

Bachelorscriptie

“Roddelen op het werk”

Examining motives and willingness to gossip

Communicatie- en Informatiewetenschappen
Faculteit der Letteren

Elke Vlind – 4154150

Begeleider: drs. T. Baudoin

Tweede lezer: mevr. dr. U. Nederstigt

20-06-2014



Radboud Universiteit Nijmegen

Voorwoord

Na vijf maanden hard gewerkt te hebben aan deze bachelorscriptie, is deze vandaag afgerond. Toen in januari het onderwerp voor het onderzoek gekozen moest worden, trok het thema “roddelen op het werk” uit de lange lijst met onderwerpen onmiddellijk mijn aandacht. Informele communicatie heeft al sinds het begin van deze studie mijn belangstelling, en daarom was ik zeer blij toen ik hoorde dat ik voor dit onderwerp was ingeloot en onderzoek mocht gaan doen naar deze bijzondere vorm van informele communicatie.

Mijn dank gaat uit naar mijn scriptiebegeleider, drs. T. Baudoin, voor de ondersteuning en begeleiding tijdens het gehele proces. Zijn aangename manier van feedback geven heeft ervoor gezorgd dat het schrijven van deze scriptie geen moment vervelend was en dat ik na iedere feedbackronde weer vol goede moed verder kon schrijven.

Ook wil ik graag mijn groepsgenoten bedanken. Ik heb de bijeenkomsten als plezierig ervaren en de prettige samenwerking heeft in mijn ogen dan ook zeker bijgedragen aan het succesvol ten einde brengen van dit werkstuk.

Mijn speciale dank gaat ook uit naar mijn vriend, Marijn, waarvan ik de nodige SPSS-bijles heb gehad en die af en toe een kritische blik op het onderzoek en mijn werk heeft geworpen. Zonder zijn steun had dit werkstuk er niet zo uitgezien als het nu voor u ligt.

Ik wens u veel plezier met het lezen van mijn bachelorscriptie.

Elke Vlind

Juni 2014

Samenvatting

Van de gesprekken die men dagelijks voert zijn 60% roddelgesprekken. Onderzoek heeft uitgewezen dat men tussen de 65% (Dunbar, Duncan, & Marriott) en 80% tot 90% van de dagelijkse conversaties roddelend doorbrengt (Emler, 1994; in Jeuken, 2012). Toch heeft roddelen in het algemeen een negatief imago. Het doel van dit onderzoek is empirisch vast te stellen welke motieven in meer- of mindere mate leiden tot roddelen.

In dit onderzoek is gekozen voor een experiment met tussenproefpersoonontwerp. Er is een experiment uitgevoerd waarvoor vier cases zijn ontworpen met daarin ieder een verschillend type roddel in een organisationele context. Het ging om de typen roddels 'positief met lage verantwoordelijkheid', 'positief met hoge verantwoordelijkheid', 'negatief met hoge verantwoordelijkheid' en 'negatief met lage verantwoordelijkheid'. Proefpersonen kregen na het lezen van de case 30 stellingen te zien die zes verschillende soorten motieven om te roddelen weergaven. Deze soorten motieven betroffen 'kennisdeling', 'beïnvloeden van de statusverhoudingen', 'gevoelens uiten', 'groepsbescherming', 'groepsbinding bevorderen' en 'sociaal plezier'. De 172 proefpersonen waren afkomstig uit eigen netwerk en functioneren bij hun baan allen binnen een team. Ze hadden verschillende opleidingsniveaus die variëren van middelbaar onderwijs tot wetenschappelijk onderwijs en hadden een leeftijd variërend van 18 tot 63 jaar.

De resultaten geven weer dat men alleen door de motieven Kennisdeling en Sociaal plezier bereid is om een roddel over collega-teamleden, ongeacht het type roddel, door te vertellen. Daarbij is men vanwege het motief Sociaal plezier nog eerder bereid tot doorvertellen dan vanwege het kennisdelingsmotief. Daarnaast kon geconcludeerd worden dat er tussen de motieven voor positieve roddels met een lage verantwoordelijkheid en de bereidheid tot doorvertellen geen (significante) relaties bestaan, maar dat bij de andere typen roddels men eerder bereid is tot doorvertellen wanneer zij gedreven worden door de motieven Sociaal plezier en Kennisdeling. Ook is gevonden dat roddels waarbij de over wie geroddeld wordt een hoge verantwoordelijkheid draagt, eerder worden doorverteld dan roddels waarbij deze persoon laag verantwoordelijk is. Voor positieve en negatieve roddels werd geen verschil gevonden in bereidheid om die door te vertellen.

Inleiding

“Heb je het al gehoord van Janneke?”

“Nee, wat is er met Janneke?”

“Ik heb gehoord dat ze langs moest komen bij de chef omdat er de laatste tijd geld verdwenen is en zij daar iets mee te maken zou hebben.”

“Echt waar!? Nou, het verbaast me niks. Ik heb haar altijd al onbetrouwbaar gevonden.”

“O ja? Waarom dan?”

“Nou ... ”

Gesprekken als deze komen geregeld voor in organisaties. 60% van de gesprekken die volwassenen voeren gaan over een derde partij die niet aanwezig is (Emler, 1994; in Jeuken, 2012). Onderzoek heeft uitgewezen dat men tussen de 65% (Dunbar, Duncan, & Marriott, 1997) en 80% tot 90% (Emler, 1994; in Jeuken, 2012) van de dagelijkse conversaties roddelend doorbrengt. Toch wordt roddelen gezien als een af te wijzen sociale activiteit.

Roddelen is een sociale bezigheid. Het geeft afleiding en afwisseling en het wordt over het algemeen gezien als een fijn tijdverdrijf (Beersma & van Kleef, 2012; Foster, 2004; Michelson & Mouly, 2000). Door een roddel te delen laat men aan de ander weten dat men diegene vertrouwt (Foster, 2004). Op deze manier brengt het mensen bij elkaar.

Volgens Dunbar werkt roddelen ook als beschermend mechanisme voor de groep, omdat door middel van roddels groepsleden gewaarschuwd kunnen worden voor anderen die de groepsnormen schenden (Dunbar, 2004). Het helpt volgens hen bij het functioneren van een groep en bij het bevestigen van onderlinge binding.

Naast de positieve aspecten kunnen er ook nadelen van roddelen worden onderscheiden. Roddelen is, zo stelt Foster, vaak het product van negatieve gevoelens als afgunst, angst en onzekerheid en het wordt gedaan om anderen op een negatieve manier te beïnvloeden (Foster, 2004). Ook wordt het gedaan om anderen te manipuleren of om hen bewust in een negatief daglicht te zetten en daardoor hun reputatie te schaden (Beersma & van Kleef, 2012; Foster, 2004).

De tegenstrijdigheid dat roddelen een negatief imago heeft maar dat het veel gebeurt, roept de vraag op wat mensen drijft tot gesprekken als in bovenstaand voorbeeld. Er is voor zover bekend nog weinig empirisch onderzoek gedaan met betrekking tot de motieven achter het

roddelen. Diverse auteurs (Beersma & van Kleef, 2012; Foster, 2004; Wert & Salovey, 2004) hebben geprobeerd verschillende soorten motieven te onderscheiden en te categoriseren. Zo onderscheidt Foster (2004) bijvoorbeeld de motivatiecategorieën ‘informatie’, ‘sociaal plezier’, ‘vriendschap’ (intimiteit) en ‘invloed’. Deels overlappen de door de verschillende auteurs gecategoriseerde roddelmotieven, maar door de verschillende benaderingen zijn deze deels ook verschillend. Er wordt dus uiteenlopend gedacht over het soort motieven en de indeling ervan. Daarnaast is voorheen in onderzoek geen rekening gehouden met de positieve of negatieve aard van een roddel. Ook zijn nog weinig empirische onderzoeken gewijd aan de motieven voor roddelen in organisationele context (Noon & Delbridge, 1993). Het doel van dit onderzoek is om empirisch vast te stellen welke motieven in meer- of mindere mate leiden tot daadwerkelijk roddelen.

Dit onderzoek is praktisch en theoretisch relevant omdat organisaties er hun voordeel mee kunnen doen. Met deze wetenschap is het voor managers mogelijk om in te spelen op de verspreiding van roddels in de organisatie. Daarnaast draagt dit onderzoek bij aan de uitbreiding van de kennis over deze vorm van informele communicatie in organisaties.

Theoretische achtergrond

Roddelen

Roddels kunnen worden gedefinieerd als “evaluatieve gesprekken onder mensen die vertrouwd zijn met elkaar, over de persoonlijke zaken van een derde persoon die niet aanwezig is” (Eder & Enke, 1991, p. 494), of als “de uitwisseling van informatie met evaluatieve content over afwezige derde partijen” (Foster, 2004, p. 83). Over het algemeen is men het erover eens dat roddelen een gesprek betreft waarbij de derde persoon waarover gesproken wordt niet aanwezig is en dat het gebeurt in een vertrouwde omgeving.

Het evaluatieve karakter van een roddel kan blijken uit het feit dat, bij het roddelen, iemand zijn waardering uit voor de derde partij, degene die niet aanwezig is bij het gesprek. Maar ook kan de derde partij worden afgebrand. Over het algemeen wordt roddelen afgekeurd, en veroordeeld als iets slechts. In sommige religies staan er zelfs strenge straffen op roddelen om mensen ervan te weerhouden (Goodman & Ben-Ze'ev, 1994; in Beersma & van Kleef, 2012, p. 2644). Maar ook in samenlevingen waar het geloof een veel minder grote rol speelt wordt roddelen vaak afgekeurd. Toch hoeft roddelen niet noodzakelijk negatief te zijn. Het kan bijvoorbeeld zorgen voor groepssolidariteit (Noon & Delbridge, 1993) en het versterkt de band tussen de leden van een team (Michelson & Mouly, 2000). In dit onderzoek gaat het om roddelen op de werkvloer, wat inhoudt: “informele en evaluatieve gesprekken binnen een

organisatie, meestal onder een paar individuen, over een ander lid van die organisatie, die op dat moment niet aanwezig is” (Kurland & Pelled, 2000, p. 429).

Ten aanzien van roddelen kan er onderscheid gemaakt worden in positieve- en negatieve roddels over de derde partij. Wanneer een roddel bestaat uit gunstig nieuws over een derde partij, bijvoorbeeld: “Janneke kreeg opslag”, dan is die roddel positief. Als roddels bestaan uit ongunstig nieuws over een derde partij, zoals “Janneke is ontslagen”, dan is die roddel negatief omdat deze afbreuk doet aan de reputatie van de derde partij. Positieve roddels dragen daarentegen juist bij aan een goede reputatie (Kurland & Pelled, 2000, p. 430).

Binnen deze categorieën van positieve en negatieve roddels, kan er nog een extra onderscheid gemaakt worden. Zo kan een roddel negatief zijn omdat deze een noodlottig ongeval beschrijft dat iemand overkwam, zoals een gebroken been, maar het kan ook een negatieve roddel zijn omdat het het onethische gedrag van de derde partij beschrijft (Kurland & Pelled, 2000, p. 430). Met andere woorden, de derde partij kan dus een hoge verantwoordelijkheid of een lage verantwoordelijkheid dragen voor de gebeurtenis die in de roddel aan de orde is. Dat geldt zowel voor positieve- als voor negatieve roddels.

Motieven voor roddelen

In de literatuur zijn verschillende soorten motieven te vinden waarom mensen roddelen. Zo kunnen mensen roddelen om informatie te verzamelen en ter bevestiging van eerder verkregen informatie. “Door te roddelen kan men nieuwe informatie verwerven over de persoon over wie geroddeld wordt, of kan men controleren of de eigen mening over de derde partij gedeeld wordt” (Beersma & van Kleef, 2011, p. 2644). Volgens hun benadering vanuit sociale motivatie komen zij dan ook uit op de categorieën ‘informatie verzamelen en checken’, ‘sociaal plezier’, ‘negatieve beïnvloeding’ en ‘bescherming van de groep’. Daarnaast vragen zij zich af of het versterken van de onderlinge band met anderen ook behoort tot een van de motieven achter roddelen en in welke categorie dit motief dan ondergebracht zou moeten worden. Door te roddelen wisselen mensen nieuws met elkaar uit en creëren mensen een “social map” van de omgeving waarin ze leven. Op deze manier kunnen de veronderstellingen die men heeft over de sociale omgeving wel of niet bevestigd worden (Rosnow, 1977; in Foster, 2004). Vanuit de *Social Comparison Theory* wordt gesteld dat mensen roddelen om de eigen visie op de wereld te vergelijken met die van anderen en om de wereld op die manier beter te begrijpen (Wert & Salovey, 2004). In deze theorie worden de verschillende motieven om te roddelen ingedeeld in diverse categorieën van sociale vergelijking. Roddelen is daarnaast een efficiënte -en vaak de enige- manier om toegang te krijgen tot bepaalde informatie, vooral als het om voor de derde partij nadelige informatie gaat (Foster, 2004).

Door te roddelen kan iemand invloed uitoefenen, zowel op zijn eigen status als die van de persoon over wie de roddel gaat. “Roddelen is een statusverhogend fenomeen, omdat de roddelaar in kwestie beschikt over kennis of wetenschap van sociale regels en standaarden” (Baumeister et al., 2004; in Beersma & van Kleef, 2012, p. 2664). Volgens velen komt roddelen voort uit egoïsme, ter manipulatie van anderen en om hen op een negatieve manier te beïnvloeden, maar ook om anderen bewust in een negatief daglicht te zetten en hun reputatie te schaden (Beersma & van Kleef, 2012; Foster, 2004). Dit motief voor roddelen is een van degenen die leidt tot de negatieve reputatie van roddelen.

Een ander motief voor roddelen is om de groep en de groepsnormen te beschermen tegen schadelijk gedrag van de derde partij (Beersma & van Kleef, 2012). Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat men door te roddelen groepsleden kan “waarschuwen” voor anderen die de groepsnormen schenden (Dunbar, 2004).

Roddelen dient ook als middel ter bevestiging van sociale normen. De roddelaar is niet de enige die roddelt; over de roddelaar zelf kan ook weer geroddeld worden. Niemand wil dat er over henzelf geroddeld wordt en dus past men zich zoveel mogelijk aan aan de rest en gedragen mensen in een groep zich zodanig dat anderen zo weinig mogelijk redenen hebben om over hen te praten. Op die manier “leert” men hoe zich te gedragen en wat men wel en niet moet doen, wil er niet over hen geroddeld worden. Beersma & van Kleef (2011) beschrijven dit fenomeen als een “sociale sanctie”. De bedrijfscultuur in een organisatie wordt meestal uitgedrukt in termen van roddelverhalen over collega’s die geprezen worden en collega’s waar schande over wordt gesproken (Kurland & Pelled, 2000; Noon & Delbridge, 1993). Bovendien laat de roddelaar in de organisatie door te roddelen zien dat hij relevante kennis in huis heeft over anderen in de werkomgeving. De ander kan de roddelaar dan zien als een bron van nuttige informatie, waardoor de status en de mate van invloed van de roddelaar stijgen (Kurland & Pelled, 2000). Roddelen kan dus dienen als middel om de afgedwaalde excentriekeling uit de groep “in bedwang” te houden dan wel te verwijderen, en het heeft dus een functie. In dat opzicht is het een effectief sociaal mechanisme, met als doel de derde partij te hervormen of te stigmatiseren (Cox, 1970; in Foster, 2004, p. 86). Roddelen is een beïnvloedingsmiddel en zo invloedrijk dat het ervoor zorgt dat mensen hun onderlinge verschillen minimaliseren om zo ook de roddels over zichzelf te minimaliseren waar mogelijk (Foster, 2004).

Verschillende auteurs spreken van “stoom afblazen” als motief om te roddelen (Gilmore, 1978; Rosenbaum & Subrin, 1963; Stirling, 1956; in Foster, 2004). Foster (2004) beschrijft dit als “het loslaten van boosheid, schuldgevoel, angst, of een andere onaangename toestand en de terugkeer naar een evenwichtige en rustige toestand”. Als er bij een bedrijf bijvoorbeeld sprake is van een reorganisatie, dan roddelt men om schaarse informatie in te winnen over

wat hen in de toekomst te wachten staat, maar mogelijk tegelijkertijd ook om emoties te ventileren (Jeuken, 2012). In dit opzicht kan het roddelmotief eerder als functie worden gezien. Roddelen kan ook van psychologisch nut zijn om om te kunnen gaan met vijandigheid en angst voor de derde partij (Rosenbaum & Subrin, 1963). Sommige motieven om te roddelen worden, volgens Foster (2004), gevonden in een meer dynamisch opzicht, namelijk dat roddelen een uiting is van angst, afgunst of vijandelijkheid. Deze gevoelens worden dan geprojecteerd op een roddeldoelwit, wat soms resulteert in sociale binding en groepsvorming onder mensen die dezelfde gevoelens hebben. Roddels over nieuwe werknemers in een bedrijf bijvoorbeeld, dienen om het ongemak en de ongerustheid over de nieuwe onbekende te verlichten. Dit motief valt overigens volgens Wert & Salovey (2004) onder de categorie ‘sociale vergelijking op emotioneel niveau’.

Hoewel roddelen, zoals eerder gezegd, meestal een negatieve connotatie heeft, is er ook veel aandacht voor positieve motieven achter roddelen. Geroddel kan mensen scheiden, maar het brengt mensen ook bij elkaar. Het heeft namelijk ook een vriendschaps- en intimiteitsfunctie. Het delen van een roddel is een manier om (impliciet) te laten merken dat men de ander vertrouwt (Foster, 2004). “Roddelen is een teken van een zekere band of van vriendschap, omdat het minder snel plaatsvindt tussen vage kennissen of vreemden dan tussen vrienden” (Blumberg, 1972; in Foster, 2004, p. 85), omdat gedeelde sociale kennis en voorgeschiedenis essentieel zijn om de subtiliteiten van de roddel te begrijpen (Noon & Delbridge, 1993). Volgens Beersma & van Kleef (2011) kan roddelen derhalve worden gezien als een mechanisme om groepsleden eensgezind te laten functioneren. Nieuwkomers in een groep moeten worstelen om de snelheid van terloopse gesprekken te kunnen volgen, waarin de betekenissen diep geworteld zijn in lange en ingewikkelde voorgeschiedenissen en, in het geval van organisationele teams, vaak uitgedrukt zijn in onbekend jargon (Gluckman, 1963; in Foster, 2004). Op deze manier dient roddelen ter bevestiging van onderlinge binding ten opzichte van outsiders (Foster, 2004). Dit suggereert dat roddelen niet alleen “idle talk” is, maar ook een sociaal oogmerk heeft (Rosnow & Fine, 1976; in Michelson & Mouly, 2000).

Het inwinnen van informatie via roddels wordt gebruikt door individuen om sociale vergelijkingen te maken. Dergelijke vergelijkingen geven het individu de mogelijkheid om de eigen positie ten opzichte van anderen te evalueren (Suls, 1977). Wert & Salovey (2004) maken, uitgaande van de *Social Comparison Theory*, onderscheid in zes vormen van sociale vergelijking: sociale vergelijking op gelijk niveau, neerwaartse sociale vergelijking, opwaartse sociale vergelijking, sociale vergelijking van ingroup met outgroup, sociale vergelijking met fictieve anderen en sociale vergelijking op emotioneel niveau.

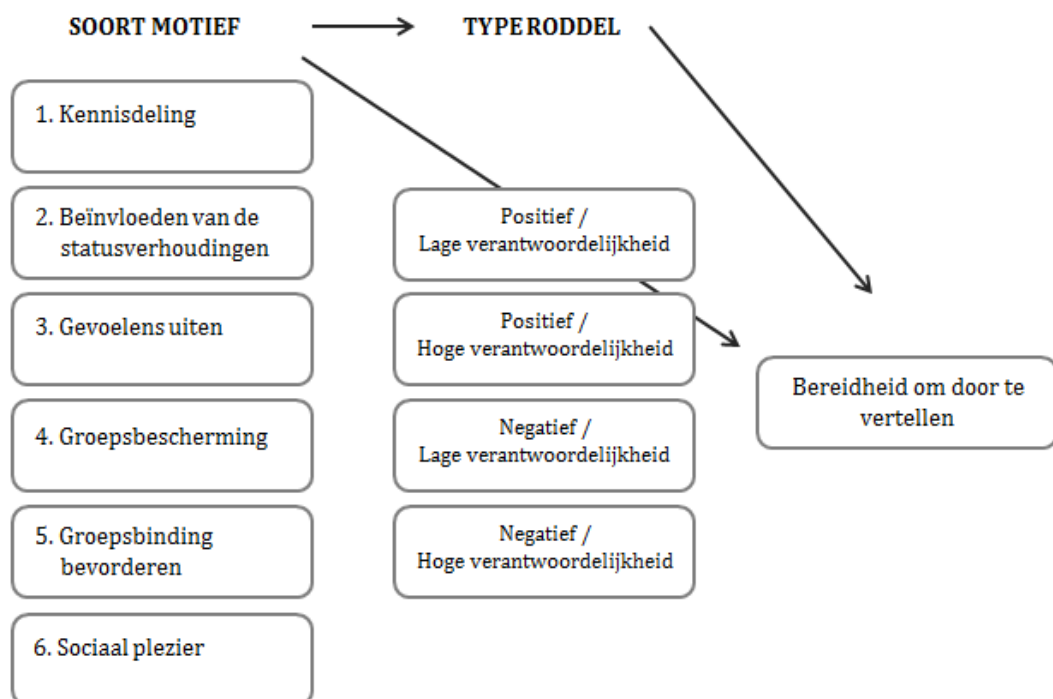
Ten slotte is er het zeker niet onbelangrijke motief van het sociaal plezier en entertainment. Door te roddelen maakt men simpelweg plezier en leidt men zichzelf en elkaar af van de

dagelijkse routine. Het motief dat hiermee beoogd wordt is een prettig tijdverdrijf met anderen (Beersma & van Kleef, 2012; Foster, 2004; Michelson & Mouly, 2000). Diverse auteurs hebben waargenomen dat men in sommige situaties roddelt voor de voldoening en het amusement dat het geeft (Stirling, 1956; Spacks, 1982; in Foster, 2004). Er wordt zelfs beweerd dat er momenten zijn waarop roddelen geen extern doel dient, maar het alleen gaat om de directheid van het vermaak. In sommige werkomgevingen geeft het afwisseling in saai werk (Rosnow, 1977; in Foster, 2004).

Hoewel roddelmotieven worden besproken in de literatuur, is kwantitatief empirisch onderzoek hierover minimaal (Beersma & van Kleef, 2012). Zoals eerder gezegd, wordt er uiteenlopend gedacht over de soorten roddelmotieven en de categorisering ervan. Hierover bestaat geen eenduidigheid. In dit onderzoek zijn daarom de verschillende motieven, gebaseerd op de motieven genoemd in de literatuur, gegroepeerd in zes categorieën, namelijk: kennisdeling, beïnvloeden van de statusverhoudingen, gevoelens uiten, groepsbescherming, groepsbinding bevorderen en sociaal plezier. Een overzicht van deze motieven en de groepering hiervan is te vinden in de eerste bijlage.

Verder wordt in dit onderzoek aangenomen dat het type roddel verschillend kan zijn: niet alleen positief of negatief, maar ook met een hoge- of lage verantwoordelijkheid voor de derde partij. Geprobeerd wordt te onderzoeken wat het effect is van het soort motief op de bereidheid om een roddel door te vertellen en in hoeverre dat afhankelijk is van het type roddel. Dit kan schematisch worden weergegeven in het volgende onderzoeksmodel:

FIGUUR 1: CONCEPTUEEL ONDERZOEKSMODEL



Op basis van het voorgaande is de volgende vraagstelling ontwikkeld:

1. Vanwege welke soorten motieven zijn teamleden in meer of mindere mate bereid om roddels over collega-teamleden, ongeacht het type, aan elkaar door te vertellen?
2. In welke mate bepaalt het soort motief dat teamleden voor roddelen kunnen hebben, de bereidheid om een type roddel over collega-teamleden aan elkaar door te vertellen?
3. In hoeverre bepaalt het type van een roddel de bereidheid van teamleden om die roddel door te vertellen?

Methode

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksmethode beschreven die in dit onderzoek is gebruikt. Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is er gekozen voor een experiment waarin vier groepen van proefpersonen een casus en een vragenlijst werden voorgelegd.

Materiaal

Om de bereidheid tot het doorvertellen van een roddel te meten zijn er vier cases ontworpen met daarin een positieve roddel waarbij de derde partij laag verantwoordelijk is (pos/LV), een positieve roddel waarbij de derde partij hoog verantwoordelijk is (pos/HV), een negatieve roddel waarbij de derde partij laag verantwoordelijk is (neg/LV) of een negatieve roddel waarbij de derde partij hoog verantwoordelijk is (neg/HV). Een voorbeeld van zo'n case is: *“Hé, heb je het al gehoord? Janneke heeft gesjoemeld met haar urenregistratie. Ze heeft een berisping gekregen en moet zich voortaan dagelijks aan- en afmelden bij onze leidinggevende.”* In iedere case zijn de context en de situatie vergelijkbaar. Er wordt namelijk steeds in een organisationeel team gesproken over een collega, in dit geval Janneke, die niet bij dat gesprek aanwezig is. De cases zijn gesitueerd in een informele setting die voor alle proefpersonen herkenbaar zal zijn: bij de koffieautomaat. Iedere case begint met de zin *“heb je het al gehoord?”* en sluit af met: *“Als ik dit nieuwtje aan een collega in mijn team zou doorvertellen, dan zou dat om de volgende redenen zijn:”*, gevolgd door 30 stellingen, die verschillende soorten motieven van roddelen weergeven. De cases worden zodanig gepresenteerd dat de respondent de ontvanger is van de roddel die door een collega, de zender, in directe rede wordt verteld. De uitwerkingen van de cases zijn te vinden in bijlage 2. Een overzicht van de items van de vragenlijst gegroepeerd per motief is te vinden in bijlage 4.

Voorafgaand aan de verspreiding van de vragenlijst is een pretest afgenomen. Het doel van de pretest was controleren of het materiaal voldeed aan de begrijpelijkheid en

geloofwaardigheid en of de positieve en negatieve cases met hoge en lage verantwoordelijkheid ook als zodanig werden geïnterpreteerd. Alle vier de cases werden voorgelegd aan 16 proefpersonen. De proefpersonen die voor de pretest werden geselecteerd waren allen werkzaam binnen een team voor ten minste één jaar. Op een zevenpuntsschaal konden zij de begrijpelijkheid en de geloofwaardigheid aangeven en bij één item konden zij kiezen of de uitspraak in de case positief, negatief of noch positief, noch negatief was. Uit de pretest bleek dat case 1, waarin de positieve roddel met een lage verantwoordelijkheid werd gepresenteerd, en case 3, de case met een negatieve roddel met lage verantwoordelijkheid, niet als zodanig werden ervaren, maar als noch positief, noch negatief. Op basis van deze uitkomst zijn de cases bijgesteld en is aan case 1 de zin “*ze is natuurlijk dolgelukkig*” toegevoegd om de positiviteit te benadrukken en aan case 2 “*ze was in tranen daarna*”, om de negativiteit te benadrukken. De complete pretest zoals die is voorgelegd en de gemiddelden van de uitkomsten zijn te vinden in bijlage 3.

Proefpersonen

De proefpersonen die de vragenlijsten hebben beantwoord zijn afkomstig uit eigen netwerk. Selectiecriteria voor de proefpersonen waren dat zij bij hun baan functioneren binnen een team en minimaal één jaar werkzaam zijn in de huidige functie. Ook is er rekening mee gehouden dat de demografische kenmerken in evenwicht waren. Er zijn 172 proefpersonen bevraagd, waarvan 82 mannen en 90 vrouwen, verdeeld in ongeveer 40 proefpersonen per case. Ze hadden verschillende opleidingsniveaus die variëren van middelbaar onderwijs tot wetenschappelijk onderwijs en hadden een leeftijd variërend van 18 tot 63 jaar.

De verdeling van de proefpersonen in case 1 bestond uit 14 mannen tegenover 27 vrouwen. Hiervan hadden 22 proefpersonen WO als hoogst genoten opleiding, 11 proefpersonen HBO, 7 MBO en 1 middelbaar onderwijs. De jongste proefpersoon bij deze case was 23 en de oudste 59 jaar oud ($M = 37.13$, $SD = 12.55$).

Voor de tweede case was de verdeling 15 mannen tegenover 27 vrouwen. De verdeling met betrekking tot de hoogst genoten opleiding van de proefpersonen bij deze case was als volgt: 11 met WO, 22 met HBO, 5 met MBO en 4 met middelbaar onderwijs. De leeftijd van de proefpersonen bij deze case varieerde van 18 tot 63 jaar ($M = 33.64$, $SD = 16.06$).

Bij de derde case was de verhouding man/vrouw nagenoeg gelijk met 19 mannen en 23 vrouwen. 7 proefpersonen bij deze case hadden als hoogst genoten opleiding WO, 24 hadden HBO, 5 hadden MBO en er waren er 3 met middelbaar onderwijs als hoogst genoten opleiding. De jongste proefpersoon bij deze case was 19 en de oudste was 53 ($M = 30.05$, $SD = 10.07$).

De verdeling van de proefpersonen voor de vierde case was relatief scheef verdeeld met 34 mannen en 13 vrouwen. Hiervan hadden 13 WO als hoogst genoten opleiding, 26 HBO, 5 MBO en 3 middelbaar onderwijs. Bij deze case varieerde de leeftijd van 19 tot 59 ($M = 39.04$, $SD = 15.61$).

Onderzoeksontwerp

In dit onderzoek is gekozen voor een tussenproefpersoonontwerp. Proefpersonen kregen één case met betrekking tot een van de vier roddeltypes te lezen. Alle proefpersonen kregen dezelfde vragenlijst met betrekking tot roddelmotieven en hun bereidheid tot het doorvertellen van de roddel voorgelegd.

Instrumentatie

Door middel van de vragenlijst kon gemeten worden in welke mate het soort motief dat teamleden kunnen hebben de bereidheid bepaalt om een type roddel door te vertellen. De soorten motieven werden gemeten aan de hand van 30 stellingen met antwoordmogelijkheden op een zevenpunts Likert schaal. Hiervoor is gekozen om zoveel mogelijk spreiding in de data te krijgen en zo te komen tot een meer genuanceerd en uitvoerig beeld van de resultaten.

De items uit de vragenlijst zijn deels ontleend aan de literatuur en zijn deels naar eigen ontwerp. Ieder soort motief werd gerepresenteerd door vijf items in de vragenlijst. De betrouwbaarheid van elk van de schalen is gemeten met Cronbach's Alpha. Scores van $\alpha > .70$ werden beschouwd als voldoende betrouwbaar.

Het kennisdelingsmotief werd gemeten met stellingen als *“ik ben graag op de hoogte van wat er speelt binnen mijn team”*. De betrouwbaarheid van de schaal van het kennisdelingsmotief bestaande uit vijf items was adequaat: $\alpha = .783$.

Een voorbeelditem van het motief ter bevordering van de groepsbinding is: *“Omdat ik mijn vertrouwen in mijn gesprekspartner wil laten blijken”*. De betrouwbaarheidsscore van deze schaal was $\alpha = .830$ en is dus adequaat.

Het motief ter beïnvloeding van de statusverhoudingen binnen het team werd gepresenteerd door middel van stellingen als *“omdat ik graag meer invloed krijg binnen het team”*. De betrouwbaarheid van de schaal voor dit motief scoorde $\alpha = .792$ (nadat item 21 was verwijderd¹) en is dus adequaat.

¹ De Cronbach's Alpha van de schaal, die het construct Beïnvloeden van de statusverhoudingen mat met vijf items, scoorde met item 21 (*“omdat ik mijn waardering voor Janneke wil uitdrukken”*) lager dan .70 en mat dus niet het beoogde motief. Daarom is deze verwijderd uit de schaal en niet meegenomen in de analyses.

Een voorbeelditem van het motief 'gevoelens uiten' is: *“Omdat ik onzeker ben over mijn positie in het team”*. De betrouwbaarheidsscore van de schaal voor dit motief was $\alpha = .639$. Vanwege de lage Alpha kon deze schaal niet als betrouwbaar worden beschouwd en daarom is deze niet meegenomen in verdere analyses.

Een voorbeelditem van het motief 'groepsbescherming' is: *“Omdat ik mijn teamleden wil beschermen tegen Janneke”*, de betrouwbaarheid van de schaal voor dit motief scoorde $\alpha = .760$ en is dus betrouwbaar.

Ook de betrouwbaarheid van de schaal voor het motief sociaal plezier was adequaat met $\alpha = .902$. Een voorbeelditem van dit motief is: *“Omdat ik mijn gesprekspartner wil vermaken”*.

De items die de verschillende soorten motieven weergeven werden niet per motivatiecategorie gepresenteerd, maar zijn in willekeurige volgorde over de vragenlijst verspreid. Een overzicht van de gehele vragenlijst, zoals die is voorgelegd aan de proefpersonen, is te vinden in bijlage 5.

De drie items waarmee de bereidheid om een roddel door te vertellen is gemeten, zijn ontleend aan de items zoals Beersma & van Kleef (2012) en Litman & Pezzo (2007) die ontworpen hebben. De betrouwbaarheid van de schaal waarmee de bereidheid om een roddel door te vertellen werd gemeten was adequaat: $\alpha = .793$. Een van de drie items waarmee dit werd gemeten is: *“Ik zou dit nieuwtje over Janneke aan een collega verder vertellen”*. Voor alle items voor de bereidbaarheid om een roddel door te vertellen, zie bijlage 4.

Procedure

De vragenlijsten werden digitaal verspreid via Thesis Tools (www.thesistools.nl). Via e-mail en sociale media werd er een link verzonden naar de proefpersonen in de periode van 7 april t/m 1 mei.

Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen zijn drie analyses uitgevoerd. Met een regressieanalyse is gekeken of en in welke mate de verschillende soorten motieven de bereidheid om een roddel door te vertellen verklaren. Dit is vervolgens per type roddel herhaald (positief/hoog verantwoordelijk, positief/laag verantwoordelijk, negatief/hoog verantwoordelijk, negatief/laag verantwoordelijk). Ten slotte is met behulp van een variantieanalyse gekeken naar het verschil in de bereidheid om een roddel door te vertellen

voor positieve- en negatieve roddels en voor roddels met hoge- en lage verantwoordelijkheid. De resultaten van de analyses zullen achtereenvolgens worden weergegeven.

Regressieanalyse onderzoeksvraag 1

Uit de regressieanalyse bleek dat de bereidheid om een roddel door te vertellen voor 29% te verklaren was door de vijf motieven ‘kennisdeling’, ‘groepsbinding’, ‘beïnvloeden statusverhoudingen’, ‘groepsbescherming’ en ‘sociaal plezier’ ($F(5, 166) = 15.09, p = .001$). Kennisdeling bleek een significante voorspeller voor de bereidheid om een roddel door te vertellen ($\beta = .345, p = .002$) samen met het motief Sociaal plezier ($\beta = .427, p < .001$). De overige drie motieven bleken geen significante voorspellers te zijn voor de bereidheid om een roddel door te vertellen. Voor een overzicht van de resultaten, zie tabel 1.

TABEL 1: REGRESSIEANALYSE MET DE EFFECTEN VAN HET SOORT MOTIEF OP DE BEREIDHEID OM EEN RODDEL DOOR TE VERTELLEN EN DE BIJBEHORENDE PROPORTIE VERKLARENDE VARIANTIES.

($N = 171$)			
Variabelen	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
(Constante)	1.670	.361	
Kennisdeling	.400*	.126	.345*
Groepsbinding	.014	.100	.012
Beïnvloedenstatus	-.072	.146	-.052
Groepsbescherming	-.108	.131	-.093
Sociaal plezier	.433**	.087	.427**
Samenvatting van model			
R kwadraat			.312
Aangepaste R kwadraat			.292
F waarde			15.08**

Afhankelijke variabele: Bereidheid om een roddel door te vertellen

* significant met $p < .05$

** significant met $p < .01$

Regressieanalyse onderzoeksvraag 2

Voor iedere case is afzonderlijk een regressieanalyse uitgevoerd. In totaal zijn er dus vier regressieanalyses gedaan. In de regressie voor **case 1** (positieve roddel met een lage verantwoordelijkheid) zijn geen significante effecten van de verschillende soorten motieven op de bereidheid om een roddel door te vertellen gevonden. Wat dit type roddel betreft is er dus geen bewijs voor een relatie tussen de soorten motieven en de bereidheid om een roddel door te vertellen.

TABEL 2: RESULTATEN VAN REGRESSIEANALYSE CASE 1 (POS/LV)

Variabelen	<i>(n = 40)</i>		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>β</i>
(Constante)	1.653	.871	
Kennisdeling	.073	.318	.055
Groepsbinding	.273	.233	.231
Beïnvloedenstatus	-.459	.352	-.299
Groepsbescherming	.122	.374	.086
Sociaal plezier	.421	.213	.408
Samenvatting van model			
R kwadraat			.291
Aangepaste R kwadraat			.190
F waarde			2.876*

Afhankelijke variabele: Bereidheid om een roddel door te vertellen
 * significant met $p < .05$
 ** significant met $p < .01$

Uit de regressie voor **case 2** bleek dat de bereidheid om een positieve roddel met hoge verantwoordelijkheid door te vertellen voor 18% te verklaren was door de ingebrachte variabelen ($F(5, 36) = 2.82, p = .030$). Sociaal plezier bleek hier de enige significante voorspeller voor de bereidheid om de roddel door te vertellen ($\beta = .348, p = .035$).

TABEL 3: RESULTATEN VAN REGRESSIEANALYSE CASE 2 (POS/HV)

Variabelen	<i>(n = 41)</i>		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>β</i>
(Constante)	3.037	.768	
Kennisdeling	.014	.257	.013
Groepsbinding	.388	.240	.376
Beïnvloedenstatus	.041	.297	.024
Groepsbescherming	-.453	.313	-.292
Sociaal plezier	.355*	.162	.348*
Samenvatting van model			
R kwadraat			.282
Aangepaste R kwadraat			.182
F waarde			2.823*

Afhankelijke variabele: Bereidheid om een roddel door te vertellen
 * significant met $p < .05$
 ** significant met $p < .01$

Uit de regressie die voor **case 3** is uitgevoerd bleek dat de bereidheid om een negatieve roddel met lage verantwoordelijkheid door te vertellen voor 28% te verklaren was door het motief Sociaal plezier ($F(5, 36) = 4.22, p = .004$). Ook bij deze case bleek Sociaal plezier een significante voorspeller voor de bereidheid om de roddel door te vertellen ($\beta = .431, p = .028$).

TABEL 3: RESULTATEN VAN REGRESSIEANALYSE CASE 3 (NEG/LV)

(n = 41)			
Variabelen	B	SE B	β
(Constate)	1.531	.856	
Kennisdeling	.207	.283	.171
Groepsbinding	.223	.217	.208
Beïnvloedenstatus	.023	.329	.015
Groepsbescherming	-.163	.174	-.147
Sociaal plezier	.360*	.157	.431*
Samenvatting van model			
R kwadraat			.370
Aangepaste R kwadraat			.282
F waarde			4.222**

Afhankelijke variabele: Bereidheid om een roddel door te vertellen

* significant met $p < .05$

** significant met $p < .01$

Uit de regressie voor **case 4** bleek dat de bereidheid om een negatieve roddel met hoge verantwoordelijkheid door te vertellen voor 58% te verklaren was door de ingebrachte variabelen ($F(5, 41) = 13.66, p < .001$). Kennisdeling bleek een significante voorspeller voor de bereidheid om de roddel door te vertellen ($\beta = .714, p < .001$) en ook Sociaal plezier bleek een significante voorspeller ($\beta = .352, p = .048$).

TABEL 4: RESULTATEN REGRESSIEANALYSE CASE 4 (NEG/HV)

(n = 46)			
Variabelen	B	SE B	β
(Constate)	.143	.596	
Kennisdeling	.866**	.209	.714**
Groepsbinding	-.173	.217	-.123
Beïnvloedenstatus	-.023	.278	-.016
Groepsbescherming	-.066	.286	-.054
Sociaal plezier	.386*	.189	.352**
Samenvatting van model			
R kwadraat			.625
Aangepaste R kwadraat			.579
F waarde			13.657**

Afhankelijke variabele: Bereidheid om een roddel door te vertellen

* significant met $p < .05$

** significant met $p < .01$

Tweeweg variantieanalyse onderzoeksvraag 3

Uit de tweeweg variantieanalyse voor de bereidheid om een roddel door te vertellen met als factoren Aard van de roddel en Verantwoordelijkheidsniveau bleek er een significant hoofdeffect van Verantwoordelijkheidsniveau ($F(1, 168) = 8.181, p = .005$). Er bleek geen significant hoofdeffect van Aard van de roddel ($F(1, 168) < 1$) en er trad ook geen interactie op tussen Aard van de roddel en Verantwoordelijkheidsniveau ($F(1, 168) = 1.539, p = .216$). Het bleek dat men bij roddels met een hoge verantwoordelijkheid ($M = 4.55, SD = 1.62$) eerder bereid was deze door te vertellen dan bij roddels met een lage verantwoordelijkheid ($M = 3.90, SD = 1.39$).

TABEL 5: RESULTATEN VAN DE VARIANTIEANALYSE MET ALS FACTOREN AARD VAN DE RODDEL EN VERANTWOORDELIJKHEIDSNIVEAU.

	Sum of squares	df	Mean square	F	p
Aard vd roddel	.154	1	.154	.067	.796
Verantwoordelijkheidsniveau	18.812	1	18.812	8.181	.005
Aard vd roddel *	3.540	1	3.540	1,539	.216
Verantwoordelijkheidsniveau					
Fout	386.292	168	2.299		
Totaal	408.253	171			

Noot. $N = 171$

Conclusie

In dit hoofdstuk worden de conclusies van dit onderzoek besproken. De conclusies zullen per onderzoeksvraag worden behandeld.

In de eerste onderzoeksvraag werd gevraagd vanwege welke soorten motieven teamleden in meer of mindere mate bereid zijn om roddels over collega-teamleden, ongeacht het type, aan elkaar door te vertellen. Volgens de regressieanalyse zijn de enige motieven die invloed hebben op de bereidheid om een roddel door te vertellen Sociaal plezier en Kennisdeling. Sociaal plezier en Kennisdeling zijn dus motieven waardoor proefpersonen bereid zijn om een roddel door te vertellen. Voor beide motieven geldt dat hoe groter de rol van dit motief is, hoe eerder men bereid is de roddel door te vertellen. Hierbij is Sociaal plezier nog een betere voorspeller dan Kennisdeling met betrekking tot de bereidheid om een roddel door te vertellen. Men is dus bij roddels die worden doorverteld vanwege Sociaal plezier nog eerder bereid deze door te vertellen dan bij roddels vanwege het kennisdelingsmotief.

Een antwoord op de tweede onderzoeksvraag waarin werd gevraagd in welke mate het soort motief dat teamleden kunnen hebben voor roddelen de bereidheid bepaalt om een type roddel over collega-teamleden aan elkaar door te vertellen, is dat voor motieven voor positieve roddels met een lage verantwoordelijkheid de veronderstelde relaties niet gelden. Het is dus niet mogelijk uitspraken te doen over de invloed van de motieven op de bereidheid om een roddel door te vertellen. Daarnaast is Sociaal plezier het enige bepalende motief om een positieve roddel met hoge verantwoordelijkheid en een negatieve roddel met lage verantwoordelijkheid door te vertellen. Tot slot zijn Kennisdeling en Sociaal plezier de meest bepalende motieven om een negatieve roddel met hoge verantwoordelijkheid door te vertellen. Kennisdeling is daarin een betere voorspeller dan Sociaal plezier. In vergelijking met de andere drie cases is het voorspellende vermogen van de motieven Kennisdeling en Sociaal plezier relatief zeer sterk.

De laatste onderzoeksvraag, waarin werd gevraagd in hoeverre het type roddel de bereidheid bepaalt om die roddel door te vertellen, kan ook beantwoord worden. Resultaten lieten zien dat er geen verschil bestaat in bereidheid om een roddel door te vertellen tussen positieve en negatieve roddels (aard van de roddel). Daarentegen bleek dat er een significant verschil bestaat tussen de verschillende verantwoordelijkheidsniveaus van roddels (hoog verantwoordelijk en laag verantwoordelijk), waarbij geldt dat hoog verantwoordelijke roddels eerder worden doorverteld dan laag verantwoordelijke roddels.

De interactie tussen de Aard van de roddel en het Verantwoordelijkheidsniveau leverde geen significant verschil ten opzichte van de bereidheid om de roddel door te vertellen.

Discussie & Aanbevelingen

Met dit onderzoek is het gelukt om voor vijf van de zes motieven een betrouwbare schaal te ontwikkelen. Voor het motief Gevoelens uiten is dit niet gelukt. Hiermee is dus een goede basis gelegd om de motieven die de bereidheid tot roddelen bepalen te meten. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op het ontwikkelen van een betrouwbare schaal voor het motief Gevoelens uiten. Daarnaast zou vervolgonderzoek uit kunnen wijzen of deze operationalisering van motieven ook tot een betrouwbare meting leidt in andere contexten en of de resultaten uit dit onderzoek te generaliseren zijn naar verschillende contexten.

Wat opvallend is, is dat in alle analyses van die vijf soorten motieven, maar één of twee motieven de bereidheid om een roddel door te vertellen bepalen, namelijk Kennisdeling en Sociaal plezier. Op basis van de bestaande theorievorming (Beersma & van Kleef, 2012; Foster, 2004; Wert & Salovey) werd verwacht dat ‘beïnvloeding van de statusverhoudingen’, ‘groepsbinding’ en ‘groepsbescherming’ motieven waren om de roddels in de case door te

vertellen. Dat bleek echter niet aantoonbaar. Een reden hiervoor ligt mogelijk in het onderzoeksinstrument. De fictieve case is wellicht te kort beschreven, waardoor deze te weinig mogelijkheid tot inleven en identificatie zou kunnen geven. Daardoor zouden proefpersonen minder oog kunnen hebben voor deze motieven, die immers sterk te maken hebben met het groepslidmaatschap.

Daarnaast is een aanbeveling om te onderzoeken of de motieven die in de literatuur en in dit onderzoek onderscheiden worden, conceptueel wel verschillen. Een factoranalyse is nodig om uit te wijzen welke verschillende motieven conceptueel onderscheiden kunnen worden.

Ondanks dat er maar twee significante voorspellers voor de bereidheid om een roddel door te vertellen uit de analyses kwamen, namelijk Kennisdeling en Sociaal plezier, slagen deze twee er wel in om bijna 30% van de variantie in de bereidheid om een roddel door te vertellen te verklaren. Hieruit kan opgemaakt worden dat deze twee motieven sterke voorspellers zijn, behalve voor het type roddel positief/laag verantwoordelijk. Hierbij verliezen de twee motieven hun effect op de bereidheid om een roddel door te vertellen. Vervolgonderzoek zou uit kunnen wijzen welke motieven er wel spelen om een positieve roddel met lage verantwoordelijkheid door te vertellen.

Limitaties

Alhoewel deze studie interessante resultaten heeft opgeleverd, is deze niet zonder limitaties. Ten eerste, doordat het motief Gevoelens uiten niet betrouwbaar gemeten kon worden, is dit concept niet meegenomen in de analyses. Hierdoor is niet duidelijk geworden of dit motief samenhangt met de bereidheid om een roddel door te vertellen.

Na de pretest van de enquête zijn er enkele wijzigingen aangebracht. Deze aangepaste enquête is daarna niet nogmaals getest. Het zou beter zijn geweest als de enquête na de invoeringen van de aanpassingen nogmaals een pretest zou hebben ondergaan, maar in verband met de tijd is er voor gekozen om dat niet te doen.

Wat een andere limitatie kan vormen in dit onderzoek, is de mogelijkheid dat de proefpersonen zich niet goed genoeg hebben kunnen inleven in de situatie. Dit vermoeden komt voort uit opmerkingen van de proefpersonen na het invullen van de enquête, als: “ik ben niet bang voor Janneke hoor!” of “ik ben echt niet jaloers hoor”. Een oplossing hiervoor kan zijn om de derde persoon in de betreffende case en de situatie beter te introduceren waardoor de proefpersoon zich beter in kan leven in de situatie.

Bibliografie

- Beersma, B., & van Kleef, G. (2011). How the Grapevine Keeps You in Line: Gossip increases Contributions to the Group. *Social Psychological and Personality Science*, 2(6), 642-649.
- Beersma, B., & van Kleef, G. (2012). Why People Gossip: An Empirical Analysis of Social Motives, Antecedents, and Consequences. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2640-2670.
- Dunbar, R. (2004). Gossip in an evolutionary perspective. *Review of General Psychology*, 8(2), 100-110.
- Dunbar, R., Duncan, N., & Marriott, A. (1997). Human conversational behaviour. *Human nature*, 8(3), 231-246.
- Eder, D., & Enke, J. (1991). The structure of gossip: Opportunities and constraints on collective expression among adolescents. *American Sociological Review*, 56(4), 494-508.
- Foster, E. (2004). Research on Gossip. Taxonomy, Methods and Future Directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99.
- Jeuken, E. (2012). Het Goede, het Slechte en het Geroddel: De Invloed van Situatie, Sociale Waardeoriëntatie en Macht op Roddelmotivatie en Roddelgedrag. *Masterthesis Arbeids- en Organisationspsychologie*. Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.
- Kurland, N., & Pelled, L. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25(2), 428-438.
- Litman, J., & Pezzo, M. (2007). Dimensionality of interpersonal curiosity. *Personality and Individual Differences*, 43, p.1448-1459.
- Michelson, G., & Mouly, S. (2000). Rumour and Gossip in Organizations: a Conceptual Study. *Management Decision*, 38(5), 339-346.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: gossip in organizations. *Organization Studies*, 14(1), 23-36.
- Rosenbaum, J., & Subrin, M. (1963). The psychology of gossip. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 11(4), 817-813.
- Suls, J. (1977). Gossip as social comparison. *Journal of Communication*, 27(1), 164-168.
- Wert, S., & Salovey, P. (2004). A Social Comparison Account of Gossip. *Review of General Psychology*, 8(2), 122-137.

Bijlagen

Bijlage 1

Overzicht en groepering motieven

Kennisdeling

- Inzicht geven in de sociale verhoudingen in de groep
- Bevestigen en overdragen van groepsnormen
- Signaleren dat er iets oneerlijks of onjuists is gebeurd

Beïnvloeden van de statusverhoudingen

- Versterking eigen status en invloed
- Reputatie beschadigen van derde partij
- Gedrag derde partij veranderen

Gevoelens uiten

- Jaloezie en afgunst
- Angstgevoelens
- Versterking gevoel van zelfvertrouwen
- Uiten van gevoel van minachting

Groepsbescherming

- Waarschuwen voor derde partij
- Kennis delen over andermans eigenlijke motieven of gedrag

Groepsbinding bevorderen

- Laten merken dat je de ander vertrouwt
- Bevestiging van onderlinge band
- Derde partij ondersteunen

Sociaal plezier

- Fijn tijdverdrijf
- Anderen plezierig bezighouden
- Afwisseling in saai werk

Bijlage 2

Cases

Positief / Lage verantwoordelijkheid

“Hé, heb je het al gehoord? Janneke, die het afgelopen personeelsfeest een reis naar Parijs heeft gewonnen, mag haar hele gezin meenemen. Ze is natuurlijk dolgelukkig.”

Positief / Hoge verantwoordelijkheid

“Hé, heb je het al gehoord? Janneke heeft promotie gekregen van onze leidinggevende omdat zij de afgelopen maanden de taken van Twan heeft overgenomen toen hij ziek was.”

Negatief / Lage verantwoordelijkheid

“Hé, heb je het al gehoord? Janneke kwam vandaag te laat omdat haar auto onderweg kapot was gegaan. Ze ontving meteen een boos telefoontje van onze teamleider. Ze was in tranen daarna.”

Negatief / Hoge verantwoordelijkheid

“Hé, heb je het al gehoord? Janneke heeft gesjoemeld met haar urenregistratie. Ze heeft een berisping gekregen en moet zich voortaan dagelijks aan- en afmelden bij onze leidinggevende.”

Bijlage 3

Pretest

U staat op een donderdagochtend bij de koffiezetautomaat om een kopje koffie te halen. Uw collega uit hetzelfde team komt naar u toe en begint een gesprek. Hij zegt:

Positief / Lage verantwoordelijkheid

“Hé, heb je het al gehoord? Janneke, die het afgelopen personeelsfeest een reis naar Parijs heeft gewonnen, mag haar hele gezin meenemen.”

Positief / Hoge verantwoordelijkheid

“Hé, heb je het al gehoord? Janneke heeft promotie gekregen van onze leidinggevende omdat zij de afgelopen maanden de taken van Twan heeft overgenomen toen hij ziek was.”

Negatief / Lage verantwoordelijkheid

“Hé, heb je het al gehoord? Janneke kwam vandaag te laat omdat haar auto onderweg kapot was gegaan. Ze ontving meteen een boos telefoontje van onze teamleider.”

Negatief / Hoge verantwoordelijkheid

“Hé, heb je het al gehoord? Janneke heeft gesjoemeld met haar urenregistratie. Ze heeft een berisping gekregen en moet zich voortaan dagelijks aan- en afmelden bij onze leidinggevende.”

1. Ik vind dit nieuwtje gemakkelijk te begrijpen.

helemaal mee eens helemaal mee oneens

2. Voor mij is duidelijk wat er is gebeurd.

helemaal mee eens helemaal mee oneens

3. Deze gebeurtenis kan in een bedrijf of organisatie voorkomen.

helemaal mee eens helemaal mee oneens

4. Deze gebeurtenis zou kunnen worden doorverteld tussen collega's op het werk.

helemaal mee eens helemaal mee oneens

5. Over de persoon over wie wordt gesproken, wordt een uitspraak gedaan die...:

helemaal mee eens helemaal mee oneens

- positief is
- negatief is
- noch positief, noch negatief is

6. Wat deze persoon is gebeurd, heeft diegene aan zichzelf te danken.

helemaal mee eens helemaal mee oneens

TABEL 6: GEMIDDELDEN VAN ALLE PROEFPERSONEN BIJ DE VERSCHILLENDE CASES

	Case 1 (pos/LV) (N=16)	Case 2 (pos/HV) (N=15)	Case 3 (neg/LV) (N=15)	Case 4 (neg/HV) (N=14)
1	6,875	6,533	6,133	6,643
2	5,563	5,933	6,2	6,286
3	6,125	6,333	6,333	6,286
4	6,063	6,4	6,6	6,143
5	3 (noch positief, noch negatief)	1 (positief)	3 (noch positief, noch negatief)	2 (negatief)
6	3,375	4,867	2,2	6,5

Bijlage 4

Items vragenlijst gegroepeerd per motief

Lees onderstaande tekst en beantwoord vervolgens de vragen.

Case 1: *“Hé, heb je het al gehoord? Janneke, die het afgelopen personeelsfeest een reis naar Parijs heeft gewonnen, mag haar hele gezin meenemen. Ze is natuurlijk dolgelukkig.”*

Case 2: *“Hé, heb je het al gehoord? Janneke heeft promotie gekregen van onze leidinggevende omdat zij de afgelopen maanden de taken van Twan heeft overgenomen toen hij ziek was.”*

Case 3: *“Hé, heb je het al gehoord? Janneke kwam vandaag te laat omdat haar auto onderweg kapot was gegaan. Ze ontving meteen een boos telefoontje van onze teamleider. Ze was in tranen daarna.”*

Case 4: *“Hé, heb je het al gehoord? Janneke heeft gesjoemeld met haar urenregistratie. Ze heeft een berisping gekregen en moet zich voortaan dagelijks aan- en afmelden bij onze leidinggevende.”*

Als ik dit nieuwtje aan een collega zou doorvertellen, zou ik dat doen:

Items 'kennisdeling':

- Omdat ik het belangrijk vind dat de groepsnormen worden nageleefd binnen mijn team
- Omdat ik wil dat er rechtvaardigheid is binnen mijn team
- Omdat ik er graag van op de hoogte ben van wat er speelt binnen mijn team
- Omdat ik wil dat iedereen op de hoogte is, als er iets mis is gegaan
- Om duidelijk te maken waarom iets wel of niet is toegestaan

Items 'groepsbinding bevorderen':

- Omdat ik ondersteuning wil bieden aan Janneke
- Omdat ik mijn vertrouwen in mijn collega wil laten blijken
- Omdat ik de band die ik met mijn collega heb wil laten blijken
- Omdat ik graag wil weten of mijn collega en ik hetzelfde denken over onze onderlinge band
- Ik wil laten merken dat Janneke bij het team hoort

Items 'beïnvloeden van de statusverhoudingen binnen de groep':

- Omdat ik graag een hogere status wil binnen mijn team
- Omdat ik graag meer invloed krijg binnen mijn team
- Omdat ik Janneke in een negatief daglicht wil zetten
- Omdat ik mijn waardering voor Janneke wil uitdrukken
- Omdat ik wil dat Janneke haar gedrag verandert

Items 'gevoelens uiten':

- Omdat ik blij wil geven van mijn gevoel van minachting voor Janneke
- Omdat ik jaloers ben op Janneke
- Omdat ik bang ben voor Janneke
- Omdat ik mijn zelfvertrouwen wil verhogen
- Omdat ik onzeker ben over mijn positie in mijn team

Items 'groepsbescherming':

- Omdat ik mijn collega's wil beschermen tegen Janneke
- Omdat ik wil laten weten wat de daadwerkelijke motieven voor het gedrag van Janneke zijn
- Omdat ik mijn collega's wil waarschuwen voor het gedrag van Janneke
- Omdat ik ervoor wil zorgen dat mijn collega's geen verkeerde ideeën krijgen over Janneke
- Omdat ik wil dat het gedrag van Janneke de groep niet negatief beïnvloedt

Items 'sociaal plezier':

- Omdat ik het vertellen van een nieuwtje een leuk tijdverdrijf vind
- Omdat ik mijn collega wil vermaken
- Omdat ik mijn werk minder saai wil maken
- Omdat ik vind dat het zorgt voor afwisseling tijdens werkzaamheden
- Omdat ik mijn collega plezier wil bezorgen

Items 'bereidheid om de roddel door te vertellen':

- Ik zou dit nieuwtje over Janneke aan een collega verder vertellen
- Ik zou met een collega willen praten over wat Janneke is gebeurd
- Ik zou er geen moeite mee hebben het nieuwtje over Janneke met een collega te delen

Bijlage 5

Vragenlijst zoals deze is voorgelegd

U staat op een donderdagochtend bij de koffiezetautomaat om een kopje koffie te halen. Uw collega uit hetzelfde team komt naar u toe en begint een gesprek. Hij zegt:

Case 1: *“Hé, heb je het al gehoord? Janneke, die het afgelopen personeelsfeest een reis naar Parijs heeft gewonnen, mag haar hele gezin meenemen. Ze is natuurlijk dolgelukkig.”*

Case 2: *“Hé, heb je het al gehoord? Janneke heeft promotie gekregen van onze leidinggevende omdat zij de afgelopen maanden de taken van Twan heeft overgenomen toen hij ziek was.”*

Case 3: *“Hé, heb je het al gehoord? Janneke kwam vandaag te laat omdat haar auto onderweg kapot was gegaan. Ze ontving meteen een boos telefoontje van onze teamleider. Ze was in tranen daarna.”*

Case 4: *“Hé, heb je het al gehoord? Janneke heeft gesjoemeld met haar urenregistratie. Ze heeft een berisping gekregen en moet zich voortaan dagelijks aan- en afmelden bij onze leidinggevende.”*

Als ik dit nieuwtje aan een collega zou doorvertellen, zou ik dat doen:

Omdat ik het belangrijk vind dat de groepsnormen worden nageleefd binnen mijn team

Omdat ik ondersteuning wil bieden aan Janneke

Omdat ik graag een hogere status wil binnen mijn team

Omdat ik blij wil geven van mijn gevoel van minachting voor Janneke

Omdat ik mijn collega's wil beschermen tegen Janneke

Omdat ik het vertellen van een nieuwtje een leuk tijdverdrijf vind

Omdat ik wil dat er rechtvaardigheid is binnen mijn team

Omdat ik mijn vertrouwen in mijn collega wil laten blijken

Omdat ik graag meer invloed krijg binnen mijn team

Omdat ik jaloers ben op Janneke

Omdat ik wil laten weten wat de daadwerkelijke motieven voor het gedrag van Janneke zijn

Omdat ik mijn collega wil vermaken

Omdat ik er graag van op de hoogte ben van wat er speelt binnen mijn team

Omdat ik de band die ik met mijn collega heb wil laten blijken

Omdat ik Janneke in een negatief daglicht wil zetten

Omdat ik bang ben voor Janneke

Omdat ik mijn collega's wil waarschuwen voor het gedrag van Janneke

Omdat ik mijn werk minder saai wil maken

Omdat ik wil dat iedereen op de hoogte is, als er iets mis is gegaan

Omdat ik graag wil weten of mijn collega en ik hetzelfde denken over onze onderlinge band

Omdat ik mijn waardering voor Janneke wil uitdrukken

Omdat ik mijn zelfvertrouwen wil verhogen

Omdat ik ervoor wil zorgen dat mijn collega's geen verkeerde ideeën krijgen over Janneke

Omdat ik vind dat het zorgt voor afwisseling tijdens werkzaamheden

Om duidelijk te maken waarom iets wel of niet is toegestaan

Omdat ik wil laten merken dat Janneke bij het team hoort

Omdat ik wil dat Janneke haar gedrag verandert

Omdat ik onzeker ben over mijn positie in mijn team

Omdat ik wil dat het gedrag van Janneke de groep niet negatief beïnvloedt

Omdat ik mijn collega plezier wil bezorgen

Ik zou dit nieuwtje over Janneke aan een collega verder vertellen

Ik zou met een collega willen praten over wat Janneke is gebeurd

Ik zou er geen moeite mee hebben het nieuwtje over Janneke met een collega te delen

Mijn leeftijd is:

--

Geslacht:

man vrouw

Mijn hoogst genoten opleiding is:

- Middelbaar onderwijs
- MBO
- HBO
- WO