

双视角下社会排斥的内涵界定及其前因分析

庄 晨

广州大学教育学院, 广东 广州

收稿日期: 2026年1月13日; 录用日期: 2026年1月30日; 发布日期: 2026年2月26日

摘 要

社会排斥普遍存在于日常生活、组织和群体互动中, 对个体情绪、认知与行为产生深远影响。现有研究常混合被排斥者体验与施加者行为视角, 易导致归因混淆和责任错置。本文区分双视角, 整合社会排斥的内涵、外延与前因机制。文章指出, 个体特质多为条件性风险因素, 宏观规范、权力结构及文化心理条件(如安土重迁与以他人评价为参照的耻感)是排斥生成与维持的关键。提出认知-互动-结构三层级框架, 揭示排斥在信息加工、互动反馈和社会规范中被逐步生成和维持的过程, 并提出可操作干预建议, 为管理者和教育者区分合理规范维护与恶意排斥提供参考。

关键词

社会排斥, 排斥施加者, 被排斥者, 排斥前因

Conceptual Clarification and Antecedent Analysis of Social Exclusion from a Dual-Perspective Approach

Chen Zhuang

School of Education, Guangzhou University, Guangzhou Guangdong

Received: January 13, 2026; accepted: January 30, 2026; published: February 26, 2026

Abstract

Social exclusion is pervasive in daily life, organizational contexts, and group interactions, exerting profound effects on individuals' emotions, cognition, and behavior. Existing research often conflates the perspectives of exclusion targets and perpetrators, leading to conceptual ambiguity and misplaced responsibility. This article distinguishes the dual perspectives and integrates the conceptual scope, related constructs, and antecedent mechanisms of social exclusion. Individual characteris-

tics mainly serve as conditional risk factors, whereas macro-level norms, power structures, and cultural-psychological factors (e.g., attachment to existing relationships and other-focused shame) are key to the generation and maintenance of exclusion. An integrative cognitive–interactional–structural framework is proposed, illustrating how exclusion unfolds through subjective information processing, interactive feedback, and social norms, with actionable guidance for interventions. This framework aids managers and educators in distinguishing legitimate norm enforcement from malicious exclusion.

Keywords

Social Exclusion, Exclusion Perpetrators, Exclusion Targets, Antecedents of Exclusion

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial International License (CC BY-NC 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1. 引言

社会排斥广泛存在于个体的日常生活、组织情境与群体互动之中。然而，由于社会互动情境的高度复杂性，排斥事件往往难以被明确识别，其发生与否常依赖于个体的主观回溯与解释。这种主观性不仅体现在排斥体验本身，也体现在研究者对社会排斥的操作化方式上。现有研究大量采用自我报告法来测量社会排斥(Howard et al., 2020)，在捕捉个体感知的同时，也使研究结果不可避免地受到认知偏差的影响。

从结果层面看，社会排斥对个体产生的影响具有显著的双重性。一方面，短期排斥可能提升个体对社会威胁的敏感性(Zhang et al., 2021)，促进对人际信息的精细加工(Claypool & Bernstein, 2014)；另一方面，排斥也会引发失落、痛苦等负性情绪反应，并激活与躯体疼痛相关的神经机制(DeWall & Baumeister, 2006; Williams, 2007)。在长期情境中，持续的社会排斥更可能导致情绪麻木、抑郁等严重后果(Rudert et al., 2021)。在行为层面，排斥既可能促进合作等亲社会行为(Feinberg et al., 2014)，也可能增加攻击行为的发生风险(靳娟娟等, 2023)。

尽管社会排斥的后果已得到广泛关注，但关于其发生原因与生成路径的解释仍存在显著分歧。一类研究以被排斥者的主观体验为中心，强调人格特质、认知方式与情绪反应；另一类研究则从排斥行为本身出发，关注施加者动机、互动规范与社会结构因素。若忽视这种视角差异，容易在概念界定与前因分析中产生混淆，甚至在无意中强化对被排斥者的责任归因。因此，有必要在明确视角区分的基础上，对社会排斥的内涵、外延及其前因机制进行系统整合。

2. 社会排斥的内涵和外延

2.1. 社会排斥的内涵：视角区分的重要性

在心理学研究中，社会排斥通常被界定为“由于被社会团体或他人拒绝或排斥，个体的归属需求和关系需求受到阻碍的现象与过程”(杜建政, 夏冰丽, 2008)。这一界定从宏观层面涵盖了排斥的主客体关系、表现形式及其对个体的影响，同时为实际研究提供了不同的分析视角。

当以被排斥者为分析主体时，社会排斥被理解作为一种主观体验，其核心在于个体是否感知到被拒绝或忽视；而当以排斥施加者或社会情境为中心时，社会排斥则被视为一种客观存在的行为过程，即某一社会主体在特定规范框架内对他人实施关系剥离或互动限制。二者并非简单对立，而是在现实情境中共

同作用。个体感知到的排斥与实际发生的排斥行为之间可能存在偏差，这种偏差本身即构成社会排斥研究的重要内容。

在具体情境中，这种视角差异表现得尤为明显。例如，在组织研究中，社会排斥既可能被界定为个体感知到自己在工作中被忽视或排斥的程度(Ferris et al., 2008)，也可被界定为个体或团体在社会可接受条件下拒绝与他人互动的过程(Robinson et al., 2013)。前者强调认知与体验，后者强调行为与规范。若未加区分，容易导致对研究结论的误读(Hershcovis & Reich, 2013)，并模糊社会排斥的真实生成机制。

2.2. 社会排斥的外延：与相关概念的区别

社会排斥与欺凌、不文明行为等概念在经验层面高度重叠(Hershcovis, 2011)。欺凌通常指个体在较长时间内反复遭受他人或群体的负性行为(Einarsen, 2000)，而不文明行为则指低强度、无明确伤害意图的粗鲁或不礼貌行为(Andersson & Pearson, 1999)。三者均违反社会规范，且均可能带来负性后果，这使得部分研究将社会排斥视为欺凌或不文明行为的一种表现形式(Ferris et al., 2017)。

然而，从分析精度的角度看，有必要对三者加以区分。社会排斥通常具有低强度、意图模糊、社会可接受性较高等特点，其行为形式往往被合理化为效率、规范或群体利益的需要(Rudert et al., 2023; Wesselsmann et al., 2013)。与欺凌相比，社会排斥未必具有持续性与明确攻击意图；与不文明行为相比，社会排斥更容易被赋予“正当动机”。这种特性使社会排斥在日常互动中更易发生，也更难被识别。需要强调的是，这种区分并非为排斥行为正名，而是为了更准确地理解其发生机制，并避免在研究中将不同性质的负性行为混为一谈。

3. 双视角下社会排斥的前因分析

本部分在明确视角区分的基础上，从被排斥者与排斥施加者两个视角，整合分析社会排斥的前因。需要指出的是，排斥行为的发生并不必然导致排斥体验的形成，但在现实情境中，行为与感知同时存在的情况更具代表性(Chen et al., 2024; Howard et al., 2020)。因此，下文主要在这一前提下讨论社会排斥的前因。

3.1. 个人变量：风险因素而非根本原因

从被排斥者视角来看，排斥目标可分为两种类型，分别是顺从型和挑衅型。顺从型受害者“极其被动，缺乏安全感，经常被同伴拒绝，不愿意为受到攻击而辩护”，而挑衅型受害者“具有高攻击性，高敌意性或高度寻求刺激”(Aquino & Lamertz, 2004)。这种分类是基于人格特征。按照这一逻辑，排斥的发生似乎可以归因于被排斥者的某些极端特征，部分研究也表明潜在被排斥者的人格特质与受到排斥显著相关，是预测排斥行为发生的有效因素。相关实证研究发现，大五人格中的低宜人性和低尽责性与较高的被排斥风险相关(Rudert et al., 2020)，同时外倾性特质也被认为和社会排斥负相关(Wang & Li, 2018)，但低外倾性并不一定意味着受到排斥的高可能性(Rudert et al., 2020)，这可能是由于社会对内向特质的接纳程度越来越高。另外，神经质则可能通过增强排斥感知而间接增加排斥体验(Rudert et al., 2023)。然而，需要强调的是，这类结果并不意味着人格特质构成社会排斥的根本原因，而更可能反映了在特定情境下的风险暴露差异。

从排斥施加者视角来看，个体特质同样并非直接原因。研究显示，排斥行为往往被施加者解释为维护群体规范或组织效率的手段(Rudert et al., 2023)。这种解释在自我报告中尤为常见，且可能受到社会赞许性偏差的影响。例如高神经质者更可能受到排斥可能是由于其容易被误解成挑衅者，进而损害既得利益者的个人权益而易受到排斥(Poulsen & Kashy, 2012)。因此，将排斥简单归因于某些“不合群”的个体特征，容易掩盖排斥背后的结构性动机。

类似的解释逻辑同样适用于归属需要、未来取向和性别等变量。归属需要描述了一种重视社会关系和归属感的倾向(Yang & Treadway, 2018), 被认为与群体内的排斥负相关。这可能是由于潜在排斥对象重视社会关系而避免冲突, 进而使得排斥源的挑衅失去合理动机, 从而停止排斥行为。同样, 未来取向是指一个人倾向于考虑他们暂时的远期结果(Balliet & Ferris, 2013), 这也可能促使个体避免他人的挑衅性而成为受害者。那些有强烈的未来导向的人可能会更加谨慎地对待自己的行为, 以确保自己不会受到负面影响, 比如被排斥。但未来取向特质, 也可能会引起利益相关者的嫉妒而引发排斥行为。最后, 一项元分析发现性别与排斥之间的关系较小, 但具有统计学意义, 男性比女性更容易成为排斥的受害者(Howard et al., 2020)。这与之前广泛认为女性更可能受害相违背, 这可能是由于排斥行为的代价相对较小, 同时男性更具攻击性而共同导致。尽管这些特质与排斥之间存在统计关联(Howard et al., 2020), 但其作用往往依赖于具体情境和社会规范。个体变量更多构成排斥发生的条件性因素, 而非决定性因素。

3.2. 环境因素：社会排斥的结构基础

相较于个体变量, 环境因素在社会排斥的形成中具有更为根本的解释意义。宏观层面的社会规范、价值观与权力结构决定了哪些行为与身份被视为“可接受”, 哪些偏离将被惩罚性地排除。排斥行为往往发生在规范模糊或默许的情境中, 表现为一种低成本、低可见度的调节手段(Robinson et al., 2013)。而规范既是由领导层建立, 也是个体对社会环境的集体感知。所以从微观来看, 当某一个体或组织将似乎无害的行为视为规范时, 例如鼓励竞争、举报等, 排斥便有可能成为这些规范下的副产品。排斥源在这些规则的范围内会看似合理的施加排斥, 而被排斥者可能并不能总是清晰的明确自身状态而根据环境因素对自我进行解释, 由此会影响个体是否将自己看作是被排斥的目标, 同时对自我感知的差异可以归因于不同的社会身份及群体归属, 当认为自己偏离群体, 对身份认同产生怀疑时, 更容易产生被否定拒绝等受到排斥之感(David et al., 2023)。

此外, 社会排斥是以人际关系为前提, 而旁观者由于在人际关系网络中联系薄弱而容易被忽视。当旁观者未将排斥行为感知为不公平时, 其沉默或顺从可能无意中强化排斥施加者的行为。同时, 社会权力结构会影响旁观者的反应方式, 从而加剧或缓解排斥的持续性。由此可见, 社会排斥并非简单的人际冲突结果, 而是嵌入于更广泛的社会关系网络之中。

3.3. 社会排斥的生成机制：双视角与三层级整合

为避免单一解释路径的局限, 有必要在双视角区分的基础上, 引入更具机制解释力的分析框架。综合现有研究可以发现, 社会排斥并非在单一节点上被触发, 而是在认知加工、互动实践与社会结构三个层级中被逐步生成、被合理化并获得维持条件的过程。在这一过程中, 被排斥者视角与排斥施加者视角并非对立, 而是在不同层级中承担着不同的解释功能。

3.3.1. 认知层：排斥的感知、归因与误识机制

在认知层面, 社会排斥首先表现为个体对社会信息的主观加工结果。对被排斥者而言, 排斥并非简单等同于客观行为的发生, 而是取决于其对互动线索的提取、对他人意图的推断以及对自身社会价值的评估。Williams (2007)提出的需要-威胁模型表明, 个体在遭遇潜在排斥线索时, 会迅速对归属、自尊、控制感和存在意义等基本需求作出威胁性评估, 这一过程具有高度自动化特征, 且在早期阶段较少受到情境与人格差异的调节。这意味着, 即便排斥行为在客观上强度较低或意图模糊, 也可能在认知层面被体验为真实而显著的排斥。

从排斥施加者视角看, 认知加工同样在排斥生成中发挥关键作用。研究表明, 排斥者往往在信息有限的条件下, 对他人的行为或人格作出整体性判断, 并据此推断其是否偏离群体规范(Rudert et al., 2018)。

这一判断过程高度依赖启发式加工与既有刻板印象，而非充分的信息整合。例如，“易被排斥者宜人性较低”的社会刻板印象，可能使排斥者在面对模糊行为时，更容易将其解读为冷漠、敌对或不合作(Rudert et al., 2020)。

排斥行为本身会反向塑造排斥者的认知结构。即便在高度简化的情境中，只要个体曾对某一对象作出排斥选择，便会在后续评价中系统性地下调对该对象宜人性的判断(Poulsen & Kashy, 2012)。这一现象提示，社会排斥在认知层面具有显著的自我强化性：排斥并非仅由既有认知触发，排斥行为本身也会成为后续负性知觉的重要来源。

由此可见，在认知层面，社会排斥具有高度的可误识性与可塑性：排斥的感知、归因与实施并不总是基于客观偏差，而是深受主观加工与行为反馈的影响。

3.3.2. 互动层：排斥的执行、回应与正当化过程

在互动层面，社会排斥从主观判断转化为具体的行为实践，如忽视、回避、拒绝合作或限制互动机会。与直接攻击行为不同，社会排斥通常强度较低、意图模糊，且更容易被嵌入日常互动之中。这种特性使排斥行为具有较低的实施门槛。

排斥行为一旦发生，互动并不会就此终止，而是进入一个需要被解释与回应的阶段。如前所述，排斥施加者往往将自身行为归因于规范维护、效率考虑或群体利益，从而在主观上实现行为正当化。但这一认知可能削弱修复关系的动机，使被排斥者持续背负负面标签。与此同时，被排斥者倾向于将此类行为解释为恶意，这不仅可能激发敌意和攻击、防御或退出行为(Smart Richman & Leary, 2009)，还可能使他们习得对群体的不公感知，进而表现出心理疏离、自我边缘化与回避行为(Hitlan et al., 2006)，降低重新被接纳的可能性。

更重要的是，互动层面的回应本身会反过来影响排斥者的认知判断。被排斥者的防御、退避或敌对反应，可能被排斥者视为对其最初判断的验证，从而进一步强化对被排斥者负性特质的认知。排斥行为可能引发认知失调，排斥者为了合理化自身行为，会倾向于主动寻找和放大与负性判断一致的信息线索(Brambilla et al., 2011)，从而在互动中不断加固排斥的合理性。

因此，在互动层面，社会排斥并非一次性事件，而是一个包含执行、回应与正当化的循环过程，这一过程为排斥的重复与扩散提供了心理与行为基础。

3.3.3. 结构层：规范、权力与排斥的维持条件

在结构层面，社会排斥嵌入于更广泛的社会规范、权力关系与关系网络之中。哪些行为被视为“偏离”，哪些排斥方式被默许，往往由组织文化、群体价值观与制度安排所界定。当排斥行为能够被解释为符合主导规范时，其实施成本显著降低，且更不容易受到道德或制度层面的制约。

此外，结构层面还通过旁观者的反应间接塑造排斥的生成条件。由于社会排斥通常不具备明显的攻击性，旁观者可能将其视为中性甚至合理的互动选择(Rudert et al., 2018)。当旁观者未将排斥感知为不公平时，其沉默或顺从在无意中强化了排斥施加者的行为，并为排斥的持续提供社会支持。

结构层不仅为排斥行为提供外部条件，也与认知和互动层形成耦合关系：规范为排斥提供解释框架，互动为排斥提供实践路径，而认知加工则为排斥提供心理合理性。三者共同作用，使社会排斥即便在缺乏明确恶意的情况下，也能够被反复生成并维持。

4. 中国文化情境中的社会排斥：结构层机制的关系化展开

在前文结构层分析中，社会排斥被界定为一种嵌入于社会规范与权力结构中的关系调节机制。然而，这一界定仍主要基于排斥作为行为或结果的抽象描述，在中国社会情境中，尚不足以揭示排斥的具体生成方式。

4.1. 社会排斥作为“关系资格撤销”：中国情境下的生成及其稳定化过程

不同于以明确拒绝或公开对抗为核心的西方理解，中国社会中的排斥往往并不表现为对个体的直接否定，而是体现为其在关系网络中互动资格的渐进性撤销。在“差序格局”所刻画的社会结构中，个体并非以地位对等的成员身份进入群体，而是依据亲疏远近、角色责任与关系历史被嵌入到不同层级的互动位置之中(谢立中, 2025)。在这一结构下，互动并非默认权利，而是一种需要被持续认可的关系资格。社会排斥由此不再主要体现为对个体的明确拒绝，而是通过减少回应、降低互动密度、回避关键情境等方式，使个体逐步丧失参与关系运作的正当性。

这一排斥形式具有三个相互关联的特征。第一，排斥并不需要明确的施加者。关系资格的撤销往往源于多方互动选择的累积结果，使排斥呈现出一种“无人负责”的状态。第二，排斥行为本身难以被即时识别为不公。由于每一次互动回避都可以被合理化为情境选择，被排斥者往往难以在单一互动节点上确认排斥的发生。第三，排斥的后果具有显著的长期性。一旦关系资格被持续性削弱，个体便难以通过单次努力重新进入互动核心，从而逐渐固定在边缘位置。

因此，中国情境下的社会排斥是一种结构性更强、可见度更低、修复成本更高的关系调节形式。其运作目标并非直接破坏关系，而是在维持既有关系秩序的名义下，于不引发显性冲突的情况下完成对“不合适成员”的排除。

4.2. 安土重迁与耻感：关系资格撤销得以维持的文化心理条件

在将社会排斥理解为“关系资格的渐进性撤销”之后，可以进一步探讨这一低强度、低可见度的排斥形式为何能够在中国情境中持续发挥约束效力。相较于仅依赖外在规范或权力结构，中国社会中的排斥更容易通过文化心理机制获得稳定性。其中，对既有关系网络的高度依附，以及以他人评价为重要参照的情绪调节方式，为关系资格撤销提供了重要的心理条件。

“安土重迁”在此并非指一般意义上的流动性偏好，而是反映了一种对既有社会关系网络的结构性依附(田欣, 赵建坤, 2005)。在熟人社会与关系嵌入程度较高的情境中，个体的社会身份、资源获取与自我认同往往高度依赖于相对稳定的关系场域(罗兴佐, 刘天文, 2022)。在这一背景下，当关系资格开始被削弱时，个体难以通过简单退出当前群体来规避排斥风险，关系一旦受损，其修复或替代成本显著上升。由此，社会排斥无需通过明确拒绝即可产生约束效果，持续的互动弱化本身便足以限制个体的关系参与空间。

与此同时，中国文化中较为突出的关系取向，使个体在行为调节过程中更倾向于参考他人评价，而非仅依赖抽象规则的内在化(张晓洁, 王海珍, 2014)。在这一情境下，耻感是一种更容易在关系受阻、互动失位情境中被激活的调节性情绪(王晓广, 2015)。当互动机会持续减少、关系回应逐步弱化时，被排斥者可能将这一变化理解为自身“不合适”或“失位”，从而主动降低存在感、减少互动尝试，甚至提前退出关键互动情境。

上述过程并不意味着社会排斥完全依赖个体的内在情绪反应，而是表明，在关系稳定性较高、社会评价高度重要的文化情境中，排斥更容易通过情绪内化而获得持续性。安土重迁提高了关系退出的结构性成本，而以他人评价为参照的情绪调节方式则降低了排斥维持对外在施压的依赖。二者共同作用，使基于关系资格撤销的社会排斥在中国情境中呈现出低冲突却高稳定性的特征，其长期影响亦可能因此被系统性低估。

5. 总结与展望

社会排斥是一个多层次、动态且文化嵌入的社会现象，其发生不仅涉及个体特质，也受到互动实践

和宏观结构的影响。尤其在中国语境下,排斥常以“关系资格的渐进性撤销”形式出现,低可见度、低冲突性和长期稳定性使得单凭个体感知或单一行为观察难以准确识别。因此,研究社会排斥时,既要关注受害者的体验,也需考察施加者动机及结构性条件,以避免将排斥简单归因于受害者特质而产生责备(Cortina et al., 2018)。

在双视角框架下,个人特征更多体现为条件性因素,而非根本原因。宏观规范、权力结构以及文化心理条件,如安土重迁与以他人评价为参照的耻感,才是排斥得以生成和维持的关键。理解社会排斥需要将认知加工、互动实践和结构嵌入结合,并考虑文化因素的调节作用,这为理论建构和干预提供了基础。

实践中,双视角分析可指导具体干预。在认知层面,可帮助个体识别主观偏差和误识线索,减少认知误判导致的排斥循环;在互动层面,应建立明确反馈机制,如同伴评价或导师指导,以促进行为调整和正向互动;在结构层面,则需明确群体规范与制度边界。判断合理规范维护与恶意排斥,可参考行为透明性、一致性、受害者感知及修复机会。缺乏这些条件且排斥持续存在时,更可能属于恶意排斥。

在中国文化语境中,管理者和教育者应关注排斥的隐性特征,如互动减少、关键情境回避及旁观者顺从。通过观察施加者动机与被排斥者感知变化,并结合结构与文化条件,可识别低可见度但长期累积的排斥行为,并采取针对性干预,如关系修复训练、文化敏感沟通规范和心理支持。

总体而言,未来研究应将个人视角嵌套于宏观体系,结合双视角、多层级机制和文化条件进行分析,这不仅提升理论解释力,也为管理者和教育者提供可操作指南,有助于在微观互动和宏观结构中有效预防和干预社会排斥,促进群体关系公平与和谐。

参考文献

- 杜建政, 夏冰丽(2008). 心理学视野中的社会排斥. *心理科学进展*, (6), 981-986.
- 靳娟娟, 邵蕾, 黄潇潇, 张亚利, 俞国良(2023). 社会排斥与攻击的关系: 一项元分析. *心理学报*, 55(12), 1979-1996.
- 罗兴佐, 刘天文(2022). 熟人社会中的关系资源与地方市场. *华南农业大学学报(社会科学版)*, 21(6), 104-113.
- 田欣, 赵建坤(2005). 安土重迁观念的产生及其变化. *河北师范大学学报(哲学社会科学版)*, (3), 97-101.
- 王晓广(2015). 论耻感文化的道德功能. *学术交流*, (12), 158-162.
- 谢立中(2025). “团体格局”和“差序格局”关系新探. *社会科学*, (10), 5-13.
- 张晓洁, 王海珍(2014). 中国文化背景下管理中的“关系”研究综述. *管理学报*, 11(7), 1087-1094.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *The Academy of Management Review*, 24, 452-471. <https://doi.org/10.2307/259136>
- Aquino, K., & Lamertz, K. (2004). A Relational Model of Workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 89, 1023-1034. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1023>
- Balliet, D., & Ferris, D. L. (2013). Ostracism and Prosocial Behavior: A Social Dilemma Perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120, 298-308. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.04.004>
- Brambilla, M., Rusconi, P., Sacchi, S., & Cherubini, P. (2011). Looking for Honesty: The Primary Role of Morality (vs. Sociability and Competence) in Information Gathering. *European Journal of Social Psychology*, 41, 135-143. <https://doi.org/10.1002/ejsp.744>
- Chen, F., Guo, T., & Wang, J. (2024). Divergent Effects of Warmth and Competence Social Rejection: An Explanation Based on the Need-Threat Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 126, 461-476. <https://doi.org/10.1037/pspi0000440>
- Claypool, H. M., & Bernstein, M. J. (2014). Social Exclusion and Stereotyping: Why and When Exclusion Fosters Individuation of Others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106, 571-589. <https://doi.org/10.1037/a0035621>
- Cortina, L. M., Rabelo, V. C., & Holland, K. J. (2018). Beyond Blaming the Victim: Toward a More Progressive Understanding of Workplace Mistreatment. *Industrial and Organizational Psychology*, 11, 81-100. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.54>
- David, E. M., Volpone, S. D., Avery, D. R., Johnson, L. U., & Crepeau, L. (2023). Am I Next? Men and Women's Divergent

- Justice Perceptions Following Vicarious Mistreatment. *Journal of Applied Psychology*, 109, 1039-1058. <https://doi.org/10.1037/apl0001109>
- DeWall, C. N., & Baumeister, R. F. (2006). Alone but Feeling No Pain: Effects of Social Exclusion on Physical Pain Tolerance and Pain Threshold, Affective Forecasting, and Interpersonal Empathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 1-15. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.1.1>
- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5, 379-401.
- Feinberg, M., Willer, R., & Schultz, M. (2014). Gossip and Ostracism Promote Cooperation in Groups. *Psychological Science*, 25, 656-664. <https://doi.org/10.1177/0956797613510184>
- 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, 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, 315-338. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113223>
- Hershcovis, M. S. (2011). "Incivility, Social Undermining, Bullying...oh My!": A Call to Reconcile Constructs within Workplace Aggression Research. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 499-519. <https://doi.org/10.1002/job.689>
- Hershcovis, M. S., & Reich, T. C. (2013). Integrating Workplace Aggression Research: Relational, Contextual, and Method Considerations. *Journal of Organizational Behavior*, 34, S26-S42. <https://doi.org/10.1002/job.1886>
- 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, 56-70. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.10.1.56>
- 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, 577-596. <https://doi.org/10.1037/apl0000453>
- Poulsen, J. R., & Kashy, D. A. (2012). Two Sides of the Ostracism Coin: How Sources and Targets of Social Exclusion Perceive Themselves and One Another. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15, 457-470. <https://doi.org/10.1177/1368430211430517>
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*, 39, 203-231.
- Rudert, S. C., Janke, S., & Greifeneder, R. (2021). Ostracism Breeds Depression: Longitudinal Associations between Ostracism and Depression over a Three-Year-Period. *Journal of Affective Disorders Reports*, 4, Article 100118. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2021.100118>
- Rudert, S. C., Keller, M. D., Hales, A. H., Walker, M., & Greifeneder, R. (2020). Who Gets Ostracized? A Personality Perspective on Risk and Protective Factors of Ostracism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118, 1247-1268. <https://doi.org/10.1037/pspp0000271>
- Rudert, S. C., Möring, J. N. R., Kenntemich, C., & Büttner, C. M. (2023). When and Why We Ostracize Others: Motivated Social Exclusion in Group Contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 125, 803-826. <https://doi.org/10.1037/pspi0000423>
- 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, 31-53. <https://doi.org/10.1037/pspa0000122>
- Smart Richman, L., & Leary, M. R. (2009). Reactions to Discrimination, Stigmatization, Ostracism, and Other Forms of Interpersonal Rejection: A Multimotive Model. *Psychological Review*, 116, 365-383. <https://doi.org/10.1037/a0015250>
- Wang, Z., & Li, G. (2018). You Don't Actually Want to Get Closer to the Star: How LMX Leads to Workplace Ostracism. *Frontiers of Business Research in China*, 12, 37-49. <https://doi.org/10.1186/s11782-017-0023-5>
- 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, 108-115. <https://doi.org/10.1177/1948550612443386>
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425-452. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>
- Yang, J., & Treadway, D. C. (2018). A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 148, 879-891. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2912-x>
- Zhang, H., Zhang, S., Lu, J., Lei, Y., & Li, H. (2021). Social Exclusion Increases the Executive Function of Attention Networks. *Scientific Reports*, 11, Article No. 9494. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-86385-x>