

Ulz, Mira Sophia

Article

The glamorization of overwork - an empirical study of causes and perceptions of excessive work attitudes in the pursuit of managerial careers

Junior Management Science (JUMS)

Provided in Cooperation with:

Junior Management Science e. V.

Suggested Citation: Ulz, Mira Sophia (2023) : The glamorization of overwork - an empirical study of causes and perceptions of excessive work attitudes in the pursuit of managerial careers, Junior Management Science (JUMS), ISSN 2942-1861, Junior Management Science e. V., Planegg, Vol. 8, Iss. 2, pp. 358-403,
<https://doi.org/10.5282/jums/v8i2pp358-403>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/295043>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Online-Appendix zu

„The glamorization of overwork - an empirical study of causes and perceptions of excessive work attitudes in the pursuit of managerial careers”

Mira Sophia Ulz

Wirtschaftsuniversität Wien

Junior Management Science 8(2) (2023) 358-403

APPENDIX A: WORKAHOLISM SCALE

Vorangestellter Fragebogen nach Schneider und Bühler (2004)

Im folgenden Fragebogen finden Sie Aussagen über Ihre Ansichten, Interessen und Meinungen. Sie sollen bitte jeweils dahinter ankreuzen, ob Sie diesen Aussagen zustimmen (JA ankreuzen) oder nicht (NEIN ankreuzen). Es geht darum, Angaben über Ihre Berufsvorstellungen, Lebensansichten und Ihre eigene Person zu erhalten. Da jeder Mensch eine eigene Auffassung von sich und seinem Leben hat, gibt es keine falschen oder richtigen Antworten. Dieser Fragebogen ist natürlich nur dann sinnvoll, wenn Sie die Aussagen ehrlich beantworten. Deswegen überlegen Sie bitte nicht zuerst, welche Antwort wohl den besten Eindruck macht, sondern beantworten Sie die Aussagen so, wie es Ihrer Meinung nach zutrifft. Wenn es Schwierigkeiten gibt, eine Aussage zu beantworten, kreuzen Sie bitte trotzdem immer eine Antwort an, die am ehesten bei Ihnen zutrifft. Sie sollten nicht über einzelne Aussagen zu lange nachdenken, sondern die Antwort ankreuzen, die Ihnen als erstes in den Sinn kommt. Falls Sie sich beim Ankreuzen geirrt haben, machen Sie bitte einen Kreis um die nicht gültige Antwort, und kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

	Ja	Nein
Ich habe Mühe, mich zu entspannen und nichts zu tun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um beruflich akzeptiert zu sein, bin ich bereit, viel zu arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich untätig bin, habe ich ein Gefühl der Leere in mir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir schwer, von meiner Arbeit abzuschalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe das Bedürfnis, am Tag so viel zu schaffen, wie nur geht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist wichtig für mich, eine Aufgabe besser als andere zu erfüllen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke sehr häufig an meine Arbeit (z.B. beim Einschlafen, Essen...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich übernehme zusätzliche Arbeit, weil ich Angst habe, dass sie sonst nicht getan wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verkürze meine Mittagspause, um länger arbeiten zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein ganzer Lebensablauf orientiert sich an meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite auch, wenn ich eigentlich entspannen könnte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Angst, ein Versager zu sein, wenn ich nicht hart genug arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manchmal betrachte ich mich selbst als arbeitssüchtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enge Vertraute in meinem Umfeld sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin innerlich fast immer mit meiner Arbeit beschäftigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich möchte beruflich mehr als meine KollegInnen leisten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wache nachts auf und mache mir Gedanken über Probleme, die meine Arbeit betreffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Gewissensbisse, wenn ich nicht arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich investiere mehr Energie, Zeit und Denken in meine Arbeit, als in meine Familie und Freunde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde oft ungeduldig, weil meine KollegInnen zu langsam arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

APPENDIX B: INTERVIEW GUIDELINE

Interviewleitfaden

Hinweis: Vorangestellte Kurzanalyse aller interviewten Personen mittels Skala zur Erfassung von Arbeitssucht (C. Schneider & Bühler, 2004).

(1) Einverständniserklärung

Ich möchte das Interview transkribieren und im Anhang meiner Arbeit abdrucken. Die Transkription startet erst nach der Datenaufnahme und der Abfrage sozialdemographischer Merkmale – ich weise Sie noch explizit darauf hin. Die Ergebnisse werden inhaltsanalytisch ausgewertet und fließen in den Hauptteil der Arbeit ein. Möglicherweise werde Ausschnitte aus diesem Interview auch zitiert. Ihr Name wird hierbei anonymisiert und Sie werden in keiner Weise direkt genannt. Ist das für Sie in Ordnung?

(2) Datenaufnahme

Datum:

Ort:

Uhrzeit:

Name des Interviewpartners/der Interviewpartnerin (wird anonymisiert):

(3) Sozialdemographische Merkmale und Einstiegsfragen (anonymisiert, nur zur Datenauswertung)

Alter und Geschlecht:

Höchste abgeschlossene Bildung:

- Bachelorstudium
- Master-, Magister- oder Diplomstudium
- Doktor oder PhD

Welchen Studiengang haben Sie zuletzt absolviert?

Wie sieht ihre aktuelle Arbeitssituation aus?

(4) Inhaltsbausteine

a. Angaben zur derzeitigen Jobsituation und dem Arbeitsumfang (Allgemein)

Der erste Inhaltsbaustein zielt im Wesentlichen darauf ab, die Interviewpartner gedanklich auf Ihre täglich erlebte Arbeitssituation und Arbeitsumfeld einzustellen. Dies soll unter anderem mit erzählauffordernden Fragen zur aktuellen Tätigkeit gelingen.

- 1) Wie lange sind Sie bereits in Ihrem aktuellen Arbeitsumfeld tätig?
- 2) Erklären Sie mir bitte in welcher Position Sie aktuell arbeiten und wie Sie Ihre Aufgaben und Tätigkeiten grob beschreiben würden.
- 3) Wie schätzen Sie Ihren aktuellen Arbeitsumfang ein? (optimal, zu schlecht)
- 4) Erzählen Sie mir bitte von einer typischen Arbeitswoche und wie es Ihnen damit geht?
- 5) Wie fühlen Sie sich, wenn Sie Ihre Arbeit für geraume Zeit vernachlässigen?

b. Angaben zu Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen (Job Demands and Job Resources) und Overwork Climate (Forschungs-Unterfrage 1)

In Anlehnung an das Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007b) und das Konzept des *Overwork Climates* (Mazzetti et al., 2016), zielt der zweite Inhaltsblock darauf ab, Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen und Wahrnehmungen hinsichtlich der Organisationsumgebung der interviewten Personen zu ermitteln. Die Fragestellungen sind zuerst immer stärker offen gehalten und fragen erst in einem zweiten Schritt ins Detail.

Job Demands/Job Resources

- 6) Inwiefern ist Ihr Job belastet oder stellt hohe Anforderungen an Sie?
 - Welche Anforderungen in Ihrem Job verursachen starke kognitive, physische oder emotionale Anstrengungen für Sie?
- 7) Was hilft ihnen dabei mit der wahrgenommenen Arbeitsbelastung gut umgehen zu können oder diese zu reduzieren?
 - Welche Ressourcen helfen Ihnen dabei?
 - Auf Aufgabenebene
 - Auf Prozessebene
 - Im sozialen Kontext

Job Demands /Work Engagement/Anstöße aus dem sozialen Kontext

- 8) Sie arbeiten sehr engagiert und viel. Wie kommt es dazu?
 - Bitte beschreiben Sie mir Ihre intrinsische Motivation für Ihre hohes Arbeitsengagement.
 - Bitte beschreiben Sie mir extrinsische Einflüsse, die Sie motivieren, ein besonders hohes Arbeitsengagement an den Tag zu legen.

- 9) Welche Anstöße im sozialen Kontext (privat oder innerhalb der Organisation) führen dazu (oder würden dazu führen), dass Sie sich zur Mehrarbeit (über das normale Arbeitspensum hinaus) verleiten lassen?
- 10) Welche Anstöße im organisationalen Kontext führen dazu (oder würden dazu führen), dass Sie sich zur Mehrarbeit (über das normale Arbeitspensum hinaus) verleiten lassen?

Angaben zur Wahrnehmung/Beobachtung eines Overwork Climates

- 11) Bitte erklären Sie, inwiefern folgende Aussage auf Ihre Organisation zutrifft:
„Mehrarbeit und Überstunden werden als völlig normal angesehen und gelten für den Karriereaufstieg quasi als Voraussetzung.“
- 12) Bitte erklären Sie, inwiefern folgende Aussage auf Ihre Organisation zutrifft:
„Mehrarbeit oder Überstunden werden, abgesehen von gesetzlich verpflichtenden Entschädigungen, nicht belohnt.“ (auf Nachfrage: etwa durch Feedback, Aufstiegsmöglichkeiten, höhere Verantwortlichkeiten, etc.)

**c. Angaben zur Verherrlichung von Überarbeitung (Glamorization of Overwork)
(Forschungs-Unterfrage 2)**

Dieser Abschnitt zielt darauf ab, die Wahrnehmungen hinsichtlich der Verherrlichung von Überarbeitung im privaten und professionellen Kontext zu ermitteln.

13) Szenario Frage (allgemeiner):

Stellen Sie sich vor Sie sind im Gespräch mit Kollegen, (Studienkollegen) oder mit Person in Ihrem privaten Umfeld. Einer Person ist ihr besonders hohes Arbeitsengagement, Arbeitspensum und/oder viele Überstunden aufgefallen. Diese Person fragt Sie, wie es Ihnen damit geht. Welche Antwort(en) würden Sie ihr geben?

- Inwiefern unterscheidet sich ihre Antwort in verschiedenen Umfeldern (Organisation vs. Familie/Freunde)?
- Weitere möglichen Unterfragen (spezifischer):
 - Tendenz das eigene Arbeitsverhalten bewusst runterzuspielen, zu verharmlosen oder zu verteidigen?
 - Tendenz, stolz auf das Arbeitsverhalten zu sein oder es zu beschönigen?

14) Worauf führen Sie dieses Verteidigen, Beschönigen oder Verharmlosen von Überarbeitung bei sich selbst zurück?

15) Szenario Frage (allgemeiner):

Stellen Sie sich vor Sie sind im Gespräch mit Kollegen (oder Studienkollegen). Ihnen fällt das besonders hohes Arbeitsengagement und Arbeitspensum einiger Personen auf. Welche Antwort(en) erwarten Sie sich grundsätzlich, wenn Sie diese Personen fragen, wie es ihnen damit geht?

- Mögliche Unterfragen (spezifischer):
 - Tendenz das eigene Arbeitsverhalten bewusst runterzuspielen, zu verharmlosen, oder zu verteidigen?
 - Tendenz, stolz auf das Arbeitsverhalten zu sein oder es zu beschönigen?
- Inwiefern fühlen Sie sich durch diese Personen beeinflusst?

16) Womit hängt Ihrer Einschätzung zufolge dieses Verteidigen, Beschönigen oder Verharmlosen von Überarbeitung bei anderen in ihrem Umfeld zusammen?

17) Sind Sie auf dem sozialen Netzwerk LinkedIn oder Xing aktiv? Wenn ja, beschreiben Sie bitte, wie Sie die Rolle des soziale Netzwerkes hinsichtlich folgenden Aspekten einschätzen:

- Künstlich aufgeblasene Lebensläufe
- Erhöhtem Arbeits- und Leistungsdruck
- Verschönerter Darstellung des persönlichen Arbeitsengagements/der persönlichen Arbeitsintensität
- Inwiefern beeinflussen Sie diese Einschätzungen auch persönlich?

(5) Raum für weitere Anregungen und Danksagung

Am Ende der einzelnen Interviews wurde Raum für weitere Anregungen und offene Fragen gelassen. Zusätzlich wurde klargestellt, ob eine weitere Kontaktaufnahme zur Klärung von möglichen Unklarheiten in Ordnung gehen würde.

APPENDIX C: INTERVIEW TRANSCRIPTS

Not included in the printed version of this Master's thesis.

APPENDIX D: FULL CATEGORY SYSTEM

Not included in the printed version of this Master's thesis.