

## Bisikan di Koridor: Dampak dan Dinamika Gosip dalam Lingkungan Akademik Universitas Swasta

Sri Hardianti<sup>1</sup>, M. Firdaus<sup>2</sup>, Sumianto<sup>3</sup>  
Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Indonesia<sup>1,3</sup>  
Universitas Lancang kuning, Indonesia<sup>2</sup>

[firdaus@unilak.ac.id](mailto:firdaus@unilak.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

#### Kata Kunci:

*Gossip, Lingkungan Akademik, Universitas Swasta, Dampak Sosial, Reputasi*

Gossip merupakan fenomena yang mendalam dalam lingkungan organisasi, termasuk di dalamnya lingkungan akademik universitas swasta. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dan dinamika gosip di kalangan dosen dan karyawan universitas swasta di Kota Pekanbaru. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi lintas-seksi, menggunakan kuesioner dan angket terbuka-tertutup sebagai instrumen pengumpulan data. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa gosip terutama berfungsi sebagai sarana penyebaran informasi (70%), meskipun juga masih memiliki fungsi hiburan yang signifikan (20%). Namun, dampak negatif gosip, seperti kerusakan reputasi (75%), memburuknya hubungan interpersonal (70%), dan dampak psikologis seperti stres (60%), menunjukkan bahwa gosip dapat memberikan konsekuensi serius bagi individu dan institusi. Implikasi manajerial dan strategis disusun untuk mengelola gosip yang tidak sehat dan mempromosikan budaya organisasi yang sehat dan kolaboratif di lingkungan akademik. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang peran gosip dalam komunitas akademik dan mendorong upaya untuk mengatasi dampak negatifnya secara efektif.

### Abstract

#### Key Word:

*Gossip, Academic Environment, Private Universities, Social Impact, Reputation*

*Gossip is a deep phenomenon in organizational environments, including the academic environment of private universities. This research aims to explore the impact and dynamics of gossip among lecturers and employees of private universities in Pekanbaru City. This study uses a quantitative approach with a cross-sectional study design, using questionnaires and open-closed questionnaires as data collection instruments. The research results identified that gossip primarily functions as a means of disseminating information (70%), although it also still has a significant entertainment function (20%). However, the negative impacts of gossip, such as damage to reputation (75%), worsening of interpersonal relationships (70%), and psychological impacts such as stress (60%), show that gossip can have serious consequences for individuals and institutions. Managerial and strategic implications are drawn up to manage unhealthy gossip and promote a healthy and collaborative organizational culture in the academic environment. This research provides an in-depth understanding of the role of gossip in the academic community and encourages efforts to effectively address its negative impacts.*

Copyright © 2024

This work is licensed under a [Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

## PENDAHULUAN

Gosip, didefinisikan sebagai berbicara tentang target yang tidak ada dengan cara evaluatif, adalah fenomena yang meresap dalam organisasi yang dapat mempengaruhi interaksi sosial dan hubungan di antara manusia (Begemann et al., 2023). Gosip berfungsi sebagai alat untuk memperoleh informasi tentang perilaku orang lain, mempengaruhi pembentukan reputasi, pemilihan mitra, dan kerja sama (Pápay et al., 2018). Meskipun gosip sering dikaitkan dengan hasil positif seperti meningkatkan kerja sama manusia, membangun tatanan sosial, dan berbagi informasi (Cruz et al., 2021), studi empiris menunjukkan bahwa gosip juga dapat memiliki konsekuensi negatif, menguras kerja sama ketika individu berbohong atau ketika perilaku kelompok tidak kooperatif (Testori et al., 2022).

Gosip dapat memengaruhi evolusi ikatan persahabatan melalui efek reputasinya, mempengaruhi penciptaan, pemeliharaan, dan penghentian persahabatan di tempat kerja. Gosip positif cenderung mendukung persahabatan antara penerima dan target gosip, sementara gosip negatif menghambat hubungan semacam itu. Selain itu, sumber dan isi gosip, baik positif maupun negatif, dapat memiliki efek yang bervariasi pada

pembentukan dan pemeliharaan persahabatan, menyoroti sifat kompleks dinamika gosip dalam pengaturan organisasi (Estévez et al., 2022).

Gosip di tempat kerja dapat secara signifikan mempengaruhi moral karyawan. Gosip di tempat kerja yang negatif dapat menyebabkan penerima menganggap pengirim gosip sebagai moralitas rendah, terutama mempengaruhi penerima wanita lebih negatif (Kakarika et al., 2024). Persepsi tentang moralitas rendah ini dapat menghasilkan respons perilaku seperti sanksi terkait karier dan pengucilan sosial terhadap pengirim gosip. Gosip di tempat kerja yang negatif juga dapat mengurangi harga diri organisasi karyawan, yang menyebabkan penurunan identifikasi mereka dengan organisasi dan selanjutnya mengurangi perilaku kewarganegaraan organisasi mereka (Song & Guo, 2022; Xie et al., 2022). Selain itu, gosip di tempat kerja telah dikaitkan dengan kesehatan mental karyawan melalui modal psikologis, dengan pengalaman kerja pengembangan memainkan peran moderasi dalam hubungan ini (Cheng et al., 2022).

Dalam lingkungan akademik, kegiatan bergosip di kalangan dosen, karyawan, dan bahkan mahasiswa, dapat berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas komunitas akademik secara keseluruhan. Penelitian telah menunjukkan bahwa tantangan seperti ketidakamanan kerja, peluang kemajuan yang terbatas, dan rasa diremehkan dapat berkontribusi terhadap penyakit di kalangan akademisi awal dan pertengahan karir (Piano et al., 2023). Selain itu, masalah lingkungan kerja dan masalah kesehatan dapat menyebabkan hilangnya produksi subjektif, mempengaruhi kemampuan untuk bekerja, terutama di antara peneliti dan manajer junior (Lohela-Karlsson et al., 2018). Untuk menumbuhkan komunitas akademik yang sehat dan produktif, sangat penting untuk mengatasi tantangan ini, mempromosikan inklusivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang mendorong kolaborasi ilmiah dan berbagi pengetahuan sambil mencegah kegiatan seperti bergosip yang dapat merusak kesejahteraan dan kesuksesan komunitas akademik.

Memahami dan menangani gosip dalam lingkungan akademik universitas sangat penting untuk mempromosikan budaya organisasi yang sehat dan meningkatkan hubungan profesional di antara pekerja akademik dan non-akademik. Pekerja universitas terlibat dalam gosip yang melibatkan topik seperti penampilan fisik, kesuksesan, dan informasi sosial, yang dapat mempengaruhi persepsi dan interaksi di antara individu-individu tersebut (Vardarlier, 2016). Dampak negatif dari gosip, termasuk kontribusinya terhadap perilaku intimidasi dan potensi kerusakan terhadap karir individu, menyoroti perlunya tindakan untuk mengelola gosip dengan cara yang mempromosikan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan mendukung (Salinas-Guayacundo, 2020). Dengan memahami dinamika gosip dan menerapkan strategi yang tepat, institusi dapat membangun budaya yang menekankan integritas, penghargaan terhadap individu, dan komunikasi yang efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif bagi semua anggota komunitas akademik.

Gosip negatif telah menjadi fokus penelitian yang luas, menyoroti dampaknya terhadap aspek sosial dan psikologis. Burt (2000) menemukan bahwa gosip negatif dapat memengaruhi reputasi individu, DiFonzo & Bordia (2007) menekankan dampaknya terhadap iklim kerja, Krasnova et al., (2010) menemukan bahwa gosip negatif di media sosial dapat memicu perilaku balas dendam dan merusak kesejahteraan psikologis individu. Selain itu, penelitian oleh Martinescu et al., (2021) menunjukkan dampak gosip negatif terhadap lingkungan kelompok dapat mengurangi kerja sama dan kepercayaan. Implikasi psikologis dari gosip negatif juga telah ditemukan, di mana Foster (2004) menunjukkan peningkatan stres, kecemasan, dan ketidaknyamanan emosional bagi individu yang terlibat. Dampak psikologis negatif ini dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan dan berpotensi menodai citra lembaga pendidikan tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga akademik untuk mengatasi masalah gosip negatif, memberikan dukungan untuk kesejahteraan mental staf mereka, dan membina lingkungan yang meningkatkan kesehatan psikologis dan kesejahteraan secara keseluruhan (Thompson & Christian, 2022).

Penelitian ini berjudul "Bisikan di Koridor" untuk merefleksikan fenomena gosip yang sering terjadi di lingkungan akademik universitas swasta. Koridor universitas menjadi tempat percakapan informal dan penyebaran gosip yang tidak diawasi secara resmi (Estévez et al., 2022). "Bisikan" menggambarkan sifat gosip yang halus namun signifikan dampaknya. Memahami dinamika dan dampak gosip di institusi akademik swasta penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan produktif (Dunbar, 2004). Karakteristik unik universitas swasta, seperti struktur organisasi yang fleksibel, ukuran yang lebih kecil, dan regulasi yang lebih longgar, dapat memfasilitasi penyebaran gosip (Burt, 2000). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan tentang fenomena gosip dalam konteks universitas swasta.

## **METODE**

Metodologi penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi lintas-seksi,

sesuai dengan saran Ellwardt, Labianca, dan Wittek (2012) yang menekankan pentingnya penggunaan pendekatan yang komprehensif dalam penelitian tentang gosip di lingkungan kerja. Populasi penelitian mencakup semua dosen dan karyawan universitas swasta di Kota Pekanbaru, dengan pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling dan teknik purposive sampling. Instrumen pengumpulan data akan terdiri dari kuesioner GFQ yang telah diadaptasi dan angket terbuka-tertutup, yang sesuai dengan rekomendasi Foster (2004) untuk menggunakan instrumen yang tepat dalam mengukur fungsi-fungsi gosip dan dampaknya. Prosedur pengumpulan data akan melibatkan distribusi langsung kuesioner kepada responden di tempat kerja mereka, dengan penjelasan singkat tentang tujuan penelitian dan instruksi pengisian yang jelas, sejalan dengan praktik terbaik dalam penelitian survei. Data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif menggunakan metode statistik untuk data kuantitatif dan analisis tematik untuk data kualitatif. Dalam hal etika penelitian, peneliti akan memastikan bahwa keamanan dan kerahasiaan data individu dijaga dengan ketat, sejalan dengan prinsip-prinsip etika penelitian yang berlaku.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Fungsi Gosip

Studi ini mengeksplorasi berbagai fungsi gosip dalam lingkungan akademik, mengidentifikasi kontribusi gosip dalam berbagai aspek kehidupan sosial dan profesional. Tabel di bawah ini menunjukkan pembagian persentase dari berbagai fungsi gosip, yang mencakup informasi, hiburan, pembentukan identitas, dan aspek sosial dalam konteks penelitian ini.

Tabel 1. Fungsi Gosip

Fungsi	Persentase
Fungsi Informasi	70%
Fungsi Hiburan	20%
Fungsi Pembentukan Identitas	8%
Fungsi Sosial	2%

Pada lingkungan akademik universitas swasta di Pekanbaru, fungsi gosip yang paling dominan adalah sebagai sarana penyebaran informasi, dengan 70% responden mengindikasikan hal tersebut. Fungsi hiburan juga masih cukup relevan, meskipun hanya 20% responden. Sementara itu, fungsi pembentukan identitas dan fungsi sosial lainnya relatif lebih rendah, masing-masing hanya 8% dan 2%. Temuan ini menunjukkan bahwa di lingkungan akademik, gosip lebih banyak berfungsi sebagai alat untuk berbagi informasi di antara rekan kerja, dibandingkan sebagai sarana hiburan atau fungsi lainnya.

Penelitian Estévez et al., (2022) menunjukkan bahwa gosip dapat memengaruhi evolusi ikatan persahabatan melalui efek reputasi, di mana gosip positif memperkuat persahabatan sementara gosip negatif dapat menghambatnya, yang menyoroti dampaknya pada hubungan interpersonal dalam organisasi. Gosip juga dilihat sebagai bentuk komunikasi sosial yang kompleks, memiliki atribut yang dapat diandalkan dan tidak dapat diandalkan, yang berkontribusi pada ketegangan organisasi seperti dilema resistensi-otoritas dan inklusi-eksklusi (Greenslade-Yeats et al., 2024). Studi tentang gosip dalam konteks proyek konservasi menunjukkan bahwa meskipun kadang-kadang tidak sepenuhnya faktual, gosip dapat mengandung kebenaran tidak langsung dan berdampak pada hasil inisiatif konservasi (Holmes, 2022).

### Persepsi Terhadap Gosip

Penelitian ini juga mengamati persepsi yang beragam terhadap gosip di antara responden, menyoroti bagaimana gosip dapat dilihat secara positif atau negatif tergantung pada konteks dan karakteristik individu. Tabel berikut menunjukkan pembagian persentase dari persepsi positif dan negatif terhadap gosip, serta analisis berdasarkan faktor demografis seperti usia, jabatan, dan tingkat pendidikan.

Tabel 2. Persepsi Terhadap Gosip

Persepsi	Persentase
Persepsi Positif	40%
Persepsi Negatif	50%
Berdasarkan Faktor Demografis:	
- Usia Muda (18-35 tahun)	55% negatif
- Usia Tua (>50 tahun)	45% negatif
- Dosen	60% negatif
- Karyawan	45% negatif
- Pendidikan S2/S3	55% negatif
- Pendidikan S1	45% negatif

Dalam lingkungan akademik universitas swasta di Pekanbaru, persepsi terhadap gosip cenderung lebih negatif (50%) dibandingkan positif (40%). Temuan ini sejalan dengan persepsi masyarakat umum, di mana gosip masih dipandang sebagai perilaku yang kurang baik didalam kehidupan bermasyarakat. Analisis berdasarkan faktor demografis menunjukkan bahwa persepsi negatif lebih dominan pada kelompok usia muda (18-35 tahun), dosen, serta mereka yang berpendidikan lebih tinggi (S2/S3). Hal ini dapat mengindikasikan adanya perbedaan penerimaan terhadap gosip di lingkungan akademik, di mana kelompok-kelompok tersebut cenderung lebih kritis terhadap perilaku gosip.

Persepsi terhadap gosip di lingkungan akademik sering condong ke arah negatif, juga terlihat dalam berbagai penelitian. Gosip di tempat kerja yang negatif dapat menyebabkan penerima menilai moralitas pengirim secara negatif, terutama dengan penerima wanita yang lebih kritis (Kakarika et al., 2024). Selain itu, gosip akademis, meskipun penting untuk memahami dinamika tempat kerja, dapat menjadi rapuh dan dapat dikritik oleh mereka yang berada di posisi yang lebih tinggi (Adkins, 2014). Terlepas dari prevalensi gosip di tempat kerja, penelitian manajemen tentang topik ini tetap langka, dengan kecenderungan untuk mengaitkan gosip dengan konotasi negatif (Ferrari, 2015). Menariknya, sebuah studi tentang kesadaran literasi digital dan kecenderungan gosip yang dirasakan di antara mahasiswa tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kedua faktor, menunjukkan interaksi yang kompleks antara kesadaran teknologi dan perilaku gosip (Promsri, 2019). Temuan ini secara kolektif menunjukkan bahwa sementara gosip adalah fenomena umum dalam pengaturan akademik, gosip sering dilihat melalui lensa negatif, berdampak pada persepsi individu dan dinamika organisasi.

### Dampak Negatif Gosip

Dampak negatif yang diakibatkan oleh gosip dalam lingkungan tertentu meliputi beberapa aspek utama, seperti kerusakan reputasi, perburukan hubungan interpersonal, serta dampak psikologis dan sosial lainnya. Berikut persentase dari berbagai dampak negatif yang diidentifikasi dalam penelitian ini

Tabel 3. Dampak Negatif Gosip

Dampak Negatif	Persentase
Kerusakan Reputasi	75%
Hubungan Interpersonal Memburuk	70%
Stres	60%
Dampak Psikologis Lainnya	50%
Dampak Sosial Lainnya	40%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di lingkungan akademik universitas swasta di Pekanbaru, dampak negatif gosip yang paling signifikan adalah kerusakan reputasi, dengan 75% responden melaporkan hal tersebut. Dampak lainnya yang cukup besar adalah memburuknya hubungan interpersonal (70%) dan stres (60%). Sementara itu, dampak psikologis lainnya dan dampak sosial lainnya dilaporkan masing-masing oleh 50% dan 40% responden. Temuan ini menegaskan bahwa gosip dapat memberikan konsekuensi yang serius bagi individu di lingkungan akademik, baik dalam hal reputasi, relasi sosial, maupun kesejahteraan mental. Hal ini mendukung pentingnya upaya untuk mengurangi perilaku gosip yang merugikan di kalangan dosen dan karyawan universitas.

Institusi harus mempertimbangkan strategi untuk mengelola penyebaran gosip yang tidak sehat dan mengedukasi anggota komunitas tentang konsekuensi negatifnya. Institusi memang harus memprioritaskan strategi untuk mengatasi penyebaran gosip yang tidak sehat karena dampaknya yang merugikan pada individu dan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa dalam penyebaran rumor, menekankan perlunya strategi optimal untuk memerangi informasi yang salah (Bai et al., 2022). Penyebaran rumor yang cepat apalagi di era Internet menggarisbawahi pentingnya edukasi untuk mengidentifikasi dan menolak rumor internet untuk menjaga ketertiban sosial (Qi, 2018). Selain itu, intervensi perubahan perilaku, seperti Gerakan Gosip Sehat, menunjukkan efektivitas motivator emosional dalam meningkatkan praktik pemberian makan anak, menyoroti potensi pendekatan berbasis teori baru dalam mempengaruhi perilaku secara positif (White et al., 2016). Dengan memanfaatkan wawasan ini, institusi dapat secara proaktif mengelola gosip dan mempromosikan budaya berbagi informasi yang bertanggung jawab.

Gosip negatif di lingkungan akademik perguruan tinggi swasta dapat memiliki dampak serius terhadap reputasi, baik bagi fakultas maupun mahasiswa. Penelitian menunjukkan bahwa gosip berperan penting di tempat kerja, di mana efektivitasnya dalam mengkritik individu menjadikannya alat yang mudah digunakan oleh mereka yang berada di posisi status yang lebih tinggi (Adkins, 2014). Studi lain tentang gosip dalam pengaturan organisasi menemukan bahwa gosip sering kali berkisar pada aspek seperti penampilan fisik dan

informasi sosial, yang dapat berpotensi merusak reputasi seseorang (Simsek, 2022). Di konteks pendidikan tinggi Kanada, keterlibatan fakultas dalam gosip dapat menghasilkan kerusakan yang permanen terhadap karir dan karakter individu jika tidak ditangani dengan baik, menekankan pentingnya untuk melawan tradisi komunikasi sosial negatif ini (Fehr & Seibel, 2023). Oleh karena itu, penanggulangan dan pengurangan gosip negatif di universitas swasta sangat penting untuk mencegah kerusakan reputasi dan memelihara lingkungan akademik yang sehat.

Kerusakan reputasi secara signifikan berdampak pada dinamika universitas swasta, mempengaruhi berbagai aspek seperti manajemen keuangan, kepercayaan merek, dan daya saing secara keseluruhan. Universitas swasta sangat bergantung pada reputasi mereka untuk menarik mahasiswa, mendapatkan pendanaan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lanskap pendidikan global (Wolf & Jenkins, 2018). Kemampuan untuk mengelola dana secara efektif, menegakkan standar akademik, dan mematuhi peraturan sangat penting untuk menjaga reputasi dan memastikan kelangsungan hidup jangka panjang (Irawan et al., 2021). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa reputasi memainkan peran penting dalam kepercayaan merek dan reputasi universitas, yang mempengaruhi faktor-faktor seperti Sistem Informasi Manajemen, kualitas layanan, respons pelanggan, dan kepuasan (Husda et al., 2017). Oleh karena itu, setiap kerusakan pada reputasi universitas swasta dapat memiliki konsekuensi yang luas, berdampak pada stabilitas keuangan, pendaftaran siswa, dan keberhasilan secara keseluruhan dalam lanskap pendidikan tinggi yang semakin kompetitif.

Untuk mengurangi dampak negatif gosip di lingkungan akademik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, lembaga dapat menerapkan beberapa strategi efektif. Pertama, mereka dapat menyelenggarakan seminar informatif tentang kesadaran dan komunikasi (HAN, 2021), yang membantu meningkatkan pemahaman tentang dampak gosip dan mempromosikan komunikasi yang lebih terbuka di antara anggota fakultas. Kedua, lembaga dapat menetapkan kebijakan anti-intimidasi untuk melawan bentuk-bentuk intimidasi seperti isolasi dan serangan pribadi (Alqahtani, 2023), sehingga menciptakan lingkungan yang lebih aman dan inklusif bagi anggota komunitas akademik. Ketiga, mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas secara keseluruhan (Martin & Stanfill, 2023) juga penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan mengurangi potensi gosip yang merugikan.

Dengan mengatasi aspek-aspek berbahaya dari gosip melalui pendekatan manajemen yang transparan, saluran komunikasi yang efektif, dan tanggapan terhadap mereka yang menyebarkan rumor berbahaya, lembaga akademik dapat menciptakan suasana yang lebih positif dan mendukung bagi anggota fakultas. Selain itu, mendorong budaya yang menghargai hak asasi manusia dan menyediakan sumber daya untuk manajemen stres dan kesehatan emosional juga dapat berkontribusi pada komunitas akademik yang lebih harmonis dan sukses, pada akhirnya meningkatkan kolaborasi dan kepuasan kerja di antara semua anggota yang terlibat.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa gosip di lingkungan akademik universitas swasta di Pekanbaru memiliki dampak yang signifikan terutama dalam hal kerusakan reputasi individu, memburuknya hubungan interpersonal, serta tingkat stres yang tinggi. Meskipun gosip berfungsi sebagai alat untuk berbagi informasi dan hiburan, persepsi terhadapnya cenderung negatif, khususnya di kalangan kelompok usia muda, dosen, dan mereka dengan pendidikan tinggi. Strategi untuk mengurangi dampak negatif gosip termasuk penyelenggaraan seminar kesadaran, penerapan kebijakan anti-intimidasi, dan promosi keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di lingkungan akademik. Dengan demikian, memitigasi perilaku gosip yang merugikan ini menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, kolaboratif, dan positif bagi semua anggota komunitas akademik.

## REFERENSI

- Adkins, K. C. (2014). *Adkins, Karen. "The Erasure of Empowered Gossip in Academia." Nouvelle Revue Synergies Canada, N°7 (2014). 7, 1–10.*
- Alqahtani, N. (2023). Bullying in the Academic work Environment at King Saud University from the Perspective of the Faculty Members. *Dirasat: Human and Social Sciences, 50(2), 539–552.*
- Bai, S., Wu, W., & Jiang, M. (2022). Interaction between official institutions and influential users of rumor control in online social networks. *Frontiers in Psychology, 13(August), 1–17.* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.937296>
- Begemann, V., Lehmann-Willenbrock, N., & Stein, M. (2023). Peeling Away the Layers of Workplace Gossip:

- A Framework, Review, and Future Research Agenda to Study Workplace Gossip as a Dynamic and Complex Behavior. *Merits*, 3(2), 297–317. <https://doi.org/10.3390/merits3020017>
- Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research In Organizational Behavior*, VOL 22, 2000. In 22 (Vol. 22).
- Cheng, S., Kuo, C. C., Chen, H. C., Lin, M. C., & Kuo, V. (2022). Effects of Workplace Gossip on Employee Mental Health: A Moderated Mediation Model of Psychological Capital and Developmental Job Experience. *Frontiers in Public Health*, 10(April), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.791902>
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2007). Rumor psychology: Social and organizational approaches. *Rumor Psychology: Social and Organizational Approaches.*, July. <https://doi.org/10.1037/11503-000>
- Dores Cruz, T. D., Thielmann, I., Columbus, S., Molho, C., Wu, J., Righetti, F., De Vries, R. E., Koutsoumpis, A., Van Lange, P. A. M., Beersma, B., & Balliet, D. (2021). Gossip and reputation in everyday life. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 376(1838). <https://doi.org/10.1098/rstb.2020.0301>
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*, 8(2), 100–110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.100>
- Estévez, J. L., Wittek, R., Giardini, F., Ellwardt, L., & Krause, R. W. (2022). Workplace gossip and the evolution of friendship relations: the role of complex contagion. *Social Network Analysis and Mining*, 12(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/s13278-022-00923-7>
- Fehr, F. C., & Seibel, L. M. (2023). Crushing each other with gossip in nursing academia: Sophisticated communication or a symptom of dysfunction? *Journal of Nursing Education and Practice*, 13(4), 52. <https://doi.org/10.5430/jnep.v13n4p52>
- Ferrari, F. (2015). In Praise of Gossip: The Organizational Functions and Practical Applications of Rumours in the Workplace. *Journal of Human Resources Management Research*, 2015, 1–8. <https://doi.org/10.5171/2015.854452>
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78–99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>
- Greenslade-Yeats, J., Cooper-Thomas, H., Corner, P. D., & Morrison, R. (2024). A paradox-constitutive perspective of organizational gossip. *International Journal of Management Reviews*, 26(2), 187–210. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12345>
- HAN, B. (2021). Management Techniques for Organizational Rumor and Gossip in Schools. *Dinamika Ilmu*, 21(1), 177–203. <https://doi.org/10.21093/di.v21i1.3275>
- Holmes, G. (2022). Tell your friends: Taking rumour and gossip seriously, but not literally, in biodiversity conservation. *Oryx*, 56(1), 1–2. <https://doi.org/10.1017/S0030605321001666>
- Husda, N. E., Ratnawati, T., & Kusumaningtyas, A. (2017). Antecedents Brand Trust and Private Universities Reputation. *International Journal of Economics and Finance*, 9(8), 76. <https://doi.org/10.5539/ijef.v9n8p76>
- Irawan, A. P., Supriyatna, E., Widjaja, I., & Lin, L. L.-C. (2021). The Implementation of Basic Principles of Financial Management to Improve Higher Education Reputation. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*, 570(Icebsh), 1510–1514. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.238>
- Kakarika, M., Taghavi, S., & González-Gómez, H. V. (2024). Don't Shoot the Messenger? A Morality- and Gender-Based Model of Reactions to Negative Workplace Gossip. *Journal of Business Ethics*, 189(2), 329–344. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05355-7>
- Krasnova, H., Spiekermann, S., Koroleva, K., & Hildebrand, T. (2010). Online social networks: Why we disclose. *Journal of Information Technology*, 25(2), 109–125. <https://doi.org/10.1057/jit.2010.6>
- Lohela-Karlsson, M., Nybergh, L., & Jensen, I. (2018). Perceived health and work-environment related problems and associated subjective production loss in an academic population. *BMC Public Health*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5154-x>
- Martin, M. Y., & Stanfill, A. G. (2023). On the road to achieving work–life balance in academia. *Clinical and Translational Science*, 16(4), 553–556. <https://doi.org/10.1111/cts.13485>
- Martinescu, E., Jansen, W., & Beersma, B. (2021). Negative Gossip Decreases Targets' Organizational Citizenship Behavior by Decreasing Social Inclusion. A Multi-Method Approach. *Group and Organization Management*, 46(3), 463–497. <https://doi.org/10.1177/1059601120986876>
- P. Vardarlier, & G. S. (2016). *Research in Business and Gossip Management at Universities using Big. 5(1)*, 1–14.

- Pápay, B., Kubik, B. G., & Galántai, J. (2018). Gossip is more than just story telling topic modeling and quantitative analysis on a spontaneous speech corpus. *CEUR Workshop Proceedings*, 2077(648693).
- Piano, M., Diemer, K., Hall, M., Hui, F., Kefalianos, E., Lawford, B. J., McKibbin, G., & Jarden, R. J. (2023). A rapid review of challenges and opportunities related to diversity and inclusion as experienced by early and mid-career academics in the medicine, dentistry and health sciences fields. *BMC Medical Education*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04252-x>
- Promsri, C. (2019). Relationship between Digital Literacy Awareness and Perceived Gossip Tendency among College Students. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 01(02), 148–151. <https://doi.org/10.36346/sarjhss.2019.v01i02.022>
- Qi, M. (2018). The Education Strategy Analysis of University Network Literacy Based on Internet Rumors. *Education Journal*, 7(5), 115. <https://doi.org/10.11648/j.edu.20180705.12>
- Salinas-Guayacundo, W. A. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 88, 189–205. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2527>
- Simsek, S. (2022). Tendency of Gossip Among University Workers. *Pressacademia*, 2022(5), 26–33. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2022.1573>
- Song, X., & Guo, S. (2022). The Impact of Negative Workplace Gossip on Employees' Organizational Self-Esteem in a Differential Atmosphere. *Frontiers in Psychology*, 13(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.854520>
- Testori, M., Hemelrijk, C. K., & Beersma, B. (2022). Gossip promotes cooperation only when it is pro-socially motivated. *Scientific Reports*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-08670-7>
- Thompson, L., & Christian, C. (2022). "...It just broke me...": exploring the psychological impact of the COVID-19 pandemic on academics. *BMC Psychology*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-01008-y>
- White, S., Schmidt, W., Sahanggamu, D., Fatmaningrum, D., van Liere, M., & Curtis, V. (2016). Can gossip change nutrition behaviour? Results of a mass media and community-based intervention trial in East Java, Indonesia. *Tropical Medicine and International Health*, 21(3), 348–364. <https://doi.org/10.1111/tmi.12660>
- Wolf, A., & Jenkins, A. (2018). What's in a name? The impact of reputation and rankings on the teaching income of English universities. *Higher Education Quarterly*, 72(4), 286–303. <https://doi.org/10.1111/hequ.12162>
- Xie, J., Yan, M., Liang, Y., & Huang, Q. (2022). Why and When Negative Workplace Gossip Inhibits Organizational Citizenship Behavior. *Management Communication Quarterly*, 36(4), 710–735. <https://doi.org/10.1177/08933189221095602>