

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Fördernetzwerk  
Interdisziplinäre  
Sozialpolitikforschung

## Methodenbericht

# „Konstruktion von Skalen zur quantitativen Messung beruflicher Anerkennung“

EBERHARD KARLS  
UNIVERSITÄT  
TÜBINGEN



### Autoren:

Axel Babst

Prof. Dr. Martin Groß

Dr. Volker Lang

## Inhaltsverzeichnis

<b>I PROJEKTBSCHREIBUNG</b> .....	<b>1</b>
<b>II THEORETISCHER HINTERGRUND</b> .....	<b>2</b>
<b>III INSTRUMENT</b> .....	<b>5</b>
<b>IV TECHNISCHE INFORMATIONEN UND DURCHFÜHRUNG</b> .....	<b>9</b>
BEFRAGUNG 1 .....	10
BEFRAGUNG 2 .....	10
<b>V ITEMKENNWERTE</b> .....	<b>11</b>
1. ANERKENNUNG DER BERUFSGRUPPE (BERUF) .....	11
<i>Identifikation mit der Berufsgruppe – Übersichtstabelle I</i> .....	11
<i>Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppe – Übersichtstabelle II</i> .....	13
<i>Politische Anerkennung der Berufsgruppe – Übersichtstabelle III</i> .....	16
<i>Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppe – Übersichtstabelle IV</i> .....	18
2. ANERKENNUNG IM DIREKTEN ARBEITSUMFELD (JOB) .....	20
<i>Berufliche Tätigkeit – Übersichtstabelle I</i> .....	20
<i>Berufliche Tätigkeit – Übersichtstabelle II</i> .....	22
<i>Berufliche Tätigkeit – Übersichtstabelle III</i> .....	25
3. MEGALOTHYMYA .....	27
<i>Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppe – Übersichtstabelle IV</i> .....	29
<i>Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld (Job) – Übersichtstabelle I</i> .....	30
<i>Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld (Job); Wording für Selbstständige – Übersichtstabelle II</i> .....	32
<i>Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld (Job); Wording für Angestellte – Übersichtstabelle III</i> ..	34
<i>Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld (Job); Wording für Angestellte – Übersichtstabelle IV</i> ..	36
4. ANERKENNUNG DER SOZIALEN SCHICHT .....	38
<i>Itemformulierungen</i> .....	39
<i>Selbsteinstufung</i> .....	39
<i>Verbundenheit mit eigener Schicht</i> .....	39
<i>Anerkennung der eigenen Schicht</i> .....	41
5 LITERATURVERZEICHNIS .....	43
ANHANG .....	46

## I Projektbeschreibung

Soziologische wie psychologische Studien zeigen, dass die Anerkennung von sozialer Identität erhebliche Auswirkungen auf Einstellungen und Verhaltensweisen hat. In jüngerer Zeit wird diesbezüglich besonders diskutiert, inwieweit die gesellschaftlichen Bewertungen von sozialen Kategorien zur Herausbildung politischer Einstellungen beitragen (Droste 2019, Groß 2021). In der Corona-Krise wird dies in zweierlei Hinsicht relevant. Erstens entstand mit der (Nicht-)Systemrelevanz von Berufen eine neue Bewertungsdimension sozialer Anerkennung (Mayer-Ahuja 2021). Zweitens ist davon auszugehen, dass die zur Eindämmung des Infektionsgeschehens veranlassten Schutzmaßnahmen in hohem Maße solidarisches Verhalten seitens der Bevölkerung erfordern. Hier ist zu fragen, inwiefern die eingesetzten politischen Maßnahmen soziale Anerkennung befördern und so solidarisches Verhalten, bezogen auf die Pandemie besonders die Bereitschaft zur Befolgung von Infektionsschutzmaßnahmen, bestärken.

Auf Basis dieser Überlegungen untersuchte das Projekt „Corona-Krise und berufliche Anerkennung“ erstens, inwiefern sich die berufliche Anerkennung für unterschiedliche Berufsgruppen während der Corona-Pandemie verändert hat. Zweitens sollte geklärt werden, welche Auswirkungen die berufliche Anerkennung auf die Befolgung beziehungsweise die Akzeptanz von Infektionsschutzmaßnahmen hat. Ein zentrales Kernanliegen des Forschungsvorhabens bestand somit darin, berufliche Anerkennung zu quantifizieren, um eine empirische Basis zur Beantwortung der zentralen Forschungsfragen zu erhalten.

Wie nachfolgend im theoretischen Rahmen dargestellt, existieren bislang kaum etablierte Messinstrumente zu beruflicher Anerkennung. Die derzeit verfügbaren Skalen haben entweder Bezug zu einem sehr spezifischen Arbeitskontext oder referenzieren auf die persönliche berufliche Leistung von Befragten. Allgemeine Abfrageschemata zur Ermittlung der Wertschätzung von Berufsgruppen als solche sind bislang nicht bekannt. Insofern lieferte das Projekt Innovationspotential, in dem ein Fragebogeninstrument entwickelt wurde, das die zuvor beschriebenen Charakteristika aufweist und auch den Fokus hinsichtlich verschiedener Formen von Wertschätzung gegenüber der eigenen beruflichen Tätigkeit exakter differenziert. Der vorliegende Report stellt das Endprodukt in seiner theoretischen Intention und den empirischen Ergebnissen aus den durchgeführten Befragungen vor.

## II Theoretischer Hintergrund

Die Bedeutsamkeit sozialer Anerkennung und ihre Merkmale wie Auswirkungen wurden in theoretischer Hinsicht bereits aus Perspektive unterschiedlicher wissenschaftlichen Disziplinen diskutiert. So argumentiert der Philosoph Axel Honneth in der Tradition Hegels, dass der Wunsch nach Anerkennung ein universelles Grundbedürfnis des Menschen darstellt (Honneth 1992). Aus soziologischer Perspektive ist vor allem die Arbeit Herbert Meads zu nennen, in der er der Konstruktion sozialer Identität einen hohen Stellenwert zuschreibt, da erst durch deren Konstruktion der Mensch eine Orientierung zu seiner Stellung in der Welt und Gesellschaft erhält, was eine zentrale Grundvoraussetzung für soziale Handlungsfähigkeit darstellt (Mead 1973). Henri Tajfel und John C. Turner untermauern die Bedeutsamkeit der sozialen Identität und den Wunsch nach Anerkennung derselben aus sozialpsychologischem Blickwinkel im Rahmen ihrer „Social Identity Theory“ (SIT, Tajfel & Turner 1979). Sie postulieren, dass Menschen nach einer positiven sozialen Identität streben, da eine solche das Selbstwertgefühl stärkt und das Gefühl von Selbstwirksamkeit der eigenen Handlungen vermittelt. Eine positive soziale Identität entsteht dadurch, dass die eigene Ausprägung einer sozialen Kategorie (die „in-group“), der sich das Individuum zuordnet, in einem Vergleich zu relevanten anderen Personengruppen dieser Kategorie (den „out-groups“) positiv bewertet wird (ebd.).

Im Zuge der Corona-Pandemie hat der Beruf als anerkenntnisstiftende soziale Kategorie an Bedeutung hinzugewonnen, wobei dieser in modernen Erwerbsgesellschaften als Modus der Ressourcenverteilung ohnehin eine zentrale Quelle sozialer Identitäten darstellt (Konietzka & Berger 2001). Die hervorzuhebende Stellung des Berufs wurde besonders in der Anfangsphase der Pandemie unterstrichen, als auf Grundlage der sogenannten „Systemrelevanz“ Berufsgruppen kategorisiert wurden und von dieser Einteilung eine Signalwirkung in vielerlei Hinsicht ausging. Bei der Kategorisierung handelt es sich erstens um eine explizite Einschätzung des gesellschaftlichen Stellenwerts der Berufsgruppe seitens offizieller Entscheidungsträger. Zweitens war diese Einteilung mit der Einschränkung von Rechten und/oder der Übertragung besonderer Verantwortung assoziiert. Die damit verbundenen Auswirkungen variierten drittens je nach Berufsgruppe stark (Flisi & Santangelo 2022). Auf der einen Seite des Spektrums sahen sich Beschäftigte in Gesundheits- und Pflegeberufen sowie im Lebensmittelhandel und der Logistik – insbesondere im Bereich der sogenannten Basisarbeit – mit noch mehr Arbeit unter erschwerten Bedingungen und einem ungleich höheren Infektionsrisiko konfrontiert (Bauer et al. 2021; Fessler et al. 2021; Green & Semple 2021; Mutambudzi et al. 2021). Zudem konnten andere Berufsgruppen, insbesondere Selbständige, wochen- oder monatelang ihre Tätigkeit nicht ausüben und mussten dadurch große Umsatz-

oder Verdiensteinbußen hinnehmen oder befürchteten gravierende Einschnitte in ökonomischer Hinsicht (Hövermann 2020; Immel et al. 2022). Auf der anderen Seite konnten viele relativ hochangesehene Berufsgruppen mit einem hohen sozioökonomischen Status einen Großteil ihrer Arbeit im Home-Office verrichten, was sowohl Umstellungen der Arbeitsprozesse und Verdiensteinbußen als auch eine Minimierung von Infektionsrisiken bedingte (Adams-Prassl et al. 2020; Cetrulo et al. 2020; Fessler et al. 2021).

Bislang weist die Literatur zu beruflicher Anerkennung einige Studien, die sich mit Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld befassen, auf. Thematisch sticht dabei die Schwerpunktsetzung auf Krankenhäuser oder Pflegeeinrichtungen hervor (van Vegchel et al. 2002; Kivimäki et al. 2007; Klein et al. 2010; Kiel et al. 2019; Siegrist et al. 2019). Zentral ist hier die These der „Gratifikationskrise“ von Johannes Siegrist, auf deren Grundlage eine Skala zur Messung von Effort-Reward-Imbalance (ERI) entwickelt wurde (Siegrist et al. 2004). Ebenfalls häufig angewandt wurde eine Messskala der Wertschätzung am Arbeitsplatz von Nicola Jacobshagen und Norbert K. Semmer, die Einflussfaktoren zu identifizieren versucht, die sich auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten auswirken und somit deren Leistungsfähigkeit erhöhen (Jacobshagen et al. 2008). Ein weiterer Analyseschwerpunkt ist die Frage nach Anerkennungsgebern. Diskutiert werden hier Vorgesetzte, Kolleg\*innen, Kund\*innen, Patient\*innen oder auch das persönliche soziale Umfeld (Jacobshagen & Semmer 2009). Besonders die Rolle der Führungsriege rückt dabei in den Fokus (McColl-Kennedy & Anderson 2002; Vincent 2012; Stocker et al. 2014). Ein eher untergeordneter Forschungsstrang zielt indes auf den Grad der empfundenen sozialen Integration und die Atmosphäre im Arbeitsumfeld ab (Frese 1989).

Insgesamt zeigt sich jedoch auf Grundlage dieser Literaturübersicht, dass bislang keine etablierten Skalen zur generellen Messung der beruflichen Anerkennung vorliegen. Aufgrund des Innovationspotentials des theoretischen Ansatzes und der spezifischen pandemischen Sondersituation mussten die Instrumente zur Erfassung der Kernkonzepte des Projekts – insbesondere Fragen zu beruflicher Anerkennung – selbst entwickelt werden. Berufliche Anerkennung lässt sich in konzeptioneller Hinsicht in zwei Sub-Dimensionen aufspalten. Zu unterscheiden ist hier zwischen einer Gruppenebene und einer auf das Individuum und dessen persönliche Erfahrungen ausgerichteten Variante. Bereits aus anderen Forschungsbereichen ist bekannt, dass diese Unterscheidung zwischen kollektiver und individueller Adressierung von enormer Bedeutung ist – als Beispiel sei hier auf die Unterscheidung von ökonomischen Deprivationserfahrungen auf individualistischer und fraternalistischer Ebene verwiesen (Rippl & Baier 2005).

Die kollektive Ebene wird durch die eigene Berufsgruppe erfasst. Erfragt wurde hier, inwiefern die Teilnehmenden der Studie denken, dass ihre Berufsgruppe (und nicht sie selbst als Person) von der Gesellschaft anerkannt wird. Nachfolgend wird diese Form der beruflichen Anerkennung als „gesellschaftliche Anerkennung“ bezeichnet. In Ergänzung dazu steht die individuelle Perspektive – im Weiteren als „Anerkennung im Arbeitsumfeld“ betitelt. Diese Form der Anerkennung bezieht sich darauf, ob Befragte das Gefühl haben, dass sie persönlich von ihrem individuellen Arbeitsumfeld Wertschätzung für Ihre Tätigkeit und erbrachten Leistungen erhalten. Das Arbeitsumfeld kann je nach Tätigkeit aus sehr unterschiedlichen Anerkennungsgebern bestehen, wie zum Beispiel aus Vorgesetzten, Kolleg\*innen oder Kund\*innen beziehungsweise Patient\*innen.

Relevante Teilaspekte der gesellschaftlichen Anerkennung sind dabei: 1) das zum Befragungszeitpunkt empfundene Anerkennungsniveau der Teilnehmer\*innen. Hierbei lassen sich einerseits finanzielle Kompensation – im Weiteren als „finanzielle Anerkennung“ betitelt – und andererseits Wertschätzung seitens der Gesellschaft – „gesellschaftliche Anerkennung“ – unterscheiden; 2) die wahrgenommene Anerkennung der eigenen Berufsgruppe durch politische Maßnahmen während der Corona-Pandemie – nachfolgend „politische Anerkennung“ genannt; sowie 3) die subjektive Einschätzung dazu, ob sich der Grad der gesellschaftlichen Anerkennung seit Beginn der Pandemie verändert hat.

Hinsichtlich der Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld wurden ebenfalls verschiedene Dimensionen unterschieden: 1) das zum Befragungszeitpunkt empfundene Anerkennungsniveau der Teilnehmer\*innen; 2) die subjektiv wahrgenommene Veränderung dieses Anerkennungsniveaus seit Pandemiebeginn; 3) das Gefühl, für die eigenen Leistungen ausreichende Gratifikationen zu erhalten. Zu jedem dieser Themenblöcke wurden jeweils drei bis sechs Items erstellt, die in der Erhebung in jeweils einer „Fragebogenbatterie“ präsentiert wurden. Nachfolgend werden die jeweiligen Fragenformulierungen samt der in den Erhebungen zustande gekommenen Verteilungen aufgelistet.

### III Instrument

Formulierungen	Faktorladungen							Kommunalitäten
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	
<b>Job Anerkennung</b>								
Meine Kenntnisse und Fertigkeiten werden geschätzt.	.86							.71
Ich werde gelobt, wenn ich meine Aufgaben gut erledige.	.84							.682
Ich erhalte die Anerkennung, die ich verdiene.	.82							.719
Ich werde fair und gerecht behandelt.	.75							.645
Wenn ich an alle meine erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich... die erfahrene Anerkennung für angemessen.	.73							.674
<b>Veränderung der Job Anerkennung</b>								
<i>Was glauben Sie, hat sich durch die Corona-Krise die Anerkennung der folgenden Aspekte in Ihrem Arbeitsumfeld verbessert oder verschlechtert?</i>		F2						
Die Würdigung meiner Qualifikation		.84						.657
Die Würdigung meiner Einsatzbereitschaft		.80						.641
Die Anerkennung meiner Leistungen		.76						.615
Die respektvolle Behandlung		.69						.513
Die Wahrnehmung meiner Probleme		.62						.434
Die Aussichten meines beruflichen Fortkommens		.56						.403
<b>Veränderung der gesellschaftlichen Anerkennung der Berufsgruppe</b>								
<i>Was glauben Sie, haben sich die folgenden Aspekte für Ihren Beruf während der Corona-Krise verbessert oder verschlechtert?</i>			F3					
Die Wahrnehmung meines Berufs in der öffentlichen Diskussion			.83					.648
Die Würdigung der Arbeit, die in meinem Beruf geleistet wird			.73					.643
Die Berücksichtigung meines Berufs durch die Politiker/innen			.72					.571
Die Anerkennung meines Berufs durch die Gesellschaft			.63					.448
Die durchschnittliche Bezahlung meines Berufs			.45					.31

<b>Anerkennung der sozialen Schicht</b>	F4	
Die Arbeit von Leuten wie uns wird heute nicht mehr wertgeschätzt (Skala gedreht).	.76	.648
Der Beitrag von Leuten wie uns zum Wohlstand Deutschlands wird heutzutage nicht mehr ausreichend gewürdigt (Skala gedreht).	.76	.576
Früher sind Leute wie ich mehr geachtet worden (Skala gedreht).	.73	.489
Leuten wie mir wird von den meisten Anderen wenig Respekt entgegengebracht (Skala gedreht).	.70	.525

<b>Finanzielle Anerkennung der Berufsgruppe</b>	F1	F5	
Mein Beruf... wird im Durchschnitt unterbezahlt (Skala gedreht).		.85	.717
Mein Beruf... hätte für die Art von Arbeit ein deutlich höheres Einkommen verdient (Skala gedreht).		.84	.735
Wenn ich an alle meine erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich... mein Einkommen für angemessen.	.29	.61	.631

<b>Politische Anerkennung der Berufsgruppe während der Corona-Pandemie</b> <i>Ich denke, meine Berufsgruppe...</i>		F6	
wird mit ihren Problemen von der Politik in der Pandemie alleine gelassen (Skala gedreht).		.89	.81
wurde von der Politik bei der Auszahlung von Hilfgeldern im Rahmen der Corona-Pandemie übergangen (Skala gedreht).		.82	.647
wird von der Gesellschaft nicht ausreichend als systemrelevant wahrgenommen (Skala gedreht).		.48	.402

<b>Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppe</b> <i>Mein Beruf...</i>		F7	
wird für die Arbeit in der Gesellschaft gewürdigt.		.75	.554
erhält von der Gesellschaft die Anerkennung, die er verdient.		.68	.566
wird in der Öffentlichkeit ignoriert (Skala gedreht).		.55	.371

Tabelle 1: Faktorladungen und Kommunalitäten der explorativen Faktoranalyse

Die in Tabelle 1 dargestellten Itemformulierungen bilden die empfohlene Skala zur Messung beruflicher Anerkennung. Dargestellt sind darüber hinaus die Faktorladungen einer exploratorischen Faktoranalyse mit obliminer Rotation. Die Analyse wurde mittels des R-package „Psych“ und der darin enthaltenen „fa“-Funktion unter Verwendung der Methode der kleinsten möglichen Quadrate durchgeführt (Revelle 2022).

Insgesamt lässt sich die erwartete Ladungsstruktur in Form von sieben distinkten Faktoren extrahieren. Trotz der theoretisch zu erwartenden Überschneidungen im Antwortverhalten hinsichtlich bestimmter Faktoren ist zu konstatieren, dass die höchste vorliegende Korrelation zwischen zwei Faktoren mit 0,47 nur moderat ausfällt. Der Faktor, der die Anerkennung der sozialen Schicht abbilden soll, korreliert nie höher als 0,39 mit einem anderen Faktor (Tabelle 2). Diese Kennwerte lassen den Schluss zu, dass tatsächlich voneinander zu trennende Antwortstrukturen gemessen wurden und sich somit eine solide Konstruktvalidität ergibt. Auch die Indikatoren der globalen Modellgüte weisen auf eine hinreichend robuste Struktur hin: TLI = .941; RMSEA = .045 (CI: .044; .048) – (Hu & Bentler 1999; Shi & Maydeu Olivares 2020).

Faktoren	Job Anerkennung	Veränderung Job Anerkennung	Veränderung der Anerkennung der Berufsgruppe	Anerkennung der sozialen Schicht	Finanzielle Anerkennung der Berufsgruppe	Politische Anerkennung des Berufs während der Pandemie	Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppe
<b>Job Anerkennung</b>	1	0,472924	0,188217	0,280136	0,316232	0,151662	0,363364
<b>Veränderung Job Anerkennung</b>	0,472924	1	0,462022	0,198947	0,194197	0,161329	0,267471
<b>Veränderung der Anerkennung der Berufsgruppe</b>	0,188217	0,462022	1	0,228954	0,156197	0,293024	0,317574
<b>Anerkennung der sozialen Schicht</b>	0,280136	0,198947	0,228954	1	0,391108	0,354699	0,343837
<b>Finanzielle Anerkennung der Berufsgruppe</b>	0,316232	0,194197	0,156197	0,391108	1	0,431428	0,314952
<b>Politische Anerkennung des Berufs während der Pandemie</b>	0,151662	0,161329	0,293024	0,354699	0,431428	1	0,282663
<b>Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppe</b>	0,363364	0,267471	0,317574	0,343837	0,314952	0,282663	1

*Tabelle 2: Interkorrelationsmatrix der extrahierten Anerkennungsfaktoren*

## IV Technische Informationen und Durchführung

Aufgrund der mangelnden Datenlage war eine eigens durchgeführte Erhebung notwendig. Ziel war es, eine für die Erwerbsbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland repräsentative Stichprobe mit einer hinreichend großen Fallzahl ( $n = 2.200$ ) für die angestrebten Vergleiche zwischen verschiedenen Berufsgruppen zu ziehen. Dabei sind Selbstständige und Personen aus den neuen Bundesländern aufgrund ihrer Relevanz für den Forschungsgegenstand in unserer Stichprobe überrepräsentiert. Für erstere, die in besonderem Maße von den Beschränkungen betroffen waren, wurde eine Erhöhung ihres Anteils auf 20 Prozent der Stichprobe angestrebt. Dies stellte eine Verdopplung im Vergleich zum realen Anteil dar und sollte Gruppenvergleiche ermöglichen (BMAS 2022: S.19). Die zweite Quotierung betrifft das Verhältnis zwischen Ost- und Westdeutschen. In der Stichprobe sollten die Anteile auf ca. 60 Prozent für Westdeutschland und ca. 40 Prozent für Ostdeutschland angeglichen werden. In Analysen, die sich auf die Gesamtbevölkerung beziehen, werden diese Quotierungen mit Designgewichten berücksichtigt.

Angesichts des Umfangs des Fragebogens wurde dieser in zwei Teile untergliedert, um Teilnehmer\*innen nicht zu überlasten und somit eine angemessene Datenqualität zu gewährleisten. In einem Abstand von drei bis sechs Wochen wurden die Befragten nach der Teilnahme am ersten Fragebogen darum gebeten, erneut an der „zweiten Welle“ der Befragung teilzunehmen.

Die Untersuchung wurde als Online-Erhebung durchgeführt. Nach sorgfältiger Abwägung fiel die Wahl auf das „Payback Panel“ des Anbieters „Kantar“. Mehrere Vorteile gegenüber anderen Anbietern und Datenbanken waren für diese Entscheidung ausschlaggebend. Die von Kantar zur Verfügung gestellte Datenbank besteht aus Kund\*innen des kommerziellen Anbieters eines Einkaufspunktesammelsystems „Payback“, was aufgrund der Größe ( $N = 120.000$ ), Diversität und der Offlinerekrutierung der Teilnehmenden übliche Selektionseffekte in Online Access Panels minimiert. Darüber hinaus wurden im Anschluss an die Datenerhebungen extensive Qualitätsüberprüfungen der Daten vorgenommen. Zudem wird die Datenbank regelmäßig auf die Aktualität ihrer Stammdaten geprüft. Durch die Zusammenarbeit von „Kantar“ mit dem „sozio-ökonomischen Panel“ (SOEP) besteht außerdem viel Expertise in der Konstruktion und Durchführung von komplexen Befragungen.

## Befragung 1

Die erste Befragung wurde vom 11. Februar 2021 bis zum 01. März 2021 durchgeführt. In diesem Zeitraum konnte 3.162 vollständige Fragebögen realisiert werden. Im Anschluss an die Erhebung wurde seitens des Dienstleisters eine Qualitätsprüfung der gesammelten Daten durchgeführt. Vier Kriterien dienten hierbei zur Aussiebung auffälliger Fragebögen: Eine zu geringe Interviewdauer (weniger als 40 Prozent des Medianwertes), der Anteil von Item-Non-Response, auffällige Antwortmuster in Form sogenannten „Straightlinings“ und die Plausibilität in den Angaben einzelner Variablen.

Nach Aussiebung fragwürdiger Angaben standen 3.102 vollständige Datensätze nach der ersten „Befragungswelle“ zur Verfügung, die bereits die wesentlichen Informationen zu beruflicher Anerkennung, Veränderungen am Arbeitsplatz während der Corona-Pandemie, Einstellungen und Verhalten hinsichtlich Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz sowie sozio-demographische Kontrollinformationen enthielten. Die durchschnittliche Beantwortungsdauer lag bei circa 23,34 Minuten und der Median der Befragungsdauer lag bei 20,84 Minuten.

## Befragung 2

Die zweite Befragung enthielt indes vor allem Fragen zu allgemeinen politischen Einstellungen sowie Werteinstellungen, die relativ zeitkonstant oder zumindest nicht von kurzfristigen Entwicklungen im Rahmen des Pandemiegesehens beeinflusst werden sollten. Diese konnte bereits nach nur einer Woche im Feld abgeschlossen werden (24. März bis 31. März 2021). Die Zielgröße von 2.250 vollständigen Datensätzen wurde erreicht, noch bevor allen 3.102 Befragten aus der ersten „Welle“ ein Link zur zweiten Umfrage zugestellt wurde, was auf ein hohes thematisches Interesse seitens der Befragten schließen und damit verbunden eine hohe Datenqualität vermuten lässt. Erneut wurden seitens Kantar Qualitätsanalysen durchgeführt, nach denen 2.231 nutzbare Datensätze verblieben. Unter diesen verwertbaren Fragebögen betrug die Antwortzeit im Median erneut etwas weniger als 21 Minuten (20,75) und lag im Durchschnitt bei etwa 23,75 Minuten.

Um mögliche Abweichungen seitens der angestrebten Quoten nach Ost- und Westdeutschland und Selbständigen sowie abhängig Beschäftigten ausgleichen zu können, wurden zudem von Kantar „Designgewichte“ berechnet und in den Datensatz integriert. Insgesamt werden somit alle Anforderungen an die Stichprobe hinsichtlich sozio-demographischer Komposition sowie Datenqualität erfüllt.

## V Itemkennwerte

### 1. Anerkennung der Berufsgruppe (Beruf)

Identifikation mit der Berufsgruppe – Übersichtstabelle I

**Baid** – Beginnen wir mit einigen Fragen dazu, wie wichtig Ihr Beruf für Sie ist.

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Baid_Bedeutung	Es ist für mich von großer Bedeutung, gerade diesen Beruf auszuüben.	3062	3.794	1.11	1	5
Baid_Spass	Mein Beruf macht mir Spaß.	3097	4.25	0.891	1	5
Baid_Stolz	Ich bin stolz darauf, diesen Beruf auszuführen.	3083	4.181	0.941	1	5
Baid>Weiter	Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben in diesem Beruf verbringen zu können.	3079	4.177	1.012	1	5

**Baid\_Bedeutung** – Es ist für mich von großer Bedeutung, gerade diesen Beruf auszuüben

Quelle Felfe, J., Six, B., Schmook, R., & Knorz, C. (2014). Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS): 3.

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	107	3.4
	2 Stimme eher nicht zu	309	10
	3 Teils/ teils	698	22.6
	4 Stimme eher zu	942	30.4
	5 Stimme voll und ganz zu	1006	32.4
	99 Weiß nicht	40	1.2
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baid\_Spass** – Mein Beruf macht mir Spaß.

Quelle Felfe, J., Six, B., Schmook, R., & Knorz, C. (2014). Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS): 3.

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	39	1.2
	2 Stimme eher nicht zu	93	3
	3 Teils/ teils	425	13.8
	4 Stimme eher zu	1039	33.4
	5 Stimme voll und ganz zu	1501	48.4
	99 Weiß nicht	5	0.2
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baid\_Stolz** – Ich bin stolz darauf, diesen Beruf auszuführen.

Quelle Felfe, J., Six, B., Schmook, R., & Knorz, C. (2014). Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS): 3.

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	38	1.2
	2 Stimme eher nicht zu	140	4.6
	3 Teils/ teils	488	15.8
	4 Stimme eher zu	978	31.6
	5 Stimme voll und ganz zu	1439	46.4
	99 Weiß nicht	19	0.6
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baid>Weiter** – Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben in diesem Beruf verbringen zu können.

Quelle Felfe, J., Six, B., Schmook, R., & Knorz, C. (2014). Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS): 3.

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	75	2.4
	2 Stimme eher nicht zu	149	4.8
	3 Teils/ teils	455	14.6
	4 Stimme eher zu	876	28.2
	5 Stimme voll und ganz zu	1524	49.2
	99 Weiß nicht	23	0.8
	NA	0	0
Total		3102	100

Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppe – Übersichtstabelle II

**Baiso** – Im Zuge der Corona-Krise wurde viel über die Anerkennung von Berufen geredet. Wie schätzen Sie den Grad der Anerkennung Ihres Berufs heute ein? Mein Beruf...

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Baiso_Arbeit	...wird für die Arbeit in der Gesellschaft gewürdigt.	2895	2.501	0.958	1	5
Baiso_Ges	...erhält von der Gesellschaft die Anerkennung, die er verdient.	2966	2.692	1.093	1	5
Baiso_Inc	...hätte für die Art von Arbeit ein deutlich höheres Einkommen verdient.	3061	3.721	1.094	1	5
Baiso_Offlich	...wird in der Öffentlichkeit ignoriert.	2920	3.086	1.103	1	5
Baiso_Pol	...bekommt von der Politik die Aufmerksamkeit, die er verdient.	2853	2.14	1.007	1	5
Baiso_Schnitt	...wird im Durchschnitt unterbezahlt.	3060	3.459	1.199	1	5

**Baiso\_Arbeit** - ...wird für die Arbeit in der Gesellschaft gewürdigt.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	450	14.6
	2 Stimme eher nicht zu	996	32.2
	3 Teils/ teils	1064	34.4
	4 Stimme eher zu	320	10.4
	5 Stimme voll und ganz zu	65	2
	99 Weiß nicht	207	6.6
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baiso\_Ges** - ...erhält von der Gesellschaft die Anerkennung, die er verdient.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	448	14.4
	2 Stimme eher nicht zu	850	27.4
	3 Teils/ teils	1010	32.6
	4 Stimme eher zu	483	15.6
	5 Stimme voll und ganz zu	175	5.6
	99 Weiß nicht	136	4.4
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baiso\_Inc** - ...hätte für die Art von Arbeit ein deutlich höheres Einkommen verdient.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	85	2.8
	2 Stimme eher nicht zu	394	12.8
	3 Teils/ teils	685	22
	4 Stimme eher zu	1024	33
	5 Stimme voll und ganz zu	873	28.2
	99 Weiß nicht	41	1.4
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baiso\_Offlich** - ...wird in der Öffentlichkeit ignoriert.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	214	6.8
	2 Stimme eher nicht zu	677	21.8
	3 Teils/ teils	1015	32.8
	4 Stimme eher zu	673	21.6
	5 Stimme voll und ganz zu	341	11
	99 Weiß nicht	182	5.8
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baiso\_Pol** - ...bekommt von der Politik die Aufmerksamkeit, die er verdient.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	876	28.2
	2 Stimme eher nicht zu	1049	33.8
	3 Teils/ teils	636	20.6
	4 Stimme eher zu	238	7.6
	5 Stimme voll und ganz zu	54	1.8
	99 Weiß nicht	249	8
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baiso\_Schnitt** - ...wird im Durchschnitt unterbezahlt.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	158	5
	2 Stimme eher nicht zu	606	19.6
	3 Teils/ teils	708	22.8
	4 Stimme eher zu	849	27.4
	5 Stimme voll und ganz zu	739	23.8
	99 Weiß nicht	42	1.4
NA		0	0
Total		3102	1

Politische Anerkennung der Berufsgruppe – Übersichtstabelle III

Und wenn Sie nun an die derzeitige Situation während der Corona-Pandemie denken.  
Ich denke, meine Berufsgruppe...

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Ba- cor_Pan	...wird mit ihren Problemen von der Politik in der Pandemie alleine gelassen.	2818	3.145	1.282	1	5
Ba- cor_Sys	...wird von der Gesellschaft nicht ausreichend als systemrelevant wahrgenommen.	2831	3.083	1.24	1	5
Ba- cor_Zahl	...wurde von der Politik bei der Auszahlung von Hilfgeldern im Rahmen der Corona-Pandemie übergangen.	2638	2.92	1.388	1	5

**Bacor\_Pan** – ...wird mit ihren Problemen von der Politik in der Pandemie alleine gelassen.  
Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	338	10.8
	2 Stimme eher nicht zu	605	19.6
	3 Teils/ teils	703	22.6
	4 Stimme eher zu	653	21
	5 Stimme voll und ganz zu	519	16.8
	99 Weiß nicht	284	9.2
	NA	0	0
Total		3102	100

**Bacor\_Sys** – ...wird von der Gesellschaft nicht ausreichend als systemrelevant wahrgenommen  
Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	341	11
	2 Stimme eher nicht zu	626	20.2
	3 Teils/ teils	740	23.8
	4 Stimme eher zu	706	22.8
	5 Stimme voll und ganz zu	418	13.4
	99 Weiß nicht	271	8.8
	NA	0	0
Total		3102	100

**Bacor\_Zahl** – ...wurde von der Politik bei der Auszahlung von Hilfgeldern im Rahmen der Corona-Pandemie übergangen

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	495	16
	2 Stimme eher nicht zu	677	21.8
	3 Teils/ teils	503	16.2
	4 Stimme eher zu	471	15.2
	5 Stimme voll und ganz zu	492	15.8
	99 Weiß nicht	464	15
	NA	0	0
Total		3102	100

Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppe – Übersichtstabelle IV

**Baver** – Was glauben Sie, haben sich die folgenden Aspekte für Ihren Beruf während der Corona-Krise verbessert oder verschlechtert?

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Baver_An	Die Anerkennung meines Berufs durch die Gesellschaft	2947	3.036	0.668	1	5
Baver_Arbeit	Die Würdigung der Arbeit, die in meinem Beruf geleistet wird	2959	2.901	0.7	1	5
Baver_Disk	Die Wahrnehmung meines Berufs in der öffentlichen Diskussion	2919	2.972	0.649	1	5
Baver_Inc	Die durchschnittliche Bezahlung meines Berufs	3017	2.851	0.613	1	5
Baver_Pol	Die Berücksichtigung meines Berufs durch die Politiker/innen	2849	2.82	0.678	1	5

**Baver\_An** – Die Anerkennung meines Berufs durch die Gesellschaft.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	98	3.2
	2 Leicht verschlechtert	256	8.2
	3 Keine Veränderung	2092	67.4
	4 Leicht verbessert	444	14.4
	5 Stark verbessert	57	1.8
	99 Weiß nicht	155	5
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baver\_Arbeit** – Die Würdigung der Arbeit, die in meinem Beruf geleistet wird.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	178	5.8
	2 Leicht verschlechtert	325	10.4
	3 Keine Veränderung	2096	67.6
	4 Leicht verbessert	333	10.8
	5 Stark verbessert	27	0.8
	99 Weiß nicht	143	4.6
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baver\_Disk** – Die Wahrnehmung meines Berufs in der öffentlichen Diskussion.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	115	3.8
	2 Leicht verschlechtert	273	8.8
	3 Keine Veränderung	2147	69.2
	4 Leicht verbessert	346	11.2
	5 Stark verbessert	38	1.2
	99 Weiß nicht	183	5.8
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baver\_Inc** – Die durchschnittliche Bezahlung meines Berufs

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	165	5.4
	2 Leicht verschlechtert	319	10.2
	3 Keine Veränderung	2346	75.6
	4 Leicht verbessert	175	5.6
	5 Stark verbessert	12	0.4
	99 Weiß nicht	85	2.8
	NA	0	0
Total		3102	100

**Baver\_Pol** – Die Berücksichtigung meines Berufs durch die Politiker/innen.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	222	7.2
	2 Leicht verschlechtert	280	9
	3 Keine Veränderung	2146	69.2
	4 Leicht verbessert	190	6.2
	5 Stark verbessert	11	0.4
	99 Weiß nicht	253	8.2
	NA	0	0
Total		3102	100

## 2. Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld (Job)

### Berufliche Tätigkeit – Übersichtstabelle I

**Jaiso** - Wie gut wird Ihre Arbeit von Ihrem direkten Arbeitsumfeld anerkannt (zum Beispiel von Kund/innen, Klient/innen oder Patient/innen)? / Wie gut wird Ihre Arbeit von Ihrem direkten Arbeitsumfeld anerkannt (zum Beispiel von Vorgesetzten, Kolleg/innen oder Kund/innen)?

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Jaiso_An	Ich erhalte die Anerkennung, die ich verdiene.	3083	3.445	1.08	1	5
Jaiso_Fair	Ich werde fair und gerecht behandelt.	3097	3.675	1.044	1	5
Jaiso_Lob	Ich werde gelobt, wenn ich meine Aufgaben gut erledige.	3083	3.48	1.185	1	5
Jaiso_Skill	Meine Kenntnisse und Fertigkeiten werden geschätzt.	3089	3.805	1.063	1	5

**Jaiso\_An** - Ich erhalte die Anerkennung, die ich verdiene.

Quelle in Anlehnung an: Siegrist (2016): Arbeitspsychologische und soziologische Untersuchungsverfahren. In: Letzel/Nowak: Handbuch der Arbeitsmedizin. Ecomed, S. 21-48: S. 30

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	163	5.2
	2 Stimme eher nicht zu	437	14
	3 Teils-teils	840	27
	4 Stimme eher zu	1151	37.2
	5 Stimme voll und ganz zu	492	15.8
	99 Weiß nicht	19	0.6
	NA	0	0
Total		3102	100

**Jaiso\_Fair** - Ich werde fair und gerecht behandelt.

Quelle Hinding et al. (2012): Wertschätzung als Prädiktor für die Leistungsfähigkeit und Gesundheit des Pflegepersonals im Krankenhaus. In: Plexus 20. [http://miph.umm.uni-heidelberg.de/innogeso/index\\_htm\\_files/plexus\\_suppl2012%20korr.pdf](http://miph.umm.uni-heidelberg.de/innogeso/index_htm_files/plexus_suppl2012%20korr.pdf); S. 69

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	119	3.8
	2 Stimme eher nicht zu	287	9.2
	3 Teils-teils	779	25.2
	4 Stimme eher zu	1208	39
	5 Stimme voll und ganz zu	704	22.6
	99 Weiß nicht	5	0.2
	NA	0	0
Total		3102	100

**Jaiso\_Lob** - Ich werde gelobt, wenn ich meine Aufgaben gut erledige.

Quelle Jacobshagen et al. (2008): Appreciation at Work: Measurement and Associations with Well-Being. Poster presented at the 8th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology in Valencia, Spain, S. 1.

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	224	7.2
	2 Stimme eher nicht zu	438	14.2
	3 Teils-teils	723	23.4
	4 Stimme eher zu	1029	33.2
	5 Stimme voll und ganz zu	669	21.6
	99 Weiß nicht	19	0.6
	NA	0	0
Total		3102	100

**Jaiso\_Skill** - Meine Kenntnisse und Fertigkeiten werden geschätzt.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	121	4
	2 Stimme eher nicht zu	241	7.8
	3 Teils-teils	654	21
	4 Stimme eher zu	1176	38
	5 Stimme voll und ganz zu	897	29
	99 Weiß nicht	13	0.4
	NA	0	0
Total		3102	100

Berufliche Tätigkeit – Übersichtstabelle II

**Javer** - Was glauben Sie, hat sich durch die Corona-Krise die Anerkennung der folgenden Aspekte in Ihrem Arbeitsumfeld verbessert oder verschlechtert?

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Javer_An	Die Anerkennung meiner Leistungen	3035	3.023	0.561	1	5
Javer_Auss	Die Aussichten meines beruflichen Fortkommens	2999	2.857	0.665	1	5
Javer_Eins	Die Würdigung meiner Einsatzbereitschaft	3045	3.14	0.681	1	5
Javer_Pro	Die Wahrnehmung meiner Probleme	3006	2.914	0.687	1	5
Javer_Qual	Die Würdigung meiner Qualifikation	3028	3.051	0.552	1	5
Javer_Resp	Die respektvolle Behandlung	3056	3.018	0.656	1	5

**Javer\_An** - Die Anerkennung meiner Leistungen

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	42	1.4
	2 Eher verschlechtert	287	9.2
	3 Unverändert	2295	74
	4 Eher verbessert	381	12.2
	5 Stark verbessert	30	1
	99 Weiß nicht	67	2.2
	NA	0	0
Total		3102	100

**Javer\_Auss** - Die Aussichten meines beruflichen Fortkommens

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	161	5.2
	2 Eher verschlechtert	387	12.4
	3 Unverändert	2207	71.2
	4 Eher verbessert	207	6.6
	5 Stark verbessert	37	1.2
	99 Weiß nicht	103	3.4
	NA	0	0
Total		3102	100

**Javer\_Eins** - Die Würdigung meiner Einsatzbereitschaft  
 Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	47	1.6
	2 Eher verschlechtert	293	9.4
	3 Unverändert	1979	63.8
	4 Eher verbessert	638	20.6
	5 Stark verbessert	88	2.8
	99 Weiß nicht	57	1.8
	NA	0	0
Total		3102	100

**Javer\_Pro** - Die Wahrnehmung meiner Probleme  
 Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	116	3.8
	2 Eher verschlechtert	467	15
	3 Unverändert	2019	65
	4 Eher verbessert	369	11.8
	5 Stark verbessert	35	1.2
	99 Weiß nicht	96	3
	NA	0	0
Total		3102	100

**Javer\_Qual** - Die Würdigung meiner Qualifikation  
 Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	46	1.4
	2 Eher verschlechtert	200	6.4
	3 Unverändert	2387	77
	4 Eher verbessert	345	11.2
	5 Stark verbessert	50	1.6
	99 Weiß nicht	74	2.4
	NA	0	0
Total		3102	100

**Javer\_Resp** - Die respektvolle Behandlung  
 Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stark verschlechtert	91	3
	2 Eher verschlechtert	295	9.6
	3 Unverändert	2199	70.8
	4 Eher verbessert	409	13.2
	5 Stark verbessert	62	2
	99 Weiß nicht	46	1.4
	NA	0	0
Total		3102	100

Berufliche Tätigkeit – Übersichtstabelle III

**Jarew** - Wenn ich an alle meine erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich...

Item	Item Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Jarew_An	... die erfahrene Anerkennung für angemessen.	3068	3.254	1.085	1	5
Ja-rew_Chance	... meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen	3013	3.178	1.147	1	5
Jarew_Inc	... mein Einkommen für angemessen.	3089	2.795	1.167	1	5

**Jarew\_An** - ... die erfahrene Anerkennung für angemessen.

Quelle Siegrist (2016): Arbeitspsychologische und soziologische Untersuchungsverfahren. In: Letzel/Nowak: Handbuch der Arbeitsmedizin. Ecomed, S. 21-48: S. 27

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	180	5.8
	2 Stimme eher nicht zu	618	20
	3 Teils-teils	870	28
	4 Stimme eher zu	1044	33.6
	5 Stimme voll und ganz zu	356	11.4
	99 Weiß nicht	34	1
	NA	0	0
	Total	3102	100

**Jarew\_Chance** - ... meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.

Quelle Siegrist (2016): Arbeitspsychologische und soziologische Untersuchungsverfahren. In: Letzel/Nowak: Handbuch der Arbeitsmedizin. Ecomed, S. 21-48: S. 27

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	269	8.6
	2 Stimme eher nicht zu	575	18.6
	3 Teils-teils	901	29
	4 Stimme eher zu	888	28.6
	5 Stimme voll und ganz zu	380	12.2
	99 Weiß nicht	89	2.8
	NA	0	0
	Total	3102	100

**Jarew\_Inc** - ... mein Einkommen für angemessen.

Quelle Siegrist (2016): Arbeitspsychologische und soziologische Untersuchungsverfahren. In: Letzel/Nowak: Handbuch der Arbeitsmedizin. Ecomed, S. 21-48: S. 27

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	444	14.4
	2 Stimme eher nicht zu	906	29.2
	3 Teils-teils	824	26.6
	4 Stimme eher zu	669	21.6
	5 Stimme voll und ganz zu	246	8
	99 Weiß nicht	13	0.4
	NA	0	0
Total		3102	100

### 3. Megalothymia

Die bisher beschriebenen Formen der Anerkennung implizieren in der Regel, dass ein ebenbürtiges Maß an Anerkennung verglichen mit anderen sozialen Gruppen erzielt wird. Francis Fukuyama (2019) geht in seinen theoretischen Ausführungen noch einen Schritt weiter und führt neben dieser Form der Anerkennung, die er „Isothymia“ nennt, noch eine zweite Anerkennungsdimension ein. Als „Megalothymia“ definiert er das Verlangen bestimmter Personengruppen, anderen Personengruppen gegenüber als überlegen eingestuft zu werden und dementsprechend auch ein höheres Maß an Anerkennung erhalten zu wollen. Diese Anerkennungsform lässt sich somit in zwei Komponenten unterteilen. Zunächst muss eine bestimmte Personengruppe oder aber ein Mitglied einer bestimmten Personengruppe der Überzeugung sein, aufgrund der Zugehörigkeit zu eben dieser Personengruppe anderen sozialen Gruppen überlegen zu sein. Dies kann sich einerseits dadurch ausdrücken, dass traditionelle und hegemoniale Anerkennungshierarchien per se einen scheinbaren Überlegenheitsanspruch bestimmter sozialer Gruppen manifestieren. Andererseits können Anhänger\*innen bestimmter sozialer Gruppen auch der Ansicht sein, ihre Gruppe leiste einen in besonderem Maße außerordentlichen Beitrag oder eine außergewöhnliche Leistung. Die zweite Komponente der Megalothymia besteht nun darin, dass Personen nicht nur der Überzeugung sind, ihre Gruppenmitgliedschaft würde einen solchen Überlegenheitsanspruch bedeuten, sondern darüber hinaus die Vorstellung haben, dass diese Überlegenheit von anderen sozialen Gruppen anerkannt werden müsse.

Auch diese Anerkennungsform sollte im Rahmen der Erhebung gemessen werden. In Vorstudien war bereits ersichtlich geworden, dass bei der Operationalisierung dieses theoretischen Konstrukts die Zweidimensionalität aus Überlegenheitswahrnehmung und Wunsch nach entsprechender Anerkennung dieser Überlegenheit Schwierigkeiten nach sich zieht. Die Abfrage beider Dimensionen innerhalb einer Itemformulierung verstößt gegen das Prinzip, keine doppelten Stimuli in Fragenformulierungen zu verwenden (Lenzner & Menold 2015). Doppelte Stimuli führen einerseits unausweichlich zu einer Messungenauigkeit, da nicht rekonstruiert werden kann, welcher der beiden Stimuli ausschlaggebend für die gegebene Antwort war. Der für die Antwort erforderliche kognitive Prozess kann bei den Befragten des Weiteren zu Überforderungen führen, was sich wiederum in längeren Antwortzeiten, Verständnisschwierigkeiten und somit einer verminderten Datenqualität niederschlagen kann (Schnell 2019).

Insofern wurde für diese Befragung eine alternative Vorgehensweise gewählt, bei der ein zweistufiges Abfrageschema angewandt wurde. Zunächst gaben Befragte an, ob sie der Meinung sind, dass ihre jeweilige soziale Gruppe tatsächlich überlegen sei. Personen, die auf der fünfstufigen Likert-Skala mindestens die Mittelkategorie auswählten und somit

zumindest in Teilen diese Ansicht vertreten, erhielten in einem zweiten Schritt die Anschlussfrage, ob sie ihre Überlegenheit auch als angemessen anerkannt wahrnehmen.

Auch bei der Megalothymia wurde wiederum jeweils die empfundene Anerkennung der Berufsgruppe allgemein als auch der empfundenen Anerkennung im persönlichen Arbeitsumfeld ermittelt. Angesichts der Verschiedenartigkeit von Berufsgruppen ist die Abfrage an dieser Stelle auf eine summarische Abfrage limitiert, die allgemein nach der Wichtigkeit des Berufs fragt. Angesichts der Filterführung war die initiale Frage erneut als Pflichtfrage programmiert.

Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppe – Übersichtstabelle IV

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Bamega_Ges	Für wie wichtig halten Sie Ihren Beruf im Vergleich zu anderen Berufen? Mein Beruf ist wichtiger für die Gesellschaft als die meisten anderen Berufe.	3043	2.857	1.063	1	5
Bamega_Zust	Und wenn Sie nun an die Anerkennung denken, die Ihr Beruf erhält: Inwieweit stimmen Sie der Ansicht zu, dass die Gesellschaft angemessen anerkennt, dass Ihr Beruf wichtiger ist als die meisten anderen?	1807	2.776	0.883	1	5

**Bamega\_Ges** – Für wie wichtig halten Sie Ihren Beruf im Vergleich zu anderen Berufen? Mein Beruf ist wichtiger für die Gesellschaft als die meisten anderen Berufe.

Quelle Eigene Formulierung  
 Sonstiges Pflichtfrage

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	302	9.8
	2 Stimme eher nicht zu	820	26.4
	3 Teils/ teils	1173	37.8
	4 Stimme eher zu	507	16.4
	5 Stimme voll und ganz zu	241	7.8
	99 Weiß nicht	59	2
	NA	0	0
Total		3102	100

**Bamega\_Zust** – Und wenn Sie nun an die Anerkennung denken, die Ihr Beruf erhält: Inwieweit stimmen Sie der Ansicht zu, dass die Gesellschaft angemessen anerkennt, dass Ihr Beruf wichtiger ist als die meisten anderen?

Quelle Eigene Formulierung  
 Sonstiges Filter ( if Bamega\_Ges >= 3)

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	125	4
	2 Stimme eher nicht zu	517	16.6
	3 Teils/ teils	862	27.8
	4 Stimme eher zu	243	7.8
	5 Stimme voll und ganz zu	60	2
	99 Weiß nicht	114	3.6
	NA	1181	38
Total		3102	100

Bei der Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld wurde wiederum feingliedriger nach vier bestimmten Anerkennungsfacetten gefragt. Erneut wurde Befragte erst dazu verpflichtet eine Angabe zum persönlichen empfundenen Stellenwert der eigenen beruflichen Tätigkeit und der im Zuge dieser erbrachten Leistungen gefragt, ehe für alle Aspekte, in denen Teilnehmer\*innen zumindest zum Teil eine Überlegenheit wahrnehmen, mindestens eine Folgefrage gestellt wurde. Hierbei wurde die Stichprobe unterteilt in Personen, die als Selbstständige tätig sind oder sich in einem Anstellungsverhältnis befinden. Hintergrund ist hierbei, dass diese beiden Subgruppen unterschiedliche Anerkennungsgeber haben können. Während Selbstständige je nach Betätigungsfeld Anerkennung von Kund\*innen, Klient\*innen oder Patient\*innen erhalten können, kommen bei Angestellten wiederum zwei Hierarchiestufen in Betracht. Zum einen können Vorgesetzte die erbrachten Leistungen anerkennen oder eben nicht. Zum anderen können auch Mitarbeiter\*innen oder Kolleg\*innen als Anerkennungsgeber in Frage kommen. Die bislang vorhandene Literatur zu beruflicher Anerkennung konzentriert sich insbesondere auf das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Angestellten. In dieser Befragung wurde zusätzlich auch die Ebene der hierarchisch ebenbürtig gestellten Anerkennungsgeber\*innen hinzugezogen.

#### Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld (Job) – Übersichtstabelle I

**Jamega** - Wenn Sie sich im Folgenden mit Ihren Mitbewerber/innen vergleichen: Wie schätzen Sie sich im Vergleich zu Ihren Konkurrent/innen ein? / Wie schätzen Sie sich im Vergleich zu Ihren Kolleg/innen ein?

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Jamega_Erg	Ich erziele bessere Ergebnisse als die Anderen.	2967	3.35	0.938	1	5
Jamega_Leist	Ich leiste mehr für den Betrieb als die Anderen.	2899	3.208	1.043	1	5
Jamega_Qual	Ich bin besser qualifiziert als die Anderen.	2973	3.271	0.994	1	5
Jamega_Quick	Ich erledige Aufgaben schneller als die Anderen.	2989	3.423	0.952	1	5

**Jamega\_Erg** – Ich erziele bessere Ergebnisse als die Anderen.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	94	3
	2 Stimme eher nicht zu	361	1.,6
	3 Teils-teils	1247	40.2
	4 Stimme eher zu	942	30.4
	5 Stimme voll und ganz zu	323	10.4
	99 Weiß nicht	135	4.4
	NA	0	0
Total		3102	100

**Jamega\_Leist** - Ich leiste mehr für den Betrieb als die Anderen.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	160	5.2
	2 Stimme eher nicht zu	513	16.6
	3 Teils-teils	1136	36.6
	4 Stimme eher zu	745	24
	5 Stimme voll und ganz zu	345	11.2
	99 Weiß nicht	203	6.6
	NA	0	0
	Total	3102	100

**Jamega\_Qual** - Ich bin besser qualifiziert als die Anderen.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	127	4
	2 Stimme eher nicht zu	457	14.8
	3 Teils-teils	1209	39
	4 Stimme eher zu	844	27.2
	5 Stimme voll und ganz zu	336	10.8
	99 Weiß nicht	129	4.2
	NA	0	0
	Total	3102	100

**Jamega\_Quick** - Ich erledige Aufgaben schneller als die Anderen.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	79	2.6
	2 Stimme eher nicht zu	345	11.2
	3 Teils-teils	1205	38.8
	4 Stimme eher zu	952	30.6
	5 Stimme voll und ganz zu	408	13.2
	99 Weiß nicht	113	3.6
	NA	0	0
	Total	3102	100

Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld (Job); Wording für Selbstständige – Übersichtstabelle II

**Jasmega** - Und denken Sie, dass Ihre Kund/innen (beziehungsweise Klient/innen oder Patient/innen) Ihre Qualitäten ausreichend anerkennen? Es wird von meinen Kund/innen (beziehungsweise Klient/innen oder Patient/innen) ausreichend anerkannt, dass...

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Jasmega_Erg	...bessere Ergebnisse erziele als die Anderen.	501	3.537	0.888	1	5
Jasmega_Leist	...mehr für den Betrieb leiste als die Anderen.	449	3.374	0.922	1	5
Jasmega_Qual	...ich besser qualifiziert bin als die Anderen.	498	3.486	0.893	1	5
Jasmega_Quick	...Aufgaben schneller erledige als die Anderen.	487	3.439	0.932	1	5

**Jasmega\_Erg** - ...bessere Ergebnisse erziele als die Anderen.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	7	0.2
	2 Stimme eher nicht zu	48	1.6
	3 Teils-teils	181	5.8
	4 Stimme eher zu	199	6.4
	5 Stimme voll und ganz zu	66	2.2
	99999 Trifft nicht zu	26	0.8
	NA	2575	83
	Total	3102	100

**Jasmega\_Leist** - ...mehr für den Betrieb leiste als die Anderen.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	10	0.4
	2 Stimme eher nicht zu	56	5.6
	3 Teils-teils	191	6.2
	4 Stimme eher zu	140	4.6
	5 Stimme voll und ganz zu	52	1.6
	99999 Trifft nicht zu	78	2.6
	NA	2575	83
	Total	3102	100

**Jasmega\_Qual** - ...ich besser qualifiziert bin als die Anderen.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	9	0.2
	2 Stimme eher nicht zu	47	1.6
	3 Teils-teils	197	6.4
	4 Stimme eher zu	183	5.8
	5 Stimme voll und ganz zu	62	2
	99999 Trifft nicht zu	29	1
	NA	2575	83
Total		3102	100

**Jasmega\_Quick** - ... Aufgaben schneller erledige als die Anderen.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	10	0.4
	2 Stimme eher nicht zu	58	1.8
	3 Teils-teils	190	6.2
	4 Stimme eher zu	166	5.4
	5 Stimme voll und ganz zu	63	2
	99999 Trifft nicht zu	40	1.2
	NA	2575	83
Total		3102	100

**Javmega** - Und denken Sie, dass Ihre Vorgesetzten Ihre Qualitäten ausreichend anerkennen? Es wird von meinen Vorgesetzten ausreichend anerkannt, dass...

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Javmega_Erg	...bessere Ergebnisse erziele als die Anderen.	2355	3.026	1.009	1	5
Ja-vmega_Leist	...mehr für den Betrieb leiste als die Anderen	2318	2.93	1.007	1	5
Ja-vmega_Qual	...ich besser qualifiziert bin als die Anderen.	2348	2.951	1.026	1	5
Ja-vmega_Quick	...Aufgaben schneller erledige als die Anderen.	2365	3.036	1.014	1	5

**Javmega\_Erg** - ...bessere Ergebnisse erziele als die Anderen.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	169	5.4
	2 Stimme eher nicht zu	495	16
	3 Teils-teils	962	31
	4 Stimme eher zu	563	18.2
	5 Stimme voll und ganz zu	166	5.4
	99999 Trifft nicht zu	220	7
	NA	527	17
	Total	3102	100

**Javmega\_Leist** - ...mehr für den Betrieb leiste als die Anderen

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	197	6.4
	2 Stimme eher nicht zu	530	17
	3 Teils-teils	970	31.2
	4 Stimme eher zu	481	15.6
	5 Stimme voll und ganz zu	140	4.6
	99999 Trifft nicht zu	257	8.2
	NA	527	17
	Total	3102	100

**Javmega\_Qual** - ...ich besser qualifiziert bin als die Anderen.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	197	6.4
	2 Stimme eher nicht zu	569	18.4
	3 Teils-teils	869	28
	4 Stimme eher zu	578	18.6
	5 Stimme voll und ganz zu	135	4.4
	99999 Trifft nicht zu	227	7.4
	NA	527	17
Total		3102	100

**Javmega\_Quick** - ... Aufgaben schneller erledige als die Anderen.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	172	5.6
	2 Stimme eher nicht zu	493	15.8
	3 Teils-teils	943	30.4
	4 Stimme eher zu	592	19
	5 Stimme voll und ganz zu	165	5.4
	99999 Trifft nicht zu	210	6.8
	NA	527	17
Total		3102	100

**Hinweis:** Die 527 Fälle ohne Angabe entsprechen den 527 Selbstständigen in der Befragung, denen aus Gründen der Logik diese Fragebatterie durch eine entsprechende Filterführung nicht angezeigt wurde.

Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld (Job); Wording für Angestellte – Übersichtstabelle IV  
**Jakmega** - Und wenn Sie an den Umgang mit Ihren Kolleg/innen denken\_ Meine Kolleg/in-  
 nen erkennen ausreichend an, dass...

Item	Item_Text	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Jakmega_Erg	...bessere Ergebnisse erziele als die Anderen.	2294	3.06	0.924	1	5
Jakmega_Leist	...mehr für den Betrieb leiste als die Anderen.	2252	2.968	0.963	1	5
Jakmega_Qual	...ich besser qualifiziert bin als die Anderen.	2267	3.041	0.96	1	5
Jakmega_Quick	...Aufgaben schneller erledige als die Anderen.	2305	3.088	0.948	1	5

**Jakmega\_Erg** - ...bessere Ergebnisse erziele als die Anderen.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	131	4.2
	2 Stimme eher nicht zu	408	13.2
	3 Teils-teils	1062	34.2
	4 Stimme eher zu	579	18.6
	5 Stimme voll und ganz zu	114	3.6
	99999 Trifft nicht zu	281	9
	NA	527	17
	Total	3102	100

**Jakmega\_Leist** - ...mehr für den Betrieb leiste als die Anderen.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	161	5.2
	2 Stimme eher nicht zu	467	15
	3 Teils-teils	1038	33.4
	4 Stimme eher zu	455	14.6
	5 Stimme voll und ganz zu	131	4.2
	99999 Trifft nicht zu	323	10.4
	NA	527	17
	Total	3102	100

**Jakmega\_Qual** - ...ich besser qualifiziert bin als die Anderen.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	146	4.8
	2 Stimme eher nicht zu	427	13.8
	3 Teils-teils	1016	32.8
	4 Stimme eher zu	544	17.6
	5 Stimme voll und ganz zu	134	4.4
	99999 Trifft nicht zu	308	10
	NA	527	17
Total		3102	100

**Jakmega\_Quick** - ...Aufgaben schneller erledige als die Anderen.

Quelle Eigene Formulierung

		N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	134	4.4
	2 Stimme eher nicht zu	404	13
	3 Teils-teils	1030	33.2
	4 Stimme eher zu	600	19.4
	5 Stimme voll und ganz zu	137	4.4
	99999 Trifft nicht zu	270	8.8
	NA	527	17
Total		3102	100

**Hinweis:** Die 527 Fälle ohne Angabe entsprechen den 527 Selbstständigen in der Befragung, denen aus Gründen der Logik diese Fragebatterie durch eine entsprechende Filterführung nicht angezeigt wurde.

#### 4 Anerkennung der sozialen Schicht

Neben der primär interessierenden Anerkennung der Berufsgruppe oder der eigenen beruflichen Tätigkeit, wurden in der „zweiten“ Welle der Befragungen zusätzliche Anerkennungskategorien einbezogen. Hierbei handelt es sich unter anderem um die Anerkennung der eigenen sozialen Schicht.

In einer Vorstudie wurde bereits die Anerkennung der sozialen Schicht abgefragt. Die Ergebnisse dieser ersten Studie deuten einerseits auf eine akzeptable Konstruktvalidität angesichts der Faktoren- und Ladungsstruktur hin und zweitens erwiesen sich die extrahierten Faktoren hinsichtlich politischer Einstellungsdimensionen als signifikante Prädiktoren. So haben Anerkennungsdefizite beispielsweise signifikant positive Effekte auf die Herausbildung populistischer Einstellungen. Vor diesem Hintergrund erschien die Hinzunahme dieser empirisch bereits geprüften Skala sinnvoll. Hierdurch konnte geprüft werden, inwiefern die neu entwickelten Instrumente zur Messung beruflicher Anerkennung tatsächlich eine eigenständige Anerkennungskomponente darstellen, die eine hinreichende Abweichung zur Anerkennung der sozialen Schicht darstellen und es sich somit nicht lediglich um eine Replikation anhand sozio-ökonomischer Kriterien handelt.

Eingeleitet wird dieser Fragenkomplex mit der Bitte um eine Selbsteinstufung in eine soziale Schicht. An dieser Stelle hatten die Befragten die Möglichkeit, sich entweder in eine der acht vorgegebenen Kategorien einzusortieren oder aber über das offene Eingabefeld eine Eigenbezeichnung anzugeben. Die Antwortoptionen waren in ihrer Reihenfolge festgelegt. Hier lag die Intention zugrunde, dass die Kategorie „Mittelschicht“ als letzte genannt werden sollte, da anhand der Erfahrungen aus früheren Erhebungen eine Konzentration in dieser Gruppe anzunehmen ist. Während es für die weiteren Analysen unerheblich ist, in welche Kategorie sich die Befragten tatsächlich einordnen, ist die Wahl einer Kategorie jedoch aufgrund ihrer Funktion als Priming für die kommenden Anerkennungsfragen von Bedeutung. Insofern ist es wünschenswert, dass Befragte eine Kategorie wählen, mit der sie sich tatsächlich verbunden fühlen und somit eine Meinung zur erhaltenden Anerkennung ihrer ausgewählten Kategorie besitzen.

## Itemformulierungen

### Selbsteinstufung

#### Welcher der folgenden Gruppen würden Sie sich zuordnen?

Falls Sie sich nicht klar einordnen können, wählen Sie bitte die Gruppe aus, der Sie sich am **ehesten** zuordnen.

- (1) der Unterschicht
- (2) den „Kleinen Leuten“
- (3) der Arbeiterschaft
- (5) den Selbstständigen / den Freiberufler/innen
- (6) dem Bildungsbürgertum / den Akademiker/innen
- (7) dem Unternehmertum
- (8) der Oberschicht / den gehobenen Kreisen / der gesellschaftlichen Elite
- (4) der Mittelschicht
- ...einer anderen Gruppe, nämlich:

Fragentyp

Einfachauswahl mit  
„Sonstige“-Kategorie  
und offenem Eingabefeld

Sonstiges

Pflichtfrage

### Verbundenheit mit eigener Schicht

Formulierung	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Teil dieser Gruppe zu sein ist wichtig für meinen Alltag.	2229	2.742	1.137	1	5
Ich fühle mich mit dieser Gruppe sehr verbunden.	2231	3.403	0.901	1	5
Ich lege viel Wert darauf, in diese Gruppe eingeordnet zu werden.	2230	2.777	1.076	1	5

#### Sv\_Allt - Teil dieser Gruppe zu sein ist wichtig für meinen Alltag.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	376	
	2 Stimme eher nicht zu	537	
	3 Teils-teils	737	
	4 Stimme eher zu	443	
	5 Stimme voll und ganz zu	136	
	NA	2/873	
Total		3102	100

**Sv\_Verb** - Ich fühle mich mit dieser Gruppe sehr verbunden.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	73	
	2 Stimme eher nicht zu	208	
	3 Teils-teils	908	
	4 Stimme eher zu	832	
	5 Stimme voll und ganz zu	210	
	NA	0/871	
	Total	3102	100

**Sv\_Wert** - Ich lege viel Wert darauf, in diese Gruppe eingeordnet zu werden.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	299	
	2 Stimme eher nicht zu	583	
	3 Teils-teils	778	
	4 Stimme eher zu	456	
	5 Stimme voll und ganz zu	114	
	NA	1/872	
	Total	3102	100

### Anerkennung der eigenen Schicht

Formulierung	N	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Früher sind Leute wie ich mehr geachtet worden.	2229	3.36	1.075	1	5
Die Arbeit von Leuten wie uns wird heute nicht mehr wertgeschätzt.	2231	3.393	1.023	1	5
Der Beitrag von Leuten wie uns zum Wohlstand Deutschlands wird heutzutage nicht mehr ausreichend gewürdigt.	2231	3.482	1.034	1	5
Leuten wie mir wird von den meisten Anderen wenig Respekt entgegengebracht.	2230	2.882	1.047	1	5

### Siso\_Acht - Früher sind Leute wie ich mehr geachtet worden.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	91	
	2 Stimme eher nicht zu	431	
	3 Teils-teils	618	
	4 Stimme eher zu	763	
	5 Stimme voll und ganz zu	326	
	NA	2/873	
	Total	3102	100

### Siso\_Arb - Die Arbeit von Leuten wie uns wird heute nicht mehr wertgeschätzt.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	65	
	2 Stimme eher nicht zu	377	
	3 Teils-teils	736	
	4 Stimme eher zu	723	
	5 Stimme voll und ganz zu	330	
	NA	0/871	
	Total	3102	100

### Siso\_Beitr - Der Beitrag von Leuten wie uns zum Wohlstand Deutschlands wird heutzutage nicht mehr ausreichend gewürdigt.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	67	
	2 Stimme eher nicht zu	326	
	3 Teils-teils	688	
	4 Stimme eher zu	764	
	5 Stimme voll und ganz zu	386	
	NA	0/871	
	Total	3102	100

**Siso\_Resp-** Leuten wie mir wird von den meisten Anderen wenig Respekt entgegengebracht.

Quelle	Eigene Formulierung	N	%
Valid	1 Stimme überhaupt nicht zu	189	
	2 Stimme eher nicht zu	650	
	3 Teils-teils	779	
	4 Stimme eher zu	460	
	5 Stimme voll und ganz zu	152	
	NA	1/872	
	Total	3102	100

## 5 Literaturverzeichnis

- Adams-Prassl, Abi; Boneva, Teodora; Golin, Marta; Rauh, Christopher (2020): Work that Can Be Done from Home: Evidence on Variation within and Across Occupations and Industries. In: *SSRN Journal*. DOI: 10.2139/ssrn.3631584.
- Bauer, Anja; Dengler, Katharina; Matthes, Britta; Jucknewitz, Roland; Schramm, Anja (2021): Berufe und Covid-19-Pandemie: Wie hoch ist das berufsspezifische Ansteckungsrisiko? Hg. v. IAB-Forum. Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/berufe-und-covid-19-pandemie-wie-hoch-ist-das-berufsspezifische-ansteckungsrisiko/>, zuletzt aktualisiert am 21.09.2021, zuletzt geprüft am 07.03.2022.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2022: Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2022). Forschungsbericht 601. Verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-601-selbststaendige-erwerbstaetigkeit-in-deutschland.html> [zuletzt zugegriffen: 17.10.2022]
- Cetrulo, Armanda; Guarascio, Dario; Virgillito, Maria Enrica (2020): The Privilege of Working From Home at the Time of Social Distancing. In: *Intereconomics* 55, S. 142–147. DOI: 10.1007/s10272-020-0891-3.
- Droste, Luigi (2019): Treiben Sorgen und Ängste den "populistischen Zeitgeist"? Eine Untersuchung von Erscheinungsformen, Verbreitung und Determinanten populistischer Einstellungen. In: Christiane Lübke und Jan Delhey (Hg.): *Diagnose Angstgesellschaft? Was wir wirklich über die Gefühlslage der Menschen wissen*. Bielefeld: transcript, S. 223–253.
- Felfe, Jörg; Six, Bernd; Schmook, Renate; Knorz, Corina (2014): Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS).
- Fessler, Agnes; Holst, Hajo; Niehoff, Steffen: Corona und die Arbeitswelt der Zukunft: von der gesellschaftlichen (Un-)Sichtbarkeit des Leidens an der Pandemie. In: Ursula Filipic und Annika Schönauer (Hg.): *Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit*, S. 8–20.
- Flisi, Sara; Santangelo, Giulia (2022): Occupations in the European Labour Market During the COVID-19 Pandemic. In: *Intereconomics* 57 (2), S. 120–126. DOI: 10.1007/s10272-022-1040-y.
- Frese, Michael (1989): Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. In: *Z. Arb. Wiss.* 43, S. 112–122.
- Fukuyama, Francis (2019): *Identität Wie der Verlust der Würde unsere Demokratie gefährdet*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Green, Mark A.; Semple, Malcolm G. (2021): Occupational inequalities in the prevalence of COVID-19: A longitudinal observational study of England, August 2020 to January 2021. Preprint. DOI: 10.1101/2021.06.01.21258140.
- Groß, Martin (2021): Sozialer Wandel, soziale Identität und populistische Einstellungen. In: Birgit Blättel-Mink (Hg.): *Gesellschaft unter Spannung*. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020.
- Hinding, Barbara; Akca, Selda; Kastner, Michael (2012): Wertschätzung als Prädiktor für die Leistungsfähigkeit und Gesundheit des Pflegepersonals im Krankenhaus. In: *Supplement* 20, S. 64–75.

- Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hövermann, Andreas (2020): Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheit und Corona - Auswirkungen für Erwerbstätige: Eine Auswertung der HBS-Erwerbstätigenbefragung im April 2020. In: *WSI Policy Brief* 44. Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2020071011444104053350>.
- Hu, Li-tze; Bentler, Peter M. (1999): Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. In: *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6 (1), S. 1–55. DOI: 10.1080/10705519909540118.
- Immel, Lea; Neumeier, Florian; Peichl, Andreas (2022): The Unequal Consequences of the COVID-19 Pandemic: Evidence from a Large Representative German Population Survey. In: *Review of Income and Wealth* 68 (2), S. 471–496. DOI: 10.2139/ssrn.3837091.
- Jacobshagen, Nicola; Oehler, N.; Stettler, E.; Liechti, S.; Semmer, Norbert K. (2008): Appreciation at Work: Measurement and Associations with Well-Being. Poster presented at the 8th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology in Valencia, Spain., 2008.
- Jacobshagen, Nicola; Semmer, Norbert K. (2009): Wer schätzt eigentlich wen? Kunden als Quelle der Wertschätzung am Arbeitsplatz. In: *Wirtschaftspsychologie* (1), S. 11–19.
- Kiel, Ewald; Braun, Annika; Hillert, Andreas; Bäcker, Klaus; Weiß, Sabine (2019): Gratifikation und Befindlichkeit – Ein Berufsgruppenvergleich von verbeamteten Lehrkräften, Angestellten im öffentlichen Dienst und Erwerbstätigen in Wirtschaftsunternehmen. In: *Z. Arb. Wiss.* 73 (3), S. 324–336. DOI: 10.1007/s41449-019-00159-w.
- Kivimäki, Mika; Vahtera, Jussi; Elovainio, Marko; Virtanen, Marianna; Siegrist, Johannes (2007): Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial predictors of health: complementary or redundant models? In: *Occupational and environmental medicine* 64 (10), S. 659–665. DOI: 10.1136/oem.2006.031310.
- Klein, Jens; Grosse Frie, Kirstin; Blum, Karl; Siegrist, Johannes; dem Knesebeck, Olaf von (2010): Berufliche Gratifikationskrisen, Job Strain und Burnout bei chirurgisch tätigen Krankenhausärzten. In: *Psychotherapie, Psychosomatik, medizinische Psychologie* 60 (9-10), S. 374–379. DOI: 10.1055/s-0029-1246173.
- Konietzka, Dirk; Berger, Peter A. (2001): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH (Sozialstrukturanalyse, 16). Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6302191>.
- Lenzner, Timo; Menold, Natalja (2015): Frageformulierung. Unter Mitarbeit von GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Lübke, Christiane; Delhey, Jan (Hg.) (2019): Diagnose Angstgesellschaft? Was wir wirklich über die Gefühlslage der Menschen wissen. Bielefeld: transcript.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2021): Verkannte Leistungsträger. Berichte aus der Klassengesellschaft. Unter Mitarbeit von Oliver Nachtwey. Berlin: Suhrkamp Verlag. Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6829142>.

- McColl-Kennedy, Janet R.; Anderson, Ronald D. (2002): Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. In: *The Leadership Quarterly* 13 (5), S. 545–559. DOI: 10.1016/S1048-9843(02)00143-1.
- Mead, George Herbert (1973): Geist, Identität und Gesellschaft. Aus der Sicht des Sozialbehaviorismus. Hg. v. Charles W. Morris. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 28).
- Mutambudzi, Miriam; Niedzwiedz, Claire; Macdonald, Ewan Beaton; Leyland, Alastair; Mair, Frances; Anderson, Jana et al. (2021): Occupation and risk of severe COVID-19: prospective cohort study of 120 075 UK Biobank participants. In: *Occupational and environmental medicine* 78, S. 307–314.
- Revelle, William (2022): psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. Evanston, Illinois. Online verfügbar unter <https://CRAN.R-project.org/package=psych>.
- Rippl, Susanne; Baier, Dirk (2005): Das Deprivationskonzept in der Rechtsextremismusforschung. In: *Koelner Z. Soziol.u. Soz. Psychol* 57 (4), S. 644–666. DOI: 10.1007/s11577-005-0219-0.
- Schnell, Rainer (2019): Survey-Interviews. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Shi, Dexin; Maydeu-Olivares, Alberto (2020): The Effect of Estimation Methods on SEM Fit Indices. In: *Educational and psychological measurement* 80 (3), S. 421–445. DOI: 10.1177/0013164419885164.
- Siegrist, Johannes; Starke, Dagmar; Chandola, Tarani; Godin, Isabelle; Marmot, Michael; Niedhammer, Isabelle; Peter, Richard (2004): The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. In: *Social science & medicine* 58 (8), S. 1483–1499. DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00351-4.
- Siegrist, Johannes (2016): Arbeitspsychologische und soziologische Untersuchungsverfahren. In: Stephan Letzel und Dennis Nowak (Hg.): Handbuch der Arbeitsmedizin. Arbeitsphysiologie, Arbeitspsychologie, Klinische Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und Prävention. 1. Auflage. Landsberg: ecomed, S. 21–48.
- Siegrist, Johannes; Wahrendorf, Morten; Goldberg, Marcel; Zins, Marie; Hoven, Hanno (2019): Is effort-reward imbalance at work associated with different domains of health functioning? Baseline results from the French CONSTANCES study. In: *International archives of occupational and environmental health* 92 (4), S. 467–480. DOI: 10.1007/s00420-018-1374-8.
- Stocker, Désirée; Jacobshagen, Nicola; Krings, Rabea; Pfister, Isabel B.; Semmer, Norbert K. (2014): Appreciative Leadership and Employee Well-Being in Everyday Working Life. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 28 (1-2), S. 73–95.
- Vincent, Sylvie (2012): Analyseinstrument für gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten: eine Validierungsstudie. In: *Z. Arb. Wiss.* 66 (1), S. 41–60. DOI: 10.1007/BF03373859

Anhang

Variablen	Job Anerkennung	Veränderung Job Anerkennung	Veränderung der Anerkennung des Berufs	Anerkennung der sozialen Schicht	Finanzielle Anerkennung der Berufsgruppe	Politische Anerkennung des Berufs während der Pandemie	Gesellschaftliche Anerkennung des Berufs	Kommunalitäten	Uniqueness
Baiso_Ges_n	0,056	0,003	0,006	0,025	0,08	0,006	0,685	0,566	0,434
Baiso_Schnitt_nr	-0,046	0,026	-0,002	-0,017	0,849	0,008	0,033	0,717	0,283
Baiso_Inc_nr	-0,026	-0,026	-0,004	0,062	0,837	0,027	-0,016	0,735	0,265
Baiso_Offlich_nr	-0,03	-0,009	0,021	0,029	0,033	0,111	0,549	0,371	0,629
Baiso_Arbeit_n	-0,009	0,029	0,021	-0,006	-0,049	-0,007	0,75	0,554	0,446
Bacor_Zahl_nr	-0,001	0,006	-0,014	-0,003	0,007	0,816	-0,039	0,647	0,353
Bacor_Pan_nr	0,017	-0,001	0,007	0,003	-0,006	0,89	0,023	0,81	0,19
Bacor_Sys_nr	-0,016	-0,014	0,053	0,09	0,019	0,481	0,195	0,402	0,598
Siso_Arb_nr	0,016	0,017	0,001	0,763	0,051	0	0,031	0,648	0,352
Siso_Acht_nr	-0,001	-0,018	0,021	0,728	-0,056	0,012	-0,047	0,489	0,511
Siso_Resp_nr	0,053	-0,032	0,037	0,698	0,028	-0,006	-0,005	0,525	0,475
Siso_Beitr_nr	-0,05	0,045	-0,034	0,762	-0,003	0,007	0,02	0,576	0,424
Jaiso_Lob_n	0,843	0,027	-0,034	-0,002	-0,059	-0,01	-0,017	0,682	0,318
Jaiso_Skill_n	0,863	0,007	0,011	0,001	-0,067	0,014	-0,027	0,71	0,29
Jaiso_Fair_n	0,752	0,055	0,013	0,021	0,052	0,022	-0,021	0,645	0,355
Jaiso_An_n	0,823	-0,02	0,039	0,018	0,031	-0,02	0,035	0,719	0,281
Jarew_An_n	0,732	-0,002	-0,013	-0,007	0,12	0,037	0,09	0,674	0,326
Jarew_Inc_n	0,285	0,032	0,03	0,021	0,611	-0,005	0,039	0,631	0,369
Javer_An_n	-0,015	0,757	0,077	-0,011	0,003	0,008	-0,018	0,615	0,385
Javer_Eins_n	0,014	0,795	0,009	0,009	-0,019	0,004	-0,018	0,641	0,359
Javer_Qual_n	-0,043	0,843	-0,036	-0,002	0,015	-0,027	0,015	0,657	0,343
Javer_Resp_n	0,062	0,69	-0,035	0,048	-0,023	-0,01	0,014	0,513	0,487
Javer_Pro_n	0,064	0,622	-0,022	0,015	-0,005	0,03	0,019	0,434	0,566
Javer_Auss_n	0,025	0,557	0,075	-0,035	0,046	0,044	0,042	0,403	0,597
Baver_An_n	0,01	0,042	0,631	-0,012	-0,077	-0,057	0,107	0,448	0,552
Baver_Inc_n	-0,001	0,144	0,45	-0,08	0,161	0,052	-0,08	0,31	0,69
Baver_Disk_n	0,023	-0,052	0,829	0,03	-0,023	-0,058	0,018	0,648	0,352
Baver_Pol_n	-0,04	0,011	0,721	0,01	0,06	0,126	-0,091	0,571	0,429
Baver_Arbeit_n	0,017	0,07	0,733	0,011	-0,005	0,02	0,059	0,643	0,357