



Örgütsel Dedikodu Kavramına Genel Bir Bakış: Bibliyometrik Analizi İle Kavramsal Çerçeveden Gelecek Araştırma Yönelimlerine (A Review of Organizational Gossip: From Bibliometric Analysis to a Conceptual Framework and Future Research Directions)

Mehtap ÖZTÜRK^a  ^a Suudan Gökçe GÖK^b  ^b

^a Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya, Türkiye. mehtapfindik@selcuk.edu.tr

^b Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Polatlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Ankara, Türkiye. suudan.gok@hbv.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Dedikodu Örgütsel Dedikodu Bibliyometrik Analiz Gönderilme Tarihi 5 Mayıs 2020 Revizyon Tarihi 27 Mayıs 2020 Kabul Tarihi 15 Haziran 2020	Amaç – Bu çalışmanın amacı örgütsel dedikodu kavramının örgütsel davranış yazını başta olmak üzere sosyal antropoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji gibi yönetim yazını ile ilişkilendirilen çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemi ile değerlendirilerek, Türk yazınında örgütsel dedikodu olgusuna yönelik yapılacak olan çalışmalara yön göstermektir. Yöntem – Web of Science Core Collection veri tabanında yer alan dedikodu ve örgütsel dedikodu kavramlarına yönelik 1990-2020 yılları arasında yayınlanan 681 makale bibliyometrik analiz yöntemiyle atıf analizi, bibliyografik eşleştirme, ortak atıf analizi, ortak-varlık analizi, ortak yazar ve bibliyometrik haritalama analizleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Bulgular – Araştırma sonuçlarına göre dedikodu alanında en çok çalışılan konuların sosyal medya, sosyal ağ, kurumsal itibar, güç, iletişim, güven, şiddet olduğu örgütsel dedikodu kavramına yönelik olarak ise en çok çalışılan konuların proaktif davranışları, örgütsel dışlanma, kurumsal sosyal sorumluluk, sosyal sermaye, duygusal düzenleme, negatif duygular, sinizm, güç, itibar yönetimi, örgütsel sapma davranışı, örgütsel güven, mobbing, tükenmişlik, bilgi arama davranışı olduğu tespit edilmiştir. Tartışma – Dedikodu yazınına yönelik literatüre önemli katkılar sağlayan çalışmalar bulunsa da, konunun örgütsel davranış yazını kapsamında bütüncül bir incelemesine yönelik çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle gelecek araştırma yönelimlerinin mevcut yazında yer alan perspektiflerden hareketle, örgütsel dedikodunun örgütler arası ve örgüt düzeyinde incelenmesi önerilmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Gossip Organizational Gossip Bibliometric Analysis Received 5 May 2020 Revised 27 May 2020 Accepted 15 June 2020	Purpose – The aim of this study is to evaluate the studies related to the management literature such as social anthropology, social psychology, sociology and especially organizational behavior, with the bibliometric analysis method and to guide the studies that will be directed towards the organizational gossip phenomenon in Turkish literature. Design/methodology/approach – The VOSviewer software was used to perform citation analysis, bibliographic coupling, co-citation, co-occurrence analysis, co-authorship and bibliometric mapping method using bibliometric citation analysis on a sample of 681 articles, obtained from the Web of Science database. Influential journals, institutions, and trending articles in the gossip research are revealed published between 1990 and 2020. Findings – According to the results of the research, the most studied topics are social media, social network, corporate reputation, power, communication, trust, violence in the field of gossip and proactive behavior, organizational exclusion, corporate social responsibility, social capital, emotional regulation, negative emotions, cynicism, power, reputation, organizational deviation, organizational trust, mobbing, burnout, information seeking behavior in the field of organizational gossip. Discussion – Although there are studies that albeit significant progress to the literature on gossip, the studies for a holistic review of the subject within the scope of the organizational behavior literature remain insufficient. In this vein, future research directions claimed by the trending articles in the field, were examined of organizational gossip at the inter-organizational and organizational level is suggested.
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Öztürk, M., Gök, S. G.(2020). Örgütsel Dedikodu Kavramına Genel Bir Bakış: Bibliyometrik Analizi İle Kavramsal Çerçeveden Gelecek Araştırma Yönelimlerine, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1668-1683.

1. GİRİŞ

Örgütsel davranış literatüründe informal iletişim süreçlerinin bir sonucu olarak değerlendirilen dedikodu kavramı, örgütsel süreçleri olumsuz etkileyeceği düşüncesiyle genellikle örgütlerde istenmeyen bir iletişim şekli olarak değerlendirilmiştir (Waddington, 2012). Ancak farklı disiplinlerden temel alınan görüşler doğrultusunda, örgütsel dedikodu çalışmalarında kavramın negatif yönlerinin yanı sıra informal sosyal ağlar aracılığıyla (Crampton vd., 1998) örgütlerde bilgi edinme ve bu yolla çalışanlar arasında yeni ve örgüt yararına olabilecek normların yayılmasını teşvik edebilmesi, bir etkileme taktiği olması, örgüt içi itibar ve güç elde etmenin bir aracı olması ve aynı zamanda örgütün dış çevresini algılamasına kadar olan süreçte belki de bir rekabet aracı olabileceği düşüncesiyle (Grosser vd., 2012) dedikodu olgusunun hem örgüt açısından hem de çalışanlar açısından pozitif veya faydalı yanlarının da olduğu kavrama ilişkin yönetim yazınında yapılan çalışmaların (Burt ve Knez, 1996; Kniffin ve Sloan, 2010; Ellwardt vd., 2012; Altuntaş vd., 2014) odak noktası haline gelmeye başlamıştır. Bu noktada yönetim literatüründe kavram, bir sosyalizasyon süreci olarak (Soeters ve van Iterson, 2002) değerlendirilmiş ve çalışan itibarı (Zinko vd., 2011), örgütsel güven (Burt ve Knez, 1996), tükenmişlik (Georganta vd., 2014), örgütsel özdeşleme ve istismarcı yönetim algısı (Decoster vd., 2013), örgüt temelli özsaygı (Cole ve Scrivener, 2013) ve çalışan sesliliği (Liu ve Lim, 2018) gibi örgütsel davranış konuları ile bir arada araştırılmıştır. Bununla birlikte, özellikle örgütsel davranış yazınında son yıllarda araştırmalarda kavrama yönelik araştırmacıların ilgisi artsa da özellikle dedikodu kavramının örgütsel davranış yazını kapsamında bütüncül bir incelemesine yönelik çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle bu çalışma kapsamında örgütsel davranış yazını başta olmak üzere sosyal antropoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji gibi yönetim yazını ile ilişkilendirilen çalışmalar bibliyometrik analiz yöntemi ile değerlendirilerek özellikle Türk yazınında örgütsel dedikodu olgusuna yönelik yapılacak olan çalışmalara katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

Dedikodu kavramı sosyal antropoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış gibi farklı literatürlerde, farklı teorik temellerle ele alınan bir kavram olmasına rağmen, Kim vd. (2019: 30)'nin de ifade ettiği gibi örgütsel hayatta var olan ancak yönetim literatüründe yeterince ilgi görmeyen bir kavramdır. Psikoloji literatüründe genellikle bir kişilik özelliği kapsamında söylenti temelli (Fine ve Rosnow, 1978: 161) ele alınmış ve taraflar arasındaki bilgi paylaşımının, sosyal ilişkilerde uygun sosyal davranışlara ilişkin normların belirlediği bir süreç olarak görülmüştür. Sosyoloji literatüründe ise kavrama ilişkin çalışmalar çok eskilere dayanmakla birlikte Fuchs (1995) dedikodunun bilgilendirici ve ahlaki olmak üzere iki yönünün olduğunu, sosyal gruplardaki merkez konumunda olan grupların daha çok bilgilendirici, yenilikçi ve kozmopolit unsurlar üzerine bilgi alışverişi yapmak amacıyla dedikoduyu bir sosyal araç olarak kullandığını, çevre konumunda olan grupların ise daha bireysel ve ahlaki unsurlar üzerine dedikodu eylemini gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Bu açıdan sosyoloji literatüründe dedikodu kavramı sosyal tabakalaşmanın ve kültürün bir parçası olarak değerlendirilmiştir (Hafen, 2004: 223). Gambetta (1994: 200)'nın bireylerin kendi çıkarlarına ulaşabilmesi için kültürel bir araç olarak ifade ettiği dedikodu kavramı, bireylerin farklı özelliklerinin (Litman ve Pezzo, 2005) ve ihtiyaçlarının bir sonucu olarak, bireylerin belirli bir sosyal kategoriye mensup olma çabası olarak görülmektedir.

Sosyoloji literatürünün bir uzantısı olarak yönetim literatüründe de kavram sosyal kontrol aracı (Giardini ve Conte, 2012; Hofman, 2014; Vaidyanathan vd., 2016) olarak sosyal grupların ve normlarının sürdürülmesine katkıda bulunan informal sosyal kontrol mekanizması (Witteck ve Wielers, 1998: 190) çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu noktada Eder ve Enke (1991)'nin çalışmaları ile birlikte dedikodu kavramının pozitif yönleri vurgulansa da genel akım kavramın kötü niyetli veya negatif bir eylem (Morrill, 1995) olabileceği noktasında birleşmiştir (Gluckman, 1968: 26). Ancak Noon ve Delbridge (1993: 32) dedikodu kavramının hem grup hem de bireysel düzeyde iki açıdan incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Kavramın özellikle sosyal kimlik inşasında önemli bir rol oynadığını ve örgütlerde özellikle grup oluşturma, düzenleme ve grupları devam ettirmede hayati bir rol oynayan bu olgunun herhangi bir sosyal ortamdan kaldırılmasının örgütsel iletişime zarar vereceğini ileri sürmesiyle kavramın pozitif yönlerine de ilgi artmıştır. Hafen (2004) örgütsel vatandaşlık davranışı gibi ekstra rol davranışlarının örgüt içerisinde dedikodu aracılığıyla yayılacağını belirterek kavramın yönetim literatüründe pozitif açıdan değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Farley (2011: 575) de özellikle örgütlerde ve gruplarda dedikodunun sosyal bağların temel mekanizması olduğu iddiasıyla grup dinamiklerini, gruplar arası ittifakları ve dolayısıyla iç grup/dış grup gibi ayrımları belirginleştirmesiyle örgütler için etkili bir strateji olduğunu ifade etmiştir.

Sosyal antropoloji çalışmalarında ise dedikodu, temelde bireyler hakkında bilgi edinmenin, sosyal bağları güçlendirmenin bir aracı olarak tanımlandığı için dedikodunun insanların yaşadıkları toplumun kültürüne nasıl adapte olacaklarını öğrenmelerine yardımcı bir unsur olduğu belirtilir (Baumeister vd., 2004: 111). Bu açıdan dedikodu, bireylerin sosyalleşmesinin bir sonucu olarak sosyal gerçekliği ve sosyal detayları anlamasına yardımcı rol oynar (Cengiz, 2017: 314). Bu düşüncenin yönetim literatürüne yansımaları, dedikodunun örgütlerde güç veya itibar yaratma aracı olarak ele alınmasına neden olmuştur (Kurland ve Pelled, 2000; Rooks vd., 2011; Boehm, 2012; Wu vd., 2016). Gluckman (1968: 30) sosyal antropoloji açısından dedikodu kavramını kurumsallaşmış sosyo-kültürel bir fenomen olarak ele alarak, örgüt gibi sosyal topluluklarda dedikodunun hem bireysel hem de sosyal bir olgu olması nedeniyle yerleşik kısıtlamalar ve yaptırımlar içerdiğini belirtmiştir. Bu açıdan dedikodu, sosyal mübadele teorisi, atıf teorisi, bilişsel uyumsuzluk teorisi, belirsizlik azaltma teorisi gibi farklı teorik çerçevelerde bireylerin dedikodulara neden ve nasıl katıldıklarını ve örgütsel çatışma (Decoster, 2013; Jeuken, 2015) gibi dedikoduyu yönetme yolları yönetim literatüründe incelenen olgular haline gelmiştir (Michelson vd., 2010: 372).

Bu doğrultuda dedikodu kavramının disiplinler arası bir olgu olduğu ancak yönetim literatüründe bu olgu ile ilgili genel bir çalışma eksikliğinin de olduğu açıktır (Kolb ve Putnam, 1992; Michelson vd., 2010). Bu çerçevede kavramı yönetim literatürü çerçevesinde tanımlayan, Wittek ve Wielers (1998: 189) dedikoduyu üçüncü kişiler hakkında zorunlu olmayan konuşma veya bir kişinin başka bir kişiye üçüncü bir kişi hakkında bilgi sağlanması olarak ele almıştır. Ayrıca bir örgüt üyesinin aynı örgütün bir veya daha fazla üyesi ile başka bir üyesi hakkında resmi olmayan ve değerlendirici (olumlu veya olumsuz) konuşmaları örgütsel dedikodu olarak tanımlanmaktadır (Kim vd., 2019: 30). Dolayısıyla örgütsel dedikodu literatürü ekiplerde, gruplarda, topluluklarda ve örgütlerde bulunmayan bir üçüncü taraf hakkında sürekli olarak değerli bilgilerin paylaşılması olarak kavramın tanımlanması noktasında hem fikirdir (Giardini ve Wittek, 2019: 1). Yönetim literatürünün kavrama ilişkin ortak varsayımı, dedikodunun örgütte fısıltı gazetesi (grapevine) aracılığıyla yayılan bir iletişim şekli olduğu bu nedenle çalışanların motivasyonu ve dolayısıyla örgütün etkinlik ve verimliliği üzerinde olumsuz etkisi olduğu yönündedir (Baker ve Jones, 1996). Ancak dedikodunun farklı disiplinlerde hem olumlu hem olumsuz yanlarının ele alınması nedeniyle, örgütlerde de çalışan bakış açısına göre ve örgütsel açıdan iki farklı değerlendirmeni olması sonucunda dedikodu örgütsel açıdan karmaşık bir olgu haline gelmektedir (Grosser vd., 2012: 52). Bu doğrultuda, sosyal ve örgütsel bir fenomen olarak dedikodu kavramının sosyal bilimler disiplinlerinde araştırma ilgisi son yıllarda (Brady vd., 2017; Robinson ve Thelen, 2018; Hozouri vd., 2018; Kim vd., 2019; Durmuş vd., 2020) artmış olmasına rağmen kavramın hala araştırmaların merkezinde yer alan bir konu olmadığı (Michelson, 2010) düşüncesiyle bu araştırmada örgütsel dedikodu kavramı farklı disiplinlerde yer alan çalışmalar açısından bibliyometrik analiz yöntemi ile değerlendirilecektir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

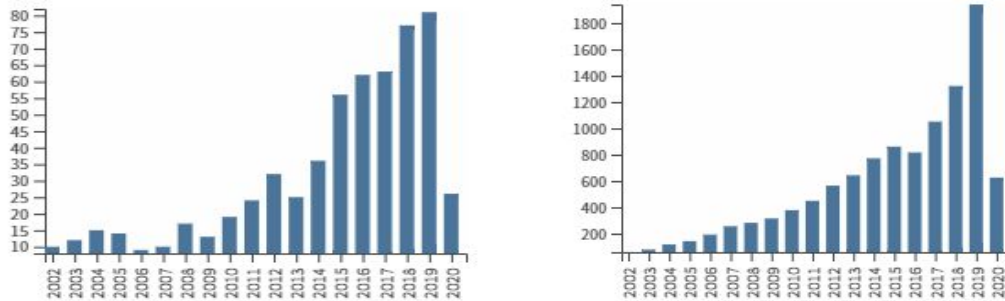
Bu çalışmanın amacı, örgütsel dedikodu yazınına ilişkin literatürde mevcut olan ana temaları belirleyerek (Houmanfar ve Johnson, 2004) gelecekte özellikle örgütsel davranış alanında bu olguya yönelik çalışma yapacak araştırmacılara kavramsal bir zemin hazırlamaktır. Nicel araştırma yöntemi kullanılan bu çalışmada çalışmanın amacına yönelik olarak bibliyometrik analiz yönteminde yararlanılmıştır. Bibliyometrik analiz için VOSviewer 1.6.15 yazılım programı kullanılmıştır. Araştırma verileri birçok bibliyometrik araştırmada (Çetin ve Çaylan, 2015; Ekşili ve Alparlan, 2016; Boğan vd., 2018) olduğu gibi Web of Science Core Collection veri tabanından elde edilmiştir. Bibliyometrik analizde veri toplama tekniği farklılık göstermektedir. Araştırma metodolojisinde ilk olarak dedikodu literatürüne ilişkin yazın incelenerek, araştırma konusuna uygun çalışmaların makaleler olduğu tespit edilmiş ve bu nedenle araştırmada analiz birimi olarak araştırma makaleleri değerlendirilmiştir. İkinci aşamada Boolean taraması temel alınarak makalelerin anahtar kelime kombinasyonu, dedikodu için "gossip" OR "rumor" OR "grapevine" örgütsel dedikodu için "gossip" AND ("workplace" OR "organization" OR "employee") şeklinde (literatürde yer alan kavrama ilişkin söylenti ve fısıltı gazetesi kavramları da dahil edilerek) Web of Science Core Collection veri tabanında konu başlığı olarak taranmıştır. Üçüncü aşamada ise yazına ilişkin filtreleme yapılmıştır. Araştırmada araştırma alanı sosyoloji, antropoloji, sosyal psikoloji, psikoloji ve yönetim literatürü baz alındığı için bu literatüre ait olmayan dergiler araştırma dışı bırakılmıştır. Araştırmada dil olarak İngilizce filtrelenmiş, makaleler esas alınmış, 1990 öncesinde dedikodu yazınına ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı için 1990-2020 yılları arası 20 yıllık periyotta 681 makale bibliyometrik analiz ile incelenmiştir.

Bibliyometrik analiz bir makalenin diğer makaleler tarafından kaç kez alıntılındığına ve kaynak gösterildiğine bakılarak makaleler ve araştırma konuları arasındaki bağlantıları göstermek için tasarlanmış bir analiz tekniğidir (Maditati vd., 2018: 152). Seglen (1994)'in de belirttiği gibi dergi etkisinin akademik yayınlar üzerinde çok anlamlı bir etkisinin bulunmaması, literatürü değerlendirme tekniği olarak araştırmacıları atıf temelli ölçümlere ve dolayısıyla bibliyometrik temelli analiz yöntemlerine yönlendirmiştir (Van Raan, 2012). Bibliyometrik analiz nicel bir araştırma tekniği olup keşfedici veya tanımlayıcı çalışmalar olarak değerlendirilmelidir (Kurutkan ve Fatih, 2018: 8). Bibliyometrik analizde; atıf analizi (citation analysis), bibliyografik eşleştirme (bibliographic coupling), ortak atıf analizi (co-citation), ortak-varlık analizi (co-occurrence analysis), ortak yazar (co-authorship) ve bibliyometrik haritalama gibi analiz türleri bulunmaktadır (Belek vd., 2019). Bununla birlikte HisCite, Citespace, Ucinet, VOSviewer gibi birçok görsel haritalama tekniği birimler arasındaki ağ bağlantılarının ortaya çıkarılmasında yardımcı olan yazılımlardır. Ancak bibliyografik verilere dayalı, atıf, bibliyografik eşleştirme veya birlikte atıf gibi analizleri mümkün kılması, önemli terimlerin ortak oluşum ağlarını görselleştirmesi nedeniyle VOSviewer programı tercih edilmiştir. VOSviewer programında bibliyografik verilere dayanarak görselleştirme yapılmasında, program tam ve fraksiyonel (kesirli) olmak üzere iki farklı hesaplama yöntemi sunar. Bu çalışmada atıf, bibliyografik eşleştirme veya birlikte atıf analizlerinde iki yazar arasındaki bir ortak yazarlık bağlantısının gücünü belirlerken yalnızca yazarlar tarafından birlikte yazılan dokümanların sayısı ile değil, aynı zamanda ortak olarak yazılan her bir dokümanın toplam yazar sayısını da esas alan fraksiyonel (kesirli) hesaplama yöntemi (Van Eck ve Waltman, 2010) esas alınmıştır. Araştırma sorunsalı kapsamında bibliyometrik analizde en etkili yayın organları, en etkili kurumlar, en etkili araştırmacılar ve ilgili literatürdeki en etkili makaleler (İpek, 2019) incelenmiştir. Ayrıca araştırma sistematığında Järvelin ve Vakari (1993) tarafından önerilen sınıflama şeması temel alınmıştır.

4. BULGULAR

Araştırma bulgularında öncelikle doküman sayısı, yazar sayısı ve makale sayısı gibi temel oransal ifadeler yer verilmiştir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda gelecek araştırmalara yön göstermesi açısından (İpek, 2019: 549) dergi ve yazarların performansına ilişkin yayın sayısı, toplam atıf sayısı ve yıllık ortalama toplam alıntı atıf sayısı göstergelerine yer verilmiştir.

Şekil 1'de taranan yıllara göre yayınların ve atıfların dağılımı yer almaktadır. Şekilde belirtildiği gibi yıllar içerisinde örgütsel dedikodu çalışmalarına ilişkin yayınların ve yayınlara ilişkin atıfların sayısı artmaktadır. Şekilde yer alan ilk grafik toplam yayın sayılarını ikinci grafik ise toplam atıf sayılarını göstermektedir. Araştırmanın temel alındığı zaman aralığında 1990 yılında dedikodu yazınında sadece 1 çalışma bulurken 2019 yılında ise bu alanda yazılmış 81 çalışmaya rastlanmaktadır. Aynı zamanda 2020 yılında ise çalışmanın yapıldığı süreye kadar 26 çalışma yayınlanmış olup grafik doğrultusunda bu çalışmaların sayısının artması beklenmektedir. Benzer şekilde ikinci grafikte yer alan atıf sayıları da yıllar içerisinde artış göstermiştir. Yayınlar yapılan atıfların artmaya başladığı 2002 yılında bu sayı 60 iken 2019 yılında 1940'a ulaşmıştır.



Şekil 1. Yıllara Göre Toplam Yayınların Yayın Yıllarına ve Atıf Sayıları

Araştırmada ele alınan bir diğer gösterge ise en çok atıf yapılan yazar ve dergi dağılımıdır. Araştırma göstergelerine göre özellikle konuya ilişkin çalışmaların psikoloji alanında yoğunlaştığını bununla birlikte yönetim alanına ilişkin çalışmaların da ön plana çıktığı görülmektedir. Analiz kapsamında alana en çok katkı sağlayan yazarların Lewandowsky vd. (2012), Dunbar (2004), Heath vd. (2001), Ashkanasy ve Daus (2005)

olduğu görülmektedir. Özellikle örgütsel davranış alanındaki çalışmasıyla Ashkanasy ve Daus (2005) (toplam atıf sayısı 234) ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada yazarlar örgütsel dedikodu kavramını duygusal zeka ile ilişkilendirerek çalışmıştır.

Tablo 1. En Çok Atıf Yapılan Yazar ve Dergi Dağılımı

Yazarlar	Dergi	Toplam Atıf Sayısı	Yıllık Ortalama Atıf Sayısı
Lewandowsky vd. (2012)	Psychological Science in the Public Interest	518	57,56
Dunbar (2004)	Review of General Psychology	312	18,35
Heath vd. (2001)	Journal of Personality and Social Psychology	260	13,00
Ashkanasy ve Daus (2005)	Journal of Organizational Behavior	234	14,63
Paquette ve Underwood (1999)	Merrill-Palmer Quarterly-Journal of Developmental Psychology	234	10,64
Gabriel (1995)	Organization Studies	234	9,00
Andersen vd. (1995)	British Journal of Social Psychology	210	8,08
Baumeister vd. (2004)	Review of General Psychology	205	12,06
Foster (2004)	Review of General Psychology	186	10,94
House vd. (1996)	Academy of Management Review	163	6,52

Dedikodu yazınına en çok katkısı olan yazar, üniversite ve çalışma alanına ilişkin bilgiler ise Tablo 2’de gösterilmiştir. Yazar, üniversite ve çalışma alanında en çok katkısı olan ilk 10 yazar, kurum ve konu başlığı değerlendirilmeye alınmıştır. Tabloya göre dedikodu yazınına ilişkin en çok çalışmanın iletişim, sosyal psikoloji ve yönetim alanlarında yapıldığı, alana en çok katkı sağlayan yazarların Di Fonzo, Bordia ve Beersma gibi yazarların olduğu ve University of California System, University of London Vrije Universiteit Amsterdam üniversiteleri gibi Avrupa üniversitelerinin alanda en çok çalışma yapan üniversiteler olduğu tespit edilmiştir.

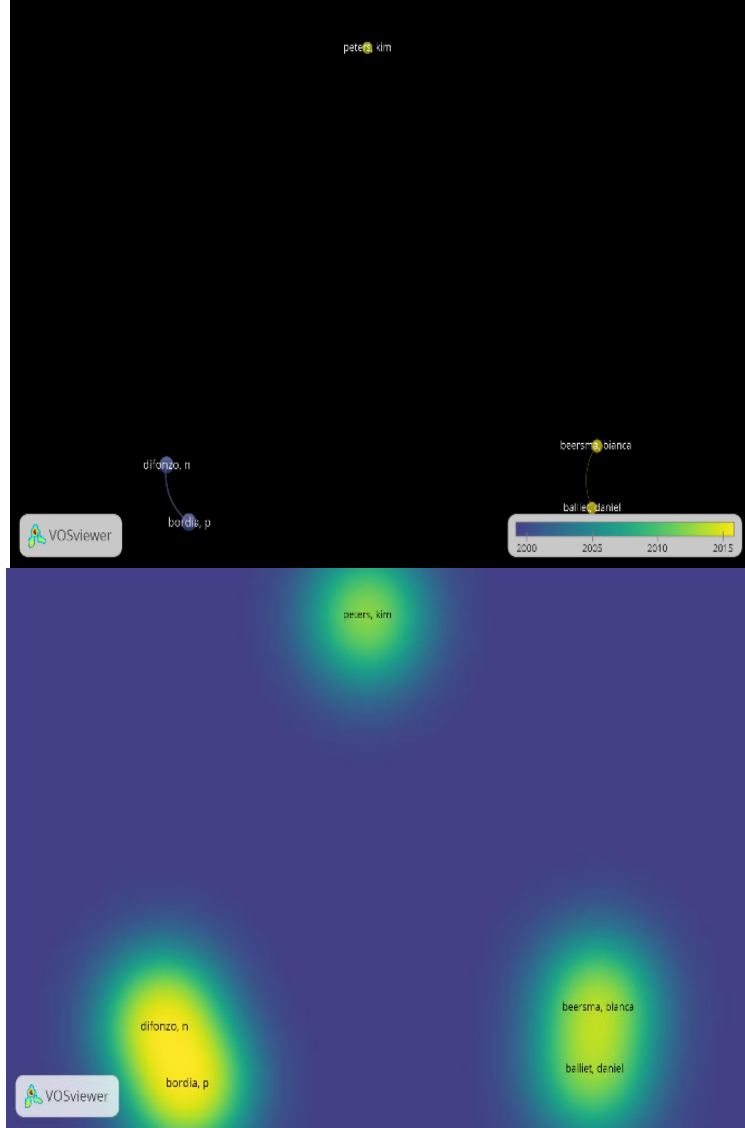
Tablo 2. Dedikodu Yazınına En Çok Katkısı Olan Alanlar, Yazarlar ve Üniversiteler

Konu Başlığı	Sayı	%	Yazar	Sayı	%	Üniversite Adı	Sayı	%
İletişim	110	16.15	Nicholas Di Fonzo	15	2.20	University of California System	21	3.08
Sosyal Psikoloji	89	13.06	Prashant Bordia	14	2.05	University of London	21	3.08
Yönetim	81	11.89	Bianca Beersma	6	0.88	Vrije Universiteit Amsterdam	21	3.08
Multidisipliner Psikoloji	68	9.98	Daniel Balliet	5	0.73	State University System of Florida	18	2.64
İşletme	62	9.10	Kim Peters	5	0.73	University of Queensland	18	2.64
Sosyoloji	57	8.37	Lea Ellwardt	4	0.58	Rochester Institute of Technology	15	2.20
Antropoloji	53	7.78	Yoshihisa Kashima	4	0.58	Academic Center For Dentistry Amsterdam	12	1.76
Siyaset Bilimi	49	7.19	Junhui Wu	4	0.58	Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education Pcshe	11	1.61
Uygulamalı Psikoloji	45	6.60	Charlotte De Backer	3	0.44	Harvard University	10	1.46

Not: n=681; Konu başlığında Web of Science kategorisi temel alınmıştır.

Dedikodu yazınına ilişkin bibliyografik eşleştirme (bibliographic coupling), ortak atıf analizi (co-citation), ortak-varlık analizi (co-occurrence analysis) ve ortak yazar (co-atorship) analizleri VOSviewer programı ile analiz edilmiştir. Program aracılığıyla elde edilen görsel haritaların aşağıda yer almaktadır. Ayrıca analiz öncesinde Taşkın ve Çakmak (2010) çalışmalarında kullandıkları yöntem benzer şekilde yazar ve dergi isimlerinin farklı kullanımların sonucu değiştirmemesi için farklı yazılmış yazar ve dergi isimleri için Excel

programı yardımıyla birleştirme işlemi yapıldıktan sonra veriler VOSviewer programına aktarılmıştır. Ortak yazarlık analizi bir alanda bilgi birikiminin artmasını ve alanın gelişmesine katkı sağlayan önemli bir göstergedir (Bozdemir ve Çivi, 2019: 58). Program aracılığıyla ilk olarak ortak yazarlık analizi yapılmıştır. Yazarlar açısından ortak yazarlık ağ bağlantıları ve yoğunluk görseli ise Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2. Dedikodu Yazınına İlişkin Ortak Yazarlık Analizi

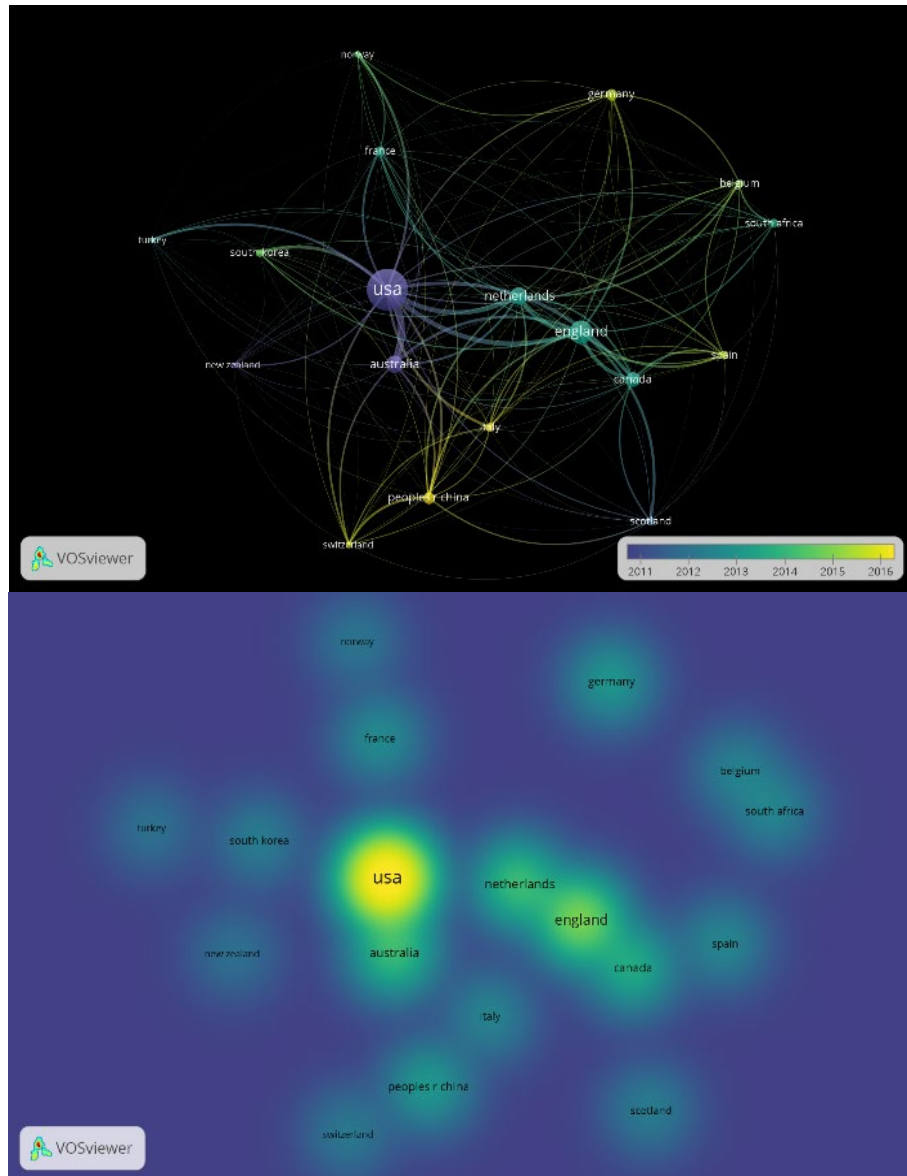
Şekil 3’deki görselde Di Fonza’nın en fazla bağlantısı olduğu yazar Bordia’nın olduğu, Beersma’nın en fazla bağlantısı olduğu yazarın ise Balliet olduğu görülmektedir. Bu yazarların birbirleri arasındaki bağlantı gücü diğer yazarlara göre daha fazladır. Ayrıca Peters ve Kim’in yine diğer yazarlara benzer şekilde bağlantılarının güçlü olduğu ve bu yazarların daha çok birlikte yayın yaptıkları tespit edilmiştir. Ortak yazar ağları ülkeler açısından da değerlendirilmiş ve ülkeler açısından ortak yazarlık verileri Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Dedikodu Yazınına İlişkin Ülkeler Açısından Ortak Yazarlık Analizi

	Yayın Sayısı	Toplam Atıf Sayısı	Ağ Bağlantı Gücü
ABD	216	6334	42.00
İngiltere	68	1447	26.00
Hollanda	40	857	16.00
Avustralya	39	1420	25.00
Kanada	27	343	9.00
Çin Halk Cumhuriyeti	18	154	6.00
Almanya	17	63	3.00
Fransa	13	183	4.00

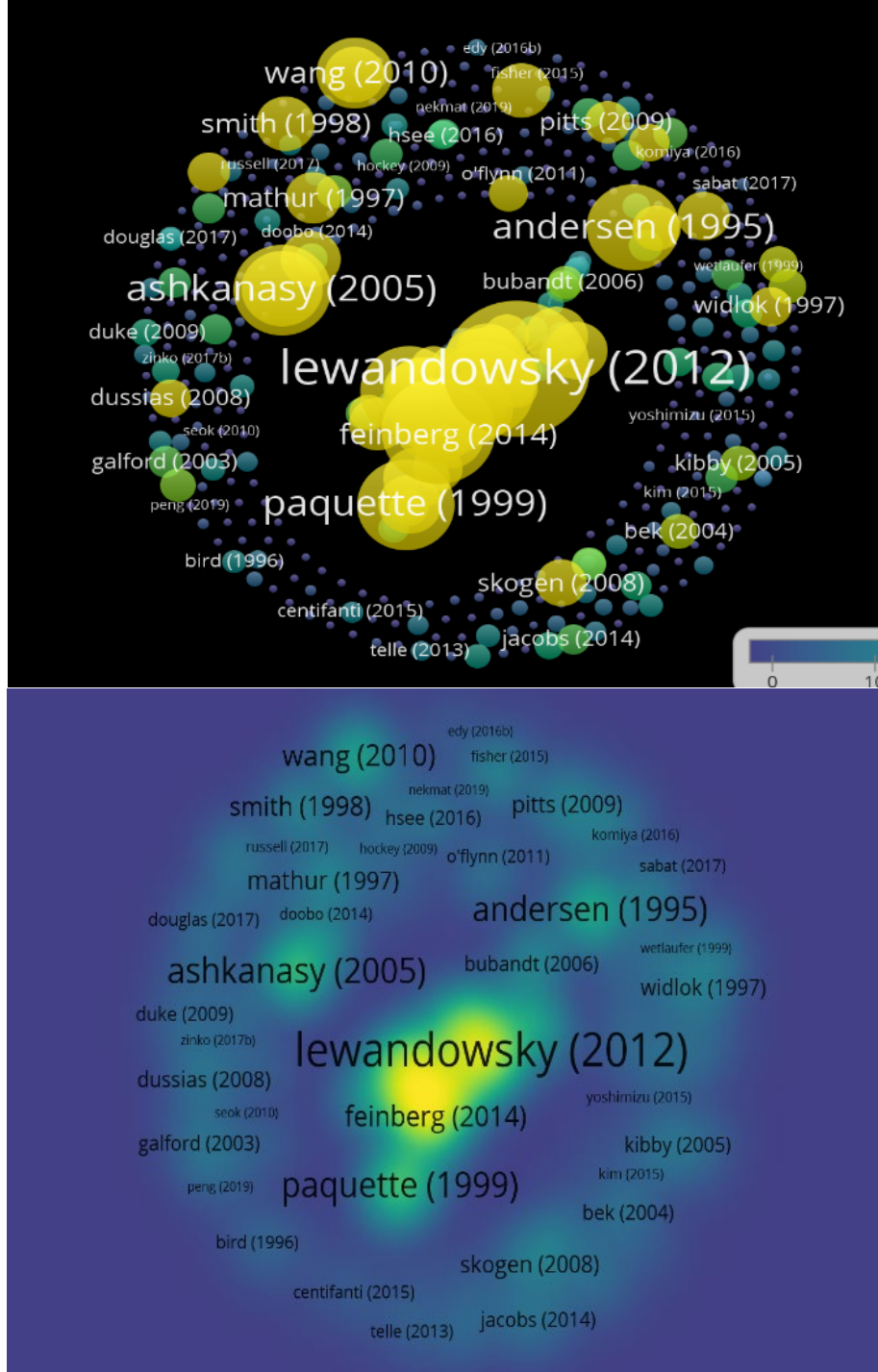
İspanya	11	79	5.00
Güney Afrika	10	69	3.00
İtalya	10	164	8.00
Belçika	9	41	6.00
Güney Kore	8	82	5.00
İskoçya	8	282	5.00
İsviçre	7	61	4.00
Norveç	6	129	3.00
Türkiye	5	75	2.00
Yeni Zelanda	5	88	1.00

Tablo 3'e göre en fazla ortak yazarlığa sahip olan ve yayın sayısı, atıf sayısı en fazla olan ülke ABD'dir. Bu ülkeyi sırasıyla İngiltere, Hollanda, Avustralya ve Kanada takip etmektedir. Bununla birlikte Çin ve Güney Kore gibi Uzak Doğu ülkelerinin de bu alanda öne çıktığı görülmektedir. Ayrıca en çok ortak yazarlık yapan ülke çiftlerinin ABD ve Avustralya'nın olduğu bunun akabinde Hollanda, İtalya ve İngiltere'nin yine ortak yazarlık yapan bir diğer ülke grubu olduğu tespit edilmiştir. Türkiye ise daha çok ABD başta olmak üzere Avrupa ülkelerine yakın bir pozisyonda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçların daha ayrıntılı incelenebilmesi için araştırma kapsamında bibliyografik eşleştirme analizi yapılmış ve sonuçları Şekil 3'de görselleştirilmiştir.



Şekil 3. Dedikodu Yazımına İlişkin Ülkeler Açısından Bibliyografik Eşleştirme Analizi

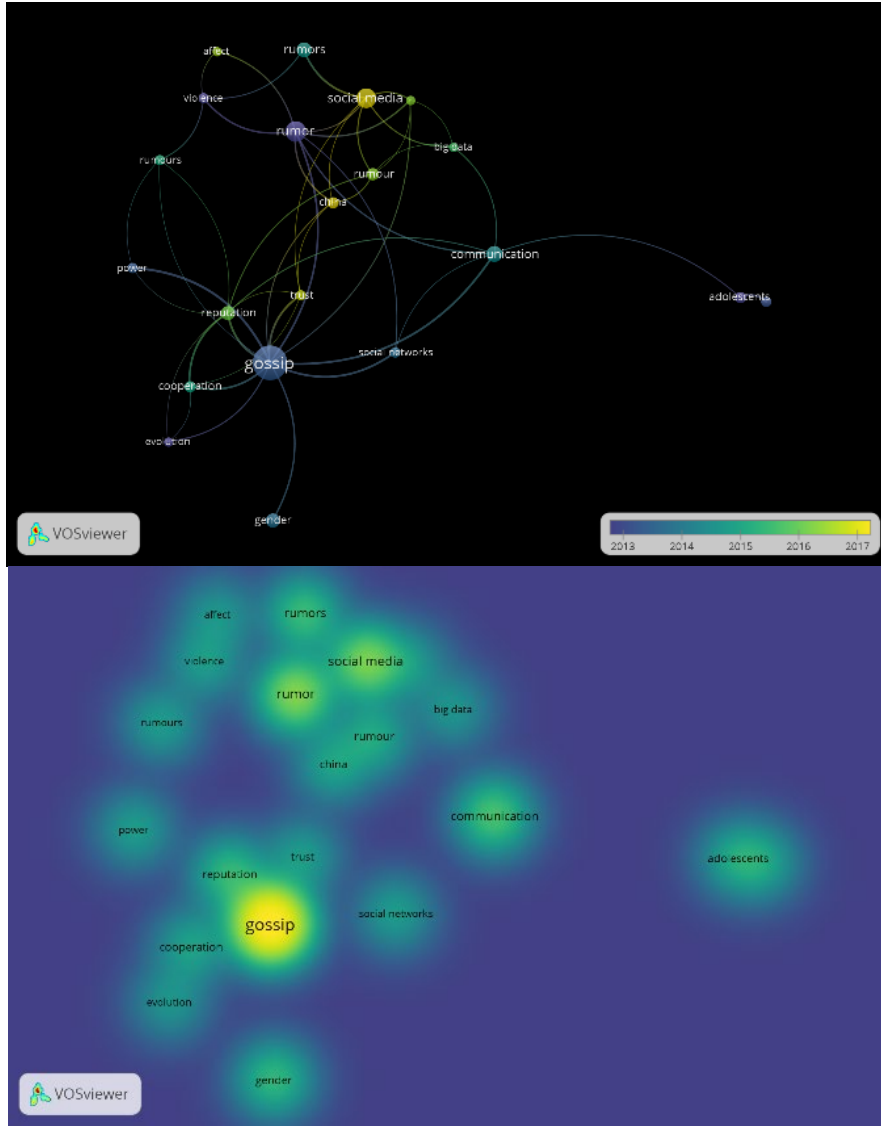
Şekil 4'te yer alan bibliyografik eşleşme analizine göre de dedikodu yazınına ilişkin yazarların birlikte en çok birlikte yayın yaptıkları ülke ABD'dir. Ancak yıllara göre değerlendirme yapıldığında 2011-2012 yılları arasında ABD işbirliği yapılan ülkelerin merkezinde yer alırken, 2012-2015 yılları arasında işbirliği ağlarının İngiltere, Hollanda ve Kanada gibi ülkelere doğru genişlediği, ancak özellikle 2015 yılından sonra yazında Güney Kore ve Çin gibi Uzak Doğu ülkelerinin diğer Avrupa ülkeleri (İtalya, Fransa gibi) ile işbirliklerini artırdıkları gözlemlenmiştir. Program aracılığıyla ele alınan bir diğer analiz ortak atıf analizidir. Ortak atıf analizine ilişkin ağ bağları ve yoğunluk görseli ise Şekil 4'de yer almaktadır.



Şekil 4. Dedikodu Yazınına İlişkin Ortak Atıf Analizi

Ortak atıf analizi kapsamında en çok atıf alan yazarlar Lewandowsky vd. (2012), Feinberg (2014), Paquette ve Underwood (1999), Ashkanasy ve Daus (2005), Andersen vd. (1995)'dir. Haritada bulunan yuvarlakların büyüklüğü atıf sayılarının yoğunluğunu temsil ederken renkler ise yazarlara yapılan atıf yaptıkların yoğunluğunun derecesini göstermektedir. Renkler sarıdan mora doğru ilerledikçe yayına yapılan atıfın

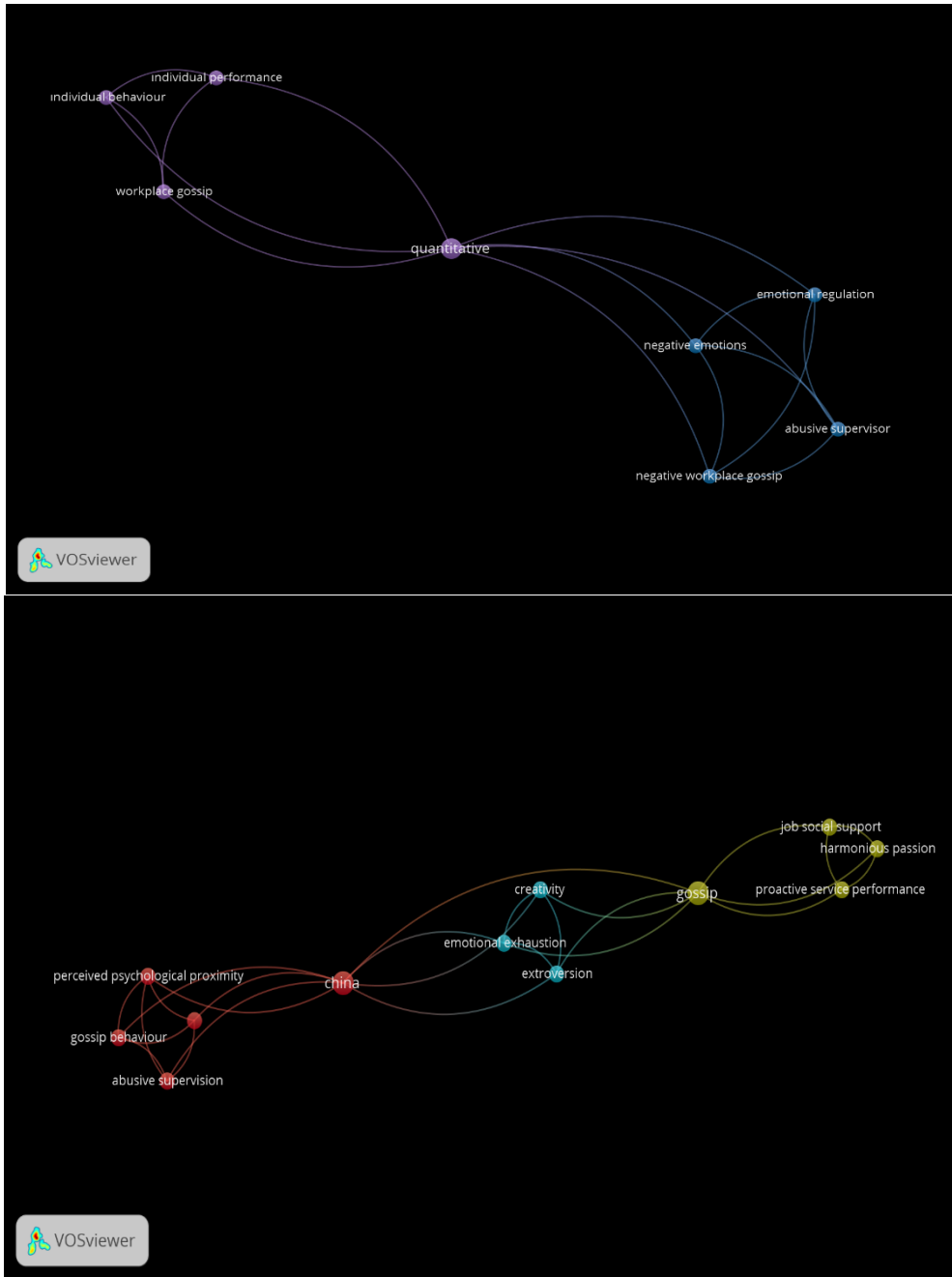
yoğunluğu da artmaktadır. Ayrıca program aracılığıyla ortak-varlık analizi yapılmış ve alana ilişkin öne çıkan kavramsal temelerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Analiz sonuçları Şekil 5’de gösterilmiştir.



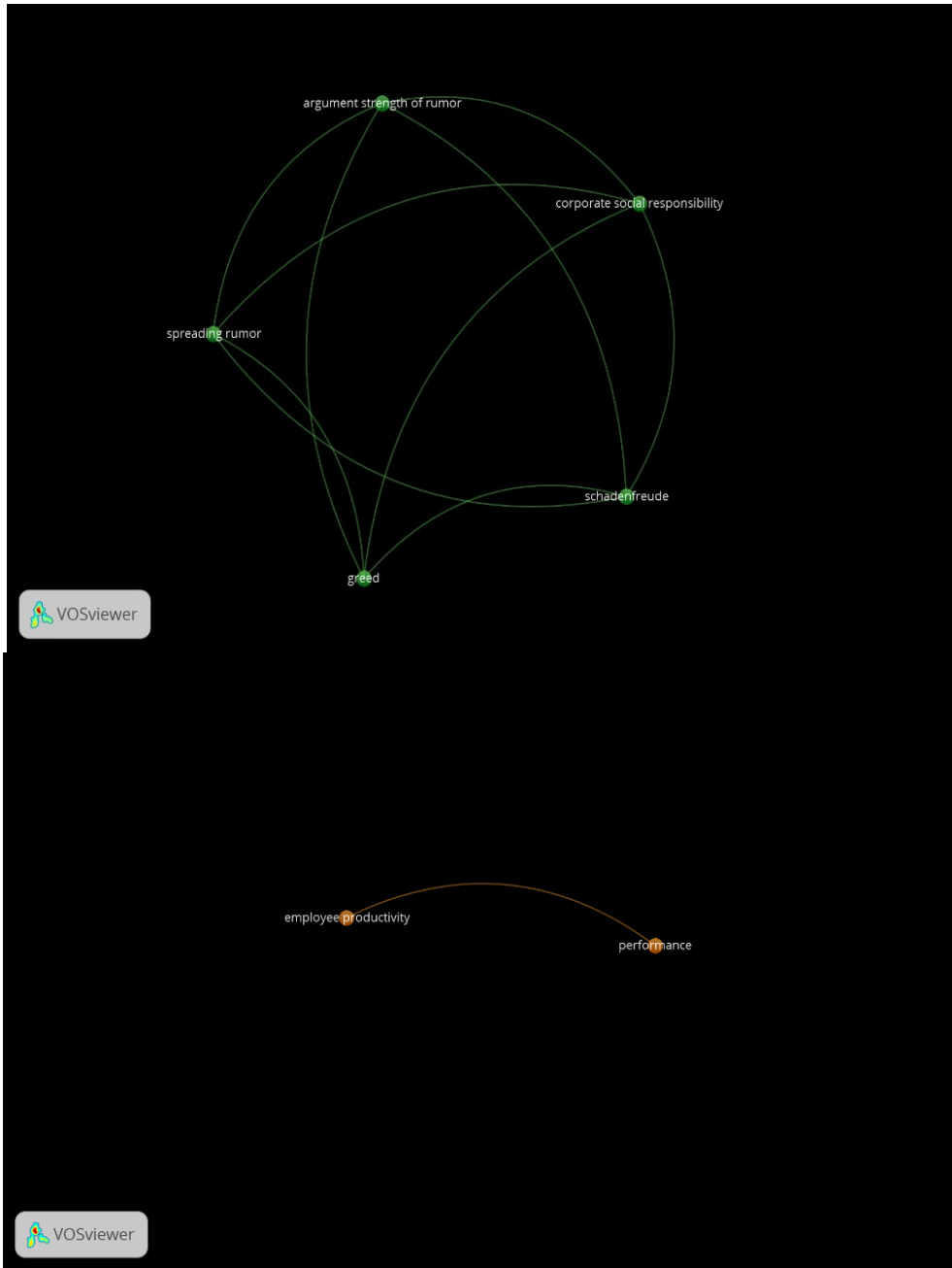
Şekil 5. Dedikodu Yazınına İlişkin Ortak Varlık Analizi

Şekil 6’da dedikodu yazınında değerlendirilmeye alınan makalelerin anahtar kelimeleri içerisinde en az 10 kez tekrar edilmiş 19 kelimeye ilişkin ağ bağlarının ve yoğunluk görseline göre, dedikodu, sosyal medya, sosyal ağ, kurumsal itibar, güç, iletişim, güven, şiddet en çok kullanılan kelimelerdir.

Araştırmanın ana odak noktası özellikle yönetim literatürü çerçevesinde konuyu irdelemek olduğu için Web of Science Core Collection taraması sonucu elde edilen makalelerden yönetim ve işletme kategorileri filtrelenerek 81 makaleye ortak varlık analizi yapılmıştır. Örgütsel dedikodu kavramına ilişkin ortak varlık analizi sonuçları Şekil 6’da yer almaktadır.



Şekil 6. Örgütsel Dedikodu Yazınına İlişkin Ortak Varlık Analizi



Şekilde örgütsel dedikodu literatürüne ilişkin 4 ayrı küme olduğu tespit edilmiş ve bu açıdan her bir küme ayrı ayrı görselleştirilmiştir. Kümelerden ilki algılanan psikolojik yakınlık, dedikodu, istismarcı yönetici kavramlarının Çin kelimesi ile bağlantılı olduğu kümedir. Bu durum Wu vd. (2018) gibi araştırmacıların son yıllarda örgütsel dedikodu kavramına yönelik çalışmalarının sayısını artması ve bu alanda Çin ve Uzak Doğu ülkelerindeki araştırmacıların da ilgisinin arttığı şeklinde düşünülebilmektedir. Ayrıca bu ülkelerdeki araştırmacılar kavramı çalışanların proaktif davranışları, örgütsel dışlanma gibi olumsuz bir örgütsel davranış olarak değerlendirmektedir (Xie vd., 2018; Tian vd., 2019). Bununla birlikte aynı küme içerisinde yaratıcılık, dışadönüklük, duygusal tükenme, sosyal destek, hizmet performansı gibi kavramların yer alması bu bağlantılarda yer alan çalışmaların örgütsel dedikodunun negatif bir örgütsel davranış olarak araştırma konularında yer aldığı bir diğer göstergesi olarak düşünülebilmektedir. Örgütsel dedikodu yazınında oluşan bir diğer kümede ise bireysel performans, bireysel davranış, duygusal düzenleme, negatif duygular, istismarcı yönetici, negatif örgütsel dedikodu gibi kavramlar en sık tekrar edilen kavramlardır. Bu küme içerisinde yapılan çalışmalar kapsamında yazın değerlendirildiğinde, örgütsel dedikodu kavramının çalışan sizizmi (Kuo vd., 2015), farkındalık ve affetme (Babalola vd., 2019) gibi bireysel düzeyde ölçümlenebilen değişkenler ile ilişkilendirildiği dolayısıyla yazında kavramın örgütsel düzeyden ziyade bireysel düzeyde bir değişken olarak daha çok nicel araştırma yönelimli ele alındığı ifade edilebilir. Analiz sonucunda oluşan bir diğer küme de söylentinin yayılması, hırs, kurumsal sosyal sorumluluk ifadelerinin yer aldığı kümedir. Bu

gruptaki çalışmalarda dedikodunun özellikle bir iletişim şekli olarak ele alındığı, kurumun itibarı gibi örgütler arası düzeyde de incelenen bir kavram olduğu (Van Iterson ve Clegg, 2008) ifade edilebilir. Son küme ise çalışan performansı ve üretkenlik kavramlarının kümesidir. Bu durumda son yıllarda özellikle Ben-Hador (2019) çalışmasında olduğu gibi örgütsel dedikodunun gruplar arası düzeyde özellikle sosyal sermaye çalışmalarına odaklandığı ifade edilebilir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütsel dedikodu ve dedikodu kavramının çeşitli disiplinler açısından incelendiği bu çalışmada, yazar profili, ortak yazar ağları, ortak atıf durumu ve incelenen yayınların konu dağılımı gibi çeşitli başlıklar incelenmiş ve sonuçları sunulmuştur. İncelenen yayınlar 1990 yılından başlayıp bu çalışmanın yapıldığı Mart 2020 tarihine kadar 681 makale kapsamında incelenmiştir. Çalışma sonucunda en fazla yayının 2019 yılında yapıldığını, konunun en fazla çalışıldığı alanın iletişim olduğu, alanda en çok atıf alan yazarın Lewandowsky vd. (2012) ve alana en çok katkısı bulunan yazarın Di Fonza'nın olduğu, ayrıca en çok çalışılan yapılan ülkenin ise ABD olduğu ve bununla birlikte Avrupa ülkeleri başta olmak üzere özellikle son yıllarda Uzak Doğu ülkelerinde de konunun yaygın bir şekilde çalışıldığı görülmektedir. Konuya ilişkin en çok katkı sağlayan kurumun ise University of California System olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dedikodu kavramının sosyal medya, sosyal ağ, kurumsal itibar, güç, iletişim, güven, şiddet gibi bir arada çalışıldığı, örgütsel dedikodu kavramının ise proaktif davranışları, örgütsel dışlanma, kurumsal sosyal sorumluluk, sosyal sermaye, duygusal düzenleme, negatif duygular, sinizm, güç, itibar yönetimi, örgütsel sapma davranışı, örgütsel güven, mobbing, tükenmişlik, bilgi arama gibi örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkilendirildiği ve bireysel, örgütler arası ve örgütsel düzeyde olmak üzere farklı analiz düzeylerinde incelendiği gözlenmiştir.

Bibliyometrik analizin amacı mevcut yazını analiz ederek gelecek araştırma yönelimlerine yol göstermektir. Bu noktada bu çalışmanın Türkiye'de nispeten az çalışılan bir konu olan örgütsel dedikodu kavramına ilişkin çalışma yapacak araştırmacılara zemin hazırlayacağı düşünülmektedir. Türk yazınında son yıllarda yapılan çalışmalarda (Şantaş vd., 2019; Levent ve Türkmenoğlu, 2019; Özveren ve Büte, 2019) örgütsel dedikodu kavramına yönelik ilgi artmakla birlikte hala bu çalışmaların sayısı yetersiz kalmaktadır. Bu doğrultuda gelecek araştırma yönelimlerinin mevcut yazında yer alan perspektiflerden hareketle, örgütler arası düzeyde ve örgüt düzeyinde çalışılması önerilmektedir. Ayrıca bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle bu çalışma, yazında mevcut olan makaleler üzerinden bir değerlendirme yapmıştır. Dolayısıyla elde edilen veri setinin sınırlılığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bununla birlikte çalışmada sadece bibliyometrik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu nedenle gelecek araştırmalarda bibliyometrik analiz ile birlikte içerik analizi ve meta analiz gibi diğer analiz türlerinin birleştirilmesi önerilebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Altuntaş, S., Şahin Altun, Ö., & Çevik Akyıl, R. (2014). The nurses' form of organizational communication: What is the role of gossip?. *Contemporary Nurse*, 48(1), 109-116.
- Andersen, B. L., Cacioppo, J. T., & Roberts, D. C. (1995). Delay in seeking a cancer diagnosis: delay stages and psychophysiological comparison processes. *British Journal of Social Psychology*, 34(1), 33-52.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 441-452.
- Babalola, M. T., Ren, S., Kobinah, T., Qu, Y. E., Garba, O. A., & Guo, L. (2019). Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness. *International Journal of Hospitality Management*, 80, 136-143.
- Baker, J. S., & Jones, M. A. (1996). The poison grapevine: How destructive are gossip and rumor in the workplace?. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 75-86.
- Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8(2), 111-121.
- Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8(2), 111-121.

- Bellek, M., Koparan, E., & Aykan, E. (2019). Stratejik yönetim alanında Türkiye'nin genel durumu: 1975-2019 yılları arası bibliyografik bir değerlendirme. *Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 58-90.
- Ben-Hador, B. (2019). Social capital levels, gossip and employee performance in aviation and shipping companies in Israel. *International Journal of Manpower*, 40 (6), 1036-1055.
- Boehm, C. (2012). Gossip and reputation in small-scale societies. *The oxford handbook of gossip and reputation*, 253-274.
- Boğan, E., Çalışkan, C., & Dedeoğlu, B. B. (2018). Turizm yazınında kurumsal sosyal sorumluluk: Türkiye'de yapılan çalışmaların bibliyometrik analizi. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(2), 47-62.
- Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 1.
- Burt, R. S., & Knez, M. (1996). Trust and third-party gossip. *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, Editör: Roderick M. Kramer, Tom R. Tyler, 68-89.
- Cengiz, A. K. (2017). Bir Yerli Olma Bağlamında Dedikodu, Söylentiler ve Antakyalılık, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 51, 311-327.
- Cole, J. M., & Scrivener, H. (2013). Short term effects of gossip behavior on self-esteem. *Current Psychology*, 32(3), 252-260.
- Crampton, S.M., Hodge, J.W. & Mishra, J.M. (1998). The informal communication network: factors influencing grapevine activity, *Public Personnel Management*, Vol. 27, No. 4, 569-84.
- Çetin, Ç. K., & Çaylan, D. Ö. (2015). Stratejik yönetim yazınının entelektüel yapısında değişim: 2001-2013 yılları arası bibliyometrik bir değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(1), 101-120.
- Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L., & Tripp, T. M. (2013). Standing by your organization: The impact of organizational identification and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 623-634.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*, 8, 100-110.
- Durmuş, A., Kırılmaz, h., & Şahin, Ö. (2020). Is gossip associated with nurses' job performance perceptions?. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 17-30.
- Eder, D., & Enke, J. L. (1991). The structure of gossip: Opportunities and constraints on collective expression among adolescents. *American Sociological Review*, 494-508.
- Ekşili, N., & Alparslan, A. M. (2016). Gündemdeki liderlik konuları: Journal Of Organizational Behavior Dergisinde bibliyometrik bir analiz (2010-2015). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 274-291.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., & Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work?: A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34(2), 193-205.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi Arfor Taşıma Hizmetleri AŞ'de bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 203-218.
- Farley, S. D. (2011). Is gossip power? The inverse relationships between gossip, power, and likability. *European Journal of Social Psychology*, 41(5), 574-579.
- Fine, G. A., & Rosnow, R. L. (1978). Gossip, gossipers, gossiping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4(1), 161-168.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99.
- Fuchs, S. (1995). The stratified order of gossip: informal communication in organizations and science. *Soziale Systeme*, 1(1), 47-72.

- Gabriel, Y. (1995). The unmanaged organization: Stories, fantasies and subjectivity. *Organization Studies*, 16(3), 477-501.
- Gambetta, D. (1994). Godfather's gossip. *European Journal of Sociology*, 35(02), 199-223.
- Georganta, K., Panagopoulou, E., & Montgomery, A. (2014). Talking behind their backs: Negative gossip and burnout in Hospitals. *Burnout Research*, 1(2), 76-81.
- Giardini, F., & Conte, R. (2012). Gossip for social control in natural and artificial societies. *Simulation*, 88(1), 18-32.
- Giardini, F., & Wittek, R. P. (2019). Silence Is Golden. Six reasons inhibiting the spread of third-party gossip. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-11.
- Gluckman, M. (1968). Psychological, sociological and anthropological explanations of witchcraft and gossip: a clarification, *Man*, 3, 20-34.
- Grosser, T., Kidwell, V., & Labianca, G. J. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.
- Hafen, S. (2004). Organizational gossip: A revolving door of regulation and resistance. *Southern Journal of Communication*, 69(3), 223-240.
- Heath, C., Bell, C., & Sternberg, E. (2001). Emotional selection in memes: the case of urban legends. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1028.
- Hofman, E. (2014). An obligation of conscience: gossip as social control in an eighteenth-century Flemish town. *European Review of History: Revue Européenne d'histoire*, 21(5), 653-670.
- Houmanfar, R., & Johnson, R. (2004). Organizational implications of gossip and rumor. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23(2-3), 117-138.
- House, R. J., Shane, S. A., & Herold, D. M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21(1), 203-224.
- Hozouri, M., Yaghmaei, M., & Bordbar, H. (2018). Clarifying the impacts of organizational silence on organizational commitment with controlling the effects of organizational rumors. *Management Science Letters*, 8(6), 533-542.
- İpek, İ. (2019). Organizational learning in exporting: A bibliometric analysis and critical review of the empirical research. *International Business Review*, 28(3), 544-559.
- Järvelin, K., & Vakkari, P. (1993). The evolution of library and information science 1965-1985: A content analysis of journal articles. *Information Processing & Management*, 29(1), 129-144.
- Jeuken, E., Beersma, B., ten Velden, F. S., & Dijkstra, M. T. (2015). Aggression as a motive for gossip during conflict: The role of power, social value orientation, and counterpart's behavior. *Negotiation and Conflict Management Research*, 8(3), 137-152.
- Kim, A., Moon, J., & Shin, J. (2019). Justice perceptions, perceived insider status, and gossip at work: A social exchange perspective. *Journal of Business Research*, 97, 30-42.
- Kniffin, K. M., & Sloan Wilson, D. (2010). Evolutionary perspectives on workplace gossip: Why and how gossip can serve groups. *Group & Organization Management*, 35(2), 150-176.
- Kolb, D. M., & Putnam, L. L. (1992). The multiple faces of conflict in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 311-324.
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307.
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25(2), 428-438.

- Kurutkan, M. N., & Orhan, F. (2018). *Sağlık politikası konusunun bilim haritalama teknikleri ile analizi*. İksad Yayınevi, Türkiye.
- Levent, F., & Türkmenoğlu, G. (2019). Okul yöneticilerinin dedikodu ve dedikodu yönetimine ilişkin görüşleri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 787-814.
- Lewandowsky, S., Ecker, U. K. H., Seifert, C. M., Schwarz, N., & Cook, J. (2012). Misinformation and its correction: Continued influence and successful debiasing. *Psychological Science in the Public Interest*, 13, 106-131.
- Litman, J. A., & Pezzo, M. V. (2005). Individual differences in attitudes towards gossip. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 963-980.
- Liu, Y., & Lim, J. H. (2018). Positive gossip from leaders elicits employee voice. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 15336). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Maditati, D. R., Munim, Z. H., Schramm, H. J., & Kummer, S. (2018). A review of green supply chain management: From bibliometric analysis to a conceptual framework and future research directions. *Resources, Conservation and Recycling*, 139, 150-162.
- Michelson, G., Van Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group & Organization Management*, 35(4), 371-390.
- Morrill, C. (1995). *The Executive Way: Conflict Management in Corporations*. Chicago: Chicago University Press.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: gossip in organizations. *Organization Studies*, 14(1), 23-36.
- Özveren, C. G., & Büte, M. (2019). Dedikodu mekanizmasının psikososyal öncülleri ve sonuçları: araştırma görevlileri üzerine nitel bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 12(66), 1138-1145.
- Paquette, J. A., & Underwood, M. K. (1999). Gender differences in young adolescents' experiences of peer victimization: Social and physical aggression. *Merrill-Palmer Quarterly*, 45, 242-266.
- Pheko, M. M. (2018). Rumors and gossip as tools of social undermining and social dominance in workplace bullying and mobbing practices: A closer look at perceived perpetrator motives. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(4), 449-465.
- Robinson, K. L., & Thelen, P. D. (2018). What makes the grapevine so effective? An employee perspective on employee-organization communication and peer-to-peer Communication. *Public Relations Journal*, 12(2).
- Rooks, G., Tazelaar, F., & Snijders, C. (2011). Gossip and reputation in business networks. *European Sociological Review*, 27(1), 90-106.
- Seglen, Per O. (1994). Causal relationship between article citedness and journal impact. *Journal of the American Society for Information Science*, 45 (1), 1-11.
- Soeters, J., & van Iterson, A. (2002). Blame and praise gossip in organizations: Established, outsiders and the civilising process. *Advances in Organization Studies*, 10, 25-40.
- Şantaş, G., Akbolat, M., & Sağlam, H. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 131-148.
- Taşkın, Z., & Çakmak, T. (2010). Başlangıcından bugüne Bilgi Dünyası Dergisi'nin bibliyometrik profili. *Bilgi Dünyası*, 11(2), 332-348.
- Tian, Q. T., Song, Y., Kwan, H. K., & Li, X. (2019). Workplace gossip and frontline employees' proactive service performance. *The Service Industries Journal*, 39(1), 25-42.
- Vaidyanathan, B., Khalsa, S., & Ecklund, E. H. (2016). Gossip as social control: Informal sanctions on ethical violations in scientific workplaces. *Social Problems*, 63(4), 554-572.

- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.
- Van Iterson, A., & Clegg, S. R. (2008). The politics of gossip and denial in interorganizational relations. *Human Relations*, 61(8), 1117-1137.
- Van Raan, A. F. J. (2012). Properties of journal impact in relation to bibliometric research group performance indicators. *Scientometrics*, 92(2), 457-469.
- Waddington, K. (2012). *Gossip and organizations*. Routledge, London.
- Witteck, R., & Wielers, R. (1998). Gossip in organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 4(2), 189-204.
- Wu, J., Balliet, D., & Van Lange, P. A. (2016). Gossip versus punishment: The efficiency of reputation to promote and maintain cooperation. *Scientific Reports*, 6, 23919.
- Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L. Z., & Ma, J. (2018). The effect of workplace negative gossip on employee proactive behavior in China: The moderating role of traditionality. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 801-815.
- Xie, J., Huang, Q., Wang, H., & Shen, M. (2018). Coping with negative workplace gossip: the roles of self-monitoring and impression management. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 10649). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Zinko, R., Furner, C. P., Herdman, A., & Wikhamn, W. (2011). Gossip: A vehicle for the development of personal reputation in organizations. *Journal of Organizational Moral Psychology*, 2(1), 39-47.