

University of Groningen

Gossip in organizations

Ellwardt, L.

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2011

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Ellwardt, L. (2011). *Gossip in organizations: A social network study*. [Thesis fully internal (DIV), University of Groningen]. s.n.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Appendix

Dutch Questionnaire

Negative and Positive Gossip about Managers

This scale was developed using input from a study by Wittek and Wielers (1998). The scale is two-dimensional with the items 1, 3, 4, and 6 measuring negative gossip, and the items 2, 5, and 7 measuring positive gossip.

“In dit onderdeel gaat het over informele communicatie. Het komt vaak voor dat men op het werk met elkaar informeel praat over een collega die er op dat moment niet bij is. Dit kan zowel positieve als negatieve commentaren betreffen. De volgende beweringen gaan over praten over leidinggevenden. Met "leidinggevenden" bedoelen we teamleiders, afdelingsmanagers en -hoofden, regiomanagers, en leden van de Raad van Bestuur, inclusief uw directe leidinggevende(n).”

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op u van toepassing?	Niet op u van toepassing				Op u van toepassing		
	1	2	3	4	5	6	7
1. Ik klaag op het werk soms over leidinggevenden, terwijl ze afwezig zijn.	1	2	3	4	5	6	7
2. Ik maak wel eens positieve opmerkingen over het gedrag van afwezige leidinggevenden.	1	2	3	4	5	6	7
3. Als ik me slecht behandeld voel door een leidinggevende, heb ik het daar soms met collega's over als de leidinggevende afwezig is.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ik maak wel eens een negatieve opmerking over het gedrag van een leidinggevende als hij/zij afwezig is.	1	2	3	4	5	6	7
5. Ik rechtvaardig of verdedig soms het gedrag van een afwezige leidinggevende.	1	2	3	4	5	6	7
6. Soms bekritiseer ik iets dat ik zie als een negatieve eigenschap van een afwezige leidinggevende.	1	2	3	4	5	6	7
7. Ik prijs wel eens de vaardigheden van een leidinggevende wanneer hij/zij op dat moment afwezig is.	1	2	3	4	5	6	7

Trust in Management

Items were taken from Cook and Wall's (1980) scale on *interpersonal trust at work*. The codings of the items 2 and 6 were reversed before computing the scale.

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?	Volledig mee oneens		Neutraal			Volledig mee eens	
	1	2	3	4	5	6	7
1. Het management probeert oprecht rekening te houden met de mening van de medewerkers.	1	2	3	4	5	6	7
2. [De organisatie] heeft weinig toekomst, tenzij het betere managers weet aan te trekken.	1	2	3	4	5	6	7
3. Het management is te vertrouwen voor wat betreft het nemen van verstandige besluiten voor de toekomst van [de organisatie].	1	2	3	4	5	6	7
4. Het management van [de organisatie] lijkt goed te functioneren.	1	2	3	4	5	6	7
5. Ik ben er vrij zeker van dat [de organisatie] altijd probeert mij eerlijk te behandelen.	1	2	3	4	5	6	7
6. Het management zou bereid zijn om medewerkers te bedriegen voor eigen voordeel.	1	2	3	4	5	6	7

Trust in Colleagues

Items were taken from Cook and Wall's (1980) scale on *interpersonal trust at work*.

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?	Volledig mee oneens		Neutraal			Volledig mee eens	
	1	2	3	4	5	6	7
1. Ik weet dat mijn collega's me zullen proberen te helpen als ik op mijn werk in de problemen raak.	1	2	3	4	5	6	7
2. Ik kan er op vertrouwen dat mijn collega's doen wat ze beloven te doen.	1	2	3	4	5	6	7
3. Ik heb het volste vertrouwen in de kennis en vaardigheden van mijn collega's.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ik kan er op vertrouwen dat mijn collega's me helpen als ik dat nodig heb.	1	2	3	4	5	6	7
5. Ik kan er op vertrouwen dat mijn collega's doorgaan met hun werk, ook als de leidinggevenden afwezig zouden zijn.	1	2	3	4	5	6	7
6. Ik kan er op vertrouwen dat mijn werk niet nodeloos ingewikkeld wordt gemaakt door nalatigheid van mijn collega's.	1	2	3	4	5	6	7

Cognitive Resistance to Change

Items were taken from Oreg's (2006) *change attitude* scale. The codings of the items 1 and 3 were reversed before computing the scale.

“De volgende vragen hebben betrekking op de regionalisering. Met "regionalisering" bedoelen we de opdeling in de regio's Noord, Oost en West.”

Wat is uw mening?	Volledig mee oneens		Neutraal			Volledig mee eens		Weet ik niet
	1	2	3	4	5	6	7	?
1. Ik geloof dat de regionalisering de organisatie ten goede zal komen.	1	2	3	4	5	6	7	?
2. Ik geloof dat de regionalisering schade zal berokkenen aan de manier waarop in de organisatie gewerkt wordt.	1	2	3	4	5	6	7	?
3. Ik geloof dat de regionalisering voor mij persoonlijk een vooruitgang is.	1	2	3	4	5	6	7	?
4. Ik denk dat het slecht is dat de regionalisering is ingevoerd.	1	2	3	4	5	6	7	?

Job Satisfaction

This scale was developed by the researchers based on in-depth interviews and a pilot study in the organization.

Hoe tevreden bent u met...	Zeer ontevreden		Neutraal			Zeer tevreden	
	1	2	3	4	5	6	7
1. ... uw taken?	1	2	3	4	5	6	7
2. ... uw salaris?	1	2	3	4	5	6	7
3. ... de samenwerking met uw collega's?	1	2	3	4	5	6	7
4. ... uw werkdruk?	1	2	3	4	5	6	7

Note that, where necessary, scales were translated from English to Dutch using the forward-backward procedure.

Sociometric Gossip Measure

Step 1: Gossip between Employees of the Site (Ego Selects Alters)

Het komt vaak voor dat men op het werk met elkaar *informeel praat* over een collega die er op dat moment niet bij is. Dat kunnen zowel positieve als negatieve commentaren zijn over de afwezige collega. Te denken valt bijvoorbeeld aan het bekritisieren of het prijzen van gedrag.

1. Als u aan de afgelopen drie maanden terugdenkt, welke collega's hebben dan regelmatig informeel *met u over collega's uit uw afdeling* gepraat? Meerdere keuzes zijn mogelijk (kies maximaal tien).

Deze personen praatten informeel met mij over afwezige collega's:

The question was followed by an alphabetical names list of all employees working at the site including the site manager. Answer categories were binary as they comprised check boxes. Below the list the option of choosing nobody ("niemand") was presented.

Because there were follow-up questions on each selected employee, the selection was restricted to a maximum of ten to avoid lengthy follow-ups. There were follow-up questions on gossiping, which are specified below in Step 2 and 3.

Step 2: Gossip about Employees of the Site (Ego Selects Objects for Every Alter)

The computer-assisted questionnaire automatically filtered all employees that the respondent had selected in Step 1. Then the computer presented a new screen on *every single* selected employee, here indicated as [Alter], with the first follow-up question.

Informeel communicatie met [Alter]

Wij willen graag twee dingen van u weten. Ten eerste willen wij weten over wie de informele gesprekken gingen. Ten tweede willen wij weten wat de toon en inhoud van deze gesprekken waren. De tweede vraag hoeft u niet voor elke medewerker uit de lijst de beantwoorden *maar alleen* voor de medewerkers die u in de eerste vraag kiest.

2. *Over welke collega's* heeft [Alter] met u in de afgelopen drie maanden regelmatig informeel gepraat terwijl ze afwezig waren? (Meerdere keuzes zijn mogelijk)

This follow-up question was succeeded by an alphabetical names list of all employees working at the site including the site manager. Again, answer categories were binary as they comprised of check boxes.

Step 3: Positive and Negative Gossip (Ego Rates Gossip about Objects for Every Alter)

Again, as done in the previous step, the computer presented a separate screen on every selected employee from Step 1 (= alter) to ask the final follow-up question.

Voor diegenen die u bij **2.** heeft aangekuist: Waren de toon en inhoud van het gesprek met [Alter] over deze collega overwegend positief of overwegend kritisch, of kwam allebei voor?

This follow-up question was succeeded by the list of employees that the respondent had nominated before in Step 2 (= objects). Gossip about every of these employees was rated including the categories:

- 1 = Overwegend kritisch
- 2 = Zowel kritisch als positief
- 3 = Overwegend positief
- Weet ik niet.

Differences between the Three Waves

The first wave of data collection contained Steps 1, 2, and 3 as specified above. Step 3 was dropped after the first wave, so that the second wave only assessed Step 1 and Step 2. The questionnaire was further shortened in the third wave by modifying Step 2 into a simpler version (see below). Step 1 was used consistently across all three waves. In the third wave, Step 2 was simplified to assess objects of gossip:

Over welke collega's hebben uw collega's met u in de afgelopen drie maanden regelmatig informeel gepraat terwijl ze afwezig waren? Meerdere keuzes zijn mogelijk. Onze gesprekken gingen over:

The question was followed by an alphabetical names list of all employees working at the site including the site manager. Answer categories were binary as they comprised of check boxes.

Social Relationship

Met sommige collega's is er een zeer goede relatie; sommigen zijn misschien zelfs goede vrienden. Met andere collega's gaat het contact echter minder goed.

Wat een "goede vriend" of een "zeer moeizame" relatie is, is voor iedereen anders. Hier zijn we geïnteresseerd in uw eigen inschatting. Bijvoorbeeld, wie van uw collega's zou u een "goede vriend" noemen, of met wie vindt u de relatie "zeer moeizaam". Hoe zou u uw relatie met elk van de volgende personen beschrijven?

The question was followed by an alphabetical names list of all employees working at the site including the site manager. Answer categories were presented for every employee on the list and included:

- 1 = Zeer moeizame relatie
- 2 = Moeizame relatie
- 3 = Niet moeizaam en niet vriendschappelijk (first wave: neutraal)
- 4 = Vriendschappelijke relatie
- 5 = Goede vriend
- Weet ik niet.
- Ik ken deze persoon niet.

Frequency of Communication

Hoe vaak heeft u de afgelopen drie maanden op het werk met elk van de volgende collega's gepraat? Denkt u hierbij zowel aan informele praatjes als ook meer formele gesprekken.

The question was followed by an alphabetical names list of all employees working at the site including the site manager. Answer categories were presented for every employee on the list and included:

- 1 = Nooit
- 2 = Minder dan 1 keer per week
- 3 = Ca. 1 tot 2 keer per week
- 4 = Ca. 3 tot 4 keer per week
- 5 = Ca. 5 tot 7 keer per week
- 6 = Ca. 8 of meer keer per week
- Weet ik niet.
- Ik ken deze persoon niet.