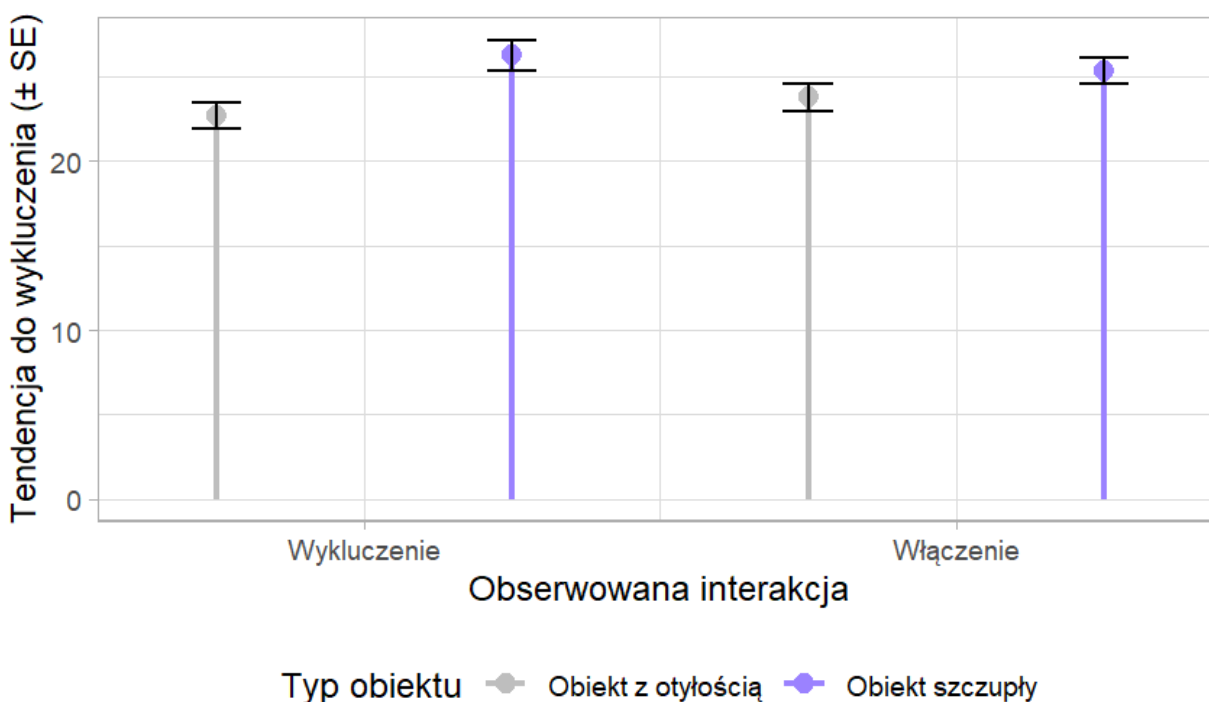
Sprawdzian manipulacji

Skuteczność manipulacji sytuacją ostracyzmu oraz masą ciała obiektu sprawdzono testem t-studenta. W warunku przedstawiającym ostracyzm, badani uznali osobę za bardziej wykluczoną ($M_{exc} = 14,57$; $SD_{exc} = 4,66$) niż w warunku, gdzie obserwowali włączenie ($M_{inc} = 9,45$; $SD_{inc} = 4,34$), $t_{(396)} = 11,61$; $p < 0,001$; *Cohen's d* = 4,5, co oznacza, że manipulacja obserwacją wykluczenia za pomocą CyberMail była skuteczna. Skuteczna okazała się też manipulacja wizerunkiem (masą ciała) obiektu, widać istotne różnice ($t_{(398)} = 14,78$; $p < 0,001$,

Cohen's d = 4,77) między warunkiem z oryginalnymi zdjęciami ($M_{slim} = 11,95$; $SD_{slim} = 4,64$) a tymi zmodyfikowanymi w celu pokazania nadmiernej masy ciała ($M_{obese} = 19,01$; $SD_{obese} = 4,9$).

Tendencja do wykluczenia obiektu przez obserwatora

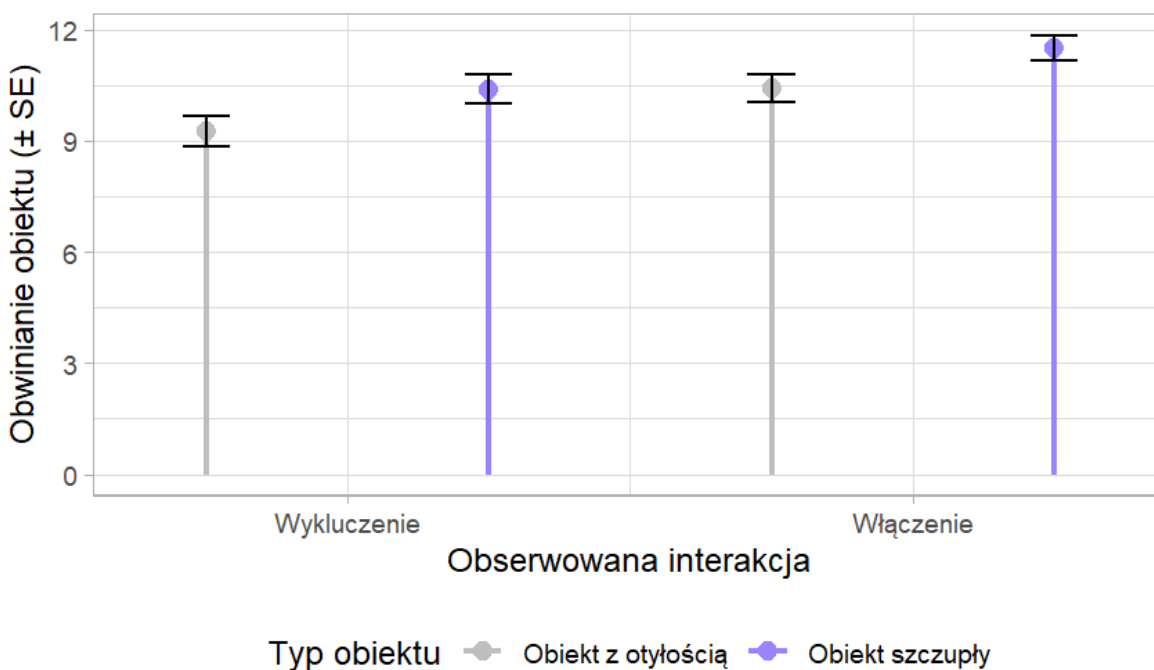
Zastosowano analizę wariancji (ANOVA) 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) \times 2 (osoba o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na wykluczenie. Analiza wykazała istotny efekt główny masy ciała ($F_{(1,399)} = 8,13$; $p = 0,005$; $p\eta^2 = 0,02$), efekt główny wykluczenia był nieistotny ($p = 0,60$), podobnie jak efekt interakcji ($p = 0,26$). Analiza efektów prostych (poprawka dla porównań wielokrotnych Bonferroniego) wykazała, że w sytuacji wykluczenia osoba otyła była wykluczana w mniejszym stopniu ($M = 20,77$) niż osoba szczupła ($M = 24,63$), ($F_{(1,399)} = 7,91$; $p = 0,005$; $p\eta^2 = 0,02$), Rys. 8.



Rysunek 8. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia i masy ciała na tendencję do wykluczania obiektu

Obwinianie obiektu przez obserwatora

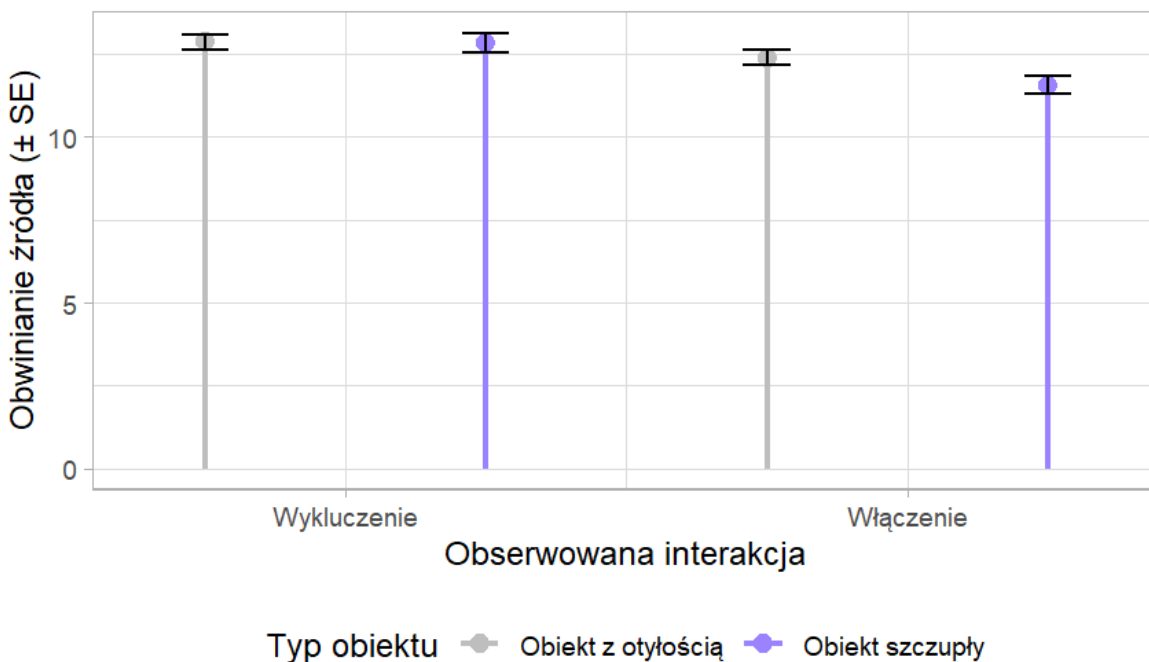
Analiza wariancji (ANOVA) 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) \times 2 (obiekt o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na obwinianie obiektu pokazała istotny główny efekt obserwowania wykluczenia/włączenia ($F_{(1,399)} = 8,78$; $p = 0,003$; $p\eta^2 = 0,02$), a także efekt główny postrzeganej masy ciała ($F_{(1,399)} = 8,53$; $p = 0,004$; $p\eta^2 = 0,02$) na obwinianie obiektu. Efekt interakcji był nieistotny ($p = 0,96$). Analiza efektów prostych wykazała, że obserwatorzy obwiniali osoby o standardowej masie ciała bardziej niż osoby o nadmiernej masie ciała zarówno w sytuacji wykluczenia ($F_{(1,399)} = 4,41$; $p = 0,036$; $p\eta^2 = 0,01$) jak i włączenia ($F_{(1,399)} = 4,12$; $p = 0,043$; $p\eta^2 = 0,01$), Rys. 9.



Rysunek 9. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia i masy ciała na obwinianie obiektu

Obwinianie źródła przez obserwatora

Wykonano analizę wariancji ANOVA 2 (obserwowany ostracyzm vs. włączenie) \times 2 (obiekt o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na obwinianie źródła. Zaobserwowano jedynie istotny główny efekt obserwowanego wykluczenia ($F_{(1,399)} = 11,58; p < 0,001; p\eta^2 = 0,03$). Ani efekt główny masy ciała obiektu ($p = 0,10$) ani efekt interakcji nie były istotne ($p = 0,12$). Wyniki wskazują na to, że sprawcy są obwiniani generalnie za wykluczanie współpracowników (zarówno otyłych jak i szczupłych), Rys. 10.

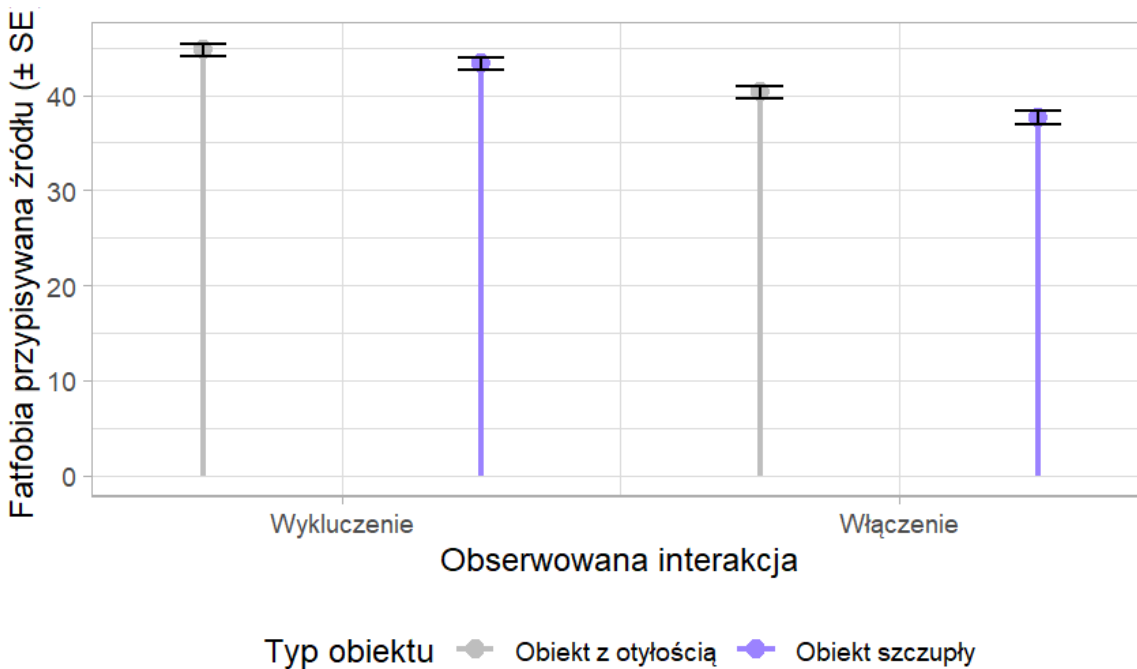


Rysunek 10. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia i masy ciała na obwinianie sprawcy

Przypisywanie sprawcom przejawiania fatfobii

Analizę wariancji (ANOVA) 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) \times 2 (osoba o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na postrzeganej fatfobii u źródła wykazała istotny efekt główny wykluczenia ($F_{(1,399)} = 57,03; p < 0,001; p\eta^2 = 0,13$), wskazując na to, że obserwator przypisywał sprawcom większą fatfobię w sytuacji wykluczenia niż w sytuacji włączenia. Efekt masy ciała również był istotny ($F_{(1,399)} = 9,37; p = 0,002; p\eta^2 = 0,02$). Kiedy

obiektem była osoba o nadmiernej masie ciała, obserwator w większym stopniu przypisywał Współpracownikom 2 i 3 przejawianie fatfobii niż kiedy obiektem była osoba o standardowej masie ciała. Efekt interakcji był nieistotny, Rys. 11.



Rysunek 11. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia i masy ciała na przypisywanie sprawcy fatfobii

Dyskusja

Wyniki badania trzeciego w pełni potwierdzają wzorzec wyników uzyskany w poprzednich badaniach. Obserwatorzy ponownie przejawiali tendencję do „chronienia osób z otyłością”. Niezależnie od tego, czy obserwowali wykluczenie, czy włączenie otyłej osoby podczas symulacji korespondencji mailowej, ich strategią zawsze było zaproszenie osoby z otyłością do zespołu.

Obwinianie obiektu było niższe, kiedy obiekt został wykluczony. Oznacza to, że obserwatorzy nie uznawali osoby odtrąconej za winną danej sytuacji. Co ciekawe, osoby o

standardowej masie ciała, niezależnie od tego, czy były włączone, czy wykluczone, były bardziej obwiniane za daną sytuację w porównaniu do osób z otyłością. Oznacza to, że hipotezy H1 i H2 nie zostały potwierdzone – po raz kolejny obserwatorzy mieli tendencję do chronienia osób z otyłością, gdy współpracownicy je wykluczali.

W kontekście obwiniania źródła widoczny był jedynie efekt główny obserwowanego wykluczenia. Oznacza to, że osoby, które były świadkami ostracyzmu, miały większą tendencję do obwiniania źródła niż osoby, które obserwowały włączenie. Wyniki te nie potwierdzają zatem hipotezy H4, która zakładała, że obserwatorzy będą obwiniać za wystąpienie ostracyzmu sprawcę w mniejszym stopniu w przypadku wykluczenia osoby z otyłością niż w przypadku osoby szczupłej. Dodatkowym elementem tego badania było to, jak obserwujący przypisywali tendencję do przejawiania fatfobii sprawcy. Zaobserwowano, że osoby, które wykluczały, miały przypisany większy poziom fatfobii niż osoby włączające. Ten efekt był widoczny także w większym stopniu, kiedy wykluczana była osoba z otyłością niż kiedy wykluczana była osoba szczupła. Zgodnie zatem z H5 obserwatorzy przypisali sprawcom wykluczania pracowników z otyłością kierowanie się stereotypami.

Uzyskany wzorzec wyników zgodny jest z wynikami opisanego w niniejszej pracy przeglądu systematycznego, opisującego reakcje obserwatora ostracyzmu, który dokonuje poznawczej oceny sytuacji. Jak wykazano, natychmiastowe reakcje świadka ostracyzmu wiążą się z doświadczeniami nieprzyjemnymi i empatyzowaniem z ofiarą. Naturalną tendencją obserwatorów jest więc utożsamianie się w bólu wykluczenia z obiektem, nawet jeśli ten obiekt może być obarczony stygmatem otyłości, a zatem może być potencjalnie (zgodnie z treściami stereotypu) niekompetentny, leniwy, niezdyscyplinowany (Staffieri i in., 1967; Vartanian i Silverstein, 2013), co w miejscu pracy może wiązać się z realnymi kosztami związanymi ze

spowolnieniem lub niewykonaniem zadania. Jak wykazano w przeglądzie systematycznym natychmiastowe neurobiologiczne, emocjonalne reakcje obserwatora motywują go do podjęcia działań na rzecz pomocy ofierze. Dlatego też wyniki serii trzech badań eksperymentalnych pokazują dobitnie z jednej strony chęć włączenia osoby wykluczonej a z drugiej strony upatrywania przyczyn wystąpienia ostracyzmu w sprawcy. Obserwator postrzega pracowników, którzy wykluczają osobę z otyłością jako winnych niewłaściwego działania i przejawiających fatfobię. Spójnie z wynikami przeglądu systematycznego obserwator spostrzega zatem sprawcę ostracyzmu negatywnie, przypisując mu motywację złośliwą (*malicious motive*).

W opisaney serii trzech badań eksperymentalnych obserwator nie miał żadnych przesłanek, aby upatrywać winę w obiekcie wykluczenia. Obserwowana osoba była świadkowi nieznana, nie miał on zatem wiedzy o jej przeszłości, nie miał informacji o sukcesach czy porażkach popełnionych w pracy. Jak wskazują wyniki badań zespołu Rudert (2018, 2019, 2023), w sytuacjach braku wskazówek obserwator może przypuszczać, że sprawca wyklucza ofiarę z pobudek egoistycznych lub, właśnie tak jak w opisanych badaniach, ze względu na kierowanie się uprzedzeniami, fatfobią, stygłą związaną z otyłością. W kolejnych badaniach sprawdzano, czy obserwator będzie wykluczał, karał wykluczoną osobę z otyłością, jeśli będzie miał niepocholebne informacje na temat osoby otyłej, czy też nadal będzie przejawiał tendencję do jej ochrony. W serii kolejnych badań eksperymentalnych wprowadzono zatem konkretne informacje sugerujące brak ciepła i brak kompetencji obiektu wykluczenia, zgodnie z treściami stereotypu osoby z otyłością (np. Vartanian i Silverstein, 2013).

Badanie 4

W tym badaniu uwzględniono w historyjkach treść stereotypu, aby zweryfikować, czy założenia wynikające z treści stereotypu są tym, co sprzyja obwinianiu i wykluczeniu. Model Fiske (Fiske i in., 2002) sugeruje, że ludzie mają tendencję do kategoryzowania grup społecznych na podstawie wymiarów ciepła i kompetencji. Grupy społeczne są oceniane na podstawie kombinacji wysokiego i niskiego ciepła i kompetencji. W oryginalnym modelu (Fiske, 1998; Fiske i in., 2002) osoby otyłe nie zostały opisane, późniejsi badacze są natomiast zgodni (Fiske, 2018; Cuddy i in., 2008), że osoby z otyłością powinny znaleźć się w części odpowiadającej wysokiemu ciepłu i niskiej kompetencji, jak osoby starsze czy osoby z niepełnosprawnościami.

W badaniach Rudert i zespołu (2018) dotyczących atrybucji przyczyn wykluczenia dokonywanej przez obserwatora wyodrębniono dwa sposoby przypisywania przyczyn: świadek wykluczenia może upatrywać źródeł ostracyzmu w sprawcy i jego złośliwej motywacji do wykluczania (*malicious motive*), czyli w kierowaniu się pobudkami egoistycznymi, uprzedzeniami lub może upatrywać źródeł ostracyzmu w obiekcie (*punitive motive*), kierując się informacjami o tym, że ofiara złamała normy grupowe, postąpiła niemoralnie. W badaniach przeprowadzonych przez zespół Rudert skupiono się wyłącznie na przewinieniach moralnościowych, np. osoba wykluczana skłamała. W niniejszym badaniu (i kolejnych) wprowadzono nie tylko informacje o błędach obiektu natury moralnej, ale wprowadzono również informacje o błędach natury sprawnościowej. Podążano bowiem za treściami stereotypu osoby z otyłością mówiącymi o osobie ciepłej, ale niezaradnej. Założono, że w sytuacji manipulacji niekompetencją, obserwator będzie w większym stopniu przypisywać winę osobie z otyłością.

Celem badania czwartego jest weryfikacja hipotezy szóstej i siódmej. Przeprowadzono badanie eksperymentalne w schemacie międzygrupowym. Schemat eksperymentalny zakładał 12 warunków, gdzie 3 (obiekt przejawia niskie ciepło vs. niską kompetencję vs. warunek neutralny) \times 2 (obiekt jest wykluczony vs. nie jest wykluczony) \times 2 (obiekt jest osobą z otyłością vs. osobą o standardowej masie ciała) w z pomiarem tendencji do wykluczania i karania w postaci dawania niższej premii jako zmiennymi zależnymi. Każdy z badanych był przyporządkowywany do jednego z warunków. W każdym warunku obiekt był kobietą.

Osoby badane

Badanie przeprowadzono poprzez Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna. Uczestnikami byli członkowie populacji ogólnej ($N = 417$, w tym 206 kobiet), w wieku od 25 do 54, $M_{wiek} = 39,29$; $SD_{wiek} = 7,40$. Liczebność próby oszacowano za pomocą programu G*Power ($f = 0,23$, $alfa = 0,05$, $power = 0,95$, wymagana liczba $N = 413$, na podstawie wyników wcześniejszych badań). Staż pracy uczestników wahał się od kilku tygodni do 40 lat ($M_{staz} = 14,91$, $SD_{staz} = 7,94$). Badanie zostało sfinansowane ze środków grantu wewnętrznego Uniwersytetu SWPS przyznanego Małgorzacie Gamian-Wilk.

Procedura

Badanie zostało przeprowadzone w listopadzie 2022 roku. Po zapoznaniu się z celem badania, informacją o anonimowości i dobrowolności badania osoby badane zapraszane były do przeczytania historyjki i odniesienia się do niej w kilku stwierdzeniach. Każdą z historyjek rozpoczynał ten sam tekst: „*Jesteś jednym z pracowników w biurze. Na co dzień pracujesz z*

osobą ze zdjęcia. Ta osoba w ostatnim miesiącu przygotowywała ze swoim zespołem ważny projekt”.

Manipulacja cechą obiektu

W warunku niskiego ciepła uczestnicy mogli przeczytać: *„Wywiązała się ze swoich obowiązków, ale w pewnym momencie okazało się, że skłamała, że wykonała większość pracy samodzielnie, podczas gdy była to praca całej grupy.”*; w warunku niskiej kompetencji: *„Współpraca układała się dobrze, ale w pewnym momencie okazało się, że ta osoba nie wykonała żadnego ze swoich zadań, przez co projekt był poważnie zagrożony.”*; a w warunku kontrolnym: *„Wywiązała się ze swoich obowiązków, współpraca dobrze się układała.”*

Manipulacja obserwowaniem wykluczenia

W kolejnej części historyjki pojawiała się manipulacja charakterem obserwowanej sytuacji. Badani czytali o wykluczeniu: *„Pod koniec realizacji zadania grupa zaczęła ignorować tę osobę - nie zapraszali jej na spotkania i udawali, że nie słyszą, kiedy włączała się do dyskusji.”* lub włączeniu: *„Pod koniec realizacji zadania grupa jeszcze chwilę rozmawiała, wymieniali się zdaniem, doświadczeniami w podobnych projektach, po czym się rozeszli.”*

Manipulacja obserwowaną masą ciała na zdjęciu

W badaniu użyto dwóch zdjęć, które wcześniej zostały sprawdzone w badaniu pilotażowym (opisanym w badaniu pierwszym). Zdjęcia przedstawiały kobietę: na jednym zdjęciu była kobieta, której wizerunek został zmodyfikowany, aby wyglądała jak osoba z nadmierną masą ciała, a na drugim ta sama kobieta o standardowej masie ciała.

Sprawdzian manipulacji

Po przeczytaniu treści historyjki uczestnicy wypełnili dziesięć skal bazujących na dyferencjale semantycznym z przymiotnikami o przeciwstawnych cechach, badani mogli ustosunkować się do poszczególnych par przymiotników na skalach od 1 do 7. W celu sprawdzenia manipulacji postrzeganej masy ciała badani ustosunkowywali się do przymiotników: szczupła - gruba, chuda - otyła, smukła - korpulentna, atrakcyjna - nieatrakcyjna. Eksploracyjna analiza czynnikowa wskazała, że te cztery stwierdzenia stanowią jeden czynnik (na podstawie kryterium Keisera początkowej wartości własnej, która wyniosła 3,34, jeden czynnik wyjaśniał 83,43% wariancji). Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę czterech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,93).

Sprawdzianu manipulacji niskim ciepłem mierzono za pomocą skal zakotwiczonych cyframi 1 i 7 przymiotnikami: uczciwa - nieuczciwa, moralna - niemoralna, dobrze współpracująca - źle współpracująca. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,92).

Sprawdzianu manipulacji niską kompetencją mierzono za pomocą skal zakotwiczonych cyframi 1 i 7 przymiotnikami: kompetentna - niekompetentna, pracowita - leniwa, wywiązująca się ze swoich zadań - niewywiązująca się ze swoich zadań. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,94).

Następnie uczestnicy wypełniali skale będące sprawdzianem manipulacji wykluczeniem: „Ta osoba (Współpracownik 1.) była wykluczona”, „Ta osoba (Współpracownik 1.) była ignorowana”, „Ta osoba (Współpracownik 1.) była pomijana”. Wykorzystano skalę od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało „wcale” a 7 „zdecydowanie tak”. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,94).

Pomiar zmiennych zależnych: Tendencja do wykluczenia obiektu przez obserwatora

Do pomiaru tendencji do wykluczenia ofiary użyto dostosowane do kontekstu miejsca pracy stwierdzenia stosowane przez Rudert i zespół (2018) w badaniach eksperymentalnych nad obserwowaniem ostracyzmu. Na wszystkie stwierdzenia można było odpowiedzieć, używając skali od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało „wcale”, a 7 „zdecydowanie tak”. Uczestnicy czytali informację „*W kolejnym miesiącu musisz współpracować z tą osobą w jednym projekcie. Biorąc to pod uwagę, odpowiedz na kolejne pytania*” i ustosunkowywali się do stwierdzeń: „Zaprosił(a)bym tę osobę do mojego zespołu” (stwierdzenie odwrócone), „Myślę, że ignorowałbym tę osobę”, „Zachęcał(a)bym inne osoby do ignorowania tej osoby.”, „Zachęcał(a)bym inne osoby do uwzględnienia tej osoby” (item odwrócony), „Będę dążyć do wykluczenia tej osoby”, „Byłoby mi trudno spełnić prośbę tej osoby, gdyby mnie o coś poprosiła.”, „Czuł(a)bym przymus traktowania tej osoby jak powietrze”, „Wykluczał(a)bym tę osobę.” Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę ośmiu stwierdzeń (α Chronbacha = 0,91).

Pomiar zmiennych zależnych: Przyznanie premii

Uczestnicy mieli możliwość przyznania premii obiektowi w wysokości 1-1000zł (na podstawie Rudert i in., 2018). Pytanie brzmiało: „*Każda z osób zaangażowanych w ten projekt może otrzymać premię w wysokości do 1000zł. Gdyby to od Ciebie zależała wysokość premii Współpracownika 1, przyznał(a)byś tej osobie: (zaznacz na skali)*”.

Wyniki

Sprawdzian manipulacji

Skuteczność manipulacji sytuacją ostracyzmu i masą ciała obiektu sprawdzono testem t-studenta. W warunku przedstawiającym ostracyzm, badani uznali osobę za bardziej

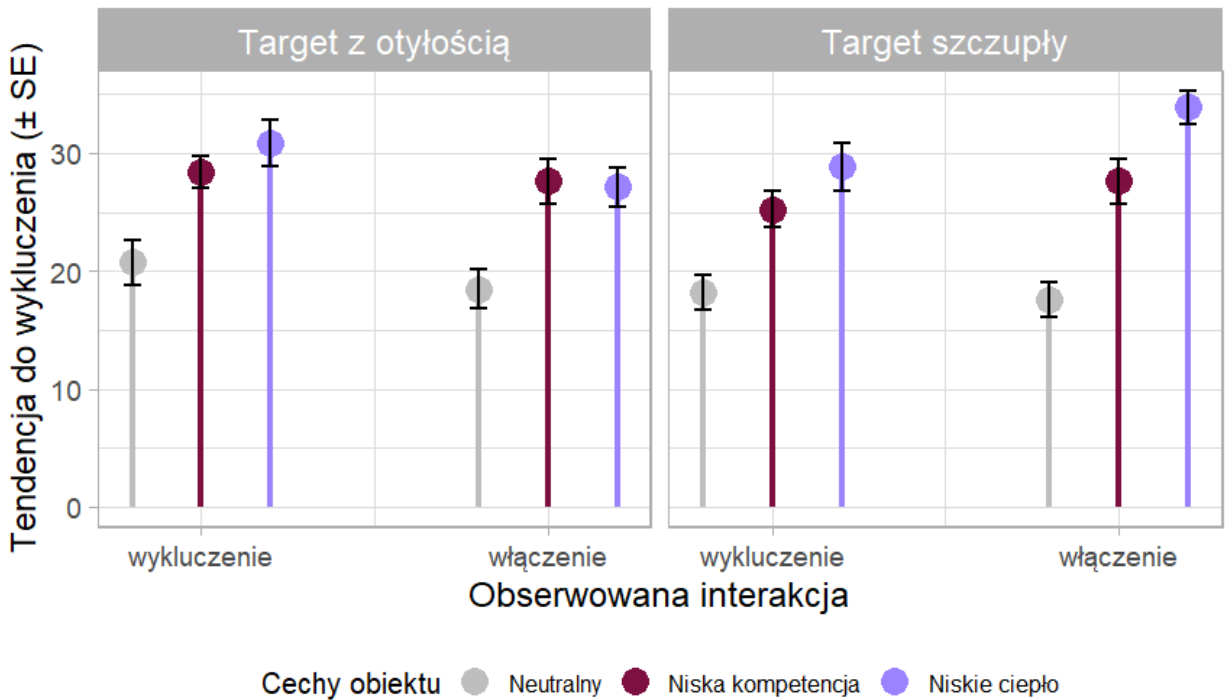
wykluczoną ($M = 14,83$; $SD = 4,3$) niż warunku, gdzie obserwowali włączenie ($M = 10,47$; $SD = 4,2$), różnica była istotna, $t_{(415)} = 9,59$; $p < 0,001$; Cohen's $d = 4,25$, co oznacza, że manipulacja obserwowanym wykluczeniem była skuteczna. Skuteczna okazała się też manipulacja wizerunkiem (masą ciała) obiektu - widać istotne różnice ($t_{(415)} = 28,59$, $p < 0,001$, *Cohen's d* = 4,06) między warunkiem z oryginalnymi zdjęciami ($M = 7,92$; $SD = 2,3$) a tymi zmodyfikowanymi w celu pokazania nadmiernej masy ciała ($M = 17,0$; $SD = 3,20$).

Skuteczność manipulacji niską kompetencją i ciepłem sprawdzano analizą wariancji z korektą Bonferroniego. Uczestnicy prawidłowo oceniali osobę jako mniej kompetentną w warunku o niskiej kompetencji ($M = 13,46$; $SD = 0,35$) w porównaniu z warunkiem bez informacji ($M = 7,34$; $SD = 0,35$), $F_{(1,416)} = 88,58$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,30$ oraz osobę jako mniej ciepłą w warunku o niskim ciepłe ($M = 13,86$; $SD = 0,33$) w porównaniu z warunkiem bez informacji ($M = 8,31$; $SD = 0,34$), $F_{(1,416)} = 74,64$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,27$.

Tendencja do wykluczenia obiektu przez obserwatora

Analiza wariancji ANOVA 3 (obiekt o niskim ciepłe vs. niskiej kompetencji vs warunek neutralny) 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) \times 2 (osoba o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na tendencję do wykluczenia obiektu wykazała silny efekt główny przewinięcia obiektu ($F_{(1,416)} = 49,13$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,20$). Co więcej, efekt interakcji manipulacji włączeniem/wykluczeniem i postrzeganej masy ciała był istotny ($F_{(1,416)} = 5,32$, $p = 0,022$; $p\eta^2 = 0,13$). Inne efekty nie były istotne. Analiza efektów prostych z zastosowaniem poprawki dla porównań wielokrotnych Bonferroniego wskazała, że obserwatorzy mieli tendencję do włączania wykluczonej osoby z otyłością tylko wtedy, gdy była ona włączona i niesprawiająca problemów (warunek neutralny w kwestii cech obiektu) ($p = 0,03$). Jedynie osoba szczupła i neutralna pod względem cech była w mniejszym stopniu wykluczona przez

badanych, którzy obserwowali wykluczenie ($p = 0,02$). W przypadku obiektów szczupłych wpływ negatywnych cech był istotny w warunku wykluczenia, zaś w przypadku obiektów z otyłością efekt był istotny w warunkach włączenia ($F_{(1,416)} = 4,06$; $p = 0,02$; $p\eta^2 = 0,02$), Rys. 12.

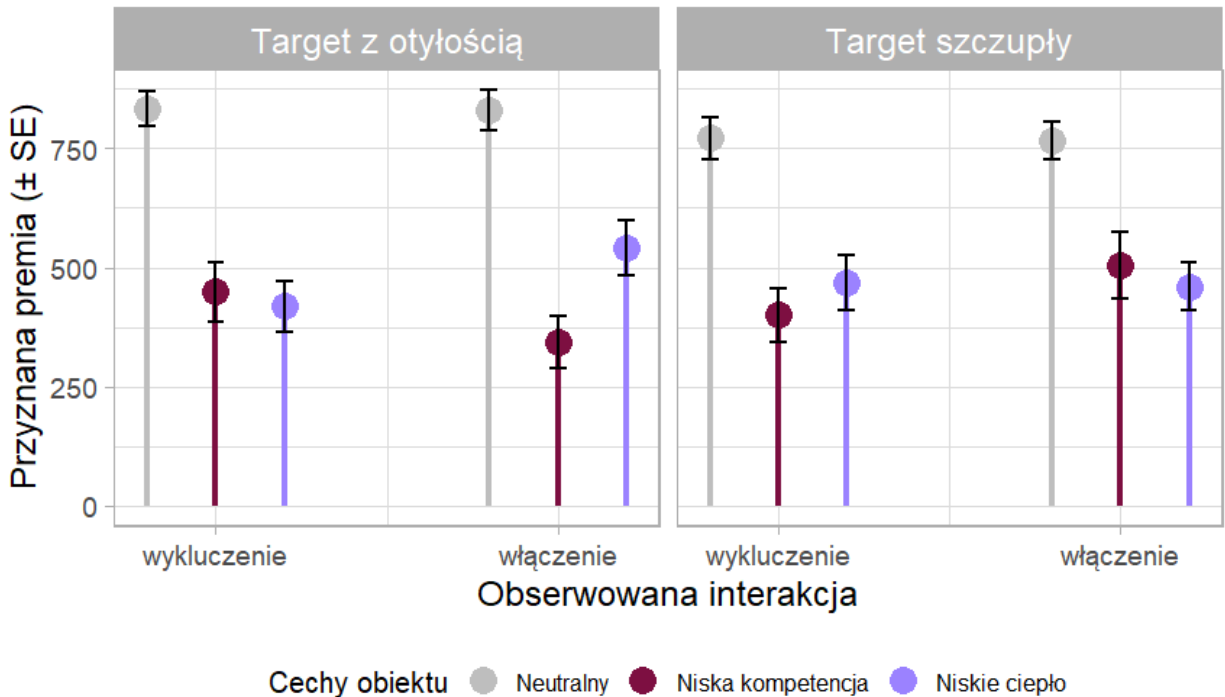


Rysunek 12. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia, masy ciała i informacji o obiekcie na tendencję do wykluczenia

Przyznanie obiektowi premii

Analiza wariancji ANOVA 3 (obiekt o niskim ciepłe vs. niskiej kompetencji vs. warunek neutralny) 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) \times 2 (osoba o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na możliwość przydzielenia obiektowi premii pieniężnej wykazała silny efekt główny przewinienia obiektu ($F_{(1,416)} = 60,88$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,23$). Inne efekty nie były istotne. Analiza efektów prostych z zastosowaniem poprawki dla porównań

wielokrotnych Bonferroniego wskazuje, że obserwatorzy nie kierują się informacją o tym, czy osoba była włączana czy wykluczana ani jakiej była masy, Rys. 13.



Rysunek 13. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia, masy ciała i informacji o obiekcie na wysokość przyznanej obiektoowi premii

Dyskusja

Podczas gdy w serii badań 1., 2. i 3. analizowano sposób dokonywania przez obserwatora atrybucji przyczyn wykluczenia w sytuacji braku informacji o obiekcie wykluczenia, w badaniu czwartym uwaga została skoncentrowana na przedstawieniu obserwatorowi informacji nieprzychylnych na temat obiektu wykluczenia. Zakładano, że świadkowie będą kierować się treściami stereotypu osoby z otyłością (Fiske, 2018), wykluczać i karać w większym stopniu wykluczoną osobę z otyłością szczególnie gdy przejawia ona cechy spójne ze stereotypem. Wyniki badania czwartego wykazały, że niezależnie od innych czynników, najważniejszym

elementem, który wpływa na decyzję obserwatora w kontekście tendencji do wykluczenia i przydzielania mniejszej premii finansowej jest informacja o zachowaniu obiektu, które jest niezgodne z normą. Szczególnie znaczące w warunku wykluczenia miało zachowanie świadczące o niskim cieple (zrobieniu czegoś niemoralnego) oraz zachowanie świadczące o niekompetencji. Niezależnie od tego, czy osoba była wykluczona czy nie, sam obserwator zdecydowałby się ją wykluczyć, gdyby przejawiała takie zachowanie jak opisane w warunku niskiego ciepła, czyli gdyby kłamała. W kontekście przyznania premii, niezależnie od rodzaju zachowania, widoczny był efekt łamania norm, co oznacza, że obserwator karał obiekt niższą premią w przypadku, kiedy zaobserwował zachowanie świadczące o niskim cieple lub niskiej kompetencji. Co ciekawe, nie pojawiła się tendencja do chronienia osoby z otyłością. Kluczową była informacja o przewinieniach pracownika przy ocenie i podejmowaniu decyzji odnośnie tego, jak się zachować wobec pracownika.

Uzyskany wzorec wyników nie jest spójny z hipotezami H6 i H7, które sugerowały, że wykluczane osoby otyłe zachowujące się w sposób niemoralny lub niekompetentny będą przez obserwatorów wykluczane i karane mniejszymi premiami finansowymi w większym stopniu niż wykluczone osoby szczupłe popełniające te same błędy. Wbrew sugestiom płynącym z literatury dotyczącej dyskryminowania osób z otyłością (np. Vanhove i Gordon, 2014) obserwatorzy nie kierowali się wyglądem, ale wyrazistymi informacjami o zachowaniu pracownika. Wyniki te spójne są z rezultatami uzyskiwanymi przez zespół Rudert (2018): w sytuacji dostępnych informacji o złamaniu norm przez osobę wykluczaną świadek kieruje się motywem punitywnym i obwinia obiekt ostracyzmu. Przeprowadzone badanie dostarcza nowych informacji o sposobie reagowania obserwatora w sytuacji, gdy obiektem jest osoba stygmatyzowana oraz łamiąca normy grupowe, zachowująca się niewłaściwie. Obserwator zdaje się przestawać chronić osobę z

otyłością, kierując się przede wszystkim widocznym zachowaniem, które może stanowić zagrożenie dla niego i dla grupy. W kolejnych dwu badaniach, będących replikacją niniejszego eksperymentu, w dalszym ciągu współwystępować będą dwie informacje, na podstawie których obserwator podejmuje decyzje: informacje o niewłaściwym zachowaniu pracownika (zarówno pod względem moralności jak i kompetencji) oraz informacje o tym, że pracownik ten należy do grupy stygmatyzowanej.

Badanie 5

W celu dalszej eksploracji reakcji obserwatora na wykluczenie osoby z otyłością podejmującą niewłaściwe zachowanie przeprowadzono badanie piąte, które jest konceptualną replikacją badania czwartego. Podobnie jak w poprzednim badaniu uwzględniono manipulację treścią stereotypu osoby otyłej (Fiske, 2018; Cuddy i in., 2008) w celu wskazania na niewłaściwe zachowanie obserwowanej osoby. Zakładano, że obserwator będzie obwiniać, wykluczać i karać wykluczoną osobę z otyłością szczególnie, gdy prezentuje ona zachowania niewłaściwe w większym stopniu niż wykluczoną osobę szczupłą zachowującą się niezgodnie z normami. Badanie czwarte weryfikuje H6 i H7. W celu ich weryfikacji przeprowadzone zostało badanie eksperymentalne w schemacie międzygrupowym 3 (obiekt przejawia niskie ciepło vs. niską kompetencję vs. warunek neutralny) \times 2 (obiekt jest wykluczony vs. nie jest wykluczony) \times 2 (obiekt jest osobą z otyłością vs. osobą o standardowej masie ciała) z obwinianiem obiektu, tendencją do wykluczania i karania poprzez przydzielanie premii jako zmiennymi zależnymi. Każdy z badanych był przyporządkowywany do jednego z warunków. W każdym warunku obiekt był kobietą. Schemat i procedura badania były takie same jak w badaniu czwartym. Jediną zmianą, jaką wprowadzono były inny zestaw użytych zdjęć osób z otyłością i ze standardową masą ciała.

Badanie piąte było prerejestrowane na AsPredicted (<https://aspredicted.org/bjj6-yt55.pdf>).

Aby uproszczyć wnioskowanie, zdecydowano się zmodyfikować hipotezę w taki sposób, aby porównania tendencji do obwiniania i wykluczenia osób z otyłością, których ostracyzm obserwowano, dokonywano jedynie wobec wykluczonych osób o niższej masie ciała. W związku z hipotezami postawionymi na podstawie literatury opisującej dyskryminację osób z

otyłością, celem tego badania było przede wszystkim porównanie traktowania tej grupy w zestawieniu z osobami, które również były wykluczone, ale różniły się wyglądem.

Osoby badane

Badanie przeprowadzono poprzez Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna. Uczestnikami byli członkowie populacji ogólnej $N = 355$, w wieku od 18 do 64, $M_{wiek} = 40,68$; $SD = 10,48$, w tym 177 kobiet. Liczebność próby oszacowano za pomocą G*Power ($f = 0,23$, $alfa = 0,05$, $power = 0,95$, wymagana liczba $N = 330$) na bazie badań Rudert i in. (2019) i poprzednich wyników własnych. Staż pracy uczestników wahał się od roku do 46 lat ($M_{staż} = 17,87$; $SD_{staż} = 10,46$). Badanie zostało sfinansowane ze środków grantu wewnętrznego Uniwersytetu SWPS przyznanego Paulinie Idziak

Procedura

Badanie zostało przeprowadzone w styczniu 2025 roku. Po zapoznaniu się z informacjami wstępnymi osoby badane zapraszane były do przeczytania historyjki i odniesienia się do niej w kilku stwierdzeniach. Każdą z historyjek rozpoczynał ten sam tekst „*Jesteś jednym z pracowników w biurze. Na co dzień pracujesz z osobą ze zdjęcia. Ta osoba w ostatnim miesiącu przygotowywała ze swoim zespołem ważny projekt*”.

Manipulacja cechą obiektu

W warunku niskiego ciepła, badani czytali: „*Wywiązała się ze swoich obowiązków, ale w pewnym momencie okazało się, że skłamała, że wykonała większość pracy samodzielnie, podczas gdy była to praca całej grupy.*”; w warunku niskiej kompetencji: „*Współpraca układała się dobrze, ale w pewnym momencie okazało się, że ta osoba nie wykonała żadnego ze swoich*

zadań, przez co projekt był poważnie zagrożony.”, a w warunku kontrolnym: „Wywiązała się ze swoich obowiązków, współpraca dobrze się układała.”

Manipulacja obserwowaniem wykluczenia

W kolejnej części historyjki pojawiała się manipulacja charakterem obserwowanej sytuacji. W warunku wykluczenia badani czytali: „Pod koniec realizacji zadania grupa zaczęła ignorować tę osobę - nie zapraszali jej na spotkania i udawali, że nie słyszą, kiedy włączała się do dyskusji.” W warunku włączenia można było przeczytać: „Pod koniec realizacji zadania grupa jeszcze chwilę rozmawiała, wymieniali się zdaniem, doświadczeniami w podobnych projektach, po czym się rozeszli.”

Manipulacja obserwowaną masą ciała na zdjęciu

Uczestnikom przedstawiono korporacyjne zdjęcia portretowe trzech osób. Współpracownik 1, na którego uczestnicy powinni zwrócić uwagę, został przedstawiony jako kobieta. Wykorzystano nowe zdjęcia, które przeszły pomyślnie pilotaż⁶. W zależności od warunku, było to zdjęcie standardowe ukazujące osobę z otyłością albo zmodyfikowane w celu ukazania szczupłej masy ciała. Tym razem do manipulacji postrzeganą masą ciała użyto zdjęć osób, które na zdjęciach portretowych wyglądają jak osoby z otyłością, a następnie zmodyfikowano te zdjęcia, aby przedstawione na nich kobiety wyglądały na szczupłe. Poprzednie zdjęcia wykorzystane w badaniach powstały poprzez modyfikację zdjęć

⁶ Przygotowano nowe zdjęcia poprzez modyfikację korporacyjnego portretu kobiety z otyłością tak, aby na zmodyfikowanym zdjęciu wyglądała jak osoba z masą ciała w normie. Porównano ocenę zdjęć pod względem postrzeganej otyłości. Użyto dwóch par zdjęć dwóch różnych kobiet, jedna z par zdjęć okazała się bardziej skuteczna i ona została użyta w badaniu. Analiza wariancji ANOVA, na którą składała się suma trzech itemów dotyczących postrzeganej masy ciała osoby na zdjęciu, wykazała istotne różnice w ocenie otyłości na czterech zdjęciach, $F(3, 222) = 25,23, p < .001, \eta^2 = .26$. Analiza efektów prostych pokazała, że osoba na zdjęciu „1 - normalna masa ciała” była postrzegana jako osoba z najmniejszą masą ciała wszystkich zdjęć ($p < .001$). Osoba na zdjęciu „1 - otyłość” była postrzegana jako osoba z większą masą ciała niż przedstawione na obu zdjęciach z prawidłową masą ciała. Nie było różnicy między zdjęciem „1 - otyłość” i „2 - otyłość” ($p = .625$). Jednak osoba na zdjęciu „1 - normalna masa ciała” była postrzegana jako mająca mniejszą masę ciała niż druga kobieta ze zmodyfikowanego zdjęcia ($p = .002$), dlatego wybrano parę zdjęć numer 1.

korporacyjnych tak, aby po modyfikacji osoby na nich przedstawione miały widocznie wysoką masę ciała. Zdecydowano się na zmianę tych materiałów, aby uniknąć efektu, w którym osoba z otyłością wygląda nienaturalnie.

Sprawdzian manipulacji

Po manipulacji eksperymentalnej, nastąpiło sprawdzenie skuteczności manipulacji. Uczestnicy wypełnili dziesięć skal bazujących na dyferencjale semantycznym z przymiotnikami o przeciwstawnych cechach na skalach od 1 do 7. W celu sprawdzenia manipulacji postrzeganej masy ciała badani ustosunkowywali się do przymiotników: szczupła - gruba, chuda - otyła, smukła - korpulentna, atrakcyjna - nieatrakcyjna. Eksploracyjna analiza czynnikowa wskazała, że te cztery stwierdzenia stanowią jeden czynnik (na podstawie kryterium Keisera początkowej wartości własnej, która wyniosła 2,92, jeden czynnik wyjaśniał 73,08% wariancji). Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę czterech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,87).

Sprawdzianu manipulacji niskim ciepłem dokonano za pomocą skal zakotwiczonych cyframi 1 i 7 przymiotnikami: uczciwa - nieuczciwa, moralna - niemoralna, dobrze współpracująca - źle współpracująca. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,92).

Sprawdzian manipulacji niską kompetencją mierzono za pomocą skal zakotwiczonych cyframi 1 i 7 przymiotnikami: kompetentna - niekompetentna, pracowita - leniwa, wywiązująca się ze swoich zadań - niewywiązująca się ze swoich zadań. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,93).

Następnie ustosunkowali się do stwierdzeń będących sprawdzianem manipulacji wykluczeniem: „Ta osoba była wykluczona”, „Ta osoba była ignorowana”, „Ta osoba była

pomijana”. Wykorzystano skalę od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało „wcale”, a 7 „zdecydowanie tak”. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,89).

Pomiar zmiennych zależnych: Tendencja do wykluczenia obiektu przez obserwatora

Do pomiaru tendencji do wykluczenia ofiary użyto dostosowane do kontekstu miejsca pracy stwierdzenia stosowane przez Rudert i zespół (2020). Na wszystkie stwierdzenia można było odpowiedzieć, używając skali od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało „wcale”, a 7 „zdecydowanie tak”. Uczestnicy czytali informację „*W kolejnym miesiącu musisz współpracować z tą osobą w jednym projekcie. Biorąc to pod uwagę, odpowiedz na kolejne pytania*” i ustosunkowywali się do stwierdzeń: „Myślę, że ignorowałbym tę osobę”, „Zachęcał(a)bym inne osoby do ignorowania tej osoby.”, „Zachęcał(a)bym inne osoby do uwzględnienia tej osoby” (odwrócone), „Będę dążyć do wykluczenia tej osoby”, „Byłoby mi trudno spełnić prośbę tej osoby, gdyby mnie o coś poprosiła.”, „Czuł(a)bym przymus traktowania tej osoby jak powietrze”, „Wykluczał(a)bym tę osobę.” Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę ośmiu stwierdzeń (α Chronbacha = 0,91).

Pomiar zmiennych zależnych: Przyznanie premii

Podobnie jak w poprzednim badaniu, uczestnicy mieli możliwość przyznania premii obiektowi w wysokości 1-1000zł (za: Rudert i in., 2019). Pytanie brzmiało: „*Każda z osób zaangażowanych w ten projekt może otrzymać premię w wysokości do 1000zł. Gdyby to od Ciebie zależała wysokość premii Współpracownika 1, przyznał(a)byś tej osobie: (zaznacz na skali)*”.

Wyniki

Sprawdzian manipulacji

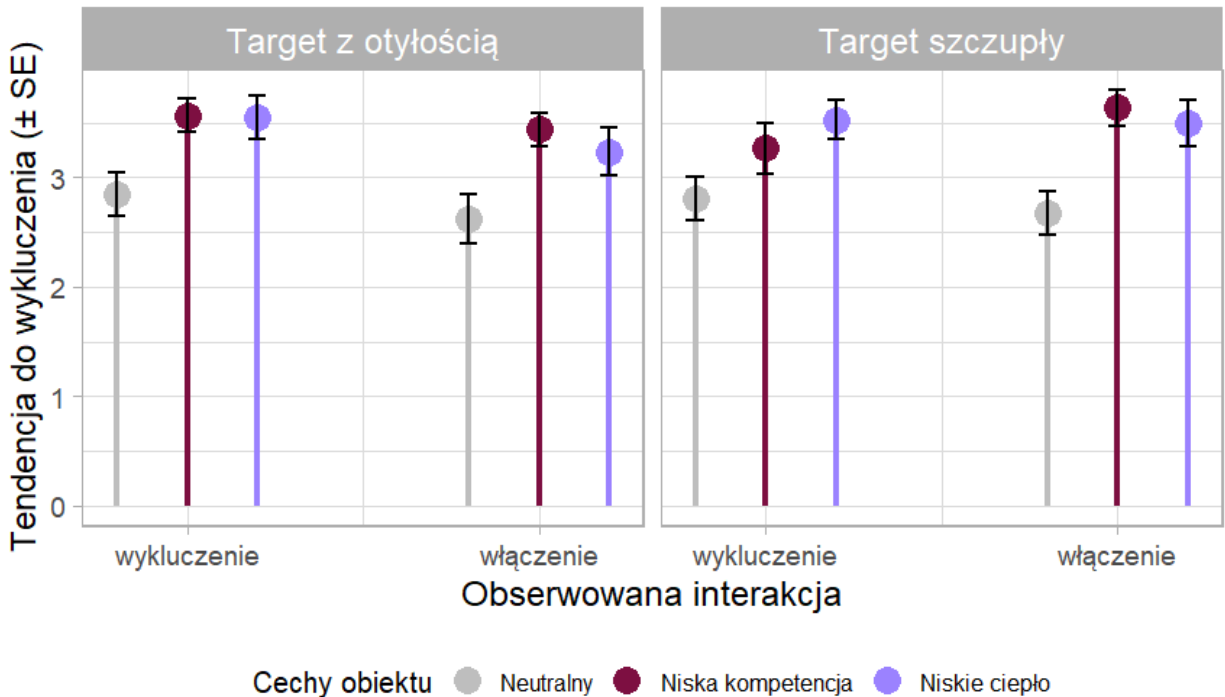
Skuteczność manipulacji sytuacją ostracyzmu oraz masą ciała obiektu sprawdzono testem t-studenta. W warunku przedstawiającym ostracyzm, badani uznali osobę za bardziej wykluczoną ($M = 15,34$; $SD = 4,31$) niż w warunku, gdzie obserwowali włączenie ($M = 9,77$; $SD = 4,15$), różnica była istotna, $t_{(353)} = 12,34$; $p < 0,001$, *Cohen's d* = 4,27, co oznacza, że manipulacja obserwowanym wykluczeniem była skuteczna. Skuteczna okazała się też manipulacja postrzeganiem masy ciała obiektu – widać istotne różnice, ($t_{(353)} = 13,3$; $p < 0,001$, *Cohen's d* = 3,01) między warunkiem ze zdjęciami osoby szczupłej ($M = 12,22$; $SD = 2,93$) a tymi pokazującymi osobę z nadmierną masą ciała ($M = 16,5$; $SD = 3,12$).

Skuteczność manipulacji niską kompetencją i ciepłem sprawdzano analizą wariancji z korektą Bonferroniego. Uczestnicy prawidłowo oceniali osobę jako mniej kompetentną w warunku o niskiej kompetencji ($M = 11,68$; $SD = 0,36$) w porównaniu z warunkiem bez informacji ($M = 8,29$; $SD = 0,36$), $F_{(1,352)} = 98,93$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,36$ oraz osobę jako mniej ciepłą w warunku o niskim ciepłe ($M = 14,39$; $SD = 0,34$) w porównaniu z warunkiem bez informacji ($M = 9,37$; $SD = 0,36$), $F_{(1,352)} = 66,49$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,27$.

Tendencja do wykluczenia obiektu przez obserwatora

Zastosowano analizę wariancji ANOVA, gdzie 3 (obiekt o niskim ciepłe vs. niskiej kompetencji vs. warunek neutralny) 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) \times 2 (osoba o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) dotyczącą chęci wykluczenia obiektu. Istotny był efekt główny przewinięcia obiektu ($F_{(1,354)} = 27,47$; $p < 0,001$; $p\eta^2 = 0,14$). Inne efekty nie były istotne. Analiza efektów prostych nie wykazała istotnych efektów

wskazujących na odmienne traktowanie wykluczonych osób otyłych i wykluczonych osób szczupłych, Rys. 14.

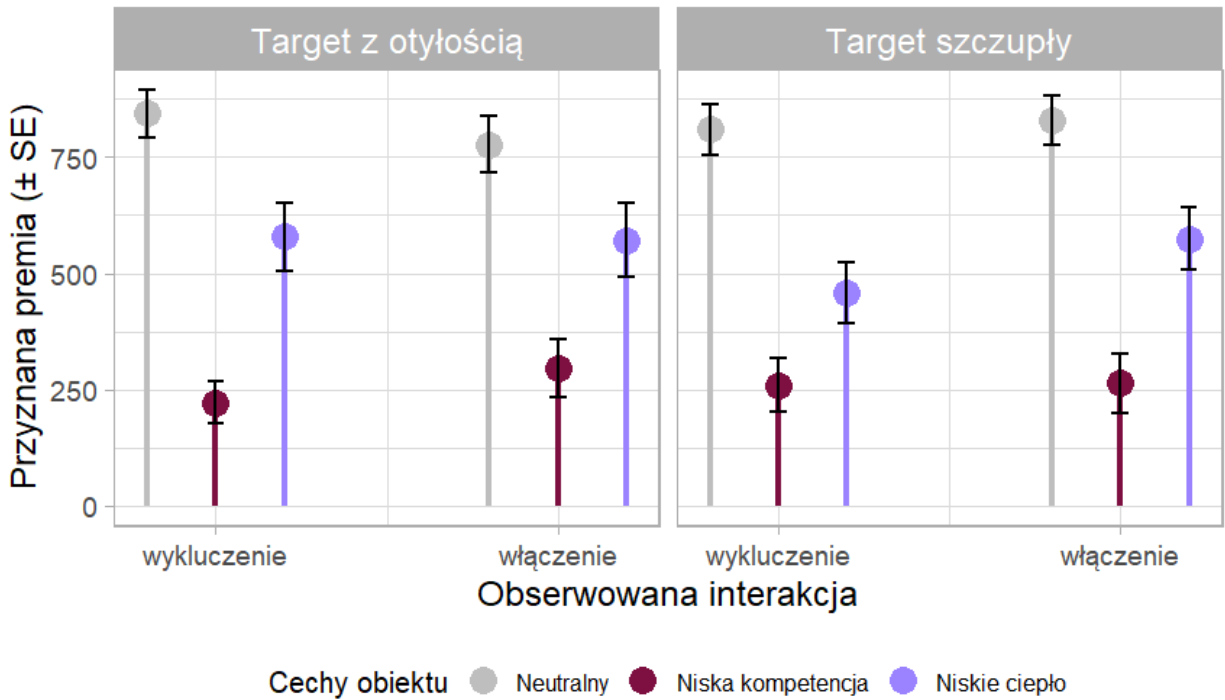


Rysunek 14. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia, masy ciała i informacji o obiekcie na tendencję do wykluczenia obiektu

Przyznanie premii

Analizę wariancji ANOVA 3 (obiekt o niskim ciepłe vs niskiej kompetencji vs warunek neutralny) 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) × 2 (osoba o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na alokację premii wykazała, że widoczny był jedynie istotny bardzo silny efekt główny przewinienia obiektu ($F_{(1,354)} = 78,51; p < 0,001; p\eta^2 = 0,31$), czyli osoby o niskim ciepłe i niskiej kompetencji dostawały niższą premię bez względu na sytuację włączenia/wykluczenia i ich wizerunek. Zaobserwowano ciekawy (choć niezwiązany z problematyką tej pracy) efekt związany z przyznawaniem większej premii osobom opisywanym

mało moralne w porównaniu do osób mało kompetentnych, Rys. 15.



Rysunek 15. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia, masy ciała i informacji o obiekcie na wysokość przyznanej obiektoowi premii

Dyskusja

Wyniki badania piątego replikują wzorzec wyników otrzymanych w badaniu czwartym i wskazują, że informacje o potencjalnych niedociągnięciach w pracy obserwowanego pracownika są najistotniejszym elementem, na podstawie którego wydawany jest osąd o wykluczeniu i przydzielaniu niższej premii. Badani wykluczali i karali zaniżoną premią osoby niekompetentne i niewspółpracujące. Nie miało znaczenia, czy to osoby wykluczone, czy włączone w opisaną historię, ani jaka była ich masa ciała.

Badanie 6

Badanie szóste stanowi replikację badania czwartego i piątego. Modyfikacja polegała na tym, że w poprzednim badaniu sytuacja wykluczenia (bądź włączenia) była opisana w historyjce, tym razem obrazuje ją nagranie interakcji obrazującej wykluczenie lub włączenie w CyberMail. Schemat i procedura badania były takie same jak w badaniu piątym.

Badanie szóste było prerejestrowane na AsPredicted (<https://aspredicted.org/mrj9-4pp8.pdf>). Podobnie jak w poprzednim badaniu, ponieważ w tej pracy skupiono się na zachowaniu obserwatora w stosunku do osób z otyłością, które zostały wykluczone w zestawieniu z osobami szczupłymi, które zostały wykluczone, uproszczono nieco hipotezę.

Osoby badane

Badanie przeprowadzono poprzez Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna. Uczestnikami byli członkowie populacji ogólnej $N = 370$, w wieku od 20 do 66 lat, $M = 41,58$; $SD = 10,63$, w tym 185 kobiet. Liczebność próby oszacowano za pomocą G*Power ($f = 0,23$; $\alpha = 0,05$; $power = 0,95$, wymagana liczba $N = 330$) na podstawie Rudert i in., 2019. Staż pracy uczestników wahał się od roku do 50 lat ($M = 18,11$; $SD = 10,96$).

Procedura

Badanie zostało przygotowane w platformie Qualtrics, zostało przeprowadzone w listopadzie 2024 roku. Po zapoznaniu się z informacjami wstępnymi uczestnicy kolejno wykonywali zadania związane z manipulacją wykluczeniem, postrzeganą masą ciała i informacjami o zachowaniu obserwowanej osoby.

Manipulacja obserwowaniem wykluczenia

W celu manipulacji obserwacją wykluczenia lub włączenia zastosowano opisany wcześniej film z nagraniem korespondencji mailowej – przebiegu CyberMail. Przed obejrzeniem filmu uczestnicy czytali ten sam tekst w każdym warunku: *„Na co dzień pracujesz z współpracownikami 1, 2, 3. Osoby te w ostatnim miesiącu przygotowywały ważny projekt, w którym komunikowały się, wymieniając się mailami z informacjami niezbędnymi do wykonania projektu. Zaraz zobaczysz nagranie obrazujące tę sytuację. Obejrzyj filmik uważnie i w całości. Zwróć uwagę na osobę na dole (Współpracownik 1).”*. Film pokazywał trzy zdjęcia z opisami (Współpracownik 1, 2, 3) i ikonę koperty przesuwającej się między nimi. W warunku włączenia koperta przesuwiała się między wszystkimi z nich w równym stopniu. W warunku wykluczenia koperta początkowo przemieszczała się między wszystkimi avatarami, ale po kilku wymianach między wszystkimi, zaczęła omijać Współpracownika 1 i poruszać się jedynie pomiędzy, Współpracownikiem 2 i 3. Przez 96 sekund nie było możliwości pominięcia filmu.

Manipulacja obserwowaną masą ciała na zdjęciu

W badaniu użyto dwóch zdjęć, które wcześniej przeszły pilotaż (opisany przy poprzednim badaniu). Na jednym zdjęciu widniała kobieta z nadmierną masą ciała, której wizerunek został zmodyfikowany, aby wyglądała jak osoba o standardowej masie ciała, a drugie zdjęcie przedstawia tę samą osobę bez modyfikacji.

Manipulacja cechą obiektu

Po obejrzeniu nagrania uczestnikom prezentowano dalszą część opisu sytuacji zawierającą opis obserwowanego pracownika. W warunku niskiego ciepła, badani czytali: *„Osoba ta wywiązała się ze swoich obowiązków, ale w pewnym momencie okazało się, że skłamała, że wykonała większość pracy samodzielnie, podczas gdy była to praca całej grupy. W tym dniu to ona inicjuje*

korespondencję, wysyłając pierwszego maila.” Wprowadzono drobne zmiany w opisie, który miał świadczyć o niskiej kompetencji. W poprzednich badaniach ten fragment historyjki, która służyła za manipulację, brzmiał: „Współpraca układała się dobrze, ale w pewnym momencie okazało się, że ta osoba nie wykonała żadnego ze swoich zadań, przez co projekt był poważnie zagrożony.”, co uznano po czasie za mało precyzyjny opis przyczyny niewykonania zadania (działania wbrew normom funkcjonującym w miejscu pracy). Tekst w warunku niskiej kompetencji został zmieniony na *„Osoba ta wywiązała się ze swoich obowiązków, ale często nie wiedziała, jak powinna wykonywać zadanie, nie miała wystarczających umiejętności”*.

Sprawdzian manipulacji

Następnie nastąpiło sprawdzenie skuteczności manipulacji. Uczestnicy wypełnili dziesięć skal bazujących na dyferencjale semantycznym z przymiotnikami o przeciwstawnych cechach. W celu sprawdzenia manipulacji postrzeganej masy ciała badani ustosunkowywali się do przymiotników: szczupła - gruba, chuda - otyła, smukła - korpulentna, atrakcyjna - nieatrakcyjna. Eksploracyjna analiza czynnikowa wskazała, że te cztery stwierdzenia stanowią jeden czynnik (na podstawie kryterium Keisera początkowej wartości własnej, która wyniosła 2,99, jeden czynnik wyjaśniał 74,72% wariancji). Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę czterech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,88).

Sprawdzianu manipulacji niskim ciepłem dokonywano za pomocą skal zakotwiczonych cyframi 1 i 7 przymiotnikami: uczciwa - nieuczciwa, moralna - niemoralna, dobrze współpracująca - źle współpracująca. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,88).

Sprawdzian manipulacji niską kompetencją mierzono za pomocą skal zakotwiczonych cyframi 1 i 7 przymiotnikami: kompetentna - niekompetentna, pracowita - leniwa, wywiązująca

się ze swoich zadań - niewywiązująca się ze swoich zadań. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,88).

Następnie uczestnicy wypełniali skale będące sprawdzianem manipulacji wykluczeniem: „Ta osoba (Współpracownik 1.) była wykluczona”, „Ta osoba (Współpracownik 1.) była ignorowana”, „Ta osoba (Współpracownik 1.) była pomijana”. Wykorzystano skalę od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało „wcale” a 7 „zdecydowanie tak”. Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę trzech stwierdzeń (α Chronbacha = 0,94).

Pomiar zmiennych zależnych: Tendencja do wykluczenia obiektu przez obserwatora

Do pomiaru tendencji do wykluczenia ofiary użyto dostosowane do kontekstu miejsca pracy stwierdzenia stosowane przez Rudert i zespół (2018) w badaniach eksperymentalnych nad obserwowaniem ostracyzmu. Na wszystkie stwierdzenia można było odpowiedzieć, używając skali od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało „wcale”, a 7 „zdecydowanie tak”. Uczestnicy czytali informację „*W kolejnym miesiącu musisz współpracować z tą osobą w jednym projekcie. Biorąc to pod uwagę, odpowiedz na kolejne pytania*” i ustosunkowywali się do stwierdzeń: „Zaprosił(a)bym tę osobę do mojego zespołu” (stwierdzenie odwrócone), „Myślę, że ignorowałbym tę osobę”, „Zachęcał(a)bym inne osoby do ignorowania tej osoby.”, „Zachęcał(a)bym inne osoby do uwzględnienia tej osoby” (item odwrócony), „Będę dążyć do wykluczenia tej osoby”, „Byłoby mi trudno spełnić prośbę tej osoby, gdyby mnie o coś poprosiła.”, „Czuł(a)bym przymus traktowania tej osoby jak powietrze”, „Wykluczał(a)bym tę osobę.” Obliczony został wskaźnik, stanowiący sumę ośmiu stwierdzeń (α Chronbacha = 0,92).

Pomiar zmiennych zależnych: Przyznanie premii

Podobnie jak w poprzednich badaniach, uczestnicy mieli możliwość przyznanie premii obiektowi w wysokości 1-1000zł. Pytanie brzmiało: „*Każda z osób zaangażowanych w ten*

projekt może otrzymać premię w wysokości do 1000zł. Gdyby to od Ciebie zależała wysokość premii Współpracownika 1, przyznał(a)byś tej osobie: (zaznacz na skali)”.

Wyniki

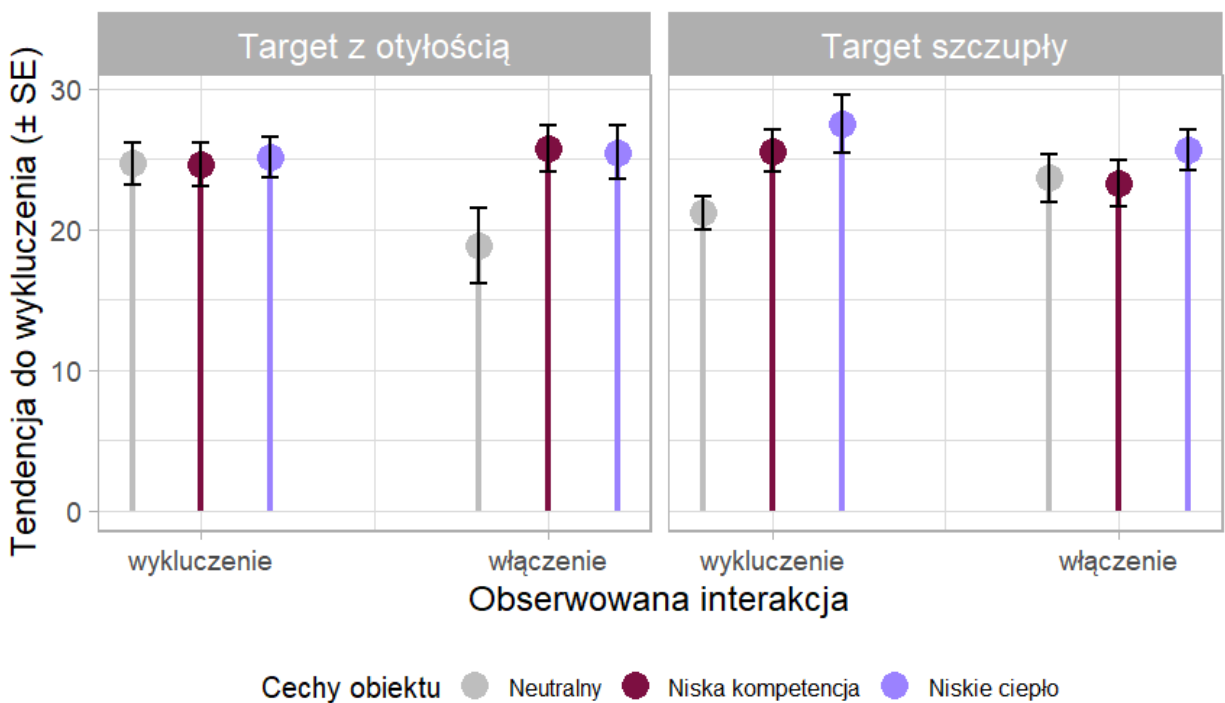
Sprawdzian manipulacji

Skuteczność manipulacji sytuacją ostracyzmu oraz masą ciała obiektu sprawdzono testem t-studenta. W warunku przedstawiającym ostracyzm, badani uznali osobę za bardziej wykluczoną ($M = 14,38$; $SD = 4,76$) niż warunku, gdzie obserwowali włączenie ($M = 10,16$; $SD = 4,17$), różnica była istotna, $t = 9,00$; $p < 0,001$, *Cohen's d* = 4,51, co oznacza, że manipulacja wykluczeniem za pomocą CyberMail była skuteczna. Podobnie manipulacja masą ciała obiektu - widać istotne różnice ($t = 11,34$; $p < 0,001$; *Cohen's d* = 3,48) między warunkiem z oryginalnymi zdjęciami (pokazującymi wysoką masę ciała) ($M = 14,75$; $SD = 3,68$) a tymi zmodyfikowanymi, aby przedstawione osoby wyglądały, jakby ich masa ciała była niższa ($M = 10,65$, $SD = 3,26$). Także manipulacja cechami obiektu była skuteczna, zarówno w warunku niskiego ciepła ($t = 5,20$; $p < 0,001$; *Cohen's d* = 3,56), jak i niskiej kompetencji ($t = 1,71$; $p = 0,045$; *Cohen's d* = 3,33) w porównaniu z warunkiem neutralnym.

Tendencja do wykluczenia obiektu przez obserwatora

Zastosowano analizę wariancji ANOVA, gdzie 3 (obiekt o niskim ciepłe vs. niskiej kompetencji vs. warunek neutralny) \times 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) \times 2 (osoba o standardowej masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na tendencji do wykluczenia obiektu. Istotny był efekt główny przewinienia obiektu ($F_{(1,369)} = 5,42$; $p = 0,005$, $p\eta^2 = 0,03$). Co więcej, efekt interakcji $2 \times 2 \times 3$ był istotny ($F_{(1,369)} = 3,53$; $p = 0,03$; $p\eta^2 = 0,02$), co wskazuje, że

uczestnicy mieli tendencję do włączania pracowników z otyłością tylko wtedy, gdy byli oni włączeni i niesprawiający problemów (warunek neutralny w kwestii cech obiektu) ($p = 0,03$). Jedynie pracownik szczupły i neutralny pod względem cech był w mniejszym stopniu wykluczony przez badanych, którzy obserwowali wykluczenie ($p = 0,02$). W przypadku osób szczupłych wpływ negatywnych cech był istotny w warunku wykluczenia, zaś w przypadku osób z otyłością efekt był istotny w warunkach włączenia ($F_{(1,369)} = 4,06$; $p = 0,02$; $p\eta^2 = 0,02$), Rys. 16.

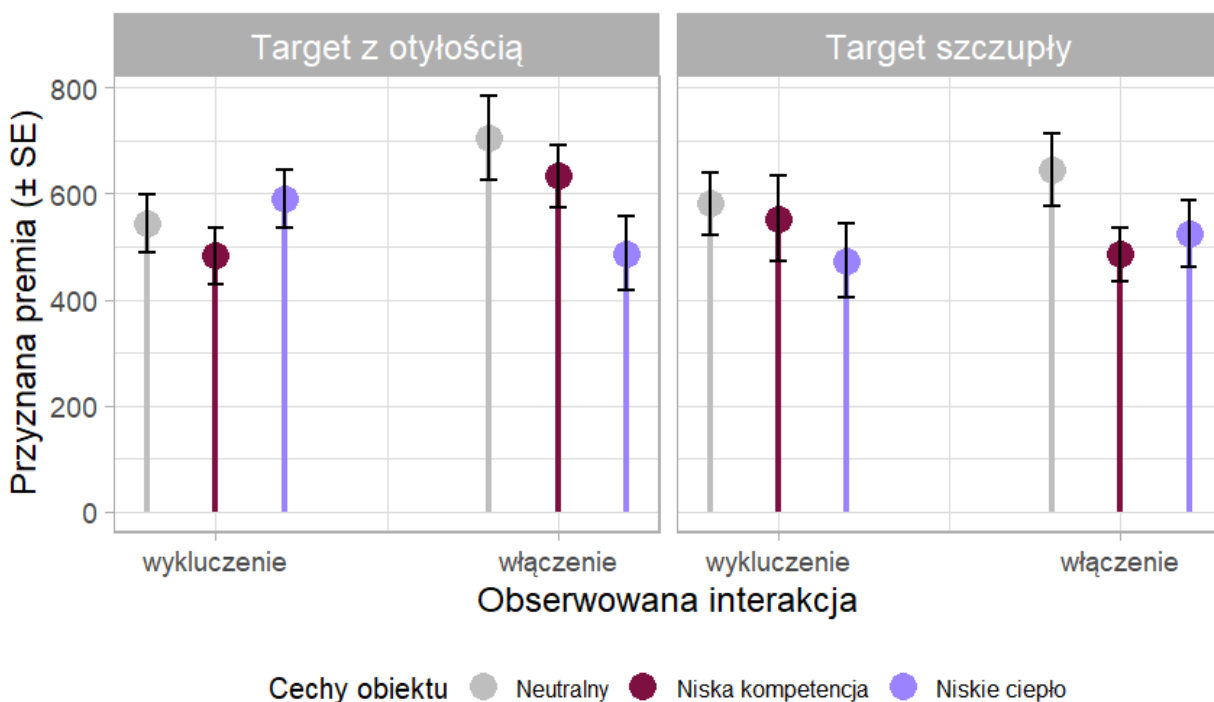


Rysunek 16. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia, masy ciała i informacji o obiekcie na tendencję do wykluczenia obiektu

Przyznanie premii

Analiza wariancji ANOVA, gdzie 3 (obiekt o niskim ciepłe vs niskiej kompetencji vs. warunek neutralny) 2 (obserwowany ostracyzm vs. obserwowane włączenie) × 2 (osoba o standardowej

masie ciała vs. z nadmierną masą ciała) na alokację premii wykazała, że istotny był jedynie marginalnie istotny efekt główny przewinienia obiektu ($F_{(1,369)} = 2,69$; $p = 0,069$; $p\eta^2 = 0,02$), czyli osoby o niskim ciepłe i niskiej kompetencji dostawały niższą premię bez względu na sytuację włączenia/wykluczenia i ich wizerunek, Rys. 17.



Rysunek 17. Wpływ obserwowania wykluczenia vs. włączenia, masy ciała i informacji o obiekcie na wysokość przyznanej obiektoowi premii

Dyskusja

Wyniki badania szóstego są spójne z wynikami badań 4. i 5. i wskazują na to, że obserwator mając niepochebne informacje na temat pracownika, dąży do jego wykluczenia w kolejnym projekcie. Obserwatorzy wykluczali i karali zarówno niekompetentne jak i niewspółpracujące osoby w porównaniu z osobami neutralnymi. Oznacza to, że niezależnie od

innych czynników dotyczących osoby, kiedy zachowanie jednostek może szkodzić grupie, są one karane.

W tym badaniu widać również, że współpracownicy odmiennie reagują na osoby z otyłością. Decydowali się na włączenie osób z nadmierną masą ciała tylko w sytuacji, kiedy te osoby nie przejawiały żadnych problemów z zachowaniem. Obserwatorzy przejawiali zachowania wykluczające wobec obiektów szczupłych i bez przewinień w mniejszym stopniu niż do wszystkich pozostałych, kiedy obserwowali ich wykluczenie. Oznacza to, że choć obserwatorzy kierują się informacją o zachowaniu w kontekście swojej decyzji o wykluczeniu, to odrzucone osoby szczupłe, które nie dopuściły się żadnych przewinień, są mniej wykluczane niż osoby otyłe, które nie dopuściły się żadnych przewinień. Jeśli chodzi o przyznawanie premii, efekt był marginalnie istotny, ale znowu koncentrował się na zachowaniu obiektu i polegał na karaniu osób, które miały widoczne przewinienia.

Uzyskany wzorzec wyników jest spójny z wcześniejszymi ustaleniami sugerującymi, że gdy obserwatorzy widzą kogoś, kto sprzeciwia się normom lub celom grupy, postrzegają wykluczenie jako zasadną karę. W tym przypadku ostracyzm ma na celu ochronę grupy i/lub poinformowanie ofiary o jej niewłaściwym zachowaniu (Rudert i in., 2019). Ostracyzm w miejscu pracy może być powiązany z różnymi cechami osoby wykluczonej, takimi jak cechy osobowości i umiejętności społeczne (przeгляд Liu i in., 2021). Badania nad ostracyzmem wskazują również na wygląd, ponieważ niektóre kształty twarzy mogą być bardziej narażone na wykluczenie (Rudert i in., 2019). Wyniki niniejszego badania wskazują jednak na marginalną wagę wyglądu na decyzje obserwatora wykluczenia.

Niniejsze seria badań 4., 5. i 6. pogłębia wiedzę na temat ostracyzmu w miejscu pracy i wiktyimizacji pracowników z otyłością. Chociaż nie są one zgodne z wcześniejszymi ustaleniami

dotyczącymi dyskryminacji osób z otyłością, badania te dostarczają wglądu w reakcje osób postronnych na wykluczenie ze względu na masę ciała, oferując implikacje dla zarządzania inkluzywnością w miejscu pracy.

Podsumowując wyniki tej serii badań, warto wskazać na wnioski. Po pierwsze, niniejsze badania poszerzają literaturę, odpowiadając na zapotrzebowanie na badania dotyczące obserwacji ostracyzmu w miejscu pracy (Sharma i Dhar, 2022). Po drugie, nowość niniejszego badania polega na wprowadzeniu szerszego spektrum niewłaściwych zachowań osób, zarówno niemoralnych, jak i niekompetentnych (Rudert i in., 2019). Wreszcie, poszerzają wiedzę na temat stygmatyzacji osób otyłych w kontekście miejsca pracy (Vanhove i Gordon, 2014), analizując reakcje świadków ostracyzmu na stereotypowe niewłaściwe zachowania otyłych pracowników.

Dyskusja ogólna

Podsumowanie badań własnych

Problematyka obserwowania ostracyzmu w miejscu pracy zyskuje zainteresowanie badaczy od bardzo niedawna (Azeem i in., 2024; Haq i in., 2024). Rola świadka ostracyzmu i jego reakcje na tę sytuację wydają się kluczowe w zrozumieniu tego zjawiska z perspektywy procesu grupowego. Szalenie ważnym było zatem zintegrowanie wiedzy na temat reakcji obserwatorów na wykluczanie z innych obszarów niż psychologia organizacji i zestawienie tej wiedzy z doniesieniami na temat występowania dyskryminacji i ostracyzmu w miejscu pracy w celu zaplanowania serii badań nad obserwowaniem w miejscu pracy wykluczania osoby z otyłością.

Celem przeglądu systematycznego było stworzenie ram koncepcyjnych do zrozumienia, jak jednostki reagują na obserwowany ostracyzm. Zastosowano w tym celu model *temporal need-threat* Williamsa. Przegląd systematyczny literatury pozwolił na potwierdzenie mechanizmów leżących u jego podstaw w odniesieniu do obserwowanego ostracyzmu. Uwzględnione w przeglądzie systematycznym badania można analizować poprzez wieloetapowy proces reakcji natychmiastowych i refleksyjnych opisywany w modelu TNT. Ten model stanowi zatem dobrą ramę teoretyczną do zrozumienia istniejącej literatury na temat obserwowania ostracyzmu i punkt wyjścia dla przyszłych badań naukowych i działań praktycznych.

Przegląd systematyczny potwierdził, że obserwowanie wykluczenia jest dla świadków bolesne, wywołuje awersyjne reakcje podobne do reakcji na doświadczanie wykluczenia. Obserwatorzy analizują sytuację, oceniają ryzyko wykluczenia i podejmują decyzje o potencjalnej interwencji lub wsparciu, przy czym duże znaczenie mają różnice indywidualne i kontekst sytuacyjny. Ostracyzm, ze względu na swoją subtelność i niejednoznaczność, utrudnia

jednoznaczną interpretację i reakcję obserwatorów. Przegląd wskazuje jednak, że dotychczasowe badania koncentrują się głównie na reakcjach natychmiastowych, brakuje natomiast analiz bardziej złożonych sytuacji obserwowanego wykluczenia i podejmowanych po tym strategii, a także analizy długofalowych konsekwencji bycia świadkiem wykluczenia. Luka ta wydaje się być kluczowa z perspektywy wyników psychologii organizacji wskazujących na to, że stosowanie ostracyzmu jest często elementem innych form dyskryminacji, nękania i mobbingu. Podczas gdy na podstawie przeglądu systematycznego stwierdzić można, że obserwatorzy deklarują chęć pomocy osobom wykluczonym, wyniki badań psychologii organizacji wskazują na bardzo zróżnicowane reakcje świadków ostracyzmu.

W pierwszej serii badań eksperymentalnych przeprowadzonych w ramach tej pracy (badania 1., 2. i 3.) obserwatorzy wykluczenia przejawiali tendencję do ochrony obiektu, raczej niż do obwiniania go o sytuację ostracyzmu, co jest niezgodnie z postawionymi hipotezami i literaturą dotyczącą dyskryminacji ze względu na wysoką masę ciała (Prunty, 2020; Rudolph i in., 2009; Vanhove i Gordon, 2014). Uczestnicy przypisali mniej winy osobom z otyłością, które zostały wykluczone w porównaniu do osób szczupłych wykluczonych. Ta tendencja do chronienia osób z otyłością była szczególnie widoczna wobec kobiet z otyłością, co również nie odpowiada założeniom, jakoby kobiety miały być częściej obwiniane za wykluczenie (Baum i Ford, 2004; Campos-Vazquez i Gonzalez, 2020; Giel i in., 2010; 2012; Edwards i in., 2023; Sarrias i Iturra, 2022). Obserwatorzy wstrzymali się także od wykluczenia, choć zakładano, że nie będą zapraszać do współpracy osoby z otyłością, której wykluczenie obserwowali.

Obserwatorzy nie tylko nie przypisali winy za wykluczenie osobom z otyłością, ale także określili silniejszą preferencję do włączenia ich, a odpowiedzialność za sytuację wykluczenia przypisali źródłom. Dodatkowo osoby wykluczające osoby z otyłością były postrzegane jako

przejawiające fatfobię i kierujące się stereotypami związanymi z otyłością i tym samym zostały ocenione negatywnie jako kierujące się w wykluczeniu motywem złośliwym. Badani nie zidentyfikowali motywu wykluczenia zasadnego dla interesu grupy, dlatego za wykluczenie winili źródło. Te wyniki sugerują, że w przypadku braku informacji o wykluczonym obiekcie obserwatorzy empatyzują ze stygmatyzowaną jednostką i przyjmują perspektywę ofiary wykluczenia, interpretując ostracyzm jako niesprawiedliwy i wynikający z uprzedzeń. Ten wzorzec pokazuje wartość natychmiastowej empatycznej reakcji w dalszej atrybucji przy obserwowaniu wykluczenia. Jest to zgodne z badaniami, które pokazują, że świadkowie często określają wykluczenie jako wynikające z negatywnych założeń i uprzedzeń, a nie z chęci wykluczenia ze względu na przewinienie ofiary (Rudert i in., 2018, 2020).

Druga seria badań, badania 4., 5., 6., uwzględniająca informacje sugerujące niskie ciepło lub niską kompetencję obiektu wykluczenia, pokazała, że najważniejszym czynnikiem wpływającym na decyzję świadków o zaobserwowanej sytuacji wykluczenia było zachowanie obiektu, a szczególnie zachowanie niezgodne z normami. Działania świadczące o niskim ciepłe, takie jak kłamanie, znacząco wpłynęły na tendencję obserwatora do wykluczenia obiektu, niezależnie od tego, czy obserwator był świadkiem sytuacji wykluczenia czy wyłączenia. Podobnie było w kontekście przyznawania premii – łamanie norm, czy to związane z niskim ciepłem czy kompetencją, prowadziło do karania, czyli decyzji obserwatora o przyznaniu niższej premii. Co ciekawe, informacja o niskiej kompetencji powiązana była z niższą premią, ale w mniejszym stopniu z większym wykluczeniem.

Badani konsekwentnie obwiniali, wykluczali i karali obiekty przejawiające brak kompetencji i niskie ciepło w stopniu wyższym niż osoby zachowujące się neutralnie. Zachowanie szkodzące grupie było więc jednoznacznie negatywnie oceniane i było podstawą do

decyzji o atrybucji i reakcji na obserwowane wykluczenie. Widoczny jest spójny wzorzec wyników mówiący o decyzjach odnośnie wykluczenia lub nagrodzenia obiektu bazujących zdecydowanie na zaobserwowanym zachowaniu, a nie na tym, jak obiekt wygląda i tym, co z wyglądem może się wiązać. Jednocześnie warto podkreślić, że pracownicy z otyłością byli zaproszeni do współpracy tylko, kiedy nie przejawiali zachowań niezgodnych z normą. Zaś szczupli pracownicy, nie łamiący norm, których wykluczenie obserwował świadek, byli mniej wykluczani niż pracownicy z otyłością w tej samej sytuacji. Widać więc wzorzec, z którym w sytuacji braku informacji o przewinieniu, pojawia się tendencja do oceny obiektu na podstawie wyglądu. Hipotezy dotyczące obwiniania, wykluczania i karania osób przejawiających zachowania niezgodne z normami zostały częściowo potwierdzone, ponieważ obserwatorzy przejawiali większą tendencję do wykluczania pracowników łamiących normy, a także do karania ich poprzez przyznawanie niższej premii. Pojawiło się opieranie decyzji o wykluczeniu na podstawie wizerunku i tym samym obserwatorzy byli skłonni włączyć osoby z otyłością niełamujące norm tylko wtedy, kiedy zaobserwowali ich włączenie, co nie miało miejsca w przypadku osób szczupłych.

Wskazane jest więc wnioskowanie, że wyniki przedstawionych badań eksperymentalnym nie są zgodne z hipotezami i tym samym stoją w opozycji do literatury opisującej dyskryminację osób z otyłością w miejscu pracy. Natomiast, te wnioski, wpisują się w przyjęty model reakcji na wykluczenie Williamsa (2009), który - jak pokazał wcześniejszy przegląd systematyczny - można zaadaptować także do opisywania reakcji na obserwowany ostracyzm.

Świadczenie wykluczenia w sytuacji, w której muszą dokonać atrybucji i zdecydować o strategii działania, opierają swoje decyzje o dostępne informacje - jeśli obserwator ma dowody na przewinienie obiektu, treść stereotypu nie jest priorytetowa (Rudert i Greifeneder, 2019).

Wykluczenie jest zagrażające, a świadkowie ostracyzmu odczuwają negatywne konsekwencje wykluczenia, tak jak osoby doświadczające ostracyzmu. Dlatego też ich strategia opiera się na ocenie, w jaki sposób się zachować, aby zapewnić sobie bezpieczeństwo od wykluczenia. Obserwatorzy decydują, że powinni wspierać ofiarę, jeśli wnioskuje, że źródło wykluczenia jest zagrażające i może chcieć wykluczyć także ich. Mogą też wybrać wspieranie źródła (jednostki albo grupy), jeśli oceniają, że zagrożeniem jest ofiara wykluczenia, która łamie normy i może być szkodliwa dla grupy. Obserwator zatem szuka jasności, informacji która ze stron w tej sytuacji jest bardziej zagrażająca. Zależnie od tej ewaluacji decyduje się na zachowania prospołeczne albo antyspołeczne wobec obiektu wykluczenia. Dopiero jednoznaczne przewinienie osoby wykluczanej prowadzi do decyzji o wykluczeniu obiektu.

W związku z niewielką różnicą w reakcji obserwatorów na przejawianie niskiego ciepła a niskiej kompetencji, warto przyjrzeć się tym aspektom z perspektywy norm obowiązujących w miejscu pracy. Osoby o niskim cieple były wykluczane i karane niższą premią, ale osoby o niskiej kompetencji otrzymywały wyłącznie karę w postaci niższej premii. W tym kontekście należy zadać sobie pytanie, co jest zagrażające w miejscu pracy? Wyniki świadczą o tym, że zachowania niekooperacyjne, kłamanie i bycie niekoleżeńskim może być uznane za szkodliwe dla grupy i coś, co nie powinno mieć miejsca (Fritz, 2014). Natomiast opisany w historyjce brak kompetencji mógł być zinterpretowany przez obserwatorów jako niewystarczający powód, aby powtórnie wykluczyć obiekt, jeśli w ich ocenie brak kompetencji może wystąpić w miejscu pracy i nie świadczy o łamaniu norm.

Warto zaznaczyć, że badania eksperymentalne wykonywane online, nawet uwzględniające manipulację zaadaptowaną do kontekstu organizacyjnego, nie są ekologicznie trafne. Ważnym aspektem reakcji na awersyjne zachowania w pracy jest kontekst -

obserwatorom może towarzyszyć stres, mogą być skupieni na zadaniu. Według Linstead (2013) reakcje na zachowania antyspołeczne wymagają natomiast zaangażowania. Aby dostrzec i zrozumieć, że dochodzi do przemocy, potrzebny jest wysiłek interpretacyjny. Często chęć zignorowania sytuacji albo obawa o posądzenie o nadwrażliwość może być zbyt silna. Reakcja wymaga krytycznego myślenia, by zrozumieć, co się dzieje. Uczestnicy badania mogli mieć wystarczające zasoby, aby interpretować sytuację z korzyścią dla ofiary, podczas w realnym miejscu pracy te ograniczenia oraz bardzo złożony kontekst społeczny mogą potencjalnie wywoływać konformizm.

Ograniczenia przeprowadzonych badań i kierunki dalszych badań

Opisywane w tej pracy działania badawcze mają pewne ograniczenia, które warto na tym etapie wskazać i poszukać potencjalnych rozwiązań, które mogłyby być zrealizowane w kolejnym cyklu badań.

Pierwotne założenia, które zostały zweryfikowane przed rozpoczęciem procesu tworzenia protokołu przeglądu systematycznego, mówiły o przeglądzie badań dotyczących obserwowania ostracyzmu w miejscu pracy. Jako że w poprzednich publikacjach dotyczących samego procesu ostracyzmu (Sharma i Dhar, 2024), zostały podniesione luki w wiedzy na temat perspektywy obserwatora, przeprowadzono wstępne wyszukiwania i nie znaleziono publikacji, które mówiłyby o badaniu tego zjawiska w kontekście pracy. Z tego powodu poszerzono zakres przeglądu, aby nie definiował on kontekstu ani grupy wiekowej. Dzięki temu zgromadzono 97 tekstów opisujących konsekwencje ostracyzmu dla świadka sytuacji wykluczenia. Nie jest to przegląd, który pozwala na wnioskowanie o konsekwencjach dla obserwatora ani w zakresie osobistym, ani relacyjnym, jeśli chodzi o kontekst miejsca pracy. Poprzez włączenie do

przeglądu wielu tekstów o różnych założeniach teoretycznych nie sposób jest wyciągnąć jednoznacznych wniosków dla kontekstu organizacyjnego.

Warto zauważyć, że w dotychczasowych przeglądach systematycznych opisujących ostracyzm w miejscu pracy pojawiały się też próby wykonania analizy ilościowej zgromadzonych badań poprzez metaanalizę. W tej pracy nie pojawiły się takie próby głównie dlatego, że przedstawione badania miały drastycznie różne założenia metodologiczne, a także sposoby raportowania wyników. Nie podjęto się też prób kompilacji danych. Widoczne jest, że literatura wykazała, że obserwatorzy ostracyzmu angażują się zarówno w reakcje prospołeczne, jak i antyspołeczne. Jednakże otwartym pozostaje pytanie, które z tych reakcji jest częstsze i w jakich warunkach. Ilościowy przegląd literatury mógłby pomóc w wyjaśnieniu tego pytania i wskazać drogę do skuteczniejszych interwencji.

Pewne obszary, które wymagałyby dalszej pracy, można zauważyć także w serii badań eksperymentalnych. Przede wszystkim przedstawione eksperymenty przyjmują bardzo prosty schemat i nierozbudowaną część pomiaru zmiennych zależnych. W przyszłości można rozważyć włączenie metod takich jak zmodyfikowany kwestionariusz badający ostracyzm w pracy autorstwa Ferrisa i in. (2008), zamiast kilku stwierdzeń zaadaptowanych z badań prowadzonych przez Rudert i in. (2018, 2020).

W zaprezentowanej serii badań procedury są do siebie bardzo zbliżone i bazują na pomiarze za pomocą prostych stwierdzeń, co do których rzetelności nie było wątpliwości w poprzednich badaniach (Rudert i in., 2018, 2020). Jednakże w tak rozwijających się obszarach, jakim jest obserwowanie ostracyzmu w miejscu pracy, częste zastosowanie znajdują badania jakościowe. Te i inne pomysły na inne formy badania zjawiska obserwowania ostracyzmu wobec

osób z otyłością w miejscu pracy mogą znaleźć zastosowanie w dalszych etapach pracy nad tym projektem.

Kolejnym elementem badania, na który warto wskazać, jest wykonanie wszystkich eksperymentów na próbie polskiej, a częściowo na próbie studenckiej. Choć to potencjalne ograniczenie jest dla autorki widoczne, warto zwrócić uwagę, że zarówno obserwowanie ostracyzmu, jak i dyskryminacja w miejscu pracy osób z otyłością są widoczne w różnych populacjach zachodnich. Jest to widoczne w artykułach przeglądowych dotyczących *weight stigma* (Puhl i in., 2021) jak i przeprowadzonym w tej pracy w przeglądzie systematycznym. Dlatego też można postawić tezę, że badanie tych zjawisk z udziałem polskich uczestników nie różniłoby się w sposób znaczący od badania ich na jakiegokolwiek próbie z innego kraju. Niemniej jednak mogą pojawić się różnice wynikające z różnych przyczyn występowania otyłości w różnych krajach i kulturach, a także różnego pożądanego wizerunku (Capoccia i in., 2025, przegląd), które mogą wpływać na stosunek do osób z otyłością. W kontekście dyskryminacji ze względu na masę ciała, Polska populacja może różnić się od innych, w powodu stosunkowo nowego problemu wzrastającej masy ciała w polskiej populacji.

Warto zaznaczyć, że mimo zaangażowania wyłącznie próby polskiej w każdym badaniu wykluczono osoby bez doświadczenia zawodowego albo aktualnie niepracujące w zespole, co pozwoliło na badanie reakcji osób potencjalnie nastawionych na podobne sytuacje, w których obserwują wykluczenie w codziennym życiu w pracy. Dodatkowo dzięki zaangażowaniu badanych poprzez Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna udało się uzyskać próbę równoważną płciowo i uwzględniającą osoby w różnym wieku i w różnym stopniu doświadczone na rynku pracy. Ze względu na badania prowadzone w trybie online badanie może zostać łatwo zaadaptowane do warunków zagranicznych i wykonane z udziałem innej populacji.

Podczas pracy nad tym projektem wśród osób, którym były prezentowane materiały wykorzystane w badaniach eksperymentalnych pojawiły się uwagi dotyczące wykorzystanych zdjęć. Zwrócono uwagę, że zmodyfikowane zdjęcia osób szczupłych mogą wyglądać karykaturalnie i nierealistycznie. Zaadresowano tę uwagę poprzez wymianę zdjęć w dalszej części projektu i tym samym zastosowano sugestie, aby dokonać przeróbki fotografii osób o nadmiernej masie ciała tak, by wyglądały na szczuplejsze. Stwierdzony efekt pozostał stabilny także po zmianie materiału, czyli po wprowadzeniu nowych fotografii.

Jako że przeróbka zdjęć w taki sposób, aby nie straciły na realistyczności, jest skomplikowana i ten element jest trudny do eliminacji w badaniach z wykorzystaniem tej metody, w przyszłości można rozważyć stworzenie bazy zdjęć, która porównywałaby odbiór fotografii różnych osób przez badanych, tak aby można było z danej bazy wyodrębnić zdjęcie osoby szczuplej oraz zdjęcie osoby z otyłością, które byłyby do siebie podobne pod względem innych aspektów wyglądu, co umożliwiłoby porównanie bez konieczności modyfikacji zdjęć. Można też kontrolować te elementy poprzez analizę statystyczną, natomiast należałoby najpierw przeprowadzić rozbudowany pilotaż wielu par zdjęć, które pozwoliłyby na określenie potencjalnych elementów zaburzających działanie manipulacji. Innym rozwiązaniem byłoby wykorzystanie zdjęć tej samej osoby, z momentów jej życia, kiedy jej wizerunek był znacząco inny pod względem masy ciała, jak zrobiono to w badaniu O'Brien i in. (2012). Jednak przez to, że znaczna część społeczeństwa jest przyzwyczajona do bycia odbiorcą takich porównań w mediach, może pojawić się założenie, że wersja o niższej masie ciała jest we wszystkich aspektach - nie tylko fizycznych - lepsza. Taki przekaz często wynika z zestawień fotografii *before and after*, który jest częstym elementem marketingowym dla różnych diet czy przyrządów sportowych (Park i in., 2018).

Najbardziej istotnym elementem wizualności osób z otyłością, który może być trudny do oddzielenia od ich postrzeganej masy ciała, jest ich poziom postrzeganej atrakcyjności, który sam może być znaczący dla decyzji o wykluczeniu. W każdym z przeprowadzonych badań aspekt szczupłego wyglądu był powiązany z atrakcyjnością, o czym świadczą wyniki analizy czynnikowej, wskazujące na jednoczynnikową strukturę skali do pomiaru skuteczności manipulacji zdjęciami. Mając na uwadze, że osoby z nadmierną masą ciała są postrzegane jako mniej atrakcyjne, warto jednak oddzielić ten efekt od elementów stereotypu, który wpływa na funkcjonowanie w miejscu pracy. Istotnym elementem założeń obserwatorów wobec osoby z otyłością jest to, że jej masa ciała jest zależna od jej woli i działań (Prunty, 2020; Rudolph i in., 2009; Vanhove i Gordon, 2014). Ten element może odróżnić osobę z otyłością od osoby nieatrakcyjnej z innych przyczyn. Przez błąd poznawczy wynikający pośrednio z efektu aureoli (Thorndike, 1920) osobom z różnego rodzaju niedoskonałościami przypisywane mogą być bardziej negatywne cechy i intencje w większym stopniu niż osobom bez tych niedoskonałości, np. Paruzel-Czachura i in., 2024). Warto jednak jest rozważyć to, czy pewne elementy wpływające negatywnie na poziom atrakcyjności ciała lub twarzy są niezależne od osoby, na której wizerunku występują. Osoby z otyłością są postrzegane jako odpowiedzialne za podwyższoną masę ciała, tak jak osobom cierpiącym na trądzik przypisuje się brak dbania o higienę (Shields i in., 2024). Te grupy często zmagają się z przypisaniem całkowitej odpowiedzialności za swój stan zdrowia i jego widoczne objawy. W takich sytuacjach można postawić tezę, że w sytuacji atrybucji winy ocena atrakcyjności danej osoby i to jak jej wizerunek wpływa na postrzeganie jej jako pracownika, może różnić się od sytuacji, w której pewne cechy jej wyglądu są od niej niezależne.

Implikacje teoretyczne

Z syntezy dotychczasowych badań nad obserwowaniem wykluczenia wynika, że autorzy przyjmują założenia wynikające z różnych koncepcji teoretycznych, a czasami nie odwołują się do żadnego teoretycznego modelu. Największą teoretyczną kontrybucją przeglądu systematycznego oraz badań eksperymentalnych przeprowadzonych w ramach niniejszej pracy jest rekomendacja stosowania modelu czasowego zagrożenia potrzeb Williama jako modelu adekwatnego do badania nie tylko skutków doświadczanego ostracyzmu, ale także konsekwencji dla osób będących świadkami wykluczenia.

Dzięki wielokrotnym wyszukiwaniom w ramach przygotowywania przeglądu systematycznego udało się zidentyfikować różnorodne słownictwo używane w badaniach nad ostracyzmem. Poprzez uwzględnienie wszelkich określeń w przeszukiwaniu baz, zidentyfikowano teksty, które mogły być pominięte ze względu na inne nazewnictwo niż te wynikające z koncepcji teoretycznej Williama (2007a). Synteza publikacji z różnych obszarów, które zgłębiają konsekwencje bycia obserwatorem ostracyzmu, pozwala na porównanie licznych metod badań oraz różnych paradygmatów eksperymentalnych. Pozytywnym zaobserwowanym trendem jest replikowanie badań oraz stosowanie paradygmatów stworzonych przez innych autorów, na przykład w postaci nagrania ilustrującego kształty geometryczne skierowanych do dzieci (Over i Carpenter, 2009), które pojawiło się w kilku publikacjach badających relacje na ostracyzm z perspektywy rozwojowej. W przyszłości te paradygmaty mogłyby być stosowane międzyobszarowo, a nie tylko w badaniach skupiających się na określonej grupie. Tak samo paradygmat Cybermail, który jest użyty w większości przytoczonych badań, może znaleźć zastosowanie poprzez wykorzystanie w procedurach, w których biorą udział dzieci. Te

kompilacje metod badawczych, paradygmatów oraz wyników mogą służyć jako inspiracja dla dalszych badań, ale też jako baza gotowych i sprawdzonych metod badawczych.

Opisany przegląd systematyczny podsumowuje wiedzę dotyczącą procesu obserwowania wykluczenia w różnych kontekstach. Przegląd został przeprowadzony w sposób rygorystyczny i z zastosowaniem wszelkich rekomendacji (Goossen i in., 2020; BMJ 2021; 372:n71). Poprzez wielokrotne i systematyczne wyszukiwania przeprowadzone w rekomendowanych bazach zidentyfikowano różnego rodzaju publikacje – nie tylko artykuły naukowe – z różnych dziedzin, kontekstów i z różnych stron świata. Dzięki tym elementom zminimalizowano ryzyko, aby wybiórczo traktować zgromadzone dane czy pominąć jakiegokolwiek publikację. Dodatkowo poprzez uwzględnienie badań jakościowych można było zgłębić zrozumienie doświadczenia ostracyzmu w grupie, która jest na niego szczególnie narażona. Badanie wykluczenia wobec osób, które z różnych przyczyn mogą być bardziej narażone na odtrącenie przez grupę, musi uwzględniać perspektywę osób, które doświadczyły bądź obserwowały ostracyzm wobec narażonych grup, aby procedury były w stanie uchwycić wszelkie niuanse tych awersyjnych sytuacji.

W przeglądzie systematycznym zidentyfikowano zaledwie pięć artykułów dotyczących badań nad ostracyzmem w miejscu pracy z perspektywy obserwatora. Obszar obserwowania wykluczenia i wpływu zaobserwowanego ostracyzmu na świadków jest podkreślany w przeglądach systematycznych dotyczących ostracyzmu w miejscu pracy jako obszar wymagający uwagi naukowców (Sharma i Dhar, 2024; Mao i in., 2017). Opisane w tej pracy badania pozwalają na pierwsze wnioski dotyczące tendencji obserwatorów do dalszego wykluczania oraz atrybucji winy w kontekście organizacyjnym.

Paradygmat CyberMail jest odwzorowaniem wielokrotnie wykorzystywanego CyberBall (Hartgerink i in., 2015) w kontekście organizacyjnym. Dzięki użyciu ikonografiki w postaci koperty przypomina on graficznie proces korespondencji mailowej. Dzięki tej adaptacji narzędzie może być wykorzystane w dalszych badaniach jako element manipulacji, może być także zaadaptowane do manipulacji w badaniach nad wykluczeniem poprzez aktywny udział uczestnika. W opisanych w tej pracy badaniach wykazano, że CyberMail jest paradygmatem skutecznym, podobnie jak CyberBall. Dzięki swojej prostocie pozwala na efektywne badania, które przebiegają w sposób niskokosztowy - angażuje badanego w procedurę, ale nie wiąże się z kosztami przeprowadzania eksperymentów w formie stacjonarnej. Jest to paradygmat prosty do odtworzenia i użycia w ramach replikacji.

Badania wykorzystujące elementy stereotypu pozwalają na weryfikację dotychczasowych doniesień, które mówiły o ocenie sytuacji wykluczenia poprzez przypisanie jednego z dwóch motywów (Rudert i in., 2018; 2020). Przedstawione w tej pracy badania uzupełniają wyniki badań zespołu Rudert i pogłębiają zrozumienie procesu atrybucji. Dodatkowo uzupełniają je o reakcje na łamanie norm związane z niskimi kompetencjami, jako że poprzednie badania skupiały się wyłącznie na przewinieniach moralnościowych, nie zawierały też analizy, czy obserwator przypisuje wykluczającym posługiwanie się stygmatami czy uprzedzeniami.

Nie ma na ten moment publikacji opisujących ostracyzm w miejscu pracy wobec osób z otyłością poza jedną pracą doktorską badającą związek między dyskryminacją ze względu na wysoką masę ciała a wykluczeniem osób z otyłością (Johnson, 2023). Dalsze prace powinny zgłębiać chęć wykluczenia z perspektywy źródła, a także mediatory przyjmowanych przez obserwatorów strategii w reakcji na obserwowany ostracyzm wobec osób z otyłością. W literaturze dotyczącej dyskryminacji i stygmatyzacji pojawiają się refleksje nad fatfobią jako

ostatnim akceptowalnym motywem do dyskryminacji (Puhl i Brownell, 2001), należy zgłębić, czy subtelna forma dyskryminacji, taka jak wykluczenie, może być wykorzystywana w kontekście organizacyjnym w badaniach eksperymentalnych.

Manipulacja wizerunkiem osób z otyłością powstała poprzez inspiracje innymi badaniami (Flint i in., 2016). W tym projekcie wykorzystano ogólnodostępne narzędzia do modyfikacji zdjęć, a także przeprowadzono modyfikację dwustronną: zarówno wizerunku osoby szczupłej na osobę z nadmierną masą ciała, jak i wizerunku osoby, która wydaje się być osobą z otyłością na osobę o znacznie szczuplejszym wizerunku. Zarówno pierwszy komplet jak i drugi, przeszły pilotaż i okazały się być skutecznym źródłem manipulacji.

Historyjki zaprezentowane w tej serii badań początkowo w dużym stopniu bazowały na procedurach Rudert i jej zespołu (2018, 2020). Jednak poprzez uwzględnienie elementu treści stereotypu stworzono bardziej rozbudowane winietki, które opisują zachowania w pracy świadczące o niskim cieple lub niskiej kompetencji. Te elementy mogą znaleźć zastosowanie w badaniach nad innymi osobami zmagającymi się z dyskryminacją w środowisku pracy, takimi jak osoby neuroatypowe (Pryke-Hobbes i in., 2023), niepełnosprawne (Marr i in., 2012), czy posiadające zobowiązania związane z życiem rodzinnym (Choi, 2020).

Podsumowując, zarówno przegląd systematyczny badań nad obserwowaniem ostracyzmu, jak i badania eksperymentalne wzbogacają literaturę dotyczącą wykluczenia, jak i dyskryminacji w miejscu pracy. Analiza badań przedstawiona w przeglądzie pozwala na postawienie rekomendacji dla stosowania modelu *Temporal Need Threat* Williamsa (2009) w badaniach z udziałem świadków wykluczenia, podobnie jak badania eksperymentalne podkreślające złożoność refleksyjnych reakcji na ostracyzm. Przedstawione w pracy badania eksperymentalne pozwalają na pogłębione zrozumienie atrybucji winy oraz chęci wykluczenia

osób, które doznały wykluczenia w miejscu pracy, także przedstawiciele grup narażonych na dyskryminację. Dodatkowo elementy procedur eksperymentalnych mogą być wykorzystywane w dalszych badaniach.

Implikacje praktyczne

Przeglądy systematyczne w dziedzinach medycznych często służą jako źródło rekomendacji do tworzenia polityk (Siddaway i in., 2019). Na podstawie opisanego przeglądu systematycznego można wysnuć pewne rekomendacje dla osób funkcjonujących w opisanych w nich kontekstach i osób zarządzających instytucjami edukacyjnymi oraz miejscami pracy.

Przedstawiona analiza zgromadzonych badań podkreśla przede wszystkim, że ostracyzm jest zjawiskiem bardzo awersyjnym i należy mu przeciwdziałać; zarówno szkoły, jak i zakłady pracy powinny zwracać uwagę na zachowania wykluczające i edukować swoich pracowników, zapewniając im inne sposoby rozwiązywania niekorzystnych sytuacji w grupie, przykładowo poprzez szkolenia z komunikacji interpersonalnej. Interwencje powinny pomagać w rozróżnianiu sytuacji niecelowego ignorowania od intencjonalnego wykluczania. Dbanie o klimat grupowy oparty na otwartej komunikacji i poszukiwaniu informacji zwrotnej może ograniczać bezcelowy ostracyzm i tym samym chronić organizacje przed jego negatywnymi skutkami (Howard i in., 2020; Sharma i Dhar, 2024). Dobre i wzbogacające kontakty w pracy mogą być dużą wartością osobistą dla pracownika, jak i przyczyniają się do lepszych efektów osiągniętych przez organizację (Durrah, 2023).

Wykluczenie jest zjawiskiem, którego niebezpieczeństwo łatwo sklasyfikować ze względu na trudność jego zaobserwowania w sytuacji dużej grupy lub rozproszonego zespołu, natomiast dowody jednoznacznie wskazują na jego silne, negatywne konsekwencje (Howard i

in., 2020; Sharma i Dhar, 2024). Co więcej, badania pokazują, że ostracyzm może wywoływać inne drastyczne w skutkach, niepożądane w organizacji zjawiska. Przykładowo, Veldhuis i in. (2014) w swoich badaniach pokazali, że zarówno doświadczenie, jak i obserwowanie wykluczenia wiąże się z poczuciem poniżenia. Zarówno pośrednie, jak i bezpośrednie poniżanie może być narzędziem kontroli (Silver i in., 1986), a oba te zjawiska prowadzą do pogorszenia relacji w organizacji (Kozusznik, 2017; Howard i in., 2000). Podobnie jest w przypadku zachowań kontrproduktywnych, które mogą być skutkiem nie tylko aktywnych form agresji relacyjnej jak mobbing (Baka, 2019), ale i i pasywnych jak ostracyzm (Hitlan i Noel, 2009; Yan i in., 2014). W efekcie organizacja jest narażona na negatywne skutki tych zjawisk.

W miejscach pracy należy wprowadzać polityki dotyczące różnorodności tak, aby edukować pracowników o przykrych skutkach wykluczenia i dyskryminacji. Te polityki oraz programy edukacyjne powinny zawierać także treści dotyczące osób wyróżniających się od innych wyglądem, w tym, masą ciała. Przy wdrażaniu rozwiązań, czy to w kontekście całej organizacji, czy w kontekście mniejszego zespołu, należy brać pod uwagę wszystkich członków danej grupy tak, aby poprzez próby zwiększenia tolerancji nie tworzyć dodatkowych sposobności do wykluczenia.

Literatura cytowana

- Abrams, D., Christian, J., i Gordon, D. (Red.). (2007). *Multidisciplinary Handbook of Social Exclusion Research* (1. wyd.). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470773178>
- Acar, M. (2020). Turkish teachers' social judgements on autism spectrum-based exclusion in primary schools. *British Journal of Special Education*, 47(4), 452–466. <https://doi.org/10.1111/1467-8578.12327>
- Agarwal, S., Prakash, N. (2022). When silence speaks: Exploring reasons of silent treatment from perspective of source. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 6(3), 2456–6470.
- Aguinis, H., Bradley, K. J. (2014). Best Practice Recommendations for Designing and Implementing Experimental Vignette Methodology Studies. *Organizational Research Methods*, 17(4), 351–371. <https://doi.org/10.1177/1094428114547952>
- Ahola, K., Pulkki-Råback, L., Kouvonen, A., Rossi, H., Aromaa, A., Lönnqvist, J. (2012). Burnout and Behavior-Related Health Risk Factors: Results From the Population-Based Finnish Health 2000 Study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 54(1), 17–22. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31823ea9d9>
- Ajrouch, K. J., Reisine, S., Lim, S., Sohn, W., Ismail, A. (2010). Perceived everyday discrimination and psychological distress: Does social support matter? *Ethnicity & Health*, 15(4), 417–434. <https://doi.org/10.1080/13557858.2010.484050>
- Al-Atwi, A. A., Cogswell, J. E., Liu, C. (2024). “I Am Sorry, But I Did Not Mean to Hurt You”: A Moderated-Mediation Model of Group Non-purposeful Ostracism. *Journal of Business and Psychology*, 39(6), 1375–1394. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09956-5>

- Albrehi, F., Pelliccio, L. (2021). Considering Ostracism Events as a Precursor to School Shootings. *A Relentless Threat: Scholars Respond to Teens on Weaponized School Violence*, 27.
- Alexander, R. D. (1974). The Evolution of Social Behavior. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 5(1), 325–383. <https://doi.org/10.1146/annurev.es.05.110174.001545>
- Andreyeva, T., Puhl, R. M., Brownell, K. D. (2008). Changes in Perceived Weight Discrimination Among Americans, 1995–1996 Through 2004–2006. *Obesity*, 16(5), 1129–1134. <https://doi.org/10.1038/oby.2008.35>
- Araiza, A. M., Wellman, J. D. (2017). Weight stigma predicts inhibitory control and food selection in response to the salience of weight discrimination. *Appetite*, 114, 382–390. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2017.04.009>
- Arpin, S. N., Froehlich, L., Lantian, A., Rudert, S. C., Stelter, M. (2017). When “We” or “They” exclude others: Attributing and evaluating ostracism observed in in-groups and out-groups. *Comprehensive Results in Social Psychology*, 2(2–3), 143–165. <https://doi.org/10.1080/23743603.2017.1358477>
- Asher S. R., Coie J. D. (1990). Peer rejection in childhood. Cambridge University Press.
- Asher, S.R., Rose, A.J., Gabriel, S.W. (2001). Peer rejection in everyday life. W: M.R. Leary (red.), *Interpersonal rejection* (s. 105-142). Nowy Jork: Oxford University Press.
- Ashmore, R. D., D., Boca, F. K. (1981). Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. In D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (pp. 1–35). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers

- Aydin, N., Krüger, J., Fischer, J., Han, D., Frey, D., Kastenmüller, A., i in. (2012). Man's best friend - how the presence of a dog decreases mental distress after social exclusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 446-449.
- Aydin, N., Fischer, P., Frey, D. (2010). Turing to god in the face of ostracism: Effects of social exclusion on religiousness. *Personality & Social Psychological Bulletin*, 36, 742-753.
- Auyeung, K., Hawley, L. L., Grimm, K., McCabe, R., Rowa, K. (2020). Fear of Negative Evaluation and Rapid Response to Treatment During Cognitive Behaviour Therapy for Social Anxiety Disorder. *Cognitive Therapy and Research*, 44(3), 526–537. <https://doi.org/10.1007/s10608-020-10077-5>
- Ayhan, S., Gönültaş, S. (2024). Bystander responses in five-steps: Paving road to prosocial intervention to social exclusion through social-cognition. *British Journal of Developmental Psychology*, 42(4), 517–523. <https://doi.org/10.1111/bjdp.12513>
- Azeem, M. U., Haq, I. U., De Clercq, D., Liu, C. (2024). Why and When Do Employees Feel Guilty About Observing Supervisor Ostracism? The Critical Roles of Observers' Silence Behavior and Leader–Member Exchange Quality. *Journal of Business Ethics*, 194(2), 317–334. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05610-x>
- Baka, Ł. (2019). Explaining active and passive types of counterproductive work behavior: The moderation effect of bullying, the dark triad and job control. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(6), 777–795. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01425>
- Bakan, D. (1966). The duality of human existence. Reading, PA: Addison-Wesley.
- Bargh, J. A., McKenna, K. Y. A. (2004). The Internet and Social Life. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 573–590. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141922>

- Barnard, G.W., Vera, H., Vera, M., Newman, G. (1982). Till death do us part: A study of spouse murder. *Bulletin of the American Academy of Psychiatry and Law*, 10, 271-280.
- Baumeister, R. F., Brewer, L. E., Tice, D. M., Twenge, J. M. (2007). Thwarting the need to belong: Understanding the interpersonal and inner effects of social exclusion. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 506-520.
- Baumeister, R. F., Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bedi, A. (2021). No Herd for Black Sheep: A Meta-Analytic Review of the Predictors and Outcomes of Workplace Ostracism. *Applied Psychology*, 70(2), 861–904. <https://doi.org/10.1111/apps.12238>
- Beeney, J. E., Franklin, R. G., Levy, K. N., Adams, R. B. (2011). I feel your pain: Emotional closeness modulates neural responses to empathically experienced rejection. *Social Neuroscience*, 6(4), 369–376. <https://doi.org/10.1080/17470919.2011.557245>
- Beißert, H., Bonefeld, M. (2020). German Pre-service Teachers' Evaluations of and Reactions to Interethnic Social Exclusion Scenarios. *Frontiers in Education*, 5, 586962. <https://doi.org/10.3389/educ.2020.586962>
- Beißert, H., Staat, M., Bonefeld, M. (2021). The role of ethnic origin and situational information in teachers' reactions to social exclusion among students. *Social Psychology of Education*, 24(6), 1511–1533. <https://doi.org/10.1007/s11218-021-09656-5>
- Beißert, H., Staat, M., Bonefeld, M. (2022). The Role of Gender for Teachers' Reactions to Social Exclusion Among Students. *Frontiers in Education*, 7, 819922. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.819922>

- Bennett, R. J., Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Benenson, J. F., Hodgson, L., Heath, S., Welch, P. J. (2008). Human Sexual Differences in the Use of Social Ostracism as a Competitive Tactic. *International Journal of Primatology*, 29(4), 1019–1035. <https://doi.org/10.1007/s10764-008-9283-4>
- Benson, P. L., Severs, D., Tatgenhorst, J., Loddengaard, N. (1980). The social costs of obesity: A non-reactive field study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 8(1), 91–96. <https://doi.org/10.2224/sbp.1980.8.1.91>
- Bernstein, M. J. (2016). Research in Social Psychology: Consequences of Short- and Long-Term Social Exclusion. W. P. Riva, J. Eck (Eds.), *Social Exclusion* (pp. 51–72). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-33033-4_3
- Bernstein, M. J., Chen, Z., Poon, K.-T., Benfield, J. A., Ng, H. K. S. (2018). Ostracized but why? Effects of attributions and empathy on connecting with the socially excluded. *PLOS ONE*, 13(8), e0201183. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201183>
- Bernstein, M.J., Sacco, D.F., Brown, C.M., Young, S.G., Claypool, H.M. (2010). A preference for genuine smiles following social exclusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 196–199.
- Bernstein, M.J., Young, S.G., Brown, C.M., Sacco, D.F., Claypool, H. (2008). Adaptive responses to social exclusion: Social rejection improves detection of real and fake smiles. *Psychological Science*, 19, 981-983.
- Berry, D. R., Cairo, A. H., Goodman, R. J., Quaglia, J. T., Green, J. D., Brown, K. W. (2018). Mindfulness increases prosocial responses toward ostracized strangers through empathic

- concern. *Journal of Experimental Psychology: General*, 147(1), 93–112.
<https://doi.org/10.1037/xge0000392>
- Berry, D. R., Wall, C. S. J., Cairo, A. H., Plonski, P. E., Boman, L. D., Rodriguez, K., Brown, K. W. (2023). Brief Mindfulness Instruction Predicts Anonymous Prosocial Helping of an Ostracized Racial Outgroup Member. *Mindfulness*, 14(2), 378–394.
<https://doi.org/10.1007/s12671-022-02058-4>
- Bhagat, R. S., Davis, C. A., London, M. L. (2009). Acculturative Stress in Professional Immigrants: Towards a Cultural Theory of Stress. W A.-S. G. Antoniou, C. L. Cooper, G. P. Chrousos, C. D. Spielberger, M. W. Eysenck (Red.), *Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health*. Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781848447219.00035>
- Blackhart, G.C., Eckel, L.A., Tice, D.M. (2007). Salivary cortisol in response to acute social rejection and acceptance by peers. *Biological Psychology*, 75, 267-276.
- Blackstone, A. (2013). Harassment of Older Adults in the Workplace. W P. Brownell J. J. Kelly (Red.), *Ageism and Mistreatment of Older Workers* (s. 31–47). Springer Netherlands.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-5521-5_3
- Blanchard-Fields, F. (2007). Everyday Problem Solving and Emotion: An Adult Developmental Perspective. *Current Directions in Psychological Science*, 16(1), 26–31.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00469.x>
- Blaska J. The power of language: speak and write using ‘person first’. In: M Nagler, ed. *Perspectives on Disability*. 2nd ed. Palo Alto, CA: Health Markets Research; 1993: 25-32.
- Boehm, C. (1985). Execution within the clan as an extreme form of ostracism. *Social Science Information*, 24(2), 309–321. <https://doi.org/10.1177/053901885024002005>

- Boland, A., Cherry, G., Dickson, R. (Eds.). (2017). Doing a Systematic Review: A student's guide.
- Bourgeois, K.S., Leary, M.R. (2001). Coping with rejection: Derogating those who choose us last. *Motivation and Emotion*, 25, 101-111.
- Böckler, A., Homkel, P., Sebanz, N. i in. (2014). Invisible man. Exclusion from shared attention affects gaze behavior and self-reports. *Social Psychological and Personality Science*, 5(2), 140-148.
- Borinca, I., Van Assche, J., Gronfeldt, B., Sainz, M., Anderson, J., Taşbaşı, E. H. O. (2023). Dehumanization of outgroup members and cross-group interactions. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 50, 101247. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2023.101247>
- Boykina, E., Chirkina, R. V. (2020). Social Ostracism: Current State of the Problem, Methodology and Research Methods. *Psychology and Law*, 10, 152–164. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2020100114>
- Brenick, A., Zureiqi, M., Wu, R., Seraj, M., Kelly, M. C., Berger, R. (2024). Why step in? Shifting justifications for bystander behaviors through interventions with youth in the Middle East. *Journal of Research on Adolescence*, 34(2), 352–365. <https://doi.org/10.1111/jora.12941>
- Brewer, M. B. (1979a). In-group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86(2), 307–324. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.2.307>
- Brewer, M. B. (1993b). Social Identity, Distinctiveness, and In-Group Homogeneity. *Social Cognition*, 11(1), 150–164. <https://doi.org/10.1521/soco.1993.11.1.150>

- Brewer, M. B. (1999a). The Psychology of Prejudice: Ingroup Love and Outgroup Hate? *Journal of Social Issues*, 55(3), 429–444. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00126>
- Brewis, A. A. (2014). Stigma and the perpetuation of obesity. *Social Science Medicine*, 118, 152–158. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.08.003>
- Brison, N., Demoulin, S., Caesens, G. (2025). How witnessed workplace ostracism relates to employee outcomes: The role of organizational dehumanization. *Journal of Occupational Health Psychology*, 30(3), 119–135. <https://doi.org/10.1037/ocp0000402>
- Brontsema, R. (2004). A Queer Revolution: Reconceptualizing the Debate Over Linguistic Reclamation. Department of Linguistics, University of Colorado Boulder. <https://doi.org/10.25810/DKY3-ZQ57>
- Brown, A., Flint, S. W., Batterham, R. L. (2022). Pervasiveness, impact and implications of weight stigma. *eClinicalMedicine*, 47, 101408. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2022.101408>
- Brownell, K. D., Kersh, R., Ludwig, D. S., Post, R. C., Puhl, R. M., Schwartz, M. B., Willett, W. C. (2010). Personal Responsibility And Obesity: A Constructive Approach To A Controversial Issue. *Health Affairs*, 29(3), 379–387. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0739>
- Burmeister, J. M., Carels, R. A. (2014). Weight-related humor in the media: Appreciation, distaste, and anti-fat attitudes. *Psychology of Popular Media Culture*, 3(4), 223–238. <https://doi.org/10.1037/ppm0000029>
- Buss, D. M. (1995). Evolutionary Psychology: A New Paradigm for Psychological Science. *Psychological Inquiry*, 6(1), 1–30. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0601_1

- Buss, D. M., Gomes, M., Higgins, D. S., Lauterbach, K. (1987). Tactics of manipulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1219–1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.6.1219>
- Büttner, C. M., Ren, D., Stavrova, O., Rudert, S. C., Williams, K. D., Greifeneder, R. (2024). Ostracism in everyday life: A framework of threat and behavioral responses in real life. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/pspi0000471>
- Cameron, L. (2019). The “good fatty” is a dancing fatty: Fat archetypes in reality television. *Fat Studies*, 8(3), 259–278. <https://doi.org/10.1080/21604851.2019.1549400>
- Campos-Vazquez, R. M., Gonzalez, E. (2020). Obesity and hiring discrimination. *Economics Human Biology*, 37, 100850. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2020.100850>
- Capilla Garrido, E., Issa, T., Gutiérrez Esteban, P., Cubo Delgado, S. (2021). A descriptive literature review of phubbing behaviors. *Heliyon*, 7(5), e07037. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07037>
- Capoccia, D., Milani, I., Colangeli, L., Parrotta, M. E., Leonetti, F., Guglielmi, V. (2025). Social, cultural and ethnic determinants of obesity: From pathogenesis to treatment. *Nutrition, Metabolism and Cardiovascular Diseases*, 35(6), 103901. <https://doi.org/10.1016/j.numecd.2025.103901>
- Carter-Sowell, A.R., Chen, Z., Williams, K.D. (2008). Ostracism increases social susceptibility. *Social Influence*, 3, 143–153.
- Case, T. I., Williams, K. D. (2004). Ostracism: A Metaphor for Death. In J. Greenberg, S. L. Koole, T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of Experimental Existential Psychology* (pp. 336–351). The Guilford Press.

- Cassiano, G. S., Carvalho-Ferreira, J. P., Buckland, N. J., Ulian, M. D., Da Cunha, D. T. (2022). Are Dietitians With Obesity Perceived as Competent and Warm? Applying the Stereotype Content Model to Weight Stigma in Brazil. *Frontiers in Nutrition*, 9, 813344. <https://doi.org/10.3389/fnut.2022.813344>
- Chapman, K. (2021). Characteristics of systematic reviews in the social sciences. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(5), 102396. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102396>
- Chen, M. (2018). *Contrasting workplace ostracism and workplace incivility via observer reactions* [Praca doktorska, Pennsylvania State University].
Dostęp: <https://etda.libraries.psu.edu/catalog/15567muc289>
- Chen, M., Ferris, L. (2017). Contrasting Workplace Ostracism and Incivility via Third Party Reactions. *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), 14336. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.14336abstract>
- Choi, Y. (2021). Workplace ostracism and work-to-family conflict among female employees: Moderating role of perceived organisational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 436–449. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2143>
- Chivers, D. J., Goodall (1986). The chimpanzees of Gombe: Patterns of behavior. *Journal of Tropical Ecology*, 3(2), 190–191. <https://doi.org/10.1017/S0266467400002029>
- Chowaniec, U., Skoczylas, N. (2025). *Grubancypacja. O grubości bez przepraszania*. Wydawnictwo W.A.B.
- Chrisler, J. C., Barney, A. (2017). Sizeism is a health hazard. *Fat Studies*, 6(1), 38–53. <https://doi.org/10.1080/21604851.2016.1213066>
- Clarke, J. (2011). What is a systematic review? *Evidence Based Nursing*, 14(3), 64–64. <https://doi.org/10.1136/ebn.2011.0049>

- Collins, A. M., Loftus, E. F. (1975). A spreading-activation theory of semantic processing. *Psychological Review*, 82(6), 407–428. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.82.6.407>
- Cordonier, L., Nettles, T., Rochat, P. (2017). Strong and strategic conformity understanding by 3- and 5-year-old children. *British Journal of Developmental Psychology*, 36(3), 438–451. <https://doi.org/10.1111/bjdp.12229>
- Correia, F., Neto, I., Paulo, S., Piedade, P., Erel, H., Paiva, A., Nicolau, H. (2024). The Effects of Observing Robotic Ostracism on Children's Prosociality and Basic Needs. *Proceedings of the 2024 ACM/IEEE International Conference on Human-Robot Interaction*, 157–166. <https://doi.org/10.1145/3610977.3634997>
- Cortina, L. M. (2008). Unseen Injustice: Incivility as Modern Discrimination in Organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55–75. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.27745097>
- Crandall, C. S. (1994). Prejudice against fat people: Ideology and self-interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 882–894. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.882>
- Crandall, C. S., Stangor, C. (2005a). Conformity and Prejudice. W J. F. Dovidio, P. Glick, L. A. Rudman (Red.), *On the Nature of Prejudice* (1. wyd., s. 293–309). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470773963.ch18>
- Critcher, C. R., Zayas, V. (2014). The involuntary excluder effect: Those included by an excluder are seen as exclusive themselves. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(3), 454–474. <https://doi.org/10.1037/a0036951>
- Crick, N. R., Dodge, K. A. (1994). A review and reformulation of social information-processing mechanisms in children's social adjustment. *Psychological bulletin*, 115(1), 74.

- Crocker, J., Cornwell, B., Major, B. (1993). The stigma of overweight: Affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(1), 60–70.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.1.60>
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., Glick, P. (2008). Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map. W *Advances in Experimental Social Psychology* (T. 40, s. 61–149). Elsevier.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Czopp, A. M. (2008). When is a compliment not a compliment? Evaluating expressions of positive stereotypes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(2), 413–420.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.12.007>
- Ćwiklicki, M. (2020). Methodological aspects of scoping review (MPRA Paper No. 104370).
Munich Personal RePEc Archive. Dostęp:
https://mpra.ub.uni-muenchen.de/104370/1/MPRA_paper_104370.pdf
- De Klerk, C., Albiston, H., Bulgarelli, C., Southgate, V., Hamilton, A. (2020). Observing third-party ostracism enhances facial mimicry in 30-month-olds. *Journal of Experimental Child Psychology*, 196, 104862. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2020.104862>
- De Souza E Silva, D., Das Mercedes, M. C., Lua, I., Coelho, J. M. F., Santana, A. I. C., Reis, D. A.,
Barbosa, C. D. S., D'Oliveira Júnior, A. (2023). Association between burnout syndrome and obesity: A cross-sectional population-based study. *Work*, 74(3), 991–1000.
<https://doi.org/10.3233/WOR-210245>
- De Waal, F. B. M. (1986). The brutal elimination of a rival among captive male chimpanzees. *Ethology and Sociobiology*, 7(3–4), 237–251.
[https://doi.org/10.1016/0162-3095\(86\)90051-8](https://doi.org/10.1016/0162-3095(86)90051-8)

- Decker, W. H. (1987a). Attributions Based on Managers' Self-Presentation, Sex, and Weight. *Psychological Reports*, 61(1), 175–181. <https://doi.org/10.2466/pr0.1987.61.1.175>
- Decker, W. H. (1987b). Attributions Based on Managers' Self-Presentation, Sex, and Weight. *Psychological Reports*, 61(1), 175–181. <https://doi.org/10.2466/pr0.1987.61.1.175>
- Deckman, T., DeWall, C.N., Way, B., Gilman, R., Richman, S. (2013). Can marijuana reduce social pain? *Social Psychological and Personality Science*, 5, 131-139.
- Derrick, J.L., Gabriel, S., Hugenberg, K. (2009). Social surrogacy: How favored television programs provide the experience of belonging. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 352–362.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., Ispas, D. (2017a). Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 34(2), 121–132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Deutch, H. (Reżyser). (1987). *Some kind of wonderful* [Film]. Paramount Pictures
- DeWall, C.N., Enjaian, B., Bell, S.B. (2017). Only and lonely: The curious case of exclusion and aggression. W: K.D. Williams i S.A. Nida (red.), *Ostracism, exclusion, and rejection* (s. 95-112). Nowy Jork: Routledge.
- Dimitroff, S. J., Harrod, E. G., Smith, K. E., Faig, K. E., Decety, J., Norman, G. J. (2020). Third-party punishment following observed social rejection. *Emotion*, 20(4), 713–720. <https://doi.org/10.1037/emo0000607>
- Dixon, R. (2007). Ostracism: one of the many causes of bullying in groups?. *Journal of School Violence*, 6(3), 3-26.

- Dittes, J. E. (1959). Attractiveness of group as function of self-esteem and acceptance by group. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 59(1), 77–82. <https://doi.org/10.1037/h0041812>
- Dolado, J. J., Minale, L., Guerra, A. (2023). Uncovering the roots of obesity-based wage discrimination: The role of job characteristics. *Labour Economics*, 85, 102425. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102425>
- Dutta, D. S., Thomas, A., Shiva, A., Papa, A., Cuomo, M. T. (2024). The hustle behind knowledge: Role of workplace ostracism and knowledge hiding towards quiet quitting in knowledge-intensive organisations. *Journal of Knowledge Management*, 28(10), 2911–2939. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2024-0035>
- Dvir, M., Nagar, M. (2025). Dehumanization of stigmatized objects of ostracism. *The Journal of Social Psychology*, 165(1), 121–134. <https://doi.org/10.1080/00224545.2024.2307577>
- Dunn, K. R. (2014). Neural and Behavioral Effects of Being Excluded by the Targets of a Witnessed Social Exclusion (Honors Project No. 164). Dostęp: https://digitalcommons.iwu.edu/psych_honproj/164/
- Durrah, O. (2023). Do we need friendship in the workplace? The effect on innovative behavior and mediating role of psychological safety. *Current Psychology*, 42(32), 28597–28610. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03949-4>
- Eagly, A. H., Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. (s. xxii, 794). Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301–315. <https://doi.org/10.1037/amp0000494>

- Eickholt, M. S., Goodboy, A. K. (2017). Investment model predictions of workplace ostracism on K–12 teachers' commitment to their schools and the profession of teaching. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(2), 139–157.
<https://doi.org/10.1080/15555240.2017.1332483>
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., Williams, K. D. (2003). Does Rejection Hurt? An fMRI Study of Social Exclusion. *Science*, 302(5643), 290–292.
<https://doi.org/10.1126/science.1089134>
- Embrick, D. G., Walther, C. S., Wickens, C. M. (2007). Working Class Masculinity: Keeping Gay Men and Lesbians out of the Workplace. *Sex Roles*, 56(11–12), 757–766.
<https://doi.org/10.1007/s11199-007-9234-0>
- Emmer, C., Bosnjak, M., Mata, J. (2020). The association between weight stigma and mental health: A meta-analysis. *Obesity Reviews*, 21(1), e12935.
<https://doi.org/10.1111/obr.12935>
- Epley, N., Akalis, S., Waytz, A., Cacioppo, J.T. (2008). Creating social connection through inferential reproduction loneliness and perceived agency in gadgets, gods, and greyhounds. *Association for Psychological Science*, 19(2), 114-121.
- Facchini, G., Mayda, A. M. (2012). Individual Attitudes Towards Skilled Migration: An Empirical Analysis Across Countries. *The World Economy*, 35(2), 183–196.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9701.2011.01427.x>
- Fairburn, C. G., Brownell, K. D. (Ed.). (2002). *Eating disorders and obesity: A comprehensive handbook* (2. ed., [Nachdr.]). Guilford Press.

- Feng, J., Ji, Z., Zhang, D. (2024). Ostracism of a highly neurotic object by individuals with different levels of agreeableness: The roles of empathy and personal cost. *Personality and Individual Differences*, 220, 112527. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112527>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Ferris, D. L., Chen, M., Lim, S. (2017). Comparing and Contrasting Workplace Ostracism and Incivility. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 315–338. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113223>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. (s. xi, 291). Stanford University Press.
- Field, J.E. (2014). Relational and social aggression in the workplace. W: J. Lipinski, L.M. Crothers (red.), *Bullying in the workplace: causes, symptoms, and remedies* (s. 179–191), Nowy Jork: Routledge.
- Finkelstein, L. M., Burke, M. J., Raju, M. S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, 80(6), 652–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.6.652>
- Finkelstein, L. M., Frautschy Demuth, R. L., Sweeney, D. L. (2007). Bias against overweight job applicants: Further explorations of when and why. *Human Resource Management*, 46(2), 203–222. <https://doi.org/10.1002/hrm.20157>
- Fishbein, M. and Ajzen, I. 1975. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research* Reading, MA : Addison-Wesley .

- Fischer, P., Jakobsen, K. V. (2022). Witnessed inclusion improves identification of Duchenne and non-Duchenne smiles. *British Journal of Developmental Psychology*, 40(2), 254–270. <https://doi.org/10.1111/bjdp.12404>
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. W *The handbook of social psychology*, Vols. 1-2, 4th ed. (s. 357–411). McGraw-Hill.
- Fiske, S. T. (2018). Stereotype Content: Warmth and Competence Endure. *Current Directions in Psychological Science*, 27(2), 67–73. <https://doi.org/10.1177/0963721417738825>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Forbes, H., Stark, A. M., Hopkins, S. W., Fireman, G. D. (2020). The Effects of Group Membership on College Students' Social Exclusion of Peers and Bystander Behavior. *The Journal of Psychology*, 154(1), 15–37. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1642839>
- Fox, S., Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 438–456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.01.002>
- Fritz, J.H. (2014). Organizational misbehavior. W: J. Lipinski, L.M. Crothers (red.), *Bullying in the workplace: causes, symptoms, and remedies* (s. 3–16), Nowy Jork: Routledge.
- Gaffney, H., Farrington, D. P., Ttofi, M. M. (2019). Examining the Effectiveness of School-Bullying Intervention Programs Globally: A Meta-analysis. *International Journal of Bullying Prevention*, 1(1), 14–31. <https://doi.org/10.1007/s42380-019-0007-4>

- Gamian-Wilk, M., Madeja-Bien, K. (2018). Ostracism in the Workplace. W W. Gao (Red.), *Metrology* (s. 1–30). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5154-8_2-1
- Gamian-Wilk, M., Madeja-Bien, K. (2021). Ostracism in the Workplace. W P. D’Cruz, E. Noronha, L. Keashly, S. Tye-Williams (Red.), *Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors* (T. 4, s. 3–32). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5_2
- Gardner, W.L., Pickett, C.L., Jefferis, V., Knowles, M. (2005). On the outside looking in: loneliness and social monitoring. *Personality Social Psychology Bulletin*, 31(11), 1549-60.
- Gardner, W., Pickett, C.L., Knowles, M. (2005). Social snacking and shielding: Using social symbols, selves, and surrogates in the service of belonging needs. W: K.D. Williams, J. P. Forgas, W. Von Hippel (red), *The Social Outcast: Ostracism, Social Exclusion, Rejection, and Bullying* (s. 227–242). New York, NY: Psychology Press.
- Geller, D. M., Goodstein, L., Silver, M., Sternberg, W. C. (1974). On Being Ignored: The Effects of the Violation of Implicit Rules of Social Interaction. *Sociometry*, 37(4), 541. <https://doi.org/10.2307/2786426>
- Giesen, A., Echterhoff, G. (2018). Do I Really Feel Your Pain? Comparing the Effects of Observed and Personal Ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(4), 550–561. <https://doi.org/10.1177/0146167217744524>
- Glass, G. V., Smith, M. L. (1979). Meta-analysis of research on class size and achievement. *Educational evaluation and policy analysis*, 1(1), 2-16. <https://doi.org/10.3102/0162373700100100>

- Glock, S., Baumann, T., Kleen, H. (2022). German Teachers' Implicit and Explicit Attitudes Toward Female and Male Muslim Students and Reactions to Social Exclusion. *Social Psychology*, 53(3), 178–183. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000489>
- Goffman, E. (1956). Embarrassment and Social Organization. *American Journal of Sociology*, 62(3), 264–271. <http://www.jstor.org/stable/2772920>
- Gonsalkorale, K., Williams, K. D. (2007). The KKK won't let me play: Ostracism even by a despised outgroup hurts. *European Journal of Social Psychology*, 37(6), 1176–1186. <https://doi.org/10.1002/ejsp.392>
- Goossen, K., Hess, S., Lunny, C., Pieper, D. (2020). Database combinations to retrieve systematic reviews in overviews of reviews: A methodological study. *BMC Medical Research Methodology*, 20(1), 138. <https://doi.org/10.1186/s12874-020-00983-3>
- Gordon, R. A., Arvey, R. D. (2004). Age Bias in Laboratory and Field Settings: A Meta-Analytic Investigation¹. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(3), 468–492. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02557.x>
- Gómez, Á., Morales, J. F., Hart, S., Vázquez, A., Swann, W. B. (2011). Rejected and Excluded Forevermore, but Even More Devoted: Irrevocable Ostracism Intensifies Loyalty to the Group Among Identity-Fused Persons. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(12), 1574–1586. <https://doi.org/10.1177/0146167211424580>
- Graziano, W. G., Bruce, J., Sheese, B. E., Tobin, R. M. (2007). Attraction, personality, and prejudice: Liking none of the people most of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 565–582. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.4.565>

- Greenberg, B. S., Eastin, M., Hofschire, L., Lachlan, K., Brownell, K. D. (2003). Portrayals of Overweight and Obese Individuals on Commercial Television. *American Journal of Public Health*, 93(8), 1342–1348. <https://doi.org/10.2105/AJPH.93.8.1342>
- Gruter, M., Masters, R. D. (1986). Ostracism as a social and biological phenomenon: An introduction. *Ethology and Sociobiology*, 7(3–4), 149–158. [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(86\)90043-9](https://doi.org/10.1016/0162-3095(86)90043-9)
- Güroğlu, B., Will, G.-J., Klapwijk, E. T. (2013). Some Bullies are More Equal Than Others: Peer Relationships Modulate Altruistic Punishment of Bullies After Observing Ostracism. *International Journal of Developmental Science*, 7(1), 13–23. <https://doi.org/10.3233/DEV-1312117>
- Haddock, G., Zanna, M. P. (1999). Cognition, Affect, and the Prediction of Social Attitudes. *European Review of Social Psychology*, 10(1), 75–99. <https://doi.org/10.1080/14792779943000026>
- Hales, A. (2018). Death as a metaphor for ostracism: Social invincibility, autopsy, necromancy, and resurrection. *Mortality*, 23(4), 366–380. <https://doi.org/10.1080/13576275.2017.1382462>
- Hales, A. H., Kassner, M. P., Williams, K. D., Graziano, W. G. (2016). Disagreeableness as a Cause and Consequence of Ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(6), 782–797. <https://doi.org/10.1177/0146167216643933>
- Hales, A.H., Williams, K.D., Eckhardt, C.I. (2015). A participant walks into a bar... Subjective intoxication buffers ostracism's negative effects. *Social Psychology*, 46, 157-166. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000235>

- Hales, A. H., Wesselmann, E. D., Williams, K. D. (2020). Social ostracism, religion, and existential concerns. W *The Science of Religion, Spirituality, and Existentialism* (s. 153–166). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-817204-9.00012-3>
- Haq, I. U., Azeem, M. U., Rasheed, M., Anwar, F. (2024). How does witnessing coworker ostracism differentially elicit victim-directed help and enacted ostracism: The mediating roles of compassion and schadenfreude, moderated by dispositional envy. *Journal of Business Research*, 179, 114708. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114708>
- Harris, K., Taylor, N. L., Yang, S. W., Labianca, G. (2023). Bystander's Reactions to Witnessing Ostracism: The Role of Social Identity and Social Dissimilarity. *Academy of Management Proceedings*, 2023(1), 15885. <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.15885abstract>
- Hartgerink, C. H. J., Van Beest, I., Wicherts, J. M., Williams, K. D. (2015). The Ordinal Effects of Ostracism: A Meta-Analysis of 120 Cyberball Studies. *PLOS ONE*, 10(5), e0127002. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0127002>
- Harvey, M., Moeller, M., Kiessling, T., Dabic, M. (2019). Ostracism in the workplace. *Organizational Dynamics*, 48(4), 100675. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.08.006>
- Hase, A., Behnke, M., Mazurkiewicz, M., Wieteska, K. K., Golec De Zavala, A. (2021). Distress and retaliatory aggression in response to witnessing intergroup exclusion are greater on higher levels of collective narcissism. *Psychophysiology*, 58(9), e13879. <https://doi.org/10.1111/psyp.13879>
- Hawley, L. C., Williams, K. D., Cacioppo, J. T. (2011). Responses to ostracism across adulthood. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 6(2), 234–243. <https://doi.org/10.1093/scan/nsq045>

- Hebl, M. R., Mannix, L. M. (2003). The Weight of Obesity in Evaluating Others: A Mere Proximity Effect. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(1), 28–38. <https://doi.org/10.1177/0146167202238369>
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. John Wiley Sons Inc. <https://doi.org/10.1037/10628-000>
- Herek, G. M. (2007). Confronting Sexual Stigma and Prejudice: Theory and Practice. *Journal of Social Issues*, 63(4), 905–925. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2007.00544.x>
- Herry, E., Gönültaş, S., Mulvey, K. L. (2023). Predictors of college students' reasoning and responses to gender-based social exclusion. *Social Psychology of Education*, 26(2), 405–431. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09748-w>
- Heuer, C. A., McClure, K. J., Puhl, R. M. (2011). Obesity Stigma in Online News: A Visual Content Analysis. *Journal of Health Communication*, 16(9), 976–987. <https://doi.org/10.1080/10810730.2011.561915>
- Higgins, J. P. T., Thomas, J., Chandler, J., Cumpston, M., Li, T., Page, M. J., Welch, V. A. (Eds.). (2023). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (wersja 6.4). Cochrane. Dostęp: <https://training.cochrane.org/handbook>
- Hirshleifer, D., Rasmusen, E. (1989). Cooperation in a repeated prisoners' dilemma with ostracism. *Journal of Economic Behavior Organization*, 12(1), 87–106. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(89\)90078-4](https://doi.org/10.1016/0167-2681(89)90078-4)
- Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T., Zárate, M. A. (2006). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(1), 56–70. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.10.1.56>

- Hitlan, R. T., Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477–502. <https://doi.org/10.1080/13594320903025028>
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465–478. <https://doi.org/10.1177/0265407590074004>
- Hoel, H., Lewis, D., Einarsdottir, A. (2017). Debate: Bullying and harassment of lesbians, gay men and bisexual employees: findings from a representative British national study. *Public Money Management*, 37(5), 312–314. <https://doi.org/10.1080/09540962.2017.1328169>
- Hong, Q. N., Fàbregues, S., Bartlett, G., Boardman, F., Cargo, M., Dagenais, P., Gagnon, M.-P., Griffiths, F., Nicolau, B., O’Cathain, A., Rousseau, M.-C., Vedel, I., Pluye, P. (2018). The Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) version 2018 for information professionals and researchers. *Education for Information*, 34(4), 285–291. <https://doi.org/10.3233/EFI-180221>
- Howard, M. C., Cogswell, J. E., Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577–596. <https://doi.org/10.1037/apl0000453>
- Hua, C., Zhao, L., He, Q., Chen, Z. (2023). When and how workplace ostracism leads to interpersonal deviance: The moderating effects of self-control and negative affect. *Journal of Business Research*, 156, 113554. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113554>
- Hughes, A., Vie, G., Havdahl, A., Edwards, C., Mignon, D. (w recenzji). Body mass index and workplace bullying: exploring causality in two general population Norwegian surveys, the

HUNT study and the Norwegian Mother, Father and Child Cohort Study (MoBa). Dostęp:
https://osf.io/preprints/socarxiv/zq4sk_v1

Hwang, H. G., Suh, J., Balbona, J., Sodhi, S., Markson, L. (2019). The crude ostracism detection system: Pupils react to minimal cues of exclusion. *Journal of Social and Personal Relationships*, 37(4), 1225–1244. <https://doi.org/10.1177/0265407519891242>

Ickes, W. (1984). Compositions in Black and White: Determinants of interaction in interracial dyads. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(2), 330–341. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.2.330>

Idziak P., Gamian-Wilk, M., (w recenzji). Will you exclude your coworker if others do? It depends on the coworker's past behaviour and body mass.

IJzerman, H., Gallucci, M., Pouw, W.T., Weißgerber, S.C., Van Doesum, N.J., Williams, K.D. (2012). Cold-blooded loneliness: Social exclusion leads to lower skin temperatures. *Acta Psychologica*, 140, 283-288.

Jackson, L. A., Hodge, C. N., Gerard, D. A., Ingram, J. M., Ervin, K. S., Sheppard, L. A. (1996). Cognition, Affect, and Behavior in the Prediction of Group Attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 306–316. <https://doi.org/10.1177/0146167296223009>

Jauch, M., Ingold, R., Greifeneder, R. (2025). Similarity reduces blame: Consequences of observer-target similarity in social exclusion situations. *Journal of Social and Personal Relationships*, 42(9), 2467–2492. <https://doi.org/10.1177/02654075251343014>

Jasińska-Kania, A., Kofta, M. (Red.). (2001). *Stereotypy i uprzedzenia: Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe* (Wydanie pierwsze). Scholar.

- Jasper, C. R., Klassen, M. L. (1990). Perceptions of Salespersons' Appearance and Evaluation of Job Performance. *Perceptual and Motor Skills*, 71(2), 563–566. <https://doi.org/10.2466/pms.1990.71.2.563>
- Jayawickrama, R. S., Hill, B., O'Connor, M., Flint, S. W., Hemmingsson, E., Ellis, L. R., Du, Y., Lawrence, B. J. (2025). Efficacy of interventions aimed at reducing explicit and implicit weight bias in healthcare students: A systematic review and meta-analysis. *Obesity Reviews*, 26(2), e13847. <https://doi.org/10.1111/obr.13847>
- Jeffrey, L. R., Miller, D., Linn, M. (2013). Middle school bullying as a context for the development of passive observers to the victimization of others. In *Bullying Behavior* (pp. 143-156). Routledge.
- Ji, Y., Huang, Q., Liu, H., Phillips, C. (2021). Weight Bias 2.0: The Effect of Perceived Weight Change on Performance Evaluation and the Moderating Role of Anti-fat Bias. *Frontiers in Psychology*, 12, 679802. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.679802>
- Johnson, B. (2023). *The effects of workplace weight discrimination on social pain minimization and interpersonal and organizational experiences* [Praca doktorska, Auburn University]. Dostęp: <https://etd.auburn.edu/handle/10415/9012>
- Johnson, M. A., Schminke, M. (2020). Thinking big: An integrative conceptual review of the workplace consequences of obesity and a theoretical extension of the processes that create them. *Journal of Applied Psychology*, 105(7), 671–692. <https://doi.org/10.1037/apl0000459>
- Jönsson, S., Muhonen, T. (2025). Bystander behavior in workplace bullying: A vignette study exploring how organizational space and situational strength influence intentions to intervene. *International Journal of Workplace Health Management*, 18(3), 331–349. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2024-0215>

- Judd, C. M., Ryan, C. S., Park, B. (1991). Accuracy in the judgment of in-group and out-group variability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 366–379. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.3.366>
- Judge, T. A., Cable, D. M. (2011). When it comes to pay, do the thin win? The effect of weight on pay for men and women. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 95–112. <https://doi.org/10.1037/a0020860>
- Jussim, L., Crawford, J. T., Rubinstein, R. S. (2015a). Stereotype (In)Accuracy in Perceptions of Groups and Individuals. *Current Directions in Psychological Science*, 24(6), 490–497. <https://doi.org/10.1177/0963721415605257>
- Kagan, D. (1961). The Origin and Purposes of Ostracism. *Hesperia*, 30(4), 393. <https://doi.org/10.2307/147043>
- Kamiński, M., Wiczorek, T., Kręgielska-Narozna, M., Bogdański, P. (2024). Tweeting about fatphobia and body shaming: A retrospective infodemiological study. *Nutrition*, 125, 112497. <https://doi.org/10.1016/j.nut.2024.112497>
- Kay, A. C., Day, M. V., Zanna, M. P., Nussbaum, A. D. (2013). The insidious (and ironic) effects of positive stereotypes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(2), 287–291. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.11.003>
- Kaye, H. S., Jans, L. H., Jones, E. C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Kersbergen, I., Robinson, E. (2019). Blatant dehumanization of people with obesity. *Obesity*, 27(6), 1005–1012. <https://doi.org/10.1002/oby.22460>

- Kim, S. Y., Park, J. E., Lee, Y. J., Seo, H.-J., Sheen, S.-S., Hahn, S., Jang, B.-H., Son, H.-J. (2013). Testing a tool for assessing the risk of bias for nonrandomized studies showed moderate reliability and promising validity. *Journal of Clinical Epidemiology*, 66(4), 408–414. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2012.09.016>
- Khan, A. J., Naseem, E., Iqbal, J., Ansari, M. A. A., Farooq, M. (2023). Is being obese a crime An examination of hiring and workplace discrimination. *Middle East Journal of Management*, 10(1), 34. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2023.127762>
- Köllen, T. (2016a). *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*. Springer International Publishing.
- Kosmin, P. J. (2015). A Phenomenology of Democracy. *Classical Antiquity*, 34(1), 121–162. <https://doi.org/10.1525/CA.2015.34.1.121>
- Kozusznik, B. (2017). *Humiliation: Why We Deserve Respect at Work: An International Perspective* (s. 498–505). <https://doi.org/10.1002/9781119168058.ch27>
- Lakin, J.L., Chartrand, T.L. (2005). Excluding and nonconscious behavioral mimicry. W: K.D. Williams, J.P. Forgas, W. von Hippel (red.), *The social outcast: Ostracism, social exclusion, rejection, and bullying* (s. 279-295). New York, Hove: Psychology Press.
- Lambe, L. J., Craig, W. M. (2023). Anger and Empathy: Exploring the Underlying Emotional Processes of Peer Defending Behaviors Using Virtual Reality. *International Journal of Bullying Prevention*, 5(4), 348–361. <https://doi.org/10.1007/s42380-022-00128-8>
- Lantos, D. (2020). The consequences of vicarious intergroup exclusion [Praca doktorska (Goldsmiths, University of London)].
- Lau, G., Moulds, M.L., Richardson, R. (2009). Ostracism: How much it hurts depends on how you remember it. *Emotion*, 9, 430–434.

- Laurin, K., Schumann, K., Holmes, J.G. (2014). A relationship with God? Connecting with the divine to assuage fears of interpersonal rejection. *Social Psychology and Personality Science*, 5, 777–785.
- Leary, M. R. (2001). Toward a conceptualization of interpersonal rejection. *Interpersonal rejection*, 3–20.
- Leary, M. R. (2005). Sociometer theory and the pursuit of relational value: Getting to the root of self-esteem. *European Review of Social Psychology*, 16(1), 75–111.
<https://doi.org/10.1080/10463280540000007>
- Leary, M.R. (2017). Motivational and emotional aspects of interpersonal rejection: Twenty-five years of theory and research. W: K.D. Williams i S.A. Nida (red.), *Ostracism, exclusion, and rejection* (s. 46-60). Nowy Jork: Routledge.
- Leary, M. R., Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. W *Advances in Experimental Social Psychology* (T. 32, s. 1–62). Elsevier.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(00\)80003-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(00)80003-9)
- Leary, M. R., Cottrell, C. A. (2013). Evolutionary Perspectives on Interpersonal Acceptance and Rejection. W C. N. DeWall (Red.), *The Oxford Handbook of Social Exclusion* (1. wyd., s. 9–19). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398700.013.0002>
- Leary, M. R., Haupt, A. L., Strausser, K. S., Chokel, J. T. (1998). Calibrating the sociometer: The relationship between interpersonal appraisals and the state self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1290–1299.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1290>

- Leary, M.R., Kowalski, R.M., Smith, L., Phillips, S. (2003). Teasing, rejection, and violence: Case studies of the school shootings. *Aggressive Behavior*, 29, 202–214.
- Leary, M. R., Twenge, J. M., Quinlivan, E. (2006). Interpersonal Rejection as a Determinant of Anger and Aggression. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 111–132. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1002_2
- Lelieveld, G.-J., Harris, L. T., Van Dillen, L. F. (2020). Jumping on the ‘bad’ wagon? How group membership influences responses to the social exclusion of others. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 15(5), 571–586. <https://doi.org/10.1093/scan/nsaa070>
- LePine, J. A., Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of applied psychology*, 86(2), 326.
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y., Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836–844. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.01.004>
- Lewis, J. A. (2018). From modern sexism to gender microaggressions: Understanding contemporary forms of sexism and their influence on diverse women. W C. B. Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook, K. F. Wyche (Red.), *APA handbook of the psychology of women: History, theory, and battlegrounds (Vol. 1)*. (s. 381–397). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000059-019>
- Li, S., Du, C., Li, X., Shen, C., Shi, L. (2024). Antisocial peer exclusion does not eliminate the effectiveness of prosocial peer exclusion in structured populations. *Journal of Theoretical Biology*, 576, 111665. <https://doi.org/10.1016/j.jtbi.2023.111665>

- Lin, S., Su, W., Wang, Y., Bai, L. (2025). Can we return good for evil? A meta-analysis of social exclusion and prosocial behaviour. *British Journal of Social Psychology*, 64(2), e12879. <https://doi.org/10.1111/bjso.12879>
- Linstead, S. (2013). Organizational bystanding: Whistleblowing, watching the work go by or aiding and abetting? *M@n@gement*, 16(5), 680. <https://doi.org/10.3917/mana.165.0680>
- Lisser, I., de Smaele, H. (2020). Faceless: The visual representation of overweight people in Flemish and Dutch online newspapers. *World of Media. Journal of Russian Media and Journalism Studies*, 2(2), 5–19. <https://doi.org/10.30547/worldofmedia.2.2020.1>
- Littell, J. H., White, H. (2018). The Campbell Collaboration: Providing Better Evidence for a Better World. *Research on Social Work Practice*, 28(1), 6–12. <https://doi.org/10.1177/1049731517703748>
- Lieberman, M. D., Eisenberger, N. I. (2006). A pain by any other name (rejection, exclusion, ostracism) still hurts the same: The role of dorsal anterior cingulate cortex in social and physical pain. *Social neuroscience: People thinking about thinking people*, 167-187.
- Liu, C. (2019). Ostracism, attributions, and their relationships with international students' and employees' outcomes: The moderating effect of perceived harming intent. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(5), 556–571. <https://doi.org/10.1037/ocp0000130>
- Lizarondo, L., Stern, C., Apostolo, J., Carrier, J., De Borges, K., Godfrey, C., Kirkpatrick, P., Pollock, D., Rieger, K., Salmond, S., Vandyk, A., Loveday, H. (2022). Five common pitfalls in mixed methods systematic reviews: Lessons learned. *Journal of Clinical Epidemiology*, 148, 178–183. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2022.03.014>

- Lloren, A., Parini, L. (2017). How LGBT-Supportive Workplace Policies Shape the Experience of Lesbian, Gay Men, and Bisexual Employees. *Sexuality Research and Social Policy*, 14(3), 289–299. <https://doi.org/10.1007/s13178-016-0253-x>
- Lott, B. (1987). Sexist Discrimination as Distancing Behavior: I. A Laboratory Demonstration. *Psychology of Women Quarterly*, 11(1), 47–58. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1987.tb00773.x>
- Louvet, E. (2007). Social judgment toward job applicants with disabilities: Perception of personal qualities and competences. *Rehabilitation Psychology*, 52(3), 297–303. <https://doi.org/10.1037/0090-5550.52.3.297>
- Lumet, S. (Reżyser). (1957). *Dwunastu gniewnych ludzi* [12 Angry Men] [Film]. USA: United Artists
- MacCurtain, S., Murphy, C., O’Sullivan, M., MacMahon, J., Turner, T. (2018). To stand back or step in? Exploring the responses of employees who observe workplace bullying. *Nursing Inquiry*, 25(1), e12207. <https://doi.org/10.1111/nin.12207>
- MacDonald, G., Leary, M. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*, 131, 202-233.
- Maddox, G. L., Back, K. W., Liederman, V. R. (1968). Overweight as Social Deviance and Disability. *Journal of Health and Social Behavior*, 9(4), 287. <https://doi.org/10.2307/2948537>
- Madeja-Bień, K., Gamian-Wilk, M., Lewandowska, M., Waszniewska, D. (2018). „Karny język”: efektywna metoda wychowawcza czy możliwy przykład ostracyzmu?. *Psychologia Rozwojowa*, 23(3), 9-20.

- Madon, S., Willard, J., Guyll, M., Scherr, K. C. (2011). Self-Fulfilling Prophecies: Mechanisms, Power, and Links to Social Problems. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(8), 578–590. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00375.x>
- Major, B., Eliezer, D., Rieck, H. (2012). The Psychological Weight of Weight Stigma. *Social Psychological and Personality Science*, 3(6), 651–658. <https://doi.org/10.1177/1948550611434400>
- Major, B., Hunger, J. M., Bunyan, D. P., Miller, C. T. (2014). The ironic effects of weight stigma. *Journal of Experimental Social Psychology*, 51, 74–80. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.11.009>
- Malti, T., Strohmeier, D., Killen, M. (2015). The impact of onlooking and including bystander behaviour on judgments and emotions regarding peer exclusion. *British Journal of Developmental Psychology*, 33(3), 295–311. <https://doi.org/10.1111/bjdp.12090>
- Maner, J.K., DeWall, C.N., Baumeister, R.F., Schaller, M. (2007). Does social exclusion motivate interpersonal reconnection? Resolving the “porcupine problem.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 42–55.
- Manninen, S. M., Koponen, S., Sinervo, T., Laulainen, S. (2024). Workplace ostracism in healthcare: Association with job satisfaction, stress, and perceived health. *Journal of Advanced Nursing*, 80(5), 1813–1825. <https://doi.org/10.1111/jan.15934>
- Mao, Y., Liu, Y., Jiang, C., Zhang, I. D. (2017). Why am I ostracized and how would I react? — A review of workplace ostracism research. *Asia Pacific Journal of Management*. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9538-8>
- Marinović, V., Träuble, B. (2018). Vicarious social exclusion and memory in young children. *Developmental Psychology*, 54(11), 2067–2076. <https://doi.org/10.1037/dev0000593>

- Marinović, V., Träuble, B. (2021). Vicarious ostracism and control in young children. *Social Development*, 30(1), 225–238. <https://doi.org/10.1111/sode.12465>
- Marinović, V., Wahl, S., Träuble, B. (2017). “Next to you”—Young children sit closer to a person following vicarious ostracism. *Journal of Experimental Child Psychology*, 156, 179–185. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2016.11.011>
- Marr, J. C., Thau, S., Aquino, K., Barclay, L. J. (2012). Do I want to know? How the motivation to acquire relationship-threatening information in groups contributes to paranoid thought, suspicion behavior, and social rejection. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(2), 285–297. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.11.003>
- Masten, C. L., Eisenberger, N. I., Pfeifer, J. H., Colich, N. L., Dapretto, M. (2013). Associations Among Pubertal Development, Empathic Ability, and Neural Responses While Witnessing Peer Rejection in Adolescence. *Child Development*, 84(4), 1338–1354. <https://doi.org/10.1111/cdev.12056>
- Masten, C. L., Eisenberger, N. I., Pfeifer, J. H., Dapretto, M. (2010). Witnessing peer rejection during early adolescence: Neural correlates of empathy for experiences of social exclusion. *Social Neuroscience*, 5(5–6), 496–507. <https://doi.org/10.1080/17470919.2010.490673>
- Masten, C. L., Eisenberger, N. I., Pfeifer, J. H., Dapretto, M. (2013). Neural responses to witnessing peer rejection after being socially excluded: fMRI as a window into adolescents’ emotional processing. *Developmental Science*, 16(5), 743–759. <https://doi.org/10.1111/desc.12056>
- Masten, C. L., Morelli, S. A., Eisenberger, N. I. (2011). An fMRI investigation of empathy for ‘social pain’ and subsequent prosocial behavior. *NeuroImage*, 55(1), 381–388. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2010.11.060>

- Maupin, C., Gerain, P., Dassonneville, C., Grynberg, D. (2025). Do Individuals With Overweight and Obesity Have Reduced Affective and Cognitive Empathy? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Obesity Reviews*, 26(10), e13948. <https://doi.org/10.1111/obr.13948>
- McCord, M. A., Joseph, D. L., Dhanani, L. Y., Beus, J. M. (2018). A meta-analysis of sex and race differences in perceived workplace mistreatment. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 137–163. <https://doi.org/10.1037/apl0000250>
- McConnell, A.R., Brown, C.M., Shoda, M.T., Stayton, L.E., Martin, C.E. (2011). Friends with benefits: On the positive consequences of pet ownership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 1239–1252.
- McDonald, M. M., Brent Donnellan, M. (2012). Is ostracism a strong situation? The influence of personality in reactions to rejection. *Journal of Research in Personality*, 46(5), 614–618. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.05.008>
- MacDonald, G., Leary, M. R. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological bulletin*, 131(2), 202. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.2.202>
- McDonald, T., Thomas, G. (2003). Parents' reflections on their children being excluded. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 8(2), 108–119. <https://doi.org/10.1080/13632750300507011>
- McEntee, M. L., Philip, S. R., Phelan, S. M. (2023). Dismantling weight stigma in eating disorder treatment: Next steps for the field. *Frontiers in Psychiatry*, 14, 1157594. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1157594>

- McIver, T. A., Craig, W., Bosma, R. L., Chiarella, J., Klassen, J., Sandre, A., Goegan, S., Booij, L. (2022). Empathy, defending, and functional connectivity while witnessing social exclusion. *Social Neuroscience*, 17(4), 352–367. <https://doi.org/10.1080/17470919.2022.2086618>
- Meadows, A., Daniëlsdóttir, S. (2016). What's in a Word? On Weight Stigma and Terminology. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01527>
- Meinhold, F., Frohn, D. (2016). Daily Work Out?!: The Relationship Between Self-Representation, Degree of Openness About One's Gay or Lesbian Identity, and Psychological Stress in the Workplace. W T. Köllen (Red.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (s. 321–338). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_19
- Melfi, T. (Reżyser). (2016). *Ukryte działania* [Film]. USA: 20th Century Fox.
- Methodist College LibGuides. (2025). *LibGuides: Evidence-Based Practice: Levels of Evidence*. (2025). Dostęp: <https://libguides.methodistcollege.edu/ebp/ebplevels>
- Mettee, D. R., Taylor, S. E., Fisher, S. (1971). The effect of being shunned upon the desire to affiliate. *Psychonomic Science*, 23(6), 429–431. <https://doi.org/10.3758/BF03332652>
- Meyer, M. L., Masten, C. L., Ma, Y., Wang, C., Shi, Z., Eisenberger, N. I., Han, S. (2013). Empathy for the social suffering of friends and strangers recruits distinct patterns of brain activation. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 8(4), 446–454. <https://doi.org/10.1093/scan/nss019>
- Michallon, C. (2023). *Cicha lokatorka*. Wydawnictwo Muza.
- Millar J. Social exclusion and social policy research: defining exclusion. In: Abrams D, Christian J, Gordon D, editors. *Multidisciplinary Handbook of Social Exclusion Research*. Chichester: John Wiley Sons Ltd., 2007: 1–16.

- Molden, D. C., Lucas, G. M., Gardner, W. L., Dean, K., Knowles, M. L. (2009). Motivations for prevention or promotion following social exclusion: Being rejected versus being ignored. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(2), 415–431. <https://doi.org/10.1037/a0012958>
- Montagu, A. (1961). Neonatal and Infant Immaturity in Man. *JAMA*, 178(1), 56. <https://doi.org/10.1001/jama.1961.73040400014011>
- Moor, B.G., Crone, E.A., van der Molen, M.W. (2010). The heartbrake of social rejection: Heart rate deceleration in response to unexpected peer rejection. *Psychological Science*, 21, 1326-1333.
- Mulder, R., Bos, A. E. R., Pouwelse, M., Van Dam, K. (2017). Workplace mobbing: How the victim's coping behavior influences bystander responses. *The Journal of Social Psychology*, 157(1), 16–29. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1152213>
- Mulder, R., Pouwelse, M., Lodewijkx, H., Bos, A. E. R., Van Dam, K. (2016). Predictors of Antisocial and Prosocial Behaviour of Bystanders in Workplace Mobbing. *Journal of Community Applied Social Psychology*, 26(3), 207–220. <https://doi.org/10.1002/casp.2244>
- Mulvey, K. L., Gönültaş, S., Irdam, G., Carlson, R. G., DiStefano, C., Irvin, M. J. (2021). School and Teacher Factors That Promote Adolescents' Bystander Responses to Social Exclusion. *Frontiers in Psychology*, 11, 581089. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.581089>
- Munro, L. (2017). Everyday Indignities: Using the Microaggressions Framework to Understand Weight Stigma. *Journal of Law, Medicine Ethics*, 45(4), 502–509. <https://doi.org/10.1177/1073110517750584>

- Murray, S. L., Holmes, J. G., Collins, N. L. (2006). Optimizing assurance: The risk regulation system in relationships. *Psychological Bulletin*, 132(5), 641–666. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.5.641>
- Nelson, A. (2011). What is a randomised controlled trial? *Evidence Based Nursing*, 14(4), 97–98. <https://doi.org/10.1136/ebn.2011.100184>
- Nelson, T. D., Nowak-Młynikowska, A. (2003). *Psychologia uprzedzeń*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Nezlek, J. B., Wesselmann, E. D., Wheeler, L., Williams, K. D. (2012). Ostracism in everyday life. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 16(2), 91–104. <https://doi.org/10.1037/a0028029>
- Nezlek, J. B., Wesselmann, E. D., Wheeler, L., Williams, K. D. (2015). Ostracism in Everyday Life: The Effects of Ostracism on Those Who Ostracize. *The Journal of Social Psychology*, 155(5), 432–451. <https://doi.org/10.1080/00224545.2015.1062351>
- Ng, T. W. H., Wang, M., Hsu, D. Y., Su, C. (2022). Voice Quality and Ostracism. *Journal of Management*, 48(2), 281–318. <https://doi.org/10.1177/0149206320921230>
- Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., Parveen, S., Rosander, M. (2024). Witnessing workplace bullying—A systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes. *Aggression and Violent Behavior*, 75, 101908. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2023.101908>
- Nielsen, M. B., Harris, A., Pallesen, S., Einarsen, S. V. (2020). Workplace bullying and sleep – A systematic review and meta-analysis of the research literature. *Sleep Medicine Reviews*, 51, 101289. <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2020.101289>

- Nielsen, M. B., Indregard, A.-M. R., Årverland, S. (2016). Workplace bullying and sickness absence: A systematic review and meta-analysis of the research literature. *Scandinavian Journal of Work, Environment Health*, 42(5), 359–370. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3579>
- Norris, A. L., McGuire, J. K., Stolz, C. (2018). Direct and indirect experiences with heterosexism: How slurs impact all students. *Applied Developmental Science*, 22(2), cal distress. *Appetite*, 102, 70–76154–167. <https://doi.org/10.1080/10888691.2016.1245101>
- Novembre, G., Zanon, M., Silani, G. (2015). Empathy for social exclusion involves the sensory-discriminative component of pain: A within-subject fMRI study. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 10(2), 153–164. <https://doi.org/10.1093/scan/nsu038>
- Nozaki, Y. (2015). Emotional competence and extrinsic emotion regulation directed toward an ostracized person. *Emotion*, 15(6), 763–774. <https://doi.org/10.1037/emo0000081>
- Núñez, T. R., Radtke, T., Eimler, S. C. (2020). A third-person perspective on phubbing: Observing smartphone-induced social exclusion generates negative affect, stress, and derogatory attitudes. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 14(3). <https://doi.org/10.5817/CP2020-3-3>
- OCEBM Levels of Evidence Working Group. (2011). *The Oxford 2011 Levels of Evidence*. The Oxford Centre for Evidence-Based Medicine. Dostęp: <https://www.cebm.ox.ac.uk/resources/levels-of-evidence/ocebml-levels-of-evidence>
- O'Brien, K. S., Latner, J. D., Halberstadt, J., Hunter, J. A., Anderson, J., Caputi, P. (2012). Do Antifat Attitudes Predict Antifat Behaviors? *Obesity*, 16(S2). <https://doi.org/10.1038/oby.2008.456>

- O'Brien, K. S., Latner, J. D., Puhl, R. M., Vartanian, L. R., Giles, C., Griva, K., Carter, A. (2016). The relationship between weight stigma and eating behavior is explained by weight bias internalization and psychological distress. *Appetite*, *102*, 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2016.02.032>
- O'Connell, P., Pepler, D., Craig, W. (1999). Peer involvement in bullying: Insights and challenges for intervention. *Journal of Adolescence*, *22*(4), 437–452. <https://doi.org/10.1006/jado.1999.0238>
- O'Driscoll, C., Heary, C., Hennessy, E., McKeague, L. (2015). Adolescents' beliefs about the fairness of exclusion of peers with mental health problems. *Journal of Adolescence*, *42*(1), 59–67. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2015.03.008>
- O'Hara, L., Alajaimi, B., Alshowaikh, B. (2023). “I was bullied for being fat in every situation, in every outfit, at every celebration”: A qualitative exploratory study on experiences of weight-based oppression in Qatar. *Frontiers in Public Health*, *11*, 1015181. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1015181>
- O'Reilly, J., Banki, S. (2016). Research in Work and Organizational Psychology: Social Exclusion in the Workplace. W P. Riva J. Eck (Red.), *Social Exclusion* (s. 133–155). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-33033-4_7
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., Berdahl, J. L., Banki, S. (2015). Is Negative Attention Better Than No Attention? The Comparative Effects of Ostracism and Harassment at Work. *Organization Science*, *26*(3), 774–793. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0900>
- Over, H., Carpenter, M. (2009). Priming third-party ostracism increases affiliative imitation in children. *Developmental Science*, *12*(3). <https://doi.org/10.1111/j.1467-7687.2008.00820.x>

- Over, H., Uskul, A. K. (2016). Culture moderates children's responses to ostracism situations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(5), 710–724. <https://doi.org/10.1037/pspi0000050>
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, n160. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Palmeira, M., Sharifi, S. (2020). Minority group favoritism in service encounters. *European Journal of Marketing*, 54(8), 1937–1962. <https://doi.org/10.1108/EJM-03-2019-0240>
- Paolini, D., Alparone, F. R., Cardone, D., Van Beest, I., Merla, A. (2016). “The face of ostracism”: The impact of the social categorization on the thermal facial responses of the object and the observer. *Acta Psychologica*, 163, 65–73. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2015.11.001>
- Paolini, D., Pagliaro, S., Alparone, F. R., Marotta, F., Van Beest, I. (2017). On vicarious ostracism. Examining the mediators of observers' reactions towards the object and the sources of ostracism. *Social Influence*, 12(4), 117–127. <https://doi.org/10.1080/15534510.2017.1377107>
- Paraponaris, A., Saliba, B., Ventelou, B. (2005). Obesity, weight status and employability: Empirical evidence from a French national survey. *Economics & Human Biology*, 3(2), 241–258. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2005.06.001>
- Park, S. E. (2018). *Uncover the magic: The use of before and after photos in weight loss product*

advertisements [Praca doktorska, University of Alabama]. Dostęp:
<https://ir.ua.edu/items/5934ac43-764b-4027-b0f0-bbcc4e2563df>

- Park, J. H., Faulkner, J., Schaller, M. (2003). Evolved Disease-Avoidance Processes and Contemporary Anti-Social Behavior: Prejudicial Attitudes and Avoidance of People with Physical Disabilities. *Journal of Nonverbal Behavior*, 27(2), 65–87.
<https://doi.org/10.1023/A:1023910408854>
- Park, Y. O., Park, S. H. (2015). Observing Social Exclusion Leads to Dehumanizing the Victim. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01815>
- Paruzel-Czachura, M., Workman, C. I., El Toukhy, N., Chatterjee, A. (2024). First impressions: Do faces with scars and palsies influence warmth, competence and humanization? *British Journal of Psychology*, 115(4), 706–722. <https://doi.org/10.1111/bjop.12719>
- Pearl, R. L., Puhl, R. M. (2018). Weight bias internalization and health: A systematic review. *Obesity Reviews*, 19(8), 1141–1163. <https://doi.org/10.1111/obr.12701>
- Pearl, R. L., Puhl, R. M., Dovidio, J. F. (2015). Differential effects of weight bias experiences and internalization on exercise among women with overweight and obesity. *Journal of Health Psychology*, 20(12), 1626–1632. <https://doi.org/10.1177/1359105313520338>
- Peng, S., Tao, D., Xuan, B. (2023). Social Rejection but Not Ostracism Increases Cognitive Effort Avoidance. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 16, 2829–2839. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S414450>
- Penny, H., Haddock, G. (2007). Children's stereotypes of overweight children. *British Journal of Developmental Psychology*, 25(3), 409–418.
<https://doi.org/10.1348/026151006X158807>

- Pepitone, A., Wilpizeski, C. (1960). Some consequences of experimental rejection. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 60(3), 359–364. <https://doi.org/10.1037/h0042405>
- Petsnik, C., Vorauer, J. D. (2020). Do dominant group members have different emotional responses to observing dominant-on-dominant versus dominant-on-disadvantaged ostracism? Some evidence for heightened reactivity to potentially discriminatory ingroup behavior. *PLOS ONE*, 15(6), e0234540. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234540>
- Pettigrew, T. F. (1959a). Regional differences in anti-Negro prejudice. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 59(1), 28–36. <https://doi.org/10.1037/h0047133>
- Phelan, J. C., Link, B. G., Dovidio, J. F. (2008). Stigma and prejudice: One animal or two? *Social Science Medicine*, 67(3), 358–367. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.03.022>
- Pickett, C.L., Gardner, W.L., Knowles, M. (2004). Getting a cue: the need to belong and enhanced sensitivity to social cues. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 30(9):1095-107.
- Pierce, C. (1970). Offensive mechanisms. In F. B. Barbour (Ed.), *The black seventies* (pp. 265–282). Boston: Porter Sargent Publisher.
- Pingitore, R., Dugoni, B. L., Tindale, R. S., Spring, B. (1994). Bias against overweight job applicants in a simulated employment interview. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 909–917. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.6.909>
- Polanin, J. R., Espelage, D. L., Pigott, T. D. (2012). A Meta-Analysis of School-Based Bullying Prevention Programs' Effects on Bystander Intervention Behavior. *School Psychology Review*, 41(1), 47–65. <https://doi.org/10.1080/02796015.2012.12087375>

- Polinko, N. K., Popovich, P. M. (2001). Evil Thoughts But Angelic Actions: Responses to Overweight Job Applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(5), 905–924. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02655.x>
- Poon, K.-T., Jiang, Y., Teng, F. (2020). Putting oneself in someone’s shoes: The effect of observing ostracism on physical pain, social pain, negative emotion, and self-regulation. *Personality and Individual Differences*, 166, 110217. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110217>
- Preuß, S., Ottenstein, C., Kachel, S., Steffens, M. C. (2020). Using Scenarios for Measuring the Affective and Behavioral Components of Attitudes Toward Lesbians and Gay Men: Validation of the SABA Scale. *Archives of Sexual Behavior*, 49(5), 1645–1669. <https://doi.org/10.1007/s10508-020-01653-7>
- PRISMA-P Group, Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic Reviews*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>
- Pryke-Hobbes, A., Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., Remington, A. (2023). The workplace masking experiences of autistic, non-autistic neurodivergent and neurotypical adults in the UK. *PLOS ONE*, 18(9), e0290001. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0290001>
- Puhl, R., Brownell, K. D. (2001). Bias, discrimination, and obesity. *Obesity Research*, 9(12), 788–805. <https://doi.org/10.1038/oby.2001.108>
- Puhl, R. M., Brownell, K. D. (2006). Confronting and coping with weight stigma: An investigation of overweight and obese adults. *Obesity*, 14(10), 1802–1815.

<https://doi.org/10.1038/oby.2006.208>

Puhl, R. M., Heuer, C. A. (2010). Obesity Stigma: Important Considerations for Public Health. *American Journal of Public Health, 100*(6), 1019–1028.

<https://doi.org/10.2105/AJPH.2009.159491>

Puhl, R. M., Lessard, L. M., Pearl, R. L., Himmelstein, M. S., Foster, G. D. (2021). International comparisons of weight stigma: Addressing a void in the field. *International Journal of Obesity, 45*(9), 1976–1985. <https://doi.org/10.1038/s41366-021-00860-z>

Quadflieg, S., Macrae, C. N. (2011b). Stereotypes and stereotyping: What’s the brain got to do with it? *European Review of Social Psychology, 22*(1), 215–273. <https://doi.org/10.1080/10463283.2011.627998>

Radliff, K. (2014). Physical and verbal bullying. W: J. Lipinski, L.M. Crothers (red.), *Bullying in the workplace: causes, symptoms, and remedies* (s. 163–177). Nowy Jork: Routledge.

Randall, J. G., Zimmer, C. U., O’Brien, K. R., Trump-Steele, R. C. E., Villado, A. J., Hebl, M. R. (2017). Weight discrimination in helping behavior. *European Review of Applied Psychology, 67*(3), 125–137. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2017.02.002>

Reimers, T. M., Wacker, D. P., Cooper, L. J. (1991). Evaluation of the Acceptability of Treatments for Children’s Behavioral Difficulties: Ratings by Parents Receiving Services in an Outpatient Clinic. *Child Family Behavior Therapy, 13*(2), 53–71. https://doi.org/10.1300/J019v13n02_04

Reinhard, M. A., Dewald-Kaufmann, J., Wüstenberg, T., Musil, R., Barton, B. B., Jobst, A., Padberg, F. (2020). The vicious circle of social exclusion and psychopathology: A systematic review of experimental ostracism research in psychiatric disorders. *European*

Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience, 270(5), 521–532.
<https://doi.org/10.1007/s00406-019-01074-1>

Ren D., Hales A. H., Williams K. (2016). Ostracism: Being ignored and excluded. In Williams K. D., Nida S. A. (Eds.), *Ostracism, exclusion, and rejection* (pp. 10–29). Routledge, Taylor & Francis Group

Ren, D., Wesselmann, E. D., Williams, K. D. (2018). Hurt people hurt people: Ostracism and aggression. *Current Opinion in Psychology*, 19, 34–38.
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.03.026>

Ren, D., Wesselmann, E., Williams, K. D. (2016). Evidence for Another Response to Ostracism: Solitude Seeking. *Social Psychological and Personality Science*, 7(3), 204–212.
<https://doi.org/10.1177/1948550615616169>

Reskin, B. (2012). The Race Discrimination System. *Annual Review of Sociology*, 38(1), 17–35.
<https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071811-145508>

Richardson, S. A., Goodman, N., Hastorf, A. H., Dornbusch, S. M. (1961). Cultural Uniformity in Reaction to Physical Disabilities. *American Sociological Review*, 26(2), 241.
<https://doi.org/10.2307/2089861>

Riem, M. M. E., Bakermans-Kranenburg, M. J., Huffmeijer, R., Van IJzendoorn, M. H. (2013). Does intranasal oxytocin promote prosocial behavior to an excluded fellow player? A randomized-controlled trial with Cyberball. *Psychoneuroendocrinology*, 38(8), 1418–1425.
<https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2012.12.023>

Riva, P., Andrighetto, L. (2012). “Everybody feels a broken bone, but *only we* can feel a broken heart”: Group membership influences the perception of objects’ suffering. *European Journal of Social Psychology*, 42(7), 801–806. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1918>

- Riva, P., Williams, K. D., Torstrick, A. M., Montali, L. (2014). Orders to Shoot (a Camera): Effects of Ostracism on Obedience. *The Journal of Social Psychology*, 154(3), 208–216.
<https://doi.org/10.1080/00224545.2014.883354>
- Robinson, B. “Bean” E., Bacon, L. C., O’Reilly, J. (1993). Fat phobia: Measuring, understanding, and changing anti-fat attitudes. *International Journal of Eating Disorders*, 14(4), 467–480.
[https://doi.org/10.1002/1098-108X\(199312\)14:4%253C467::AID-EAT2260140410%253E3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/1098-108X(199312)14:4%253C467::AID-EAT2260140410%253E3.0.CO;2-J)
- Robinson, S. L., O’Reilly, J., Wang, W. (2013). Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203–231.
<https://doi.org/10.1177/0149206312466141>
- Robinson, S. L., Schabram, K. (2017). Invisible at Work: Workplace Ostracism as Aggression. W. N. A. Bowling, M. S. Hershcovis (Red.), *Research and Theory on Workplace Aggression* (1. wyd., s. 221–244). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781316160930.010>
- Rodgers, R. R., Beccia, A. L., Schaefer, L. M., Hazzard, V. M., Burke, N. L. (2025). Individuals with minoritized and intersecting identities in the prevention of body image and eating disorder pathology: Grounding theoretical frameworks of resilience and risk. *Clinical Psychology Review*, 117, 102554. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2025.102554>
- Rodriguez, K., Plascencia Ibarra, I., Musick, A., Hoerr, J., Napoli, D., Berry, D. R. (2023). Event-related correlates of compassion for social pain. *Social Neuroscience*, 18(2), 91–102.
<https://doi.org/10.1080/17470919.2023.2208878>

- Roehling, M. V. (1999). Weight-based discrimination in employment: Psychological and legal aspects.. *Personnel Psychology*, 52(4), 969–1016. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00186.x>
- Roehling, M. V. (2002). Weight Discrimination in the American Workplace: Ethical Issues and Analysis. *Journal of Business Ethics*, 40(2), 177–189. <https://doi.org/10.1023/A:1020347305736>
- Roehling, M. V., Pichler, S., Bruce, T. A. (2013). Moderators of the effect of weight on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 237–252. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00993.x>
- Roehling, M. V., Roehling, P. V., Pichler, S. (2007). The relationship between body weight and perceived weight-related employment discrimination: The role of sex and race. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 300–318. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.008>
- Rohmer, O., Louvet, E. (2018). Implicit stereotyping against people with disability. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(1), 127–140. <https://doi.org/10.1177/1368430216638536>
- Rojas-Sánchez, A., Sarrazin, P., Joët, G., Major, B., Chalabaev, A. (2022). Motivational processes of the relationship between weight stigma and physical activity: A comparison between France and Mexico. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20(4), 1117–1132. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2021.1956565>
- Roobol, C. J. J., Koster, F. (2020). How organisations can affect employees' intention to manage enterprise-specific knowledge through informal mentoring: A vignette study. *Journal of Knowledge Management*, 24(7), 1605–1624. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2018-0668>

- Rosander, M., Nielsen, M. B. (2024). Workplace bullying in a group context: Are victim reports of working conditions representative for others at the workplace? *Work & Stress*, 38(2), 115–134. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2283222>
- Rothblum, E. D., Solovay, S. (Eds.). (2009). *The fat studies reader*. NYU Press.
- Rowlands, K., Simic, M., Treasure, J., Cardi, V. (2023). Emotional reactivity and prosocial behaviour in response to witnessing social exclusion in adolescents with eating disorders and healthy controls. *Journal of Eating Disorders*, 11(1), 224. <https://doi.org/10.1186/s40337-023-00927-4>
- Rubino, F., Puhl, R. M., Cummings, D. E., Eckel, R. H., Ryan, D. H., Mechanick, J. I., Nadglowski, J., Ramos Salas, X., Schauer, P. R., Twenefour, D., Apovian, C. M., Aronne, L. J., Batterham, R. L., Berthoud, H.-R., Boza, C., Busetto, L., Dicker, D., De Groot, M., Eisenberg, D., ... Dixon, J. B. (2020). Joint international consensus statement for ending stigma of obesity. *Nature Medicine*, 26(4), 485–497. <https://doi.org/10.1038/s41591-020-0803-x>
- Rudert, S. C., Greifeneder, R. (2016). When It's Okay That I Don't Play: Social Norms and the Situated Construal of Social Exclusion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(7), 955–969. <https://doi.org/10.1177/0146167216649606>
- Rudert, S. C., Greifeneder, R. (2019). Observing ostracism. W. S. Rudert, R. Greifeneder, K. Williams (Red.), *Current Directions in Ostracism, Social Exclusion, and Rejection Research* (1. wyd., s. 136–154). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351255912-9>
- Rudert, S. C., Reutner, L., Greifeneder, R., Walker, M. (2017). Faced with exclusion: Perceived facial warmth and competence influence moral judgments of social exclusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 68, 101–112. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.06.005>

- Rudert, S. C., Ruf, S., Greifeneder, R. (2020). Whom to punish? How observers sanction norm-violating behavior in ostracism situations. *European Journal of Social Psychology*, 50(2), 376–391. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2606>
- Rudert, S. C., Speckert, K. (2023). You shouldn't have shut them out: Justice sensitivity and norm adherence affect moral reactions to observed ostracism. *Personality and Individual Differences*, 201, 111929. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111929>
- Rudert, S. C., Sutter, D., Corrodi, V. C., Greifeneder, R. (2018). Who's to blame? Dissimilarity as a cue in moral judgments of observed ostracism episodes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(1), 31–53. <https://doi.org/10.1037/pspa0000122>
- Rudolph, C. W., Wells, C. L., Weller, M. D., Baltes, B. B. (2009). A meta-analysis of empirical studies of weight-based bias in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.008>
- Ruggs, E. N., Hebl, M. R., Williams, A. (2015). Weight isn't selling: The insidious effects of weight stigmatization in retail settings. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1483–1496. <https://doi.org/10.1037/apl0000017>
- Rutland, A., Killen, M., Abrams, D. (2010). A New Social-Cognitive Developmental Perspective on Prejudice: The Interplay Between Morality and Group Identity. *Perspectives on Psychological Science*, 5(3), 279–291. <https://doi.org/10.1177/1745691610369468>
- Saguy, A. C., Ward, A. (2011). Coming Out as Fat: Rethinking Stigma. *Social Psychology Quarterly*, 74(1), 53–75. <https://doi.org/10.1177/0190272511398190>

- Salvati, M., Paolini, D., Giacomantonio, M. (2019). Vicarious Ostracism: Behavioral Responses of Women Observing an Ostracized Gay Man. *Rassegna Di Psicologia, Vol 36*, 53-60 Pages. <https://doi.org/10.13133/1974-4854/16710>
- Salter, N.P., Liberman, B. (2016). The Influence of Sexual Orientation and Gender on Perceptions of Successful Leadership Characteristics. In: Köllen, T. (eds) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_25
- Sackett, D. L., Rosenberg, W. M. C., Gray, J. A. M., Haynes, R. B., Richardson, W. S. (1996). Evidence based medicine: What it is and what it isn't. *BMJ, 312*(7023), 71–72. <https://doi.org/10.1136/bmj.312.7023.71>
- Saylor, C. F., Williams, K. D., Nida, S. A., McKenna, M. E., Twomey, K. E., Macias, M. M. (2013). Ostracism in Pediatric Populations: Review of Theory and Research. *Journal of Developmental Behavioral Pediatrics, 34*(4), 279–287. <https://doi.org/10.1097/DBP.0b013e3182874127>
- Scherer, R. W., Saldanha, I. J. (2019). How should systematic reviewers handle conference abstracts? A view from the trenches. *Systematic Reviews, 8*(1), 264. <https://doi.org/10.1186/s13643-019-1188-0>
- Schvey, N. A., Puhl, R. M., Brownell, K. D. (2011). The Impact of Weight Stigma on Caloric Consumption. *Obesity, 19*(10), 1957–1962. <https://doi.org/10.1038/oby.2011.204>
- Scott, K. L., Duffy, M. K. (2015). Antecedents of Workplace Ostracism: New Directions in Research and Intervention. W P. L. Perrewé, J. R. B. Halbesleben, C. C. Rosen (Red.), *Research in Occupational Stress and Well-being* (T. 13, s. 137–165). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520150000013005>

- Scott, K. L., Thau, S. (2013). Theory and research on social exclusion in work groups. W: The *Oxford handbook of social exclusion* (s. 65–73). Oxford University Press.
- Sellaro, R., Steenbergen, L., Verkuil, B., Van IJzendoorn, M. H., Colzato, L. S. (2015). Transcutaneous Vagus Nerve Stimulation (tVNS) does not increase prosocial behavior in Cyberball. *Frontiers in Psychology*, 06. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00499>
- Shah, H. M., Chung, K. C. (2009). Archie Cochrane and his vision for evidence-based medicine. *Plastic and reconstructive surgery*, 124(3), 982–988. <https://doi.org/10.1097/PRS.0b013e3181b03928>
- Shannon, A., Mills, J. S. (2015). Correlates, causes, and consequences of fat talk: A review. *Body Image*, 15, 158–172. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2015.09.003>
- Sharma, N., Dhar, R. L. (2024). Workplace ostracism: A process model for coping and typologies for handling ostracism. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100990. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100990>
- Shields, A., Nock, M. R., Ly, S., Manjaly, P., Mostaghimi, A., Barbieri, J. S. (2024). Evaluation of Stigma Toward Individuals With Acne. *JAMA Dermatology*, 160(1), 93. <https://doi.org/10.1001/jamadermatol.2023.4487>
- Shinall, J. B. (2014). Occupational characteristics and the obesity wage penalty. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2379575>
- Shinde, O., Banerjee, Dr. S. (2025). A Systematic Literature Review of Workplace Ostracism, on Employee Outcomes. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5249072>
- Schwartz, M. B., Vartanian, L. R., Nosek, B. A., Brownell, K. D. (2006). The Influence of One's Own Body Weight on Implicit and Explicit Anti-fat Bias. *Obesity*, 14(3), 440–447. <https://doi.org/10.1038/oby.2006.58>

- Siddaway, A. P., Wood, A. M., Hedges, L. V. (2019). How to Do a Systematic Review: A Best Practice Guide for Conducting and Reporting Narrative Reviews, Meta-Analyses, and Meta-Syntheses. *Annual Review of Psychology*, 70(1), 747–770. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102803>
- Silver, M., Conte, R., Miceli, M., Poggi, I. (1986). Humiliation: Feeling, social control and the construction of identity. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 16(3), 269–283. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1986.tb00080.x>
- Singh, S., Subramani, A. K., David, R., Jan, N. A. (2024). Workplace ostracism influencing turnover intentions: Moderating roles of perceptions of organizational virtuousness and authentic leadership. *Acta Psychologica*, 243, 104136. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104136>
- Smart Richman, L., Leary, M. R. (2009). Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms of interpersonal rejection: A multimotive model. *Psychological Review*, 116(2), 365–383. <https://doi.org/10.1037/a0015250>
- Smetana, J. G., Jambon, M., Ball, C. (2013). The social domain approach to children's moral and social judgments. In *Handbook of moral development* (pp. 23-45). Psychology Press.
- SJP PWN. (2025). *Ostracyzm*. Dostęp: <https://sjp.pwn.pl/slowniki/ostracyzm.html>
- Smith, A., Williams, K. D. (2004). R U There? Ostracism by Cell Phone Text Messages. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(4), 291–301. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.8.4.291>
- Smith, J. E., Natterson-Horowitz, B., Alfaro, M. E. (2022). The nature of privilege: Intergenerational wealth in animal societies. *Behavioral Ecology*, 33(1), 1–6. <https://doi.org/10.1093/beheco/arab137>

- Smith, T. (2014). Gluttony. W P. B. Thompson D. M. Kaplan (Red.), *Encyclopedia of Food and Agricultural Ethics* (s. 1120–1127). Springer Netherlands.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-0929-4_292
- Snyder, M. (1984). When Belief Creates Reality. W *Advances in Experimental Social Psychology* (T. 18, s. 247–305). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60146-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60146-X)
- Snyder, M. (1992). Motivational Foundations of Behavioral Confirmation. W *Advances in Experimental Social Psychology* (T. 25, s. 67–114). Elsevier.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60282-8](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60282-8)
- Sobal, J., Stunkard, A. J. (1989). Socioeconomic status and obesity: A review of the literature. *Psychological Bulletin*, 105(2), 260–275. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.2.260>
- Social Exclusion. (2010). W R. Hutchison, *Encyclopedia of Urban Studies*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412971973.n261>
- Söderberg, P., Fry, D. P. (2016). Anthropological aspects of ostracism. W *Ostracism, exclusion, and rejection* (s. 268–282). Routledge.
- Sommer, K. L., Nagel, J. A., Williams, K. D. (2021). Ostracism Applied to the Workplace. W C. Liu J. Ma (Red.), *Workplace Ostracism* (s. 1–34). Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-54379-2_1
- Sommer, K. L., Yoon, J. (2013). When silence is golden: Ostracism as resource conservation during aversive interactions. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(7), 901–919. <https://doi.org/10.1177/0265407512473006>
- Sommer, K. L., Williams, K. D., Ciarocco, N. J., Baumeister, R. F. (2001). When Silence Speaks Louder Than Words: Explorations Into the Intrapyschic and Interpersonal Consequences of

- Social Ostracism. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(4), 225–243.
https://doi.org/10.1207/S15324834BASP2304_1
- Song, J., Lian, T., Zhang, Y., Cao, M., Jiao, Z. (2024). Social exclusion: Differences in neural mechanisms underlying direct versus vicarious experience. *Frontiers in Psychology*, 15, 1368214. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1368214>
- Song, R., Over, H., Carpenter, M. (2015). Children draw more affiliative pictures following priming with third-party ostracism. *Developmental Psychology*, 51(6), 831–840.
<https://doi.org/10.1037/a0039176>
- Sorenson, O. (2023). Does diversity influence innovation and economic growth? It depends on spatial scale. *Research in Organizational Behavior*, 43, 100190.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2023.100190>
- Spaans, J. P., Will, G., Van Hoorn, J., Güroğlu, B. (2019). Turning a Blind Eye? Punishment of Friends and Unfamiliar Peers After Observed Exclusion in Adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 29(2), 508–522. <https://doi.org/10.1111/jora.12401>
- Spoor, J. R., Williams, K. D. (2011). The evolution of an ostracism detection system. In *Evolution and the social mind* (pp. 279-292). Psychology Press.
- Staffieri, J. R. (1967). A study of social stereotype of body image in children. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7(1, Pt.1), 101–104. <https://doi.org/10.1037/h0021227>
- Stangor, C. (1995). Content and application inaccuracy in social stereotyping. W Y.-T. Lee, L. J. Jussim, C. R. McCauley (Red.), *Stereotype accuracy: Toward appreciating group differences*. (s. 275–292). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10495-011>

- Stangor, C. (2009). The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: A quick history of theory and research. W *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. (s. 1–22). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781841697772>
- Stangor, C., Sullivan, L. A., Ford, T. E. (1991). Affective and Cognitive Determinants of Prejudice. *Social Cognition*, 9(4), 359–380. <https://doi.org/10.1521/soco.1991.9.4.359>
- Stengelin, R., Golubovic, A., Toppe, T., Over, H., Haun, D. B. M. (2021). Priming third-party ostracism does not lead to increased affiliation in three Serbian communities. *Journal of Experimental Child Psychology*, 203, 105019. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2020.105019>
- Stengelin, R., Toppe, T., Kansal, S., Tietz, L., Sürer, G., Henderson, A. M. E., Haun, D. B. M. (2022). Priming third-party social exclusion does not elicit children's inclusion of out-group members. *Royal Society Open Science*, 9(1), 211281. <https://doi.org/10.1098/rsos.211281>
- Strings, S. (2020). Fearing the Black Body: The Racial Origins of Fat Phobia. *Social Forces*, 99(1), e3–e3. <https://doi.org/10.1093/sf/soz161>
- Stroebe, W., Insko, C. A. (1989). Stereotype, Prejudice, and Discrimination: Changing Conceptions in Theory and Research. W D. Bar-Tal, C. F. Graumann, A. W. Kruglanski, W. Stroebe (Red.), *Stereotyping and Prejudice* (s. 3–34). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4612-3582-8_1
- Stroud, L. R., Salovey, P., Epel, E. S. (2002). Sex differences in stress responses: Social rejection versus achievement stress. *Biological Psychiatry*, 52(4), 318–327. [https://doi.org/10.1016/S0006-3223\(02\)01333-1](https://doi.org/10.1016/S0006-3223(02)01333-1)

- Sullivan, T. N., Farrell, A. D., Kliewer, W. (2006). Peer victimization in early adolescence: Association between physical and relational victimization and drug use, aggression, and delinquent behaviors among urban middle school students. *Development and Psychopathology*, 18(01). <https://doi.org/10.1017/S095457940606007X>
- Sun, Y., Hommel, B., Ma, K. (2023). Vicarious ostracism reduces observers' sense of agency. *Consciousness and Cognition*, 110, 103492. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2023.103492>
- Sunwolf, Leets, L. (2004). Being left out: Rejecting outsiders and communicating group boundaries in childhood and adolescent peer groups. *Journal of Applied Communication Research*, 32(3), 195–223. <https://doi.org/10.1080/0090988042000240149>
- Swami, V., Chan, F., Wong, V., Furnham, A., Tovée, M. J. (2008). Weight-based discrimination in occupational hiring and helping behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 968–981. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00334.x>
- Swami, V., Pietschnig, J., Stieger, S., Tovée, M. J., Voracek, M. (2010). An investigation of weight bias against women and its associations with individual difference factors. *Body Image*, 7, 194–199. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bodyim.2010.03.003>
- Swim, J. K. (1994). Perceived versus meta-analytic effect sizes: An assessment of the accuracy of gender stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 21–36. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.1.21>
- Szekely, L., Bonefeld, M., Beißert, H. (2022). Teachers' ratings of social exclusion among students: The role of situational information and the ethnic origin of the excluded student based on the example of Syrian refugees. *Open Psychology*, 4(1), 132–151. <https://doi.org/10.1515/psych-2022-0007>

- Świder, K., Baska, A., Babicki, M., Mastalerz-Migas, A., Kłoda, K. (2023). Weight stigma and fat phobia in Poland – attitudes towards people living with obesity and the level of knowledge about obesity among the social media internet respondents and medical professionals. *Frontiers in Nutrition*, 10, 1287783. <https://doi.org/10.3389/fnut.2023.1287783>
- Taggart, R. S., Dvir, M., Kelly, J. R., Bradley, E. S., Williams, K. D. (2024). Death of the social self? Comparing the effects of ostracism to mortality salience. *Social Influence*, 19(1), 2342308. <https://doi.org/10.1080/15534510.2024.2342308>
- Tajfel, H., Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. W J. T. Jost J. Sidanius (Red.), *Political Psychology* (0 wyd., s. 276–293). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Talumaa, B., Brown, A., Batterham, R. L., Kalea, A. Z. (2022). Effective strategies in ending weight stigma in healthcare. *Obesity Reviews*, 23(10), e13494. <https://doi.org/10.1111/obr.13494>
- Tchalova, K., Eisenberger, N. I. (2016). The shared neural substrates of physical and social pain. In *Ostracism, exclusion, and rejection* (pp. 71-90). Routledge.
- Thedinga, H.K., Zehl, R. Thiel, A. Weight stigma experiences and self-exclusion from sport and exercise settings among people with obesity. *BMC Public Health* 21, 565 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10565-7>
- Thomas, B. H., Ciliska, D., Dobbins, M., Micucci, S. (2004). A Process for Systematically Reviewing the Literature: Providing the Research Evidence for Public Health Nursing Interventions. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 1(3), 176–184. <https://doi.org/10.1111/j.1524-475X.2004.04006.x>

- Thomson, D. M. (2005). *Fat suit: The interperformative possibilities of obesity lawsuits*. The University of North Carolina at Chapel Hill.
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, 4(1), 25–29. <https://doi.org/10.1037/h0071663>
- Thomas, B. H., Ciliska, D., Dobbins, M., Micucci, S. (2004). A Process for Systematically Reviewing the Literature: Providing the Research Evidence for Public Health Nursing Interventions. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 1(3), 176–184. <https://doi.org/10.1111/j.1524-475X.2004.04006.x>
- Tousignant, B., Eugène, F., Sirois, K., Jackson, P. L. (2018). Difference in neural response to social exclusion observation and subsequent altruism between adolescents and adults. *Neuropsychologia*, 116, 15–25. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2017.04.017>
- Tsumura, K. (2020). Vicarious guilt and shame among witnesses of ostracism: Effects of vicarious guilt and shame on the witnesses' behavior toward ostracized persons. *Journal of Human Environmental Studies*, 18(1), 25–30. <https://doi.org/10.4189/shes.18.25>
- Tsumura, K. (2024). Mediating Effects of Guilt and Shame on the Helping Behavior of People who Have Witnessed Ostracism. *Psychological Reports*, 00332941241239009. <https://doi.org/10.1177/00332941241239009>
- Tunceli, K., Li, K., Williams, L. K. (2006). Long-Term Effects of Obesity on Employment and Work Limitations Among U.S. Adults, 1986 to 1999. *Obesity*, 14(9), 1637–1646. <https://doi.org/10.1038/oby.2006.188>
- Turner, J. C., Oakes, P. J. (1989). Self-categorization theory and social influence. W *Psychology of group influence*, 2nd ed. (s. 233–275). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Twenge, J.M. (2005). When does social rejection lead to aggression? The influence of situations, narcissism, emotions, and replenishing connections. W: K.D. Williams, J.P. Forgas, W. von Hippel (red.), *The Social Outcast: Ostracism, Social Exclusion, Rejection, and Bullying* (s. 19-34). New York, Hove: Psychology Press.
- Twenge, J.M., Baumeister, R.F., DeWall, C.N., Ciarocco, N.J., Bartels, J.M. (2007). Social exclusion decreases prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 56-66.
- Twenge, J.M., Baumeister, R.F., Tice, D.M., Stucke, T.S. (2001). If you can't join them, beat them: effects of social exclusion on aggressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 1058-1069.
- Twenge, J.M., Zhang, L., Catanese, K.R., Dolan-Pascoe, B., Lyche, L.R., Baumeister, R.F. (2007). Replenishing connectedness: reminders of social activity reduce aggression after social exclusion. *British Journal of Social Psychology*, 46, 205-224.
- Van Beest, I., Williams, K. D. (2006). When inclusion costs and ostracism pays, ostracism still hurts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(5), 918–928.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.5.918>
- Van Der Meulen, M., Steinbeis, N., Achterberg, M., Bilo, E., Van Den Bulk, B. G., Van IJzendoorn, M. H., Crone, E. A. (2017). The neural correlates of dealing with social exclusion in childhood. *Neuropsychologia*, 103, 29–37.
<https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2017.07.008>
- Van Der Meulen, M., Steinbeis, N., Achterberg, M., Van IJzendoorn, M. H., Crone, E. A. (2018). Heritability of neural reactions to social exclusion and prosocial compensation in

middle childhood. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 34, 42–52.
<https://doi.org/10.1016/j.dcn.2018.05.010>

Van Der Meulen, M., Van IJzendoorn, M. H., Crone, E. A. (2016). Neural Correlates of Prosocial Behavior: Compensating Social Exclusion in a Four-Player Cyberball Game. *PLOS ONE*, 11(7), e0159045. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159045>

Van Leeuwen, E., Van Den Bosch, M., Castano, E., Hopman, P. (2010). Dealing with deviants: The effectiveness of rejection, denial, and apologies on protecting the public image of a group. *European Journal of Social Psychology*, 40(2), 282–299.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.622>

Vanhove, A., Gordon, R. A. (2014). Weight discrimination in the workplace: A meta-analytic examination of the relationship between weight and work-related outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(1), 12–22. <https://doi.org/10.1111/jasp.12193>

Vartanian, L. R., Silverstein, K. M. (2013). Obesity as a status cue: Perceived social status and the stereotypes of obese individuals. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(S2).
<https://doi.org/10.1111/jasp.12052>

Veldhuis, T. M., Gordijn, E. H., Veenstra, R., Lindenberg, S. (2014). Vicarious Group-Based Rejection: Creating a Potentially Dangerous Mix of Humiliation, Powerlessness, and Anger. *PLoS ONE*, 9(4), e95421. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0095421>

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>

Vrijhof, C. I., Van Den Bulk, B. G., Overgaauw, S., Lelieveld, G., Engels, R. C. M. E., Van IJzendoorn, M. H. (2016). The Prosocial Cyberball Game: Compensating for social

- exclusion and its associations with empathic concern and bullying in adolescents. *Journal of Adolescence*, 52(1), 27–36. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.07.005>
- Wang, S. S., Brownell, K. D., Wadden, T. A. (2004). The influence of the stigma of obesity on overweight individuals. *International Journal of Obesity*, 28(10), 1333–1337. <https://doi.org/10.1038/sj.ijo.0802730>
- Wang, X., Chen, Z., Van Tongeren, D. R., DeWall, C. N., Yang, F. (2023). Permitting immoral behaviour: A generalized compensation belief hypothesis. *British Journal of Psychology*, 114(1), 21–38. <https://doi.org/10.1111/bjop.12593>
- Wang, Y., Lai, P. (2023). When I see your pain: Effects of observing workplace ostracism on turnover intention and task performance. *Journal of Managerial Psychology*, 38(7), 527–540. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2022-0618>
- Warburton, W. A., Williams, K. D., Cairns, D. R. (2006). When ostracism leads to aggression: The moderating effects of control deprivation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(2), 213–220. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.03.005>
- Wardle, J., Volz, C., Golding, C. (1995). Social variation in attitudes to obesity in children. *International Journal of Obesity and Related Metabolic Disorders: Journal of the International Association for the Study of Obesity*, 19(8), 562–569.
- Watson-Jones, R. E., Legare, C. H., Whitehouse, H., Clegg, J. M. (2014). Task-specific effects of ostracism on imitative fidelity in early childhood. *Evolution and Human Behavior*, 35(3), 204–210. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2014.01.004>
- Weiner, B., Perry, R. P., Magnusson, J. (1988). An attributional analysis of reactions to stigmas. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(5), 738–748. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.5.738>

- Wesselmann, E. D., Bagg, D., Williams, K. D. (2009). "I Feel Your Pain": The effects of observing ostracism on the ostracism detection system. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*(6), 1308–1311. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.08.003>
- Wesselmann, E. D., Cardoso, F. D., Slater, S., Williams, K. D. (2012a). To Be Looked at as Though Air: Civil Attention Matters. *Psychological Science, 23*(2), 166–168. <https://doi.org/10.1177/0956797611427921>
- Wesselmann, E. D., Nairne, J. S., Williams, K. D. (2012b). An evolutionary social psychological approach to studying the effects of ostracism. *Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology, 6*(3), 309–328. <https://doi.org/10.1037/h0099249>
- Wesselmann, E. D., Ren, D., Williams, K. D. (2015). Motivations for responses to ostracism. *Frontiers in Psychology, 6*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00040>
- Wesselmann, E. D., Wirth, J. H., Pryor, J. B., Reeder, G. D., Williams, K. D. (2013). When Do We Ostracize? *Social Psychological and Personality Science, 4*(1), 108–115. <https://doi.org/10.1177/1948550612443386>
- Westermann, S., Rief, W., Euteneuer, F., Kohlmann, S. (2015). Social exclusion and shame in obesity. *Eating Behaviors, 17*, 74–76. <https://doi.org/10.1016/j.eatbeh.2015.01.001>
- Wicker, A. W. (1969). Attitudes versus Actions: The Relationship of Verbal and Overt Behavioral Responses to Attitude Objects. *Journal of Social Issues, 25*(4), 41–78. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1969.tb00619.x>
- Will, G.-J., Crone, E. A., Van Den Bos, W., Güroğlu, B. (2013). Acting on observed social exclusion: Developmental perspectives on punishment of excluders and compensation of victims. *Developmental Psychology, 49*(12), 2236–2244. <https://doi.org/10.1037/a0032299>

- Williams, K. D. (1997). Social Ostracism. W R. M. Kowalski (Red.), *Aversive Interpersonal Behaviors* (s. 133–170). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-9354-3_7
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence*. (s. xv, 282). Guilford Press.
- Williams, K. D. (2007a). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 425–452. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>
- Williams, K. D. (2007b). Ostracism: The Kiss of Social Death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 236–247. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00004.x>
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: A temporal need-threat model. W: M. P. Zanna (red.), *Advances in experimental social psychology*, 41, 275–314. Elsevier Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)00406-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)00406-1)
- Williams, K. D., Cheung, C. K. T., Choi, W. (2000). Cyberostracism: Effects of being ignored over the Internet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 748–762. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.748>
- Williams, K. D., Govan, C. L., Croker, V., Tynan, D., Cruickshank, M., Lam, A. (2002). Investigations into differences between social- and cyberostracism. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(1), 65–77. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.6.1.65>
- Williams, K. D., Jarvis, B. (2006). Cyberball: A program for use in research on interpersonal ostracism and acceptance. *Behavior Research Methods*, 38(1), 174–180. <https://doi.org/10.3758/BF03192765>
- Williams, K. D., Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and Coping. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 71–75. <https://doi.org/10.1177/0963721411402480>
- Williams, K. D., Nida, S. A. (Red.). (2016). *Ostracism, Exclusion, and Rejection* (0 wyd.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315308470>

- Williams, K. D., Shore, W. J., Grahe, J. E. (1998). The Silent Treatment: Perceptions of its Behaviors and Associated Feelings. *Group Processes & Intergroup Relations*, 1(2), 117–141. <https://doi.org/10.1177/1368430298012002>
- Williams, K. D., Sommer, K. L. (1997). Social Ostracism by Coworkers: Does Rejection Lead to Loafing or Compensation? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(7), 693–706. <https://doi.org/10.1177/0146167297237003>
- Wirth, J. H., Sacco, D. F., Hugenberg, K., Williams, K. D. (2010). Eye Gaze as Relational Evaluation: Averted Eye Gaze Leads to Feelings of Ostracism and Relational Devaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(7), 869–882. <https://doi.org/10.1177/0146167210370032>
- Wirth, J. H., Williams, K. D. (2009). ‘They Don’t Like Our Kind’: Consequences of Being Ostracized While Possessing a Group Membership. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(1), 111–127. <https://doi.org/10.1177/1368430208098780>
- Woodward, A. M., Horen, L. A., Knoll, S. J., Beier, J. S. (2022). Children’s developing views of social excluders: A dissociation between social evaluation and partner preference. *British Journal of Developmental Psychology*, 40(3), 410–421. <https://doi.org/10.1111/bjdp.12413>
- Wu, L., Wei, L., Hui, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 23–44. <https://doi.org/10.1007/s11782-011-0119-2>
- Wyer, N. A. (2008). Cognitive consequences of perceiving social exclusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(4), 1003–1012. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.03.002>

- Xu, X., Liu, C., Zhou, X., Chen, Y., Gao, Z., Zhou, F., Kou, J., Becker, B., Kendrick, K. M. (2019). Oxytocin Facilitates Self-Serving Rather Than Altruistic Tendencies in Competitive Social Interactions Via Orbitofrontal Cortex. *International Journal of Neuropsychopharmacology*, 22(8), 501–512. <https://doi.org/10.1093/ijnp/pyz028>
- Yan, Y., Zhou, E., Long, L., Ji, Y. (2014). The Influence of Workplace Ostracism on Counterproductive Work Behavior: The Mediating Effect of State Self-Control. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 881–890. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.881>
- Yang, J., Treadway, D. C. (2018). A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 879–891. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2912-x>
- Yang, X., Xin, T., Zhao, Q. (2021). Effects of Intergroup Vicarious Ostracism on Individual Prejudicial Attributions and Aggressive Intentions. *The Spanish Journal of Psychology*, 24, e15. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.8>
- Yüksel, A. Ş., Palmer, S. B., Argyri, E. K., Rutland, A. (2022). When do bystanders get help from teachers or friends? Age and group membership matter when indirectly challenging social exclusion. *Frontiers in Psychology*, 13, 833589. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.833589>
- Yüksel, A. Ş., Palmer, S. B., Argyri, E. K., Rutland, A. (2025). Children's and adolescents' expectations, evaluations and reasoning about a bystander who challenges social exclusion within intragroup and intergroup peer contexts. *British Journal of Developmental Psychology*, 43(1), 67–81. <https://doi.org/10.1111/bjdp.12522>

- Yüksel, A. Ş., Palmer, S. B., Rutland, A. (2021). Developmental differences in bystander behavior toward intergroup and intragroup exclusion. *Developmental Psychology*, 57(8), 1342–1349. <https://doi.org/10.1037/dev0001202>
- Zacher, H., Von Hippel, C. (2022). Weight-based stereotype threat in the workplace: Consequences for employees with overweight or obesity. *International Journal of Obesity*, 46(4), 767–773. <https://doi.org/10.1038/s41366-021-01052-5>
- Zadro, L., Godwin, A., Gonsalkorale, K. (2013). “It is better to give than to receive”: The role of motivation self control in determining the consequences of ostracism for targets and sources. In J. P. Forgas, E. Harmon-Jones (Eds.), *The control within: Motivation and its regulation* (pp. 351–366). New York, NY: Psychology Press.
- Zadro, L., Godwin, A., Svetieva, E., Sethi, N., Iannuzzelli, R., Gonsalkorale, K. (2016). Creating the Silence: Ostracism from the Perspective of the Source. *Ostracism, Exclusion, and Rejection*, 130.
- Zadro, L., Williams, K. D., Richardson, R. (2004). How low can you go? Ostracism by a computer is sufficient to lower self-reported levels of belonging, control, self-esteem, and meaningful existence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(4), 560–567. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2003.11.006>
- Zadro, L., Williams, K. D., Richardson, R. (2005). Riding the ‘O’ Train: Comparing the Effects of Ostracism and Verbal Dispute on Obiektivs and Sources. *Group Processes & Intergroup Relations*, 8(2), 125–143. <https://doi.org/10.1177/1368430205051062>
- Zambo, D., Davidson, C. (2013). Ostracism and Adolescents With Learning and Behavioral Disabilities: Preventing and Lessening Its Effects. *Intervention in School and Clinic*, 48(3), 178–183. <https://doi.org/10.1177/1053451212454167>

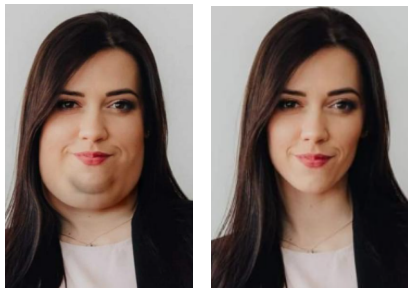
- Zhang, R., Ye, C., Ferreira-Meyers, K. (2017). Linking workplace ostracism to interpersonal citizenship behavior: A moderated mediation model of work-to-family conflict and rumination. *International Journal of Stress Management*, 24(3), 293–320. <https://doi.org/10.1037/str0000056>
- Zhang, X., Zhang, M., Zeng, M., Lan, M., Liu, Y., Li, J., Chen, H., Yang, J. (2022). Childhood emotional neglect predicts empathic accuracy in social inclusion and exclusion contexts. *PsyCh Journal*, 11(4), 481–491. <https://doi.org/10.1002/pchj.553>
- Zheng, X., Yang, J., Ngo, H.-Y., Liu, X.-Y., Jiao, W. (2016). Workplace Ostracism and Its Negative Outcomes: Psychological Capital as a Moderator. *Journal of Personnel Psychology*, 15(4), 143–151. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000147>
- Zimmerman, C. A., Carter-Sowell, A. R., Xu, X. (2016). Examining Workplace Ostracism Experiences in Academia: Understanding How Differences in the Faculty Ranks Influence Inclusive Climates on Campus. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00753>
- Zippelius, R. (1986). Exclusion and shunning as legal and social sanctions. *Ethology and Sociobiology*, 7(3–4), 159–166. [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(86\)90044-0](https://doi.org/10.1016/0162-3095(86)90044-0)

Załącznik 1. Zdjęcia użyte w badaniu 1.- 2. i 4.

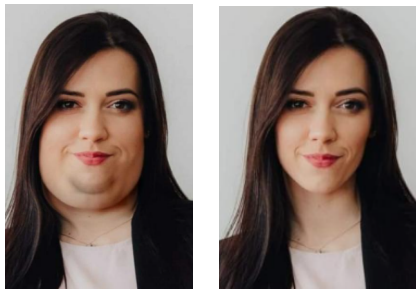
Zdjęcia użyte w Badaniu 1.



Zdjęcia użyte w Badaniu 2.



Zdjęcia użyte w Badaniu 4.



Załącznik 2. Zdjęcia użyte w badaniu 5.

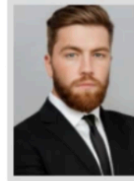


Załącznik 3. Video użyte w badaniu 3.

Nagrania dostępne pod linkiem.



współpracownik
2



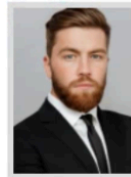
współpracownik
3



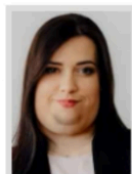
współpracownik
1



współpracownik
2



współpracownik
3



współpracownik
1

Załącznik 3. Video użyte w badaniu 6.

Nagrania dostępne pod linkiem.



współpracownik
2



współpracownik
3



współpracownik
1



współpracownik
2



współpracownik
3



współpracownik
1