



**Szociológia és
Kommunikációtudomány
Doktori Iskola**

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Pápay Boróka Tímea

A szervezeti pletyka célja és típusai

című Ph.D. értekezéséhez

Témavezető:

Dr. Takács Károly

egyetemi tanár

Budapest, 2020

Szociológia és Társadalompolitika Tanszék

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Pápay Boróka Tímea

A szervezeti pletyka célja és típusai

című Ph.D. értekezéséhez

Témavezető:

Dr. Takács Károly

Egyetemi tanár

Tartalomjegyzék

1.	Kutatási téma, szakirodalom-áttekintés.....	4
1.1	A kutatási téma relevanciája.....	4
1.2	Kutatási kérdések és hipotézisek	5
1.3	Adatbázisok	8
2.	Felhasznált módszerek	9
3.	Az értekezés eredményei fejezetenként	11
3.1	Szervezeti tényezők és lehetséges kapcsolatuk a pletykával.....	11
3.2	Mind csak a pénzről szól? A kedvezőtlen összehasonlításból eredő pletyka szervezetekben	12
3.3	A pletykatriád relációs elemei	13
3.4	A pletykát tartalmazó élőbeszéd triádikus kapcsolatainak nyelvtani és szemantikai elemzése	15
4.	Az eredmények összefoglalása.....	16
5.	Hivatkozások.....	17
6.	A szerző publikációi.....	18

1. Kutatási téma, szakirodalom-áttekintés

1.1 A kutatási téma relevanciája

Az emberek a beszédidejük mintegy kétharmadát kultúrától vagy demográfiai jellemzőktől függetlenül pletykára fordítják, mely a pletykát az egyik legfőbb emberi tevékenységek közé sorolja (Dunbar, 2004; Foster, 2004). A pletyka elsősorban kis csoportokban releváns, melynek tagjai ismerik egymást (Ellwardt, 2011). A kutatók az elmúlt évek során felismerték a pletyka fontosságát és a legfőbb szervezeti folyamatokra gyakorolt hatását a munkahelyeken (Ellwardt, 2011; Kniffin and Wilson, 2010; Wittek and Wielers, 1998).

A szakirodalomban a kooperáció és reputáció két olyan fő fogalom, mely szoros kapcsolatban áll a pletykával. A pletyka lehetővé teszi egy társas csoport tagjainak, hogy számon tarthassák egymást, erősítsék a csoportkohéziót, illetve kiszorítsák vele a potyautasokat a kooperáció erősítése végett (Dunbar, 2004). A kooperációs tevékenység sok esetben tekinthető a reputáció által motiváltnak vagy azáltal magyarázottnak (Dunbar, 2004). A pletyka több előzménnyel és következménnyel is bír a munkahelyen, például a menedzserek tudtára lehet vele fontos ügyeket hozni (Gholipour *et al.*, 2011), szocializálni lehet segítségével a munkavállalókat, illetve mások társadalmi státuszát lehet rajta keresztül befolyásolni, így akár csökkenteni is (Michelson & Suchitra Mouly, 2004). A munkavállalók közti társadalmi státusz összehasonlítás történhet az általuk érzékelt munkahelyi igazságtalanság miatt, melynek során a pletykát a saját pozíció javítására vagy a frusztráció csökkentésére használják (Dunbar, 2004; Wert & Salovey, 2004).

A pletyka, illetve az azzal kapcsolatos jelenségek több szinten történhetnek, ezáltal több szinten is vizsgálható. A pletyka tartalmú információt küldő személy („sender”) motiváció kulcsszerepet játszanak a pletykálás kezdeményezése terén. A pletyka többnyire az azt küldő illetőből („sender”), az azt fogadó egyénből („receiver”), illetve a pletyka célpontját jelentő személyből („target”) áll. E három szereplő egy ún. pletykatriádot alkot. A küldő a pletyka használatával megpróbálhatja a célpont reputációját befolyásolni vagy egy szociális köteléket kialakítani a fogadó felé. Ennek megfelelően a pletyka a három személy között lehetséges, két szereplőt tartalmazó kötelékként, ún. diádokként is felfogható (küldő-fogadó, küldő-célpont). A szakirodalom alapján kijelenthetjük, hogy a pletyka megjelenését valószínűbbé teszik az abban résztvevők közötti kapcsolatok bizonyos formái, melyek különböző célú pletykát vonnak maguk után (Wittek and Wielers, 1998). A szervezeti normák is hatást gyakorolnak a csoport szintjén a pletykára.

A kutatók a pletyka, mint központi emberi tevékenység megfigyelése során jellemzően annak reputációépítő és a kooperatív funkciójára összpontosítanak, de a pletyka ezek mellett sok más, változatos mechanizmushoz is köthető. A pletykát kiváltó, illetve annak következményeképp létrejövő jelenségek függenek a megjelenése választott elemzési szintjétől, megkülönböztethető az egyén, a diádok, triádok, és csoportok szintje. Jelen disszertáció célja e mechanizmusok vizsgálata és felbontása az összes elemzési szinten. Elemzésünket egy újszerű, egyedi szervezeti adatbázison végezzük. Az imént említett mechanizmusok a következők: stratégiai pletyka az egyén szintjén; szociális összehasonlítás-alapú, irigység által ösztönzött pletyka a diád szintjén; a negatív triádokban megfigyelhető pletyka; illetve a kompetitív munkahelyi környezet által felerősített pletyka.

1.2 Kutatási kérdések és hipotézisek

Egyéni szintű mechanizmusok

Kutatásunk egy exploratív jellegű iránya során (6. fejezet) megkíséreltük a pletyka küldőjének változatos motivációját feltérképezni a spontán beszédkorpuszunk felhasználásával. A disszertáció hatodik fejezetének harmadik kutatási kérdése a következőképp szól: mi a beszélő motivációja a pletykálásra?

A disszertáció negyedik fejezete a küldő pénzügyi, előlépéssel kapcsolatos, és személyes motivációját vizsgálja a munkahelyi pletyka jobb megértése érdekében. Az 1a számú hipotézisünk a következőt állítja: azon munkavállalók, akik nem részesültek fizetésemelésben, hajlamosabbak negatívan pletykálni. Az 1c hipotézisben a következőképp szól a feltételezésünk: azon munkavállalók, akik legutóbb nem részesültek fizetésemelésben, hajlamosabbak negatív pletykát küldeni azokról, akiknek a fizetése nőtt.

Mechanizmusok a diád szintjén

A disszertáció negyedik fejezete lehangsúlyosabban a pletyka küldője és célpontja közötti viszonyra koncentrálna abból a célból, hogy a negatív pletykához vezető kapcsolatok típusait feltérképezze. A fő elméletünk szerint az egyének társas összehasonlítást („social comparison”) és társas oktatulajdonítást („social attribution”) végeznek a munkahelyeken, hogy a saját és társaik sikerét mérjék. Feltételezzük, hogy e összehasonlítás pénzügyi és személyes irigységhez vezethet. A fejezet H1b hipotézise alapján a legutóbbi ciklus során béremelésben részesülő személyek nagyobb valószínűséggel lesznek negatív pletyka célpontjai. A kettes hipotézis a következő feltételezést teszi: azon kolléga, aki olyan módon keres többet a pletyka küldőjénél, hogy a küldő a magasabb bért nem tartja megérdemeltnek, nagyobb valószínűséggel lesz negatív pletyka célpontja. A H3a hipotézis a következőképp szól: az egyének nagyobb

valószínűséggel fognak azon társaikról pletykálni, akinek a pénzügyi helyzetét irigylik. A H3b hipotézis alapján nagyobb valószínűséggel válnak pletyka célpontjává azok, akiket a vezetők kedvencének tartanak.

Feltételezésünk szerint a szociális összehasonlítás sokatmondóbb abban az esetben, ha a munkavállalók a szervezeti hierarchia azonos szintjén állnak. Az ehhez kapcsolódó hipotéziseink a következőképp szólnak: a negatív pletyka előfordulása egyéb hatásokra kontrollálva valószínűbb olyan munkavállalók között, akik a hierarchia azonos fokán vannak (H4a); a küldő kisebb eséllyel fog a többet kereső vezetőről pletykálni, mint a vezetői beosztással nem rendelkező, de több pénzt csináló kollégájáról.

A szakirodalom egyértelműsíti, hogy a pletyka magyarázható kooperációs és reputációs motivációkkal. A küldő-célpont diád szintjén végzett elemzésünk során sort kerítettünk ezek vizsgálatára a szociális összehasonlítás, előlépési lehetőségek, és irigység tényezői mellett. A disszertáció negyedik fejezetének H5a számú hipotézise a következőképp szól: amennyiben egy munkavállaló problémákat érzékel egy kollégájával való együttműködés során, az egyén nagyobb valószínűséggel fogja e kollégáját negatív pletyka célpontjává tenni. A H5b hipotézis alapján nagyobb eséllyel fog az egyén negatív pletykát küldeni azon kollégájáról, akit nem tart a csapat tagjának. A H5c hipotézis feltételezése szerint azon kollégák, akiket társaik értékelnek, kisebb valószínűséggel lesznek negatív pletyka célpontjai.

Triádikus és strukturális mechanizmusok

A pletyka a küldő, fogadó, és célpont között történik. Mivel a munkahelyeken rögzített adatbázisunk egyértelműen rögzíti a triádikus jelleget, lehetőségünk nyílt arra, hogy teszteljük a már rendelkezésre álló tudást a pletyka strukturális kialakulásáról e pletykatriádok esetében. A disszertáció ötödik fejezete az alábbi hipotéziseket vizsgálja: egy pletykatriád jelenléte valószínűsíti egy másik olyan triád létrejöttét, melyben ugyanazon küldő és fogadó vesz részt (H1); a pletyka fogadója viszonyozza a küldőtől kapott pletyka tartalmú információt egy általa küldött pletykával (H2); a fogadó egy másik célponttól megosztott pletykával viszonyozza a küldő pletykáját (H3); mivel a pletyka terjed, a fogadó terjeszteni fogja a megszerzett, pletyka tartalmú információt egy másik pletykatriádban egy másik fogadóval szemben (H4).

A meglévő korábbi tudásanyagunk alapján feltételezhető, hogy a triád három szereplője közötti kapcsolatoknak bizonyos köre csökkenti annak a valószínűségét, hogy pletyka jelenjen meg. A H5 hipotézisünk feltételezi, hogy a küldő és fogadó közötti bizalmi kapcsolat meggátolja, hogy a küldő a célponttal pletykáljon. A disszertáció ötödik fejezetének H6 számú hipotézise azt állítja, hogy az a tény, hogy a küldő pletykál a fogadóval, csökkenti annak valószínűségét, hogy

a küldő a célponttal osszon meg pletyka tartalmú információt egy másik pletykatriádban ugyanazon fogadóról.

A disszertáció ötödik fejezetében a szakirodalom alapján megszerzett tudásunk ellenőrzésén túl egy feltáró jellegű kutatást is elvégeztünk, melyben a triád szereplői közötti pozitív, semleges, és negatív kapcsolatok olyan kombinációit próbáltuk beazonosítani, melyek pletykához vezetnek ezen egyének között. Az ehhez kapcsolódó kutatási kérdés a következő: milyen triádikus konfigurációk vezetnek pletykához?

A spontán beszédkorpusz adatbázison elvégzett, ugyancsak feltáró jellegű elemzésünk során felmértük a pletyka tartalmú élőbeszédnek nyelvtani struktúráját a disszertáció hatodik fejezetében. Az elemzésünkhöz kapcsolódó első kutatási kérdés a következő: milyen szófaji jellemzők vannak nagyobb mértékben jelen a pletyka tartalmú szövegekben a pletykától mentes mondottakhoz képest? Mire tudunk következtetni a szófaji jellemzők használatából a pletykára nézve?

A szöveggörpusz vizsgálatakor sort kerítettünk annak vizsgálatára is, hogy a pletykatriád szereplői milyen módon jelennek meg a részletes szófaji jellemzőkben. Az ehhez kapcsolódó kutatási kérdéseket a következőképp fogalmaztuk meg: milyen részletes szófaji jellemzők vannak hangsúlyosabban jelen a pletyka tartalmú beszédben azon szövegekhez képest, melyek nem tartalmaznak pletykát? Miképp jelennek meg a pletykatriád szereplői az élőbeszédben? A részletes szófaji jellemzők milyen kombinációit fedezhetjük fel a triád résztvevői szóbeli megjelenésekor? Miképp tér el az egyes és többes számú személyes névmások használata a pletyka tartalmú és az attól mentes beszédben?

Csoport szintű mechanizmusok

Az elemzésünk során törekedtünk arra, hogy magyarázatokkal szolgáljunk a pletyka kialakulására a csoport szintjén is olyan tényezők figyelembevételével, mint az érzékelt igazságosság, kompetitív jelleg, vagy a kohézió. A disszertáció harmadik fejezetében az alábbi kutatási kérdésekre kerestük a választ: milyen csoportnormák vannak jelen az általunk vizsgált szervezetekben? Miképp kapcsolódnak a normák a pletykához?

A kutatás egy másik iránya a feltárt pletyka mechanizmusok szervezeten belüli összehasonlítása volt annak felderítése végett, hogy ezek univerzálisnak tekinthetők vagy a szervezeti kontextustól függőek-e. A negyedik fejezet diádikus mechanizmusok vizsgálata során a következő kutatási kérdéseket tettük fel: miképp jelennek meg a különböző pletykamechanizmusok az egyes szervezetekben? Mi lehet az eltérő mechanizmusok

megjelenésének az oka a vizsgált cégek körében? A disszertáció ötödik fejezében a pletykához vezető triádok szerkezetét elemeztük és összehasonlítottuk ezen triádok előfordulását a szervezetek között a róluk felhalmozott tudás alapján. A kutatási kérdések a következőképp szóltak: mik a strukturális különbségek a szervezetek között a pletykatriádokon belül? Mik a pletykák különböző funkciói?

1.3 Adatbázisok

A disszertáció két fő adatforráson alapul, melyek mindegyike az EVILTONGUE nevű, ERC-finanszírozott projekt során került rögzítésre (Takács, 2014).

Szervezeti adatbázis

A szervezeti adatbázis 5 különböző magyarországi szervezet részeként működő, összesen 9 munkacsoport adatait tartalmazza. A csoportok többsége a tudásintenzív szektorban működő magáncégekhez tartozik, de egy állami intézmény megtalálható az adatbázisban. Az előbbi csoport munkavállalóinak feltételezésünk szerint nagyobb tere nyílik a bértárgyalásokra és nagyobb valószínűséggel számíthatnak előléptetésre, mint a várhatóan merevebb béreket és kisebb rugalmasságot kínáló állami szektorban. A feltérképezett munkacsoportok külön-külön 20 és 50 közötti munkavállalóval rendelkeznek és az adatfelvétel során törekedtünk arra, hogy egy szervezeten belül több csoportot is felmérhessünk az összehasonlíthatóság végett.

A szervezeti adatbázist elsősorban egy internetes kérdőív eredményei adják, melyet a partner szervezetek munkavállalói töltöttek ki. Az erős szakirodalmi alapokkal rendelkező kérdőív feltérképezte a munkavállalók szociogazdasági jellemzőit, normáit, a szervezet felé kialakított véleményeit, előlépési lehetőségeit, a saját bérükkel kapcsolatos felfogásukat, munkahelyi elégedettségüket, illetve a más válaszadókkal kialakított kapcsolataikat. Az utóbbi, munkavállalók közötti kapcsolatokat feltérképező kérdések csoportja számos, hálózati jellegű kérdést tartalmazott, melyekben a kitöltők megjelölhették, hogy mely társaikkal működnek együtt, jelezhették a más munkavállalókkal szembeni benyomásaikat (személyes és szakmai reputáció, bérszintek, stb.), illetve azonosíthatták azon pletykatriádokat, ahol ők maguk a fogadókként pletyka tartalmú információt kaptak. Az adatbázisban használt pletykadefiníció a következőképp fogalmazható meg: „a pletyka egy személyes és értékelő jellegű információ, melyet a küldő oszt meg a fogadóval egy kollégájukról”. Egy saját fejlesztésű kérdőívsoftver lehetővé tette a pletykatriádok rögzítését három, egymástól függő, több opció bejelölésére is lehetőséget adó („multi-choice”) kérdésen keresztül. A kitöltőknek lehetőségük nyílt arra, hogy jelöljék a velük megosztott személyes, értékelő jellegű információ küldőjét, célpontját, illetve az információ típusát (negatív, semleges, pozitív). A fogadó szemszögéből rögzített pletyka operacionalizációja jelentősen hagyatkozik Ellwardt (2011) munkájára. A partnerszervezetek

humán erőforrás osztályai továbbá megosztottak velünk egyéb munkavállalói adatokat (demográfiai jellemzők, bérszintek, betöltött pozíciók, stb.), illetve részt vettek félig strukturált interjúkban is a belső szervezeti gyakorlatok és a munkavállalók közötti dinamikák feltérképezése céljából.

Hangfelvételekből nyert szövegtörzs

A disszertációban felhasznált, újszerű, nagyméretű szövegtörzs összesen mintegy 550 óra hosszú hangfelvételeken alapul, mely lehetővé tette a pletyka spontán, élőbeszédben történő előfordulásának elemzését. A felvételeket egy szórakoztató show során vették fel és ezek nyolc, magyarul beszélő, a külvilág felé csak nagyon korlátozott kapcsolattal rendelkező résztvevő teljes ébren töltött idejét tartalmazzák nyolc napon keresztül. A professzionális módon rögzített hanganyagot automatikus eszközökkel tisztítottuk és szűrtük. A leiratozás és annotálás manuálisan történt és körülbelül 460.000 sornyi szöveget eredményezett. A manuális munka eredménye több minőségellenőrzési lépésen esett át. Az annotátorok a leiratozás mellett több tényező megjelenését is rögzítették (azok pontos idejével együtt) nem-verbális (nevetés, leengedett hang, vagy sírás) és verbális (pl. pletyka) jellemzőkre utaló annotációs jelekkel. A szövegtörzs építése során a pletykát a következőképp definiáltuk: „a pletyka egy csoporthoz tartozó, harmadik személyről szól”. Az annotátorokat utasítottuk arra, hogy pletykaként jelöljenek minden olyan szóbeli megnyilvánulást, mely egy harmadik személyről szól attól függetlenül, hogy az értékelő jellegű-e vagy sem. Feltételezésünk szerint a társas kontextus jelentősen meghatározza a résztvevők között megosztott információ konnotációját és az annotátorok nehézségekbe ütközhetnek e társas kontextus megállapítása során. Egyszerű, akár erős melléknevektől mentes megfigyelések is lehetnek értékelő jellegűek. A manuális annotációt végző személyek a hanganyag limitációi miatt továbbá nem voltak képesek megállapítani, hogy az említett harmadik személy jelen van-e a beszélgetés során.

2. Felhasznált módszerek

A jelen disszertáció kevert módszerek („mixed methods”) segítségével, kvalitatív és kvantitatív módszereket vegyítve, több szinten vizsgálja a pletyka jelenségét. Ezek a szintek a következők: az egyén szintje, a diádok és triádok szintje, továbbá a szervezeteken belüli és szervezetek közötti szint. A szakirodalmon alapuló és újszerű hipotézisek tesztelése mellett hangsúlyos szerepet kapnak a feltáró jellegű vizsgálatok is.

A disszertáció harmadik fejezete (“*Organizational Factors and their Possible Relationship with Gossip*”) egy feltáró elemzés eredményeit mutatja be, melyek jelentősen hozzájárultak a későbbi fejezetek fókuszának és hipotéziseinek meghatározásához. A vizsgálat két fő irányt

követett, melyek mindegyike a szervezeti adatbázist hasznosította a szervezeteken belüli és azok közötti szint megértéséhez. Az első irány során leíró statisztikákat közlünk a főbb kérdőíves elemekről és a humán erőforrás részlegek által megosztott adatokról (mint a nem, pozíció, vagy bérszint), továbbá összehasonlítjuk ezeket az értékeket a hat szervezet között. A szervezeti kérdőívből több tényezőt is elemzünk. Jellemezzük a munkavállalók vélekedését, a céges értékeket, mint a kooperáció vagy az igazságosság, és az előlépési lehetőségeket. Több, nem hálózatos jellegű kérdést faktorelemzésnek vetettünk alá, hogy megragadhassuk a közös, mögöttes fogalmat az adat szintjén. A második fő elemzési irányt az olyan fontos, hálózatos jellegű kérdésekre adott válaszok elemzése adta, mint a munkavállalók társaival kapcsolatos felfogása, a kooperáció, és a kommunikáció. Ezek az egyéni szintű változók összehasonlításra kerültek a diádikus pletyka kötelékek számával. A fejezet fontos részét képezi továbbá az adatfelvételben résztvevő cégek kvalitatív jellegű bemutatása is.

A negatív pletykahálózatok megjelenését vizsgálja a disszertáció negyedik fejezete (*“Is it all about the Money? Gossip Induced by Unfavorable Comparisons in Organizations”*) a szervezeti adatbázis felhasználásával. A szervezetek és azok munkavállalói adatainak kvalitatív elemzése mellett a társadalmi hálózatok kvantitatív elemzési módszereit is alkalmazzuk, hogy az egyéni és a pletyka diád szintjét, továbbá a szervezeteken belüli és szervezetek közötti szempontot is figyelembe vegyük. Bemutatjuk a normákkal és érzékelésekkel (érezelt igazságosság, egyenlőség, kooperációval és versennyel kapcsolatos vélemények) kapcsolatos kérdőíves elemek leíró statisztikáit. Ezt követően három cég adatain becsült exponenciális random gráf modelleket (ERGM) alkalmazunk, hogy a küldő-célpont élek megjelenését magyarázzuk, különös tekintettel a munkavállalók közötti kedvezőtlen összehasonlításokra és az irigységre. A modellekben kontrollálunk a strukturális hatásokra az egyéb, hipotézisek tesztelésére bevont magyarázó változók mellett. A modellbecslések eredményeit összehasonlítjuk a szervezetek között.

A disszertáció ötödik fejezete (*“Relational Elements of the Gossip Triad”*) a triád szintjét vizsgálja a szervezeti adatbázison annak érdekében, hogy feltárjon olyan hálózatos konfigurációkat, melyek várhatóan a negatív, semleges, és pozitív pletyka megjelenéséhez vezetnek. Alapvető valószínűségeket számítottunk és elemeztünk a valószínűségszámítás eszköztárával, hogy beazonosítsunk olyan hálózati struktúrákat, melyek a tiszta véletlennél nagyobb eséllyel jelennek meg. Egy részben adatvezérelt megközelítésen keresztül felügyelt és nem felügyelt kvantitatív módszereket alkalmaztunk, hogy meghatározzunk olyan triádikus konfigurációkat, melyek pletykához vezetnek. Az egyedi adatbázisunk lehetővé tette, hogy a ténylegesen megjelent pletykatriádok mellett azokat az elméletileg lehetséges triádokat is elemezhessük, melyek nem voltak pletykát maguk után. Annak érdekében, hogy a

konfigurációk azonosítását elősegítsük, a szervezeti kérdőív mintegy 34 hálózati kérdését három kompozit hálózatba (negatív, semleges, pozitív kapcsolatok) csoportosítottuk Vörös és Snijders (2017) dimenzió-redukciós módszerével. Az így kialakított diádikus élek hierarchikus klaszterezése (nem felügyelt módszer) és a pletykát magyarázó, többkategóriás klasszifikációs fák (felügyelt módszer) határozták meg a keresett konfigurációkat. Mindkét módszer jól értelmezhető és hierarchikus szabályok szerint létrejött eredményeket adott a triádikus konfigurációk azonosításához. A két módszer eredményeképp képzett konfigurációkat a valószínűségszámítás eszközeivel és egy specializált, a triádjelletet figyelembe vevő, randomhatás logisztikus regressziós modell típus (Triadic Relation Models vagy TRM) felhasználásával validáltuk.

A pletyka élőbeszédben való megjelenését a disszertáció hatodik fejezetében (“Grammatical and Semantic Analysis of Triadic Relationships in Gossip Speeches”) elemeztük, ugyancsak feltáró módon. Meghatároztuk az egyedi, nagyméretű szövegtörzset minden szavának szófaji jellemzőit (Part-of-Speech tagging vagy POS-tagging) a Magyarlanc szoftver (Zsibrita *et al.*, 2013) felhasználásával, majd összevetettük a pletykát tartalmazó és a pletykától mentes szövegek fő (pl. igék, főnevek) és részletes szófaji jellemzőit (pl. harmadik személy egyes számú ige) leíró statisztikák, t-tesztek, és hatásnagyságok számításával. Releváns, szöveges példákat is hozunk a kvalitatív összehasonlításhoz. A felhasznált adatok és az elemzések jellege miatt a vizsgálat a diádikus, triádikus, és az egyéni elemzési szintekre terjed ki.

3. Az értekezés eredményei fejezetenként

3.1 Szervezeti tényezők és lehetséges kapcsolatuk a pletykával

Mivel a pletyka kontextuális és csoportdinamikákba ágyazott, a disszertáció harmadik fejezete (“*Organizational Factors and their Possible Relationship with Gossip*”) a szervezeti kontextus szerepét és a munkavállalók vélekedését vizsgálja.

A demográfiai változók között a vezetői beosztás és a női nem pozitív és statisztikailag szignifikáns kapcsolatot mutatott a pletyka összes típusának (negatív, semleges, pozitív) gyakoriságával, míg a legmagasabb iskolázottsági szint több negatív pletykával asszociált. Mivel a kooperáció fogalma szorosan kötődik a pletykához, a lekérdezett munkacsoportokon belül megmértük a vélt kooperáció szintjét. A kérdőív kitöltői értékelhették a csoporton belüli közös munka minőségét és jellemezhették a közösségi kohézió vélt szintjét. Az érzékelt csoportkohézió pozitív és statisztikailag szignifikáns szintű korrelációt mutatott a pozitív tartalmú küldő-célpont diádok számával. A csoportos értékekhez (pozitív tulajdonságok köre, melyek népszerűvé tesznek egy munkavállalót a szervezeten belül) rendelt fontosság és a

negatív, illetve pozitív pletyka megosztására való hajlam között szignifikáns és pozitív kapcsolatot mértünk. A válaszadók által érzékelt igazságosság pozitív és szignifikáns korrelációt mutatott mind az összes, mind a pozitív tartalmú küldő-célpont pletykadiádok számával. Továbbá, a vélt bérszintek nagyobb különbségei és a negatív pletyka megjelenése között pozitív korrelációt találtunk.

A vizsgált munkacsoportok számottevő különbséget mutattak a vélt értékek és szervezeti kultúra terén. A szoftverfejlesztéssel foglalkozó csoportok jellemzően magasabb fokú vélt kooperációról és igazságosságról számoltak be, de eme munkavállalók eltérő hajlamot mutattak a pletykára a vezetői beosztás és a bérek szintje szerint. Egy igen kompetitív, pénzügyi bróker cég dolgozói jellemzően többet pletykáltak a bérük emelkedésével párhuzamosan. Az állami intézményt alacsony vélt igazságosság és kooperáció jellemezte, továbbá a bérkülönbségek számottevőek voltak. A kért és kapott béremelés eltérése asszociációt mutatott mindegyik típusú pletykával.

3.2 Mind csak a pénzről szól? A kedvezőtlen összehasonlításból eredő pletyka szervezetekben

A disszertáció negyedik fejezetében (*“Is it all about the Money? Gossip Induced by Unfavorable Comparisons in Organizations”*) a negatív pletyka olyan ösztönzőit vizsgáltuk a munkahelyen (Ellwardt, 2011; Kniffin and Wilson, 2010; Wittek and Wielers, 1998), mint a hierarchia, a vélt bérbeli különbségek, illetve a személyes vagy szakmai irigység, kontrollálva a társas kirekesztésre és kooperációs motivációkra. Elméletünk szerint a kooperáció mellett reputációs és társas kirekesztéssel kapcsolatos motivációk, továbbá a társas összehasonlítás a pletyka fő mozgatója. Ha a társas összehasonlítás kedvezőtlen, az kiválthatja a frusztráció és irigység érzését abban az esetben, ha az összehasonlítás jelentőségteljesebb a hierarchia azonos szintjén lévő kollégákkal szemben. A pletyka lehet továbbá eszköz mások aláásására, illetve a pletyka célpontjának legyőzésére, megelőzésére egy kompetitív munkahelyi környezetben.

Az eredményeink azt mutatják, hogy a negatív pletyka minden vizsgált szervezetben jelen volt. Nem tudtuk alátámasztani azt a hipotézisünk, hogy az egyének jellemzően azokról pletykálnak negatívan, akik a hierarchia azonos pozícióján állnak. Bizonyítékot találtunk ugyanakkor az irigység által motivált negatív pletykára a vizsgált szervezetekben, de nem mindegyikben. Két szervezet munkavállalói azon társaikról osztottak meg negatív pletykát, akik nem megérdemeltnek vélt fizetést kaptak, vagy akiket a vezetők kedvencének gondoltak, így véltén igazságtalan társas előnyben részesültek. A harmadik, magasabb érzékelt kohézióval

rendelkező szervezetben a dolgozók jellemzően arra használták a negatív pletykát, hogy a kooperációs problémáikat megoldják, illetve hogy a normasértőket szankcionálják.

Összefoglalva, az eredményeink azt mutatják, hogy a pénzügyi motivációk, az irigység, illetve az informális szankcionálás kiválthatja a pletyka megjelenését, ugyanakkor ez erősen függ a szervezeti kontextustól. A kiválasztott szervezetek és az eltérő szervezeti kontextusok magyarázattal szolgálhatnak. A brókercég esetében, ahol a pénzügyi tényezők leginkább jellemzőek voltak, megfigyelhető az irigység által kiváltott pletyka. Ez a munkacsoport úgy vélekedett magáról, hogy nincs csoportkohézió, kompetitív a környezet, továbbá a vélt igazságosság alacsony volt. Az interjúk rámutattak egy belső céges mechanizmusra, melynek során központilag osztották el az ügyfeleket, ami nagy versengéshez vezetett a munkavállalók között. Az állami szektorban működő intézmény esetén a pénzügyi ösztönzők kevésbé töltöttek be központi szerepet, mivel a bérszintek jellemzően hasonlóak voltak és kevésbé alakult ki versengés értük. A munkavállalók alacsony vélt igazságosságról számoltak be, de a kohéziót magasnak érzékelték. A társas irigység számottevő volt ebben a szervezetben. A harmadik szervezet esetében, ahol a dolgozók mind a kohéziót, mind az igazságosságot magasnak tartották, a negatív pletykát a normasértők büntetésére használták.

Az eredményeink alapján kijelenthető, hogy a pletyka több céllal bír és a társas összehasonlítás által kiváltott irigység okozhatja. Az elemzett szervezetek esettanulmányai demonstrálják, hogy a szervezeti normák és gyakorlatok összefüggnek a negatív pletykával. Ez a kutatási irány nagy további potenciállal bír és bepillantást engedhet az informális munkahelyi kommunikáció jellemzőibe, mely tudás felhasználható a frusztráció csökkentésére és a kooperáció erősítésére.

3.3 A pletykatriád relációs elemei

A disszertáció ötödik fejezetében (*“Relational Elements of the Gossip Triad”*) kísérletet tettünk a munkavállalói hálózatok struktúrájával kapcsolatos hipotézisek tesztelésére és diádikus kötelékek olyan konfigurációjának azonosítására, melyek pletykához vezetnek. A pletyka társadalmi jelensége inherens módon triád jellegű.

A valószínűségszámítás eszköztárával vizsgált, alapvető strukturális hipotéziseink tesztelése során igazoltuk, hogy a pletykatriád jelenléte növeli annak a valószínűségét, hogy egy másik pletykatriád jön létre ugyanazon küldő és fogadó részvételével (H1). Az egyének jellemzően viszonyozzák a kapott pletyka tartalmú információt: a pletyka küldése jellemzően maga után vonja, hogy a fogadó ugyancsak pletykát osszon meg (H2), ugyanakkor jellemzően ugyanarról a célpontról újak helyett (H3). Összhangban azzal a feltételezéssel, hogy a pletyka hajlamos terjedni és a terjedés a pletyka egyik legfőbb jellemzője, az elemzésünk arra enged

következtetni, hogy a küldő által megosztott pletykát a fogadó továbbadja más pletykatriádokban ugyanazzal a célponttal kapcsolatosan (H4). Nem tudtuk igazolni se H5-ös számú hipotézisünk (mely alapján a fogadó kisebb valószínűséggel fog a célponttal pletykálni, ha a küldő és közte bizalmi kapcsolat van), se a H6 számú hipotézist (a küldő egy másik pletykatriádban kisebb valószínűséggel fog az eredeti pletyka célpontjával a fogadóról pletykálni).

A fejezet másik fő, részben adatvezérelt irányja során több statisztikai módszert használtunk, hogy meghatározzuk a munkavállalók közötti negatív, semleges, és pozitív kötélekek pletykához vezető konfigurációit, illetve validáljuk a beazonosított konfigurációkat. Mint említettük, az újszerű adatbázisunk a megvalósult pletykatriádok mellett azon triádokat is tartalmazta, melyekben nem került sor pletykára. Elemzésünk során több, a szakirodalomban leírt konfigurációt azonosítottunk, mint a koalíciós („coalition triad”), zárt („closure triad”), instabil vagy meggyőző („unstable or convincing triad”) triádok. Az eredményeink érdekes módon több olyan triádikus konfigurációt is mutatnak, melyek távoli vagy közönyös kapcsolatokat tartalmaznak és mégis pletykával járnak együtt. Ezen konfigurációk megjelenését a pletyka információkereső és stratégiai célja magyarázhatja. Olyan távoli koalíciós („distant coalition”) triádokat is találtunk, ahol a küldő és a fogadó olyan célpontról pletykáltak, akit alig ismertek. Burt korlátok közé szorított triádjára („constraint triad”) nem volt számottevően jelen az adatainkban, Wittek and Wielers (1998) eredményeihez hasonlóan. A szakirodalom által előre nem jelzett, új konfigurációkat is sikerült azonosítsunk a részben adatvezérelt módszereinknek köszönhetően. Negatív pletykatriádok voltak azonosíthatóak még abban az esetben is, ahol a pletyka küldője és fogadója negatív jellegű kapcsolatban állt egymással annak ellenére, hogy a pletyka egy kockázatos cselekedet és olyan költségekkel járhat, mint a saját nézőpont felfedése vagy a megaláztatás.

A szervezeti adatbázis munkacsoportjai eltéréseket mutattak a megjelenő konfigurációk szempontjából. A negatív pletykát maga után vonó triádikus konfigurációk felülreprezentáltak voltak a kompetitív brókercég és a mintánk egyetlen állami szervezete esetében. Mindkét csoport alacsony érzékelt igazságosságról és kooperációról számolt be. A szoftverfejlesztéssel foglalkozó csapatok tagjai jellemzően magas kooperációt érzékelték és az adataikban több koalíciós, zárt, és meggyőző triád volt megfigyelhető. A pletyka információtartalma (negatív, semleges, pozitív) összefügghet a munkahelyi kultúrával: pozitív munkahelyi kultúra több pozitív, míg a negatív kultúra több negatív pletykatriáddal asszociált.

3.4 A pletykát tartalmazó élőbeszéd triádikus kapcsolatainak nyelvtani és szemantikai elemzése

A disszertáció hatodik fejezetében (“Grammatical and Semantic Analysis of Triadic Relationships in Gossip Speeches”) egy feltáró jellegű kutatást végeztünk az egyedi, magyar nyelvű spontánbeszéd szövegtörzseken. Elemzésünkben a pletyka jellemzőit és a személyek közötti kapcsolatok megjelenését vizsgáljuk a pletyka küldőjének beszédjében azt feltételezve, hogy a küldő szövegalkotása enged a társas hálózatokra következtetni (Conein, 2011).

Az első kutatási kérdés vizsgálata során meghatároztuk a pletykát tartalmazó és az attól mentes mondatok közötti szignifikáns különbségeket. A második kutatási kérdés esetében azt kérdeztük, hogy milyen részletes nyelvtani jellemzők jelennek nagyobb arányban meg a pletykamondatokban a pletykát nem tartalmazó mondatokkal szemben. A harmadik kutatási kérdés a küldő, pletyka tartalmú kijelentésekben megjelenő motivációival kapcsolatos.

Az eredményeink arra engednek következtetni, hogy a pletykát tartalmazó mondatok komplexebb szerkezetűek, mint a pletykát nem tartalmazó mondatok. Az említett nevek száma azonos a két csoportban, de bizonyos szófaji jellemzők (pl. névmások) gyakrabban fordulnak elő a pletykát tartalmazó mondatokban. A pletykától mentes kijelentések több főnevet tartalmaztak, míg a pletyka beszéd több indulatszót tartalmaz. A pletyka kevésbé explicit beszédben fordul elő, kevesebb nevet használ, és inkább titkolózó. Ez az eredmény összhangban van azzal, hogy a pletyka költségekkel asszociált és olyan egyének között fordul elő, akik bíznak egymásban.

A pletykatriád résztvevőinek beszédben való megjelenésének vizsgálata során összehasonlítottuk a részletes szófaji jellemzők előfordulását. A pletyka küldője gyakran használt igéket vagy névmásokat a legtöbb pletyka tartalmú beszédben, a célpontot implicit módon említve meg. A második leggyakoribb esetben a küldő igéket használt a küldő cselekedeteinek leírására és a célponttal kapcsolatos történetek megosztására. A pletyka tartalmú mondatok gyakori jellemzője volt továbbá az, amikor a beszélők saját magukat írták le és véleményeket osztottak meg, miközben olyan normákat fektettek le, amikben hisznek. A küldők gyakran hivatkoztak a második személyre, mely a társas kötődés eszközének tekinthető. A reprezentált diádikus kapcsolatok tekintetében a pletyka küldője jellemzően az első és harmadik személyt használta, mely közvetlenül értékelőnek tekinthető és annak is a jele lehet, hogy a küldő oldalt választ a fogadó és célpont között. A többes számú névmásokat és igéket a közösségtudat bemutatására használták, jellemzően a küldő és fogadó között.

4. Az eredmények összefoglalása

A disszertációban változatos, vegyes módszerekkel hajtottuk végre a pletyka előzményeinek és következményeinek többszintű vizsgálatát. Elemzéseink során bizonyítékot találtunk arra, hogy a pletyka gyakorta a csoportkohézió erősítésének eszköze. A pozitív szervezeti és csoportos értékek, mint a pozitív, mind a negatív pletyka megjelenését elősegítik. A pletykatriád szintjét vizsgálva azt találtuk, hogy a pletyka prominens módon volt jelen az olyan kiegyensúlyozott triádokban, ahol a résztvevők közötti norma betartatása, illetve a pletyka küldője és fogadója közötti társas kötődés erősítése lehetett a cél. A nagyméretű, spontánbeszéd leiratozása és annotálása segítségével nyert szövegtörzsek vizsgálata rámutatott arra, hogy a pletyka egy titkolózó jellegű, implicit beszéd olyan felek között, akik bizalmi viszonyban vannak. Több elemzési eredményünk is arra enged következtetni, hogy a pletyka mások reputációjának befolyásolására vagy lerombolására is szolgál. A nyilvánvalóbb, reputációt befolyásoló eszközök mellett a pletyka küldői kifinomultabb eszközökhöz is folyamodhatnak, mint saját maguk említése és megjelenítése közvetlenül a pletyka célpontjával összefüggésben, ezzel potenciálisan mindkettejük reputációját manipulálva. Az érzékelt igazságosság alacsony szintje és a versengés gyakorlata ösztönzi a munkavállalók közötti negatív pletykát. E összefüggés mögött az a küldő-célpont diádok szintjén megfigyelt mechanizmus rejlik, mely kedvezőtlen társas összehasonlítás miatt kiváltott irigység által vezet negatív pletykához. Ha valakit a főnök kedvencének tartanak, vagy akinek a keresetét nem kiérdemeltnek tulajdonítják, a pletyka küldője a pletykát használhatja arra, hogy csökkentse a saját frusztrációját és egyenlőbbé próbálja tenni a versenyfeltételeket. A további eredményeink közül több bizonyítja, hogy a pletyka egy szándékoltan felhasznált, stratégiai, reputáció-romboló eszköz is lehet. A pletykatriádok struktúráinak vizsgálata rámutatott továbbá, hogy a negatív pletyka még olyan esetekben is megjelenhet, ahol a küldő és a fogadó között negatív kapcsolat van, mely jelenséget a szakirodalom még nem írt le. A küldő tehát megkockáztatja a saját nézőpontjának felfedését és az esetleges megaláztatást a potenciális reputációs haszonért cserébe. A szövegtörzseink elemzése során azt találtuk, hogy a küldő esetenként a célpontot és fogadót is megemlíti a beszédében, mely a befolyás egy direkt módjának tekinthető. A pletykatriád adataink demonstrálták, hogy a pletyka fogadója később a célponttal is pletykálhat, ezáltal megtörve a küldő és fogadó közötti bizalmi kapcsolatot előnyökért cserébe. A küldő is potenciálisan pletykálhat egy másik triád célpontjával. Feltártunk más olyan, a pletyka használatát elősegítő tényezőket is, mint az információkeresés. Az emberek sok esetben pletykáltak olyan társaikról, akiket nem jól ismertek és e cselekedet feltételezhetően alapvető fontosságú a mások kooperációs viselkedésével kapcsolatos, reputációs információ gyűjtésében.

5. Hivatkozások

Conein, B. (2011): Gossip, Conversation and Group Size: Language as a Bonding Mechanism. *Irish Journal of Sociology*. Vol. 19 No. 1, pp. 116–131.

Dunbar, R.I.M. (1997): Groups, gossip, and the evolution of language. in Schmitt, A., Atzwanger, K., Grammer, K. and Schäfer, K. (Eds.), *New Aspects of Human Ethology*. Springer, Boston, MA, pp. 77–89.

Dunbar, R.I.M. (2004): Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*. Vol. 8, p. 100.

Ellwardt, L. (2011): *Gossip in Organizations. A Social Network Study*. University of Groningen, Groningen, Netherlands, available at: <https://www.rug.nl/research/portal/files/2551611/15complete.pdf> (accessed 3 February 2018).

Foster, E.K. (2004): Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*. Vol. 8 No. 2, pp. 78–99.

Gholipour, A., Fakheri Kozekanan, S. and Zehtabi, M. (2011): Utilizing gossip as a strategy to construct organizational reality. *Business Strategy Series*. Vol. 12, pp. 56–62.

Kniffin, K.M. and Wilson, D.S. (2010): Evolutionary perspectives on workplace gossip: Why and how gossip can serve groups. *Group & Organization Management*.

Michelson, G. and Suchitra Mouly, V. (2004): Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications: An International Journal*. Vol. 9, pp. 189–201.

Mills, C. (2010): Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*. Vol. 35 No. 2, pp. 213–240.

Takács, K. (2014): No Sword Bites So Fiercly as an Evil Tongue? Gossip Wrecks Reputation, but Enhances Cooperation. ERC Consolidator Grant, available at: <https://eviltongue.tk.mta.hu/en/eviltongue-erc>.

Vörös, A. and Snijders, T.A. (2017): Cluster analysis of multiplex networks: Defining composite network measures. *Social Networks*. Vol. 49, pp. 93–112.

Wittek, R. and Wielers, R. (1998): Gossip in organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*. Vol. 4, pp. 189–204.

Zsibrita, J., Vincze, V. and Farkas, R. (2013): magyarlanc: A toolkit for morphological and dependency parsing of Hungarian. *Proceedings of the International Conference Recent Advances in Natural Language Processing*. presented at the RANLP, pp. 763–771.

6. A szerző publikációi

Angol nyelvű publikációk

Könyvfejezetek

Czibik, Á., Pápay, B., Szántó, Z., Tóth, I.J. (2017): Computer Assisted Content Analysis of the print press coverage of corruption in Hungary, in: Szántó, Z., Tóth, I.J. (Ed.), *Media and Corruption in Hungary (2004-2013): Working Papers*. Corvinus University of Budapest, Institute of Sociology and Social Policy, Corruption Research Centre, Budapest, pp. 1–99.

Czibik, Á., Pápay, B., Szántó, Z., Tóth, I.J. (2015): The coverage of corruption in Hungary. In: Zivkovic, A., Molnar, D., Stojanovic, Z., Manic, E. (Eds.); *Ekonomaska politika i razvoj: tematski zaborbik radova*; Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet, Centar za izdavacku delatnost, Belgrade, 187-200.

Hajdu, M., Pápay, B., Szántó, Z., Tóth, I.J. (2017): Human Assisted Content Analysis of the print press coverage of corruption in Hungary, in: Szántó, Z., Tóth, I.J. (Ed.), *Media and Corruption in Hungary (2004-2013): Working Papers*. Corvinus University of Budapest, Institute of Sociology and Social Policy, Corruption Research Centre, Budapest, pp. 1–99.

Pápay, B., Eranus, E., Kubik, B.Gy. (2016): A scientific network analysis of business organizations: research design and practices, in: Serban Olah, Gabriel Roşeanu, Simona Bodogai, Lioara Coturbaş (Eds.), *Current Challenges in Social Sciences*. Presa Universitara Clujeana, Cluj-Napoca, pp. 76–87.

Konferencia

Pápay, B., Kubik, B.Gy., Galántai, J. (2018): Gossip is more than just story telling: Topic modeling and quantitative analysis on a spontaneous speech corpus. In: Mário, A.J., Campos, R., Jatowt, A., Nunes, S. (Eds.), *Text2Story: Narrative Extraction From Text*. CEUR-WS.org, Grenoble, pp. 33–40.

Pápay, B. (2016): Gossip and cooperation at a workplace. In: Keresztes, G. (Ed.); *Tavaszi szél 2016: Nemzetközi multidiszciplináris konferencia: Absztraktkötet*. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, pp. 443.

Pápay, B., Kubik, B.Gy. (2015): Hyperlink Network of Hungarian Websites from Romania. In: Dóra, G., Kund, A., Paksi, V., Tibori, T. (Eds.) A bizonytalanság szociológiája: Konferencia Hankiss Elemér emlékére: Absztraktfüzet. Magyar Szociológiai Társaság, Budapest, pp. 88.

Folyóiratcikkek

Hajdu, M., Pápay, B., Szántó, Z., Tóth, I.J. (2018): Content analysis of corruption coverage: Cross-national differences and commonalities. *European Journal of Communication*, 33(1), pp. 7–21.

Kubik, B.Gy., Pápay, B. (2017): The Boundaries and External Connections of the Hyperlink Network of Hungarian Websites in Romania. *Intersections: East-European Journal of Society and Politics*, 3(1), pp. 76–95.

Recenziók vezető folyóiratban

Pápay, B. (2016): Book Review: Does Altruism Exist?: Culture, Genes, and the Welfare of Others. *Frontiers in Psychology*, 7:1614. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.01614

Vezető folyóirathoz beadott folyóiratcikkek

Pápay, B., Kubik B.Gy., Galántai, J., Takács, K. (2021): Functions and distinctive content of gossip topics in spontaneous communication. *Journal of Sociolinguistics*.

Egyéb

Czibik, Á., Pápay, B., Szántó, Z., Tóth, I.J. (2016): Computer Assisted Content Analysis of the print press coverage of corruption in Hungary. Anticorruption policies revisited Global Trends and European Responses to the Challenge of Corruption – Deliverables. Available at: <https://anticorpp.eu/publications/computer-assisted-content-analysis-of-the-print-press-coverage-of-corruption-in-hungary/>

Czibik, Á., Hajdu, M., Pápay, B., Szántó, Z., Tóth, I.J. (2016): Type of actors, objects of exchange, type of original transactions in the coverage of corruption. Anticorruption policies revisited Global Trends and European Responses to the Challenge of Corruption - Deliverables. Available at: <https://anticorpp.eu/publications/type-of-actors-objects-of-exchange-type-of-original-transactions-in-the-coverage-of-corruption/>

Hajdu, M., Pápay, B., Szántó, Z., Tóth, I.J. (2016): Human Assisted Content Analysis of the print press coverage of corruption in Hungary. Anticorruption policies revisited Global Trends and European Responses to the Challenge of Corruption – Deliverables. Available at:

<https://anticorrp.eu/publications/human-assisted-content-analysis-of-the-print-press-coverage-of-corruption-in-hungary/>

Magyar nyelvű publikációk

Könyvfejezetek

Pápay, B. (2017): Ifjúsági szervezetek pályázati forrásszerzési stratégiái, in: Bodó, B. (Ed.), Erdélyi Magyar Civil Évkönyv. Magyar Civil Szervezetek Erdélyi Szövetsége, Kolozsvár, pp. 259–271.

Pápay, B. (2014): A romániai magyar felsőoktatási intézményrendszer kapcsolathálója. In Fedinec Csilla & Szoták Szilvia (Eds.); Közösség és identitás a Kárpát-medencében. Balassi Intézet Márton Áron Szakkollégium, Budapest, pp. 340–363.

Folyóiratcikkek

Galántai, J., Pápay, B., Kubik, B.Gy., Szabó, M.K., Takács, K. (2018): A pletyka a társas rendszolgáltatásban - Az informális kommunikáció struktúrájának mélyebb megértéséért a computational social science eszközeivel. Magyar Tudomány, 179(7), pp. 964–976.

Hajdu, M., Pápay, B., Szántó, Z., Tóth, I.J. (2018): A korrupció sajtómegjelenése nemzetközi összehasonlításban. Magyar Tudomány, 179(4), pp. 496–506.