

Dlaczego świadkowie milczą?

Efekt widza i reagowanie na krzywdę w środowisku akademickim

• stan wiedzy: 8 sierpnia 2026 r.



Osoba, która zaobserwowała niepożądane zachowanie na uczelni, często wie, że coś jest nie w porządku, a mimo to nie reaguje od razu. Milczenie nie zawsze oznacza obojętność. Może wynikać z niepewności, rozproszenia odpowiedzialności, lęku przed konsekwencjami albo braku bezpiecznego sposobu działania.



1. Obecność innych zmienia nasze decyzje

Efekt widza opisuje sytuację, w której obecność innych osób może zmniejszać gotowość jednostki do udzielenia pomocy. Każdy obserwuje reakcje pozostałych i może uznać, że ktoś inny lepiej oceni sytuację albo już podjął działanie. Gdy nikt nie reaguje, wspólne milczenie bywa błędnie odczytywane jako sygnał, że zdarzenie nie jest poważne.

Metaanaliza 105 niezależnych efektów, obejmująca ponad 7700 uczestników, potwierdziła ogólną tendencję do rzadszego pomagania w obecności innych. Efekt nie występował jednak zawsze tak samo. Słabł między innymi w sytuacjach wyraźnie niebezpiecznych i wtedy, gdy inni świadkowie mogli zapewnić osobie reagującej realne wsparcie (Fischer i in., 2011). Nie chodzi więc o prostą zasadę, że tłum zawsze pozostaje bierny.



7700+
uczestników



105
badań



2. Najpierw trzeba rozpoznać, co się dzieje

Na uczelni wiele zdarzeń nie ma jednoznacznej formy. Czy lekceważący komentarz był nieudanym żartem, czy kolejnym elementem uporczywego poniżania? Czy nacisk promotora wynika z wymagań naukowych, czy przekracza granice relacji? Świadek zwykle zna tylko fragment historii. Obawa przed niesprawiedliwą oceną może powstrzymać go przed reakcją.

Niepewność nie musi jednak prowadzić do całkowitego wycofania. Można opisać to, co rzeczywiście się zauważyło, bez przypisywania intencji i bez rozstrzygania, kto ma rację. Zdanie „podczas zebrania trzy razy przerwano jej wypowiedź i skomentowano ją śmiechem” jest bardziej użyteczne niż ogólne stwierdzenie, że ktoś zachował się niewłaściwie.





Hierarchia zwiększa koszt zabrania głosu

Student, doktorant lub młodszy pracownik może obawiać się, że reakcja pogorszy relację z osobą mającą wpływ na ocenę, rekomendację, finansowanie albo dalszą współpracę. Świadkowie nękania w miejscu pracy wskazują między innymi lęk przed negatywnymi konsekwencjami, brak wsparcia przełożonych i przekonanie, że zgłoszenie niczego nie zmieni (Paull i in., 2020; Jönsson i in., 2022).

Takie obawy nie są wyłącznie cechą osoby, która milczy. Zależą od wcześniejszych reakcji instytucji. Jeżeli zgłaszający spotykają się z lekceważeniem, ujawnieniem poufnych informacji lub odwetem, kolejni świadkowie uczą się ostrożności. Badania środowiska pracy wskazują, że postrzegane wsparcie organizacji i przełożonych oraz poczucie bezpieczeństwa mogą zwiększać gotowość świadków do bardziej aktywnego reagowania (MacCurtain i in., 2018). Część wiedzy o zachowaniu świadków pochodzi z badań prowadzonych w środowisku pracy, w tym w ochronie zdrowia. Nie można automatycznie przenosić wszystkich wyników na uczelnie, ale podobne mechanizmy – zależność od osoby o wyższym statusie, obawa przed konsekwencjami czy ocena reakcji organizacji – mogą mieć znaczenie również w środowisku akademickim.



Reakcja nie musi oznaczać bezpośredniej konfrontacji

Nie każdy świadek może bezpiecznie przerwać zdarzenie na miejscu. Skuteczna pomoc może mieć różną formę i nastąpić także później. Wybór zależy od rodzaju zagrożenia, relacji między osobami oraz możliwości uzyskania wsparcia. Zamiast oczekiwać jednego idealnego gestu, warto znać kilka sposobów reagowania.



Nazwij problem spokojnie, na przykład: „Ten komentarz dotyczy osoby, nie jej pracy”.



Przerwij sytuację neutralnym pytaniem lub zaproponuj krótką przerwę.



Poproś o pomoc prowadzącego, przełożonego, ochronę albo inną właściwą osobę.



Po zdarzeniu zapytaj osobę, która mogła zostać skrzywdzona, jakiego wsparcia potrzebuje.



Zapisz własne obserwacje, oddzielając fakty od interpretacji. Materiały zachowuj i przekazuj wyłącznie zgodnie z obowiązującymi przepisami i procedurami, z poszanowaniem prywatności osób zaangażowanych.



Bezpieczeństwo jest ważniejsze niż natychmiastowa reakcja

Przy groźbie przemocy fizycznej, obecności niebezpiecznych przedmiotów albo gwałtownym przebiegu zdarzenia bezpośrednie wejście między strony może zwiększyć zagrożenie. Wtedy należy wezwać pomoc, powiadomić ochronę uczelni lub zadzwonić pod numer alarmowy **112**. Odwaga nie polega na ignorowaniu ryzyka. Pomoc ma ograniczyć niebezpieczeństwo, a nie tworzyć kolejne zagrożenie.





1 Wsparcie po zdarzeniu również ma znaczenie

Krótką rozmowę może przerwać poczucie osamotnienia. Warto powiedzieć, co zauważyliśmy, zapytać, czy potrzebne jest towarzyszenie podczas zgłoszenia, i uszanować decyzję drugiej osoby. Świadek nie powinien naciskać na natychmiastowe podjęcie formalnych kroków ani wypytwać o szczegóły, których nie potrzebuje. Może natomiast wskazać dostępne miejsca pomocy i zaoferować przekazanie własnych obserwacji osobie lub jednostce prowadzącej dalsze działania.

Równie ważne jest powstrzymanie plotek. Przekazywanie informacji kolejnym osobom w celu „ostrzeżenia wszystkich” może naruszać prywatność i utrudnić rzetelne wyjaśnienie sprawy. Informacje należy kierować do osób lub jednostek, które mogą udzielić wsparcia albo podjąć właściwe działania.



2 Reagowania można się nauczyć

Programy dla świadków uczą rozpoznawania sygnałów ostrzegawczych, oceny ryzyka i wyboru bezpiecznej formy pomocy. W eksperymencie z udziałem 389 studentów szkolenie dotyczące zapobiegania przemocy seksualnej poprawiło wiedzę, postawy i deklarowane zachowania, a wiele efektów utrzymywało się podczas późniejszych pomiarów (Banyard i in., 2007).

Przegląd 27 wysokiej jakości badań, w tym 21 badań randomizowanych, wykazał korzystny wpływ programów na zachowania świadków, choć nie potwierdził zmniejszenia liczby aktów przemocy seksualnej po stronie potencjalnych sprawców. Część korzystnych efektów była widoczna w pomiarach odroczonych, jednak dane dotyczące dłuższego utrzymywania się zmian były ograniczone. Dlatego pojedyncze szkolenie nie powinno zastępować trwałych procedur i wsparcia instytucjonalnego. (Kettrey i in., 2019).



3 Uczelnia powinna ułatwiać bezpieczną reakcję

Świadkowie częściej zabierają głos, gdy wiedzą, gdzie przekazać informację, czego mogą oczekiwać i jak instytucja ogranicza ryzyko odwetu. Potrzebne są łatwe do odnalezienia kanały kontaktu, możliwość poufnej konsultacji i jasna odpowiedź po zgłoszeniu. Nie każda reakcja musi prowadzić do wszczęcia formalnego postępowania, ale każda powinna zostać potraktowana z szacunkiem. Świadek nie może pozostawać sam z problemem, którego rozwiązanie wymaga działania uczelni.



389
studentów



27
badań /
21
randomizowanych



Bibliografia i źródła robocze

- Banyard, V. L., Moynihan, M. M. i Plante, E. G. (2007). Sexual Violence Prevention Through Bystander Education: An Experimental Evaluation. *Journal of Community Psychology*, 35(4), 463-481. <https://doi.org/10.1002/jcop.20159>
- Fischer, P., Krueger, J. I., Greitemeyer, T. i in. (2011). The Bystander-Effect: A Meta-Analytic Review on Bystander Intervention in Dangerous and Non-Dangerous Emergencies. *Psychological Bulletin*, 137(4), 517-537. <https://doi.org/10.1037/a0023304>
- Jönsson, S. i Muhonen, T. (2022). Factors Influencing the Behavior of Bystanders to Workplace Bullying in Healthcare. *Research in Nursing & Health*, 45, 424-432. <https://doi.org/10.1002/nur.22228>
- Kettrey, H. H., Marx, R. A. i Tanner-Smith, E. E. (2019). Effects of Bystander Programs on the Prevention of Sexual Assault Among Adolescents and College Students: A Systematic Review. *Campbell Systematic Reviews*, 15(1-2), e1013. <https://doi.org/10.4073/csr.2019.1>
- MacCurtain, S., Murphy, C., O'Sullivan, M., MacMahon, J. i 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>
- Paull, M., Omari, M., D'Cruz, P. i Güneri Çangarli, B. (2020). Bystanders in Workplace Bullying: Working University Students' Perspectives on Action Versus Inaction. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(3), 313-334. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12216>



Nota: Materiał ma charakter popularnonaukowy i informacyjny.