



FOM-Hochschule für Oekonomie & Management
Studienzentrum Düsseldorf

Bachelor-Thesis

Im Studiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie

Zur Erlangung des Grades eines
Bachelor of Science (B.S.c.)

Titel:

**„Stress im Vertrieb - Der Einfluss berufsbedingter Anforderungen auf das
Stressempfinden unter besonderer Berücksichtigung von Coping-Strategien“**

Eine quantitative Untersuchung

von

Dominic Uku

Erstgutachterin: Sandra Nicole Hartmann M.A.
Autor: Dominic Uku
Matrikelnummern: 598912
Abgabedatum: 18.02.2025

Zusammenfassung

Diese Studie untersucht die Wechselwirkungen zwischen beruflichen Anforderungen, Stressempfinden und Bewältigungsstrategien im Vertrieb. Hoher Leistungsdruck, ambitionierte Verkaufsziele und intensive Kundeninteraktionen führen häufig zu erhöhtem Stress, der Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen kann. Ziel war es, zu analysieren, inwiefern Bewältigungsstrategien diesen Zusammenhang moderieren und welche besonders wirksam sind.

In einer quantitativen Untersuchung wurden Daten von 130 Vertriebsmitarbeitenden aus verschiedenen Branchen erhoben. Die Datenerhebung erfolgte mittels eines standardisierten Online-Fragebogens zu beruflichen Anforderungen, Stressempfinden und Bewältigungsstrategien. Während die Skalen für Stress und Coping validiert waren, wurde die Skala für berufliche Anforderungen neu entwickelt und nicht validiert. Die statistische Analyse umfasste deskriptive Analysen, Regressionsmodelle und Moderationsanalysen. Ein Bootstrapping-Verfahren mit 10.000 Wiederholungen überprüfte die Ergebnisrobustheit, eine z-standardisierte Analyse sorgte für Vergleichbarkeit und identifizierte Ausreißer.

Die Ergebnisse zeigten eine signifikante positive Korrelation zwischen beruflichen Anforderungen und Stressempfinden. Mitarbeitende mit höheren Anforderungen berichteten über stärkeres Stressempfinden. Emotionsorientierte Coping-Strategien hatten einen grenzwertigen Einfluss, verstärkten in manchen Fällen jedoch den Stress, was darauf hinweist, dass sie nicht immer entlastend wirken. Problemorientierte Strategien wie Zeitmanagement zeigten keine signifikante Wirkung, was ihre begrenzte Effektivität bei unkontrollierbarem Stress nahelegt.

Die Studie betont die Bedeutung unterstützender organisationaler Ressourcen wie sozialer Rückhalt und flexible Arbeitsbedingungen zur Stressminderung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Bewältigungsstrategien gezielt gefördert und individuell angepasst werden sollten. Die Studie trägt dazu bei, Stressmechanismen im Vertrieb besser zu verstehen und gibt praxisnahe Empfehlungen für ein gesundes Arbeitsumfeld. Zudem regt sie weitere Forschung zu langfristigen Auswirkungen spezifischer Coping-Strategien und deren Integration in betriebliche Stressmanagement-Programme an.

Abstract

This study explores the interactions between job-related demands, perceived stress, and coping strategies in sales. High performance pressure, ambitious sales targets, and frequent customer interactions often lead to increased stress, which can impact well-being and job satisfaction. The study analyzes how coping strategies moderate the relationship between occupational demands and stress and identifies the most effective ones.

A quantitative survey collected data from 130 sales employees across industries via a standardized online questionnaire measuring job-related demands, stress, and coping strategies. While stress and coping scales were validated, the job-related demands scale was specifically developed and not validated. Statistical analysis included descriptive analyses, regression models, and moderation analyses, with bootstrapping (10,000 resampling iterations) ensuring result robustness. A z-standardized analysis enhanced comparability and helped identify outliers.

Findings showed a significant positive link between job demands and stress. Employees facing higher demands reported greater stress. Emotion-focused coping strategies marginally influenced this relationship, sometimes intensifying stress, suggesting they do not always provide relief. Problem-focused strategies like time management had no significant moderating effect, implying limited efficacy with uncontrollable stressors.

The study underscores the importance of organizational support, such as social backing and flexible work conditions, in reducing stress. Findings highlight the need for tailored coping strategies, improving employee well-being and performance. This research enhances understanding of stress mechanisms in sales and offers practical recommendations for creating healthier work environments. It also encourages further research on long-term effects of coping strategies and their integration into workplace stress management programs.

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Das Allgemeine Adaptationssyndrom nach Selye (eigene Darstellung in Anlehnung an Selye, 1936).....</i>	<i>5</i>
<i>Abbildung 2: Das Job Demands-Resources Modell im Vertrieb (eigene Darstellung).....</i>	<i>10</i>
<i>Abbildung 3: Wechselwirkung zwischen Anforderungen und Ressourcen im JD-R Modell (eigene Darstellung, in Anlehnung der TU Braunschweig).....</i>	<i>13</i>
<i>Abbildung 4: Prozess des problemorientierten Copings im Vertrieb (eigene Darstellung)....</i>	<i>21</i>
<i>Abbildung 5: Emotionsorientierte Coping-Strategien und ihre Wirkung (eigene Darstellung).....</i>	<i>23</i>
<i>Abbildung 6: Kombination von Coping-Strategien im Vertrieb (eigene Darstellung).....</i>	<i>25</i>
<i>Abbildung 7: Wechselwirkungen zwischen Anforderungen, Coping-Strategien und Ressourcen (eigene Darstellung).....</i>	<i>29</i>
<i>Abbildung 8: Ergebnisse der A priori Power-Analyse in G*Power zur Berechnung der benötigten Stichprobengröße für eine multiple lineare Regressionsanalyse ($f^2 = 0.15$, $\alpha = 0.05$, Power = 0.95, 3 Prädiktoren).....</i>	<i>34</i>
<i>Abbildung 9: Histogramm berufliche Anforderungen (Rohwert).....</i>	<i>50</i>
<i>Abbildung 10: Histogramm: Stressbelastung (Rohwert).....</i>	<i>51</i>
<i>Abbildung 11: Histogramm Stresssymptome (Rohwert).....</i>	<i>52</i>
<i>Abbildung 12: Histogramm berufliche Anforderungen (Stanine).....</i>	<i>53</i>
<i>Abbildung 13: Histogramm Stressbelastung (Stanine).....</i>	<i>54</i>
<i>Abbildung 14: Histogramm Stresssymptome (Stanine).....</i>	<i>55</i>
<i>Abbildung 15: Histogramm Coping - Alkohol und Zigaretten (Stanine).....</i>	<i>56</i>
<i>Abbildung 16: Histogramm Coping - Aktive Stressbewältigung (Stanine).....</i>	<i>57</i>
<i>Abbildung 17: Histogramm Coping - Soziale Unterstützung (Stanine).....</i>	<i>58</i>
<i>Abbildung 18: Histogramm Halt im Glauben (Stanine).....</i>	<i>59</i>
<i>Abbildung 19: Histogramm Coping - Positives Denken (Stanine).....</i>	<i>60</i>
<i>Abbildung 20: Streudiagramm mit Regressionsline für Hypothese H1.....</i>	<i>64</i>
<i>Abbildung 21: Moderation durch Coping-Strategien H2.....</i>	<i>67</i>
<i>Abbildung 22: Residual- und Q-Q-Plot H3.....</i>	<i>70</i>
<i>Abbildung 23: Grafische Darstellung des Moderationseffekts H4.....</i>	<i>72</i>
<i>Abbildung 24: Q-Q- und Residualplot H4.....</i>	<i>73</i>

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Auswirkungen von Mobilitätsanforderungen auf das Wohlbefinden (eigene Darstellung)</i>	<i>8</i>
<i>Tabelle 2: Vergleich von internen und externen Wettbewerbsdruck</i>	<i>9</i>
<i>Tabelle 3: Typische Arbeitsanforderungen im Vertrieb und deren Auswirkungen (eigene Darstellung in Anlehnung an Bakker & Demerouti, 2007).....</i>	<i>11</i>
<i>Tabelle 4: Arbeitsressourcen im Vertrieb und deren positive Effekte (eigene Darstellung) ...</i>	<i>12</i>
<i>Tabelle 5: Typische Anforderungen und Belastungen im Vertrieb (eigene Darstellung).....</i>	<i>15</i>
<i>Tabelle 6: Vergleich von problemorientiertem und emotionsorientiertem Coping (eigene Darstellung)</i>	<i>24</i>
<i>Tabelle 7: Vergleich problemorientierter und emotionsorientierter Coping-Strategien im Vertrieb (eigene Darstellung)</i>	<i>27</i>
<i>Tabelle 8: Psychometrische Kennwerte der Coping-Skalen (eigene Darstellung in Anlehnung an Satow, 2024).....</i>	<i>42</i>
<i>Tabelle 9: Merkmale der Stichprobe.....</i>	<i>49</i>
<i>Tabelle 10: Ausprägungen der wichtigsten Variablen.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabelle 11: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der 1. Hypothese.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabelle 12: Ergebnisse Power-Analyse für H1</i>	<i>65</i>
<i>Tabelle 13: Ergebnisse des Moderationsmodells H2.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabelle 14: Regressionskoeffizienten H2</i>	<i>69</i>
<i>Tabelle 15: Regressionskoeffizienten H4</i>	<i>71</i>

Abkürzungsverzeichnis

AIDA	Attention, Interest, Desire, Action
APA	American Psychological Association
CRM	Customer Relationship Management
Etc.	Et cetera
GAS	General Adaptation Syndrome
HR	Human Resources
H1	Hypothese 1
H2	Hypothese 2
H3	Hypothese 3
H4	Hypothese 4
JD-R	Job Demands-Resources
KPI	Key Performance Indicator
SCI	Stress-Coping-Inventar
SCM	Supply Chain Management
VIF	Variance Inflation Factor
M	Mittelwert
MD	Median
SD	Standardabweichung

Inhaltsverzeichnis

1	<i>Einleitung</i>	1
2	<i>Theoretische Grundlagen</i>	3
2.1	Stress und Stressempfinden im Vertrieb	4
2.1.1	Definition von Stress und Stressempfinden	4
2.1.2	Stressoren im Vertrieb und ihre Besonderheiten.....	7
2.2.1	Job Demands-Resources (JD-R) Modell	9
2.3	Coping-Strategien im Umgang mit Arbeitsstress	17
2.3.1	Definition und Typen von Coping-Strategien.....	18
2.3.2	Problemorientiertes und emotionsorientiertes Coping.....	19
3	<i>Forschungsstand: Zusammenhang zwischen Anforderungen, Coping und Stressempfinden</i>	26
4	<i>Forschungslücke, Forschungsfrage und Hypothesen</i>	30
5	<i>Methodik</i>	32
5.1	Stichprobe	33
5.2	Untersuchungsdesign und -ablauf	35
5.3	Erhebungsinstrumente	37
5.3.1	Berufsbedingte Anforderungen	38
5.3.2	Stressbelastung	39
5.4	Datenaufbereitung und -auswertung	42
6	<i>Ergebnisse</i>	48
6.1	Deskriptive Statistiken	48
6.2	Inferenzstatistische Ergebnisse	61
6.2.1	Zusammenhang zwischen berufsbedingten Anforderungen und Stressempfinden.....	61
6.2.2	Einfluss der Coping-Strategien auf das Stressbelastung.....	66
6.3	Explorative Analysen	73
7	<i>Diskussion</i>	75
7.1	Interpretation der Ergebnisse	75
7.2	Implikationen für Theorie und Praxis	76
7.3	Fazit und Ausblick	77
	<i>Literaturverzeichnis</i>	80
	<i>Anhangsverzeichnis</i>	LXXXII
	<i>Anhang</i>	LXXXIII

Die Bachelor-Thesis hat einen Umfang von 17.800 Wörtern. Grundlage ist der Leitfaden zum wissenschaftlichen Arbeiten in der Wirtschaftspsychologie in der Version 1.5 vom 15.11.2023.

1 Einleitung

Die heutige Arbeitswelt ist durch ein hohes Maß an Dynamik, Wettbewerb und Leistungsdruck geprägt. Besonders im Vertrieb stehen Mitarbeitende vor Herausforderungen, die sowohl ihre psychische als auch ihre physische Gesundheit beeinflussen und ihre Belastungsgrenzen auf die Probe stellen können. Die Vertriebswelt zeichnet sich durch ehrgeizige Verkaufsziele, hohe Kundenerwartungen und ein ständig wechselndes Wettbewerbsumfeld aus. Hinzu kommen strikte Zeitvorgaben und sich schnell verändernde Marktbedingungen, die den Druck weiter erhöhen (Bakker & Demerouti, 2007; Bauer et al., 2014).

Externe Faktoren wie die geopolitische Lage, Marktentwicklungen, wirtschaftliche Schwankungen und technologische Neuerungen haben einen starken Einfluss auf den Vertrieb. Insbesondere die Digitalisierung hat die Branche nachhaltig verändert. Neue Kommunikationswege, datenbasierte Entscheidungsprozesse und der zunehmende Wettbewerb durch Online-Plattformen erfordern eine hohe Anpassungsfähigkeit und kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden (Ratten, 2020). Diese Veränderungen steigern nicht nur die Arbeitsanforderungen, sondern bringen auch neue Stressfaktoren mit sich, die oft vernachlässigt werden und bisher wenig erforscht sind.

Zu den häufigsten Stressauslösern im Vertrieb gehören lange Reisezeiten, anspruchsvolle Kundenkontakte und der ständige Druck, Verkaufsziele zu erreichen. Diese Belastungen können kurzfristig Stress verursachen, aber auch langfristig gesundheitliche Folgen haben. Sie erhöhen das Risiko für psychische Erkrankungen und körperliche Beschwerden und beeinträchtigen nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern können auch zu vermehrten Fehlzeiten führen (Bakker & Demerouti, 2007; Bauer et al., 2014). Besonders im Vertrieb ist dies problematisch, da der Erfolg eines Unternehmens maßgeblich von der Leistung seiner Vertriebsmitarbeitenden abhängt.

Stress wird als Reaktion auf Anforderungen verstanden, die als überwältigend oder bedrohlich wahrgenommen werden (Lazarus & Folkman, 1984). Dabei spielt die subjektive Einschätzung der Situation eine entscheidende Rolle. Bei Vertriebsmitarbeitenden hängt der Umgang mit diesen Herausforderungen stark von den individuellen Bewältigungsstrategien ab. Diese sogenannten Coping-Strategien lassen sich grob in zwei Kategorien unterteilen: problemorientierte und emotionsorientierte Bewältigung. Während problemorientierte Strategien darauf abzielen, die Ursachen des Stresses zu ändern, wie zum Beispiel die Herausforderung zu bewältigen, konzentriert sich die emotionsorientierte Bewältigung darauf,

die eigenen emotionalen Reaktionen zu regulieren und das Wohlbefinden zu verbessern (Folkman & Moskowitz, 2004).

Eine weitere theoretische Grundlage für diese Forschungsarbeit bildet das Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Bakker und Demerouti. Es beschreibt, wie berufliche Anforderungen (Job Demands) und Ressourcen (Job Resources) miteinander interagieren. Hohe berufliche Anforderungen können Stress und Erschöpfung verursachen, während ausreichende Ressourcen diesen Effekt abmildern können. Soziale Unterstützung und gewisse Autonomie am Arbeitsplatz können beispielsweise als Puffer gegen Stress wirken. Ergänzt wird dieses Modell durch das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984), welches hervorhebt, dass die persönliche Bewertung von Anforderungen maßgeblich für die individuelle Stressreaktion ist. Diese theoretischen Ansätze helfen dabei, die komplexen Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen, verfügbaren Ressourcen und individuellen Bewältigungsstrategien im Vertriebsumfeld besser zu verstehen.

Außerdem beschreiben aktuelle Studien, dass bestimmte organisatorische Rahmenbedingungen das Stressniveau beeinflussen. Flexiblere Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und gezielte Schulungen zur Stressbewältigung können die Resilienz der Mitarbeitenden verbessern (Kuntz et al., 2016). Zudem können digitale Tools, Routineaufgaben automatisieren, somit die tägliche Arbeit vereinfachen und den

Stress reduzieren, indem sie mehr Raum für kreative und wertschöpfende Tätigkeiten schaffen.

Das Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit ist es, den Einfluss berufsbedingter Anforderungen auf das Stressempfinden von Vertriebsmitarbeitenden zu untersuchen und die Rolle von Coping-Strategien als moderierende Faktoren zu analysieren. Besonders im Fokus steht die Frage, welche Bewältigungsstrategien unter spezifischen Bedingungen besonders wirksam sind.

Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Differenzierung zwischen verschiedenen Arten von Coping-Strategien und deren Wirksamkeit in stressigen Situationen. Darüber hinaus soll untersucht werden, inwiefern individuelle Unterschiede – etwa in Bezug auf Alter oder Geschlecht – die Wahl und Effektivität von Coping-Strategien beeinflussen. Dies ermöglicht eine differenzierte Betrachtung und trägt zur Entwicklung maßgeschneiderter Interventionsmaßnahmen bei.

Die Ergebnisse und daraus gewonnenen Erkenntnisse dieser Untersuchung können Unternehmen dabei unterstützen, ihre Mitarbeitenden durch gezielte Maßnahmen zu entlasten und deren Leistungsfähigkeit und Gesundheit langfristig zu sichern. Praktische Implikationen

könnten etwa die Implementierung von internen Schulungen zur Förderung emotions- und problemorientierter Bewältigungsstrategien, der Ausbau organisationaler Ressourcen wie sozialer Unterstützung oder flexibler Arbeitszeitmodelle sowie die Schaffung einer offenen Unternehmenskultur sein, die den Umgang mit Stress enttabuisiert.

Zusammenfassend trägt diese Arbeit dazu bei, das Wissen über Stress im Vertrieb zu erweitern und konkrete Empfehlungen für Unternehmen abzuleiten. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, ein gesünderes, freundlicheres, mehr motivierendes und produktiveres Arbeitsumfeld zu schaffen.

2. Theoretische Grundlagen

Die Untersuchung von Stress und seinen Auswirkungen ist ein zentrales Forschungsfeld der Psychologie und Arbeitswissenschaften, da er sowohl die individuelle Leistungsfähigkeit als auch das allgemeine Wohlbefinden erheblich beeinflussen kann. Insbesondere im beruflichen Umfeld spielt das Verständnis von Stress eine große Rolle, da arbeitsbedingte Belastungen nachweislich mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie einer verringerten Leistungsfähigkeit in Verbindung gebracht werden (Ganster & Rosen, 2013). Ein umfassendes Verständnis der theoretischen Grundlagen von Stress ist daher essenziell, um geeignete Maßnahmen und Strategien zur Stressprävention und -bewältigung entwickeln zu können.

In dieser Arbeit werden die Begriffe „Stressbelastung“ und „Stressempfinden“ synonym verwendet. Beide Begriffe beschreiben die individuelle Wahrnehmung und Auswirkungen von beruflichen Anforderungen auf das subjektive Stresserleben. Während „Stressbelastung“ den Fokus auf die externe Beanspruchung legt, betont „Stressempfinden“ stärker die individuelle Wahrnehmung dieser Belastung. Da beide Aspekte eng miteinander verknüpft sind, wird in dieser Arbeit keine trennscharfe Unterscheidung vorgenommen.

In den folgenden Abschnitten werden zunächst grundlegende Definitionen sowie theoretische Modelle zur Erklärung von Stress vorgestellt. Besonders im Fokus stehen hierbei das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) sowie die Begriffe „Stressoren“ und „Ressourcen“ im Mittelpunkt. Diese Konzepte sind von zentraler Bedeutung, um den Entstehungsprozess von Stress zu verstehen und Ansatzpunkte für Bewältigungsstrategien und zur Prävention zu identifizieren. Abschließend werden die Auswirkungen von Stress, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit, näher betrachtet.

2.1 Stress und Stressempfinden im Vertrieb

Der Vertrieb gilt als ein besonders anspruchsvolles Arbeitsumfeld, das durch hohe Erwartungen an die Leistung, sowie den intensiven Kontakt mit Kunden geprägt ist. Mitarbeitende in diesem Bereich stehen oft unter erheblichem Druck, ehrgeizige Verkaufsziele zu erreichen, flexibel auf sich ändernde Marktbedingungen zu reagieren und dabei ihre kommunikativen Fähigkeiten effektiv einzusetzen (Bauer et al., 2014). Aufgrund dieser vielfältigen Herausforderungen wird der Vertrieb häufig mit als einer der stressintensivsten Berufsfeldern in Verbindung gebracht.

Zu den häufigsten Belastungsfaktoren im Vertrieb gehören eine hohes Arbeitsvolumen, ständiger Zeitdruck, intensiver Wettbewerb sowie der Umgang mit Ablehnung, Rückschlägen und Misserfolgen (Singh et al., 1994). Zudem wirken sich variable Vergütungssysteme, wie zum Beispiel Provisionen und unsichere Beschäftigungsbedingungen zusätzlich belastend auf die Mitarbeitenden aus (Bakker & Demerouti, 2007). In diesem Zusammenhang ist es besonders wichtig, dass Mitarbeitende effektive Wege finden, mit diesen Belastungen umzugehen. Ein durchdachtes Stressmanagement hilft nicht nur, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, sondern trägt auch langfristig zum wirtschaftlichen Erfolg und dem Bestehen des Unternehmens bei.

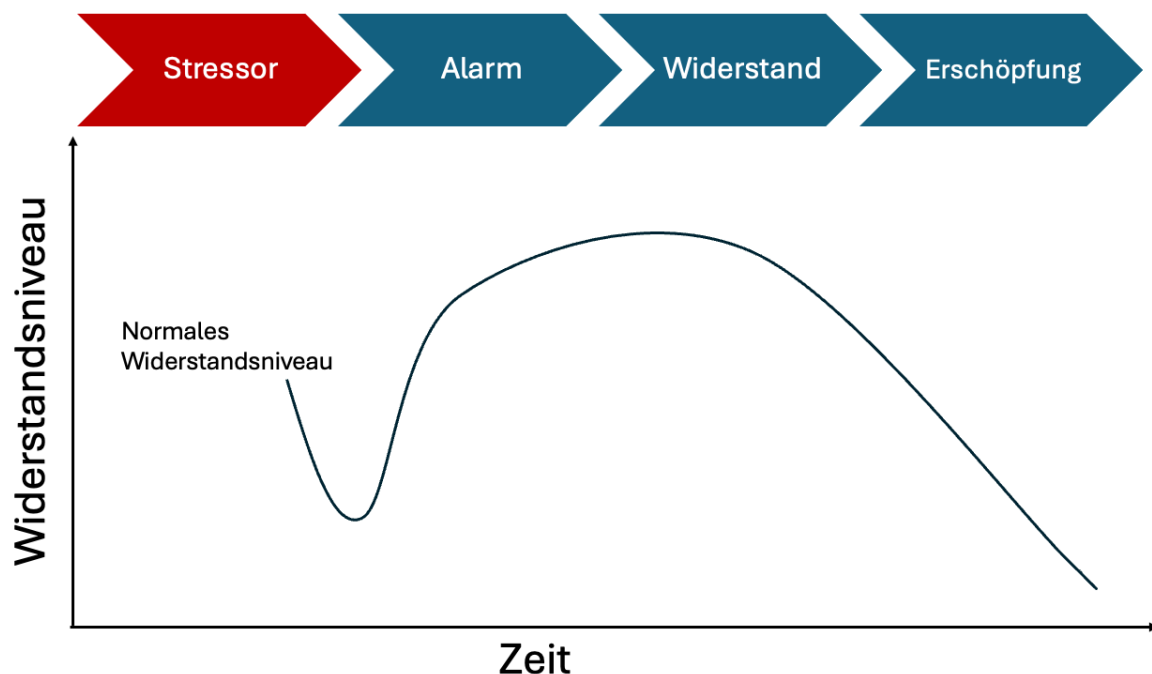
2.1.1 Definition von Stress und Stressempfinden

Um Stress als Phänomen besser zu begreifen, ist es wichtig, sich mit den grundlegenden Konzepten und theoretischen Ansätzen auseinanderzusetzen. Der Begriff „Stress“ leitet sich ursprünglich vom lateinischen *strictus* ab, was so viel wie „angespannt“ oder „eng“ bedeutet. Im Englischen entwickelte sich daraus das Wort *distress*, das ursprünglich für „Bedrängnis“ oder „Druck“ stand (Cooper & Dewe, 2008). In der modernen Psychologie wird Stress als komplexes Konstrukt verstanden, das physiologische, psychologische und verhaltensbezogene Reaktionen auf eine wahrgenommene Diskrepanz zwischen Anforderungen und verfügbaren Ressourcen umfasst (Bakker & Demerouti, 2007). Diese Diskrepanz kann sowohl durch äußere Einflüsse, externe Stressoren, als auch durch innere Prozesse, interne Stressoren, entstehen.

Hans Selye (1937) war ein bedeutender Wegbereiter in der Stressforschung und definierte Stress als eine allgemeine körperliche Reaktion auf Belastung. Sein Konzept des Allgemeinen Adaptationssyndroms (General Adaptation Syndrome, GAS) beschreibt den Ablauf der Stressreaktion in drei aufeinanderfolgenden Phasen. In der ersten Phase, der Alarmreaktion, aktiviert der Körper das sympathische Nervensystem, wodurch Stresshormone

wie Adrenalin und Cortisol freigesetzt werden, um eine unmittelbare „Kampf-oder-Flucht“-Reaktion zu ermöglichen. Anschließend folgt die Widerstandsphase, in der sich der Körper an die Belastung anzupassen versucht und sein inneres Gleichgewicht wiederherstellt. Dauert die Stressbelastung jedoch an, kann der Organismus in die Erschöpfungsphase geraten. In diesem Stadium sind die körperlichen Reserven aufgebraucht, was zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie einem geschwächten Immunsystem oder der Entwicklung chronischer Erkrankungen führen kann (Selye, 1951). In der nachfolgenden Abbildung 1 werden die drei Phasen des Stressmodells schematisch dargestellt.

Abbildung 1: *Das Allgemeine Adaptationssyndrom nach Selye (eigene Darstellung in Anlehnung an Selye, 1936)*



Während Selyes Modell bahnbrechend war, wurde es später weiterentwickelt und ergänzt. Mason (1974) (zitiert in Kirschbaum & Hellhammer, 1999) kritisierte, dass Stressreaktionen nicht bei allen Menschen identisch verlaufen, sondern stark von der individuellen emotionalen und kognitiven Bewertung einer Situation abhängen. Diese Kritik leitete einen Paradigmenwechsel ein, der die Grundlage für kognitive und emotionale Perspektiven auf Stress bildete.

Einen weiteren großen Fortschritt in der Stressforschung brachte das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984), das Stress als ein Wechselspiel zwischen

einer Person und ihrer Umwelt betrachtet. Dabei bewertet die Person zunächst die Situation als potenziell bedrohlich oder herausfordernd (primäre Bewertung) und schätzt dann ihre eigenen Bewältigungsmöglichkeiten ein (sekundäre Bewertung).

Das Modell unterscheidet zwei zentrale Bewältigungsstrategien beziehungsweise Coping-Strategien: Problemorientiertes Coping beschreibt die aktive Auseinandersetzung mit der stressauslösenden Situation durch gezielte Problemlösung oder Handlungen, die auf eine Veränderung der Situation abzielen. Emotionsorientiertes Coping hingegen umfasst Strategien zur Regulation eigener Emotionen, wie beispielsweise Entspannungstechniken oder kognitive Umstrukturierung, um mit stressbedingten Belastungen umzugehen (Lazarus & Folkman, 1984).

Dieses Modell erweitert den früheren physiologischen Ansatz von Selye, indem es die subjektive Wahrnehmung und die individuelle Bewertung von Stressoren hervorhebt.

Ein weiteres relevantes Konzept in der modernen Stressforschung ist die Allostase, eingeführt von McEwen (2000). Die Allostase beschreibt die Fähigkeit des Körpers, durch adaptive physiologische Veränderungen das innere Gleichgewicht (Homöostase) aufrechtzuerhalten. Stress entsteht, wenn die Belastung, die angesammelte Belastung durch chronischen Stress (Allostatic Load), die Anpassungsfähigkeit des Körpers übersteigt. Dies kann langfristig zu gesundheitlichen Problemen führen, wie zum Beispiel Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Depressionen oder physische Veränderungen.

Modernere Ansätze zur Stressbewältigung, wie der von Steckler (2005) vorgestellte, unterscheiden zwischen verschiedenen Arten von Stressoren, die jeweils unterschiedliche Reaktionen im Körper auslösen können. Physische Stressoren umfassen dabei direkte physische Reize wie Schmerz, extreme Temperaturen oder Lärm, welche unmittelbare körperliche Reaktionen hervorrufen. Im Gegensatz dazu stehen psychologische Stressoren, zu denen soziale Konflikte, Leistungsdruck, Zeitmangel etc. zählen. Diese erfordern zunächst eine kognitive Bewertung der Situation, bevor eine entsprechende Stressreaktion ausgelöst wird. Insgesamt sind Stressreaktionen ein komplexes Zusammenspiel aus biologischen, emotionalen, kognitiven und verhaltensbezogenen Prozessen, die darauf abzielen, das innere Gleichgewicht des Körpers wiederherzustellen und so langfristige Schäden zu vermeiden.

In der aktuellen Forschung wird zunehmend betont, dass Stress nicht ausschließlich negativ ist. Eustress, positiver Stress, kann motivierend wirken und die Leistungsfähigkeit steigern, vorausgesetzt, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Anforderungen und verfügbaren Ressourcen besteht (Bakker & Demerouti, 2007). Problematisch wird Stress

jedoch, wenn die Belastung dauerhaft hoch ist und die Ressourcen zur Bewältigung nicht ausreichen oder ausgeschöpft sind, was als Distress bezeichnet wird.

2.1.2 Stressoren im Vertrieb und ihre Besonderheiten

Der Vertrieb gehört zu den Berufsfeldern, die besonders stark von Stress geprägt sind. Dies liegt vor allem daran, dass hier hohe Leistungsanforderungen, intensive Kundeninteraktionen und sich ständig verändernde Rahmenbedingungen aufeinandertreffen (Bakker & Demerouti, 2007). Vertriebsmitarbeitende stehen oft unter enormem Druck, da ihre Ergebnisse direkt messbar sind und der Erfolg des gesamten Unternehmens davon abhängt. Die damit verbundenen Stressquellen können je nach individueller Situation und Aufgabenbereich variieren und unterschiedlich intensiv wahrgenommen werden.

Zu den größten Stressfaktoren zählen strenge Zeitvorgaben und ambitionierte Verkaufsziele. Oft müssen Vertriebsmitarbeitende innerhalb kurzer Fristen konkrete Ergebnisse liefern, was zu einem anhaltenden Gefühl des Zeitdrucks führen kann. In vielen Fällen sind die gesetzten Ziele so anspruchsvoll, dass sie schwer erreichbar sind, was das Stressempfinden zusätzlich verstärkt (Heinzel, 2021). Der Druck, diese Ziele zu erreichen, kann das subjektive Stressempfinden erheblich steigern, insbesondere wenn die zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht ausreichen. Dieser Stress wird zusätzlich verstärkt, wenn zum Beispiel variable Vergütungssysteme direkt an die Zielerreichung gekoppelt sind, was den Druck weiter erhöht (Bauer et al., 2014).

Ein weiterer wesentlicher Belastungsfaktor ist der tägliche Kontakt mit Kundinnen und Kunden. Vertriebsmitarbeitende benötigen nicht nur fachliches Know-how, sondern auch eine hohe soziale Kompetenz, um mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und Erwartungen umgehen zu können (Folkman & Moskowitz, 2004). Besonders herausfordernd wird es, wenn schwierige oder unzufriedene Kundinnen und Kunden betreut werden müssen. Die hohen Erwartungen und der ständige Bedarf an schnellen, maßgeschneiderten Lösungen setzen die Mitarbeitenden unter zusätzlichen Druck. In stark umkämpften Märkten wird diese Belastung noch verstärkt, da Kundenbeziehungen gepflegt werden müssen, um Aufträge und Abschlüsse zu sichern (Heinzel, 2021).

Ein weiterer Aspekt, der häufig unterschätzt wird, sind die regelmäßigen Geschäftsreisen. Diese Mobilitätsanforderungen führen nicht selten zu langen Arbeitstagen, gestörtem Schlaf und einer schlechteren Work-Life-Balance (Bakker & Demerouti, 2007). Studien zeigen, dass häufige Dienstreisen, insbesondere über weite Distanzen, sowohl die körperliche als auch die mentale Gesundheit beeinträchtigen können, da sie den Zugang zu

sozialen und persönlichen Ressourcen erschweren (Bauer et al., 2014). Eine Übersicht einiger Auswirkungen von Mobilitätsanforderungen auf das Wohlbefinden, kann der Tabelle 1 entnommen werden.

Tabelle 1: *Auswirkungen von Mobilitätsanforderungen auf das Wohlbefinden (eigene Darstellung)*

Mobilitätsfaktor	Physische Auswirkungen	Psychische Auswirkungen
Häufige Geschäftsreisen	Erschöpfung, Schlafmangel	Erhöhte Stresslevel, soziale Isolation
Unregelmäßige Arbeitszeiten	Chronische Müdigkeit	Belastung der Work-Life-Balance
Ständige Erreichbarkeit unterwegs	Konzentrationsprobleme, Müdigkeit	Gefühl der Überforderung

Darüber hinaus ist die Unsicherheit über den Erfolg der eigenen Arbeit eine bedeutende Stressquelle. Viele Faktoren, die Verkaufsabschlüsse beeinflussen, liegen außerhalb der Kontrolle der Mitarbeitenden, wie zum Beispiel Veränderungen auf dem Markt, das Verhalten der Konkurrenz oder die Entscheidungen der Kundinnen und Kunden. Diese Unsicherheit kann das Gefühl der Ohnmacht verstärken und den empfundenen Stress erhöhen (Bauer et al., 2014).

Die Konkurrenzsituation im Vertrieb ist ebenfalls ein nicht zu unterschätzender Faktor. Vertriebsmitarbeitende stehen häufig im direkten Vergleich mit Kolleginnen und Kollegen oder externen Wettbewerbern. Dadurch entsteht ein Umfeld, das stark auf Leistung ausgerichtet ist und in die kontinuierlichen Erfolge nachgewiesen werden müssen (Bakker et al., 2014). Zwar kann dieser Wettbewerb motivierend wirken, doch ohne angemessene Unterstützung und ausreichende Ressourcen besteht die Gefahr der Überforderung.

Der Wettbewerb kann sowohl positive als auch negative Effekte und Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben, wie in Tabelle 2 dargestellt. Die Balance zwischen diesen Effekten hängt dabei maßgeblich davon ab, wie gut die Mitarbeitenden durch das Unternehmen unterstützt werden und welche Ressourcen ihnen zur Verfügung stehen.

Tabelle 2: *Vergleich von internen und externen Wettbewerbsdruck*

Wettbewerbsdruck	Positive Effekte	Negative Effekte
Interner Wettbewerb	Leistungssteigerung, Motivation	Stress durch Vergleichsdruck
Externer Wettbewerb	Innovationsförderung	Unsicherheit durch Marktdynamik

Die spezifischen Stressoren im Vertrieb verdeutlichen, warum dieser Bereich besonders anfällig für Stress ist. Die Kombination aus hohen Zielvorgaben, intensiven Kundenkontakten, Mobilitätsanforderungen und Konkurrenzdruck stellt hohe Anforderungen an die Mitarbeitenden. Ein tieferes Verständnis dieser Belastungsfaktoren ist notwendig, um gezielte Maßnahmen zur Stressreduktion zu entwickeln.

Die spezifischen Herausforderungen des Vertriebs verdeutlichen, warum diese Branche besonders stressanfällig ist. Die hohe Zielorientierung, der intensive Kundenkontakt, häufige Reisen und der ständige Konkurrenzdruck verlangen den Mitarbeitenden kontinuierliche körperliche, emotionale und geistige Anstrengungen ab. Um diese Belastungen besser zu verstehen und wirksam entgegenzuwirken, bietet das *Job Demands-Resources* (JD-R) Modell von Bakker und Demerouti (2007, 2009) einen hilfreichen Rahmen zur Analyse und Entwicklung gezielter Maßnahmen zur Stressbewältigung.

2.2.1 Job Demands-Resources (JD-R) Modell

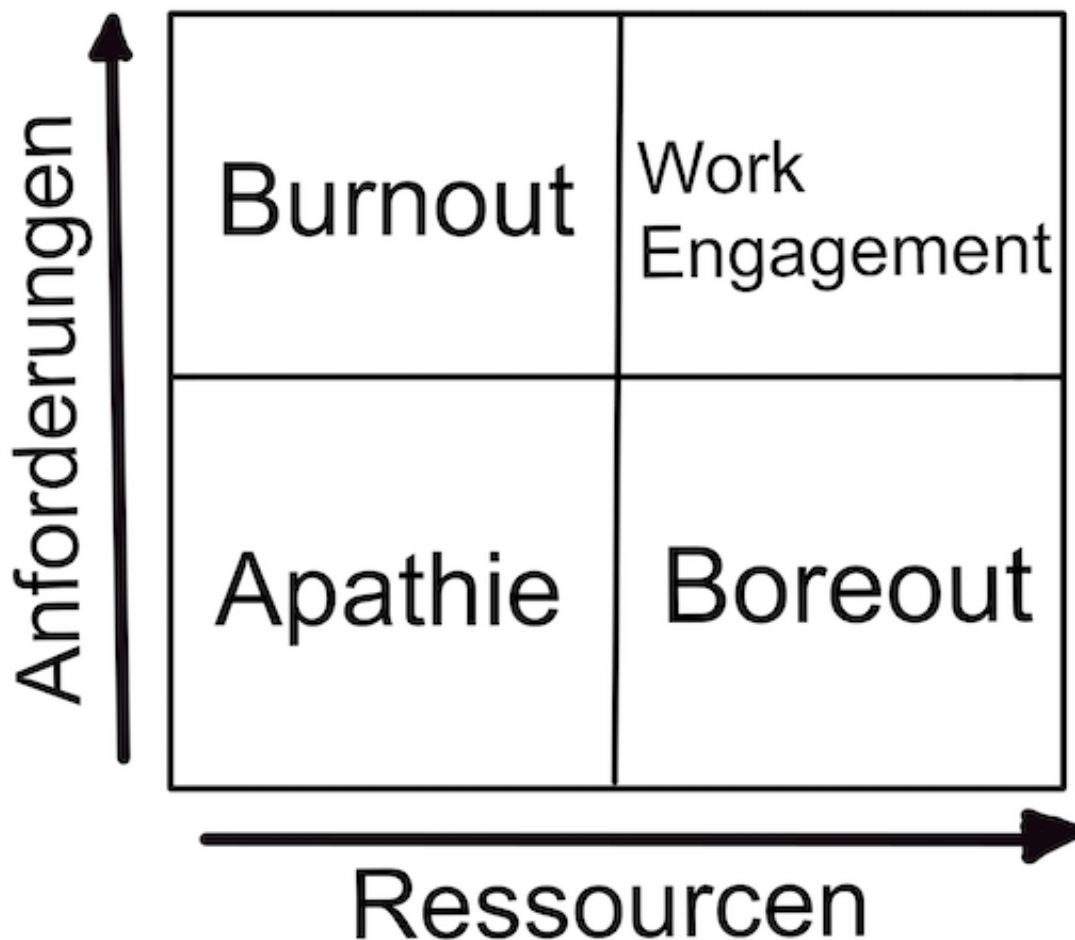
Das JD-R Modell unterscheidet zwischen Arbeitsanforderungen (*Job Demands*) und Arbeitsressourcen (*Job Resources*) und zeigt, wie diese miteinander interagieren. Während Anforderungen häufig als Belastung wirken können, tragen Ressourcen dazu bei, diese Belastungen zu bewältigen, das Engagement der Mitarbeitenden zu fördern und deren Wohlbefinden zu stärken (Bakker & Demerouti, 2007).

Arbeitsanforderungen umfassen physische, psychologische, soziale oder organisatorische Aspekte der Arbeit, die den Mitarbeitenden Anstrengung abverlangen und sowohl physische als auch psychische Kosten verursachen können. Beispiele hierfür sind hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck oder komplexe Aufgaben, die eine ständige kognitive und emotionale Beanspruchung mit sich bringen oder auch interne Prozess, die nicht wie vorgesehen funktionieren. Im Gegensatz dazu bezeichnen Arbeitsressourcen all jene Faktoren,

die Mitarbeitenden helfen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen, Stress zu reduzieren und die persönliche sowie berufliche Entwicklung zu fördern. Zu den Arbeitsressourcen zählen unter anderem soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, Autonomie am Arbeitsplatz sowie Weiterbildungsmöglichkeiten (Bakker & Demerouti, 2009)

Das Job Demands-Resources Modell verdeutlicht, wie das Zusammenspiel von Arbeitsanforderungen und -ressourcen die Arbeitsmotivation und das Wohlbefinden beeinflusst. In diesem Modell führt ein Gleichgewicht zwischen hohen Anforderungen und ausreichenden Ressourcen zu einem optimalen Zustand des Work Engagements. Fehlen jedoch ausreichende Ressourcen bei gleichzeitig hohen Anforderungen, steigt das Risiko für Burnout. Umgekehrt kann ein Übermaß an Ressourcen bei niedrigen Anforderungen zu Boreout führen, einem Zustand von Unterforderung und Langeweile. Fehlende Anforderungen und Ressourcen können zudem Apathie auslösen, was sich negativ auf die Arbeitsmotivation auswirkt, veranschaulicht in Abbildung 2

Abbildung 2: Das Job Demands-Resources Modell im Vertrieb (eigene Darstellung)



Dieses Modell verdeutlicht die Notwendigkeit einer ausgewogenen Gestaltung der Arbeitsbedingungen, um sowohl die Leistung als auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern.

Im Vertrieb ist diese Unterscheidung besonders relevant, da spezifische Anforderungen auftreten, die je nach Intensität und Dauer unterschiedlich belastend wirken können. Die folgende Tabelle 3 zeigt die gängigsten Arten von Anforderungen im Vertriebsumfeld und deren potenzielle Auswirkungen.

Tabelle 3: *Typische Arbeitsanforderungen im Vertrieb und deren Auswirkungen (eigene Darstellung in Anlehnung an Bakker & Demerouti, 2007)*

Aspekt	Erläuterung
Hoher Arbeitsdruck	Die Menge an Arbeit und der Zeitdruck, der in einem bestimmten Zeitraum bewältigt werden muss, was zu Stress führen kann.
Ungünstige physische Arbeitsbedingungen	Lärm, Temperatur, Luftqualität und Ergonomie am Arbeitsplatz, die körperliche Beschwerden wie Müdigkeit oder Kopfschmerzen verursachen können.
Emotionale Belastungen	Anforderungen an die emotionale Arbeit, z. B. das Zeigen positiver Emotionen oder der Umgang mit schwierigen Kunden, was zu emotionaler Erschöpfung führen kann.

Arbeitsressourcen nehmen im beruflichen Kontext eine Schlüsselrolle ein, da sie nicht nur die negativen Auswirkungen hoher Anforderungen abmildern, sondern gleichzeitig auch die Motivation der Mitarbeitenden steigern können. Besonders im Vertriebsbereich erweisen sich bestimmte Ressourcen als besonders wertvoll. Eine zentrale Rolle spielt dabei die soziale Unterstützung, die durch den Rückhalt von Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten dazu beiträgt, Stress zu reduzieren und den Teamzusammenhalt zu stärken (Castanheira & Chambel, 2010). Darüber hinaus wirkt sich Autonomie positiv auf das Engagement der Mitarbeitenden aus, indem sie ihnen die Möglichkeit gibt, ihre Arbeitsgestaltung eigenverantwortlich zu beeinflussen, was langfristig die Arbeitszufriedenheit erhöht.

Ein weiterer essenzieller Faktor sind gezielte Weiterbildungsangebote, die den Mitarbeitenden helfen, ihre Qualifikationen auszubauen und Unsicherheiten im Umgang mit

komplexen Aufgaben zu verringern. Durch die zusätzliche Kompetenzentwicklung können die Mitarbeitenden effizienter und effektiver agieren. Ebenso bedeutend ist regelmäßiges Feedback, das sowohl von Führungskräften als auch von Kolleginnen und Kollegen kommen kann. Dieses schafft Orientierung, macht Fortschritte sichtbar und trägt maßgeblich dazu bei, die Motivation aufrechtzuerhalten und kontinuierliche Verbesserungen im Arbeitsprozess zu fördern. In ihrer Gesamtheit ermöglichen diese Ressourcen eine stabile Grundlage für ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld, das sowohl individuelle Bedürfnisse als auch organisatorische Ziele berücksichtigt.

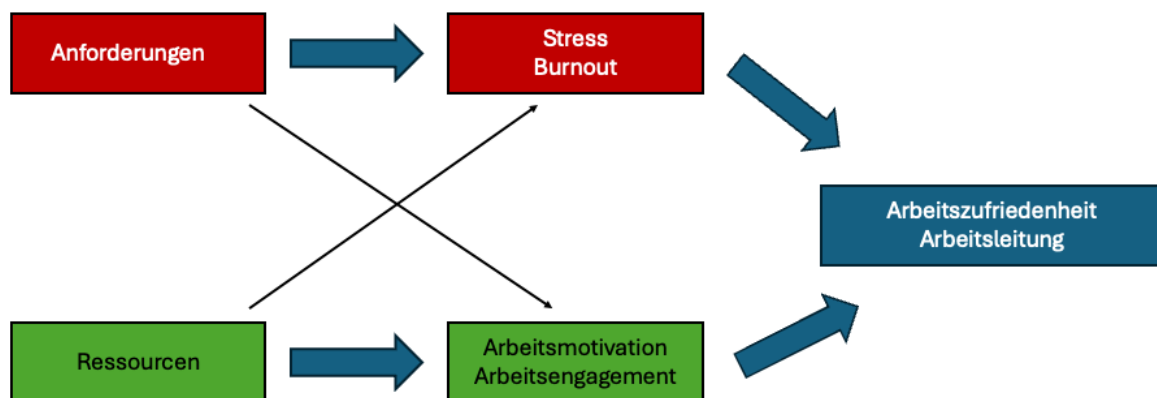
Die Zusammenhänge zwischen Arbeitsressourcen und ihren positiven Effekten sind in Tabelle 4 zusammengefasst:

Tabelle 4: *Arbeitsressourcen im Vertrieb und deren positive Effekte (eigene Darstellung)*

Ressource	Positive Wirkung
Soziale Unterstützung	Reduktion von Stress, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
Autonomie	Steigerung der Motivation und Eigenverantwortung
Weiterbildungsangebote	Bessere Bewältigung von Herausforderungen
Konstruktives Feedback	Orientierung und Motivation durch gezielte Rückmeldungen

Das JD-R Modell zeigt, dass Anforderungen und Ressourcen nicht starr sind, sondern sich dynamisch beeinflussen. Wenn die Anforderungen über längere Zeit die verfügbaren Ressourcen übersteigen, kann dies zu chronischem Stress oder sogar Burnout führen (Schaufeli, 2017). Auf der anderen Seite können gezielte Maßnahmen zur Ressourcennutzung helfen, den Stress abzubauen und langfristig die Leistungsfähigkeit zu sichern (Bakker & Demerouti, 2017). Abbildung 3 veranschaulicht diese Wechselwirkungen im Job-Demand Resources Modell:

Abbildung 3: Wechselwirkung zwischen Anforderungen und Ressourcen im JD-R Modell
(eigene Darstellung, in Anlehnung der TU Braunschweig)



Das Job Demands-Resources Modell (JD-R) lässt sich durch verschiedene theoretische Ansätze sinnvoll ergänzen, die dazu beitragen, ein umfassenderes Verständnis von Stress und seinen Auswirkungen am Arbeitsplatz zu entwickeln. Ein relevanter Ansatz ist das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984), welches beschreibt, wie Stress nicht allein durch objektive Anforderungen entsteht, sondern durch deren subjektive Bewertung. Mitarbeitende, die ihre eigenen Ressourcen als unzureichend einschätzen, neigen dazu, Situationen als besonders belastend wahrzunehmen. Dadurch wird nicht nur der individuelle Stresspegel erhöht, sondern auch die Wahl der Bewältigungsstrategien beeinflusst.

Ein weiterer bedeutender theoretischer Rahmen ist das Konzept der Allostase und der damit verbundenen allostatistischen Last, wie es McEwen (2000) beschreibt. Während der Körper kurzfristig auf Stressoren reagieren kann, führt eine dauerhafte Belastung zu einer Überforderung der physiologischen Regulationsmechanismen. Die kumulative Belastung, die als allostatistische Last bezeichnet wird, kann langfristig schwerwiegende gesundheitliche Folgen haben, darunter chronische Erkrankungen und mentale Erschöpfung.

Einen zusätzlichen Beitrag zur Erklärung der individuellen Stressbewältigung liefert die Selbstwirksamkeitstheorie nach Bandura (1986). Sie betont, wie entscheidend die Überzeugung einer Person ist, Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können. Diese innere Einstellung beeinflusst maßgeblich, welche Coping-Strategien Mitarbeitende anwenden, und stärkt ihre Fähigkeit, auch in belastenden Situationen handlungsfähig zu bleiben. Mitarbeitende mit einem hohen Maß an Selbstwirksamkeit neigen dazu, problemorientierte Strategien zu bevorzugen, was langfristig zu einer besseren

Stressbewältigung führt. Die Kombination dieser theoretischen Ansätze zeigt, wie eng die subjektive Wahrnehmung, körperliche Prozesse und psychologische Ressourcen miteinander verknüpft sind und wie wichtig es ist, sie im betrieblichen Kontext zu berücksichtigen.

Die Erkenntnisse des JD-R-Modells bieten wertvolle Ansatzpunkte für gezielte betriebliche Maßnahmen zur Stressbewältigung und Leistungsförderung im Vertrieb. Eine Möglichkeit besteht in Schulungen zu Zeitmanagement und Resilienz, bei denen Mitarbeitende lernen, Anforderungen effektiver zu bewältigen. Zudem kann eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten dazu beitragen, eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Stärkung der sozialen Unterstützung, da sie den Teamzusammenhalt fördert und die Resilienz der Mitarbeitenden stärkt.

Das Job Demands-Resources Modell bietet somit einen fundierten Rahmen zur Analyse der komplexen Arbeitsanforderungen und Ressourcen im Vertrieb. Die gezielte Förderung von Ressourcen kann nicht nur Stress reduzieren, sondern auch das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden nachhaltig verbessern.

Vertriebsmitarbeitende müssen ambitionierte Verkaufsziele erreichen, intensive Kundenkontakte pflegen und flexibel auf Marktveränderungen reagieren (Singh, 1998; Zapf & Semmer, 2004). Diese Anforderungen sind oft mit physischen und psychischen Belastungen verbunden, die sich negativ auf das Wohlbefinden auswirken können.

Ein wesentlicher Belastungsfaktor ist der ständige Leistungsdruck. Strenge Verkaufsziele und regelmäßige Berichterstattung an das Management erzeugen ein hohes Maß an Druck, besonders wenn die Ziele als schwer erreichbar wahrgenommen werden (Babakus et al., 1996). Studien belegen, dass unrealistische Zielvorgaben das Risiko für Burnout erhöhen (Maslach et al., 2001). Gleichzeitig können klare Kommunikation der Unternehmensziele und die Einbindung der Mitarbeitenden in die Zielsetzung den empfundenen Druck reduzieren und die Zielerreichung unterstützen (Krush et al., 2013).

Neben dem Verkaufsdruck kann auch der intensive Kundenkontakt eine erhebliche Herausforderung im Vertrieb darstellen. Dieser setzt ein hohes Maß an sozialer und emotionaler Kompetenz voraus, da Vertriebsmitarbeitende selbst unter Stress oder Erschöpfung weiterhin professionell und kundenorientiert auftreten müssen (Singh, 2000). Besonders anspruchsvoll ist dies im Umgang mit schwierigen oder unzufriedenen Kunden, was langfristig zu emotionaler Erschöpfung führen kann (Zapf & Holz, 2006). Um diese Belastung zu reduzieren, können Schulungen zur emotionalen Selbstregulation sowie regelmäßige Erholungspausen hilfreich sein (Grandey, 2000).

Auch kognitive Anforderungen stellen eine erhebliche Belastung dar. Vertriebsmitarbeitende müssen ständig neue Informationen zu Produkten, Dienstleistungen, Marktveränderungen und Konkurrenzaktivitäten aufnehmen und verarbeiten. Die Einführung neuer Verkaufsstrategien oder Technologien erhöht die Komplexität der Aufgaben und kann bei fehlenden Ressourcen zu mentaler Erschöpfung führen (Jones et al., 2007). Um dem entgegenzuwirken, können unterstützende Technologien wie Customer-Relationship-Management (CRM)-Systeme oder regelmäßige Weiterbildungen eingesetzt werden, die den Arbeitsalltag erleichtern und Überforderung reduzieren. Die Tabelle 5 zeigt einen Überblick über typische Anforderungen im Vertrieb, sowie deren potenzielle Auswirkungen und mögliche Maßnahmen zur Entlastung:

Tabelle 5: *Typische Anforderungen und Belastungen im Vertrieb (eigene Darstellung)*

Anforderung	Auswirkungen	Mögliche Maßnahmen
Hoher Verkaufsdruck	Erhöhtes Stressniveau, Risiko für Burnout	Realistische Zielvorgaben, transparente Kommunikation
Emotionale Arbeit im Kundenkontakt	Emotionale Erschöpfung, Frustration	Schulungen zur emotionalen Selbstregulation
Kognitive Belastung durch komplexe Informationen	Mentale Erschöpfung, Überforderung	CRM-Systeme, regelmäßige Weiterbildungen
Lange und unregelmäßige Arbeitszeiten	Beeinträchtigung der Work-Life-Balance, Schlafstörungen	Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Angebote
Fehlende soziale Unterstützung	Gefühl von Isolation, Stress, Demotivation	Mentoring-Programme, regelmäßige Feedbackgespräche

Ein weiteres Problem im Vertrieb sind die oft flexiblen, aber unvorhersehbaren Arbeitszeiten. Vertriebsmitarbeitende müssen häufig außerhalb der regulären Arbeitszeiten verfügbar sein, um Kundenbedürfnisse zu erfüllen oder wichtige Verkaufsabschlüsse sicherzustellen (Netemeyer et al., 1996). Diese Arbeitsweise kann die Work-Life-Balance erheblich beeinträchtigen und langfristig zu psychischen und physischen Belastungen führen

(Sonntag & Bayer, 2005). Unternehmen können dieser Belastung durch flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Optionen und klare Erreichbarkeitsgrenzen entgegenwirken.

Ein oft unterschätzter Stressor im Vertrieb ist das Fehlen sozialer Unterstützung. Viele Mitarbeitende arbeiten eigenverantwortlich und treffen wichtige Entscheidungen oft allein. Fehlender Rückhalt durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen kann das Gefühl der Einsamkeit und den empfundenen Stress verstärken (Rich et al., 2010). Um dem entgegenzuwirken, sollten Unternehmen gezielt auf den Aufbau von Mentoring-Programmen und regelmäßige Teammeetings setzen, die das Gemeinschaftsgefühl stärken.

Der regelmäßige Umgang mit Ablehnungen und Rückschlägen gehört ebenfalls zu den typischen Belastungen im Vertrieb. Wiederholte negative Rückmeldungen oder unerreichte Verkaufsziele können das Selbstwertgefühl und die Motivation erheblich beeinträchtigen (Mulki et al., 2006). Resilienztrainings und Schulungen zum konstruktiven Umgang mit Misserfolgen können helfen, diese Belastungen zu mindern.

Mit der zunehmenden Digitalisierung des Vertriebs steigen auch die Anforderungen an die Mitarbeitenden. Remote Sales, virtuelle Meetings und digitale Tools wie KI-gestützte Analysen erfordern neue Kompetenzen und erhöhen die kognitive Belastung. Gleichzeitig kann der Mangel an persönlichen Interaktionen mit Kunden die emotionale Bindung schwächen. Unternehmen sollten daher Mitarbeitende im Umgang mit digitalen Werkzeugen schulen und Unterstützungssysteme wie automatisierte Prozesse bereitstellen, um die Arbeit effizienter zu gestalten.

Auch Diversität und interkulturelle Herausforderungen gewinnen im internationalen Vertrieb zunehmend an Bedeutung. Mitarbeitende müssen kulturelle Unterschiede in der Kundenkommunikation berücksichtigen und sensibel mit interkulturellen Unterschieden umgehen. Interkulturelle Trainings können helfen, Missverständnisse zu vermeiden und die Zusammenarbeit zu verbessern.

Um den vielfältigen Belastungen im Vertriebsumfeld erfolgreich zu begegnen, sollten Unternehmen auf ganzheitliche Maßnahmen setzen, die sowohl die individuellen Kompetenzen der Mitarbeitenden als auch die strukturellen Rahmenbedingungen nachhaltig verbessern. Ein zentraler Bestandteil solcher Maßnahmen sind regelmäßige Schulungen, die gezielt auf die Förderung von Zeitmanagement, Resilienz und emotionaler Intelligenz ausgerichtet sind. Diese Trainings sensibilisieren die Mitarbeitenden für den Umgang mit belastenden Situationen und stärken ihre Fähigkeit, Herausforderungen im Arbeitsalltag selbstbewusst und effektiv zu meistern.

Darüber hinaus kann die Flexibilisierung der Arbeitszeiten erheblich zur Entlastung beitragen. Die Einführung von Homeoffice-Möglichkeiten und flexiblen Arbeitszeitmodellen ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Work-Life-Balance besser zu gestalten und private sowie berufliche Anforderungen leichter miteinander zu vereinbaren. Ein weiteres wichtiges Element stellen strukturierte Unterstützungsprogramme dar, wie etwa Mentoring- und Coaching-Angebote sowie regelmäßige Feedbackgespräche. Diese Maßnahmen fördern das Gefühl der sozialen Unterstützung und stärken das Vertrauen innerhalb des Teams.

Zudem spielt technologische Unterstützung eine zentrale Rolle bei der Reduzierung kognitiver Belastungen. Der gezielte Einsatz von Customer-Relationship-Management (CRM)-Systemen und anderen digitalen Tools kann Arbeitsabläufe optimieren und administrative Aufgaben effizienter gestalten, sodass mehr Zeit für die Kernaufgaben im Vertrieb bleibt. Ergänzend dazu können Resilienztrainings die Fähigkeit der Mitarbeitenden stärken, mit Ablehnungen und Misserfolgen besser umzugehen und langfristig motiviert zu bleiben. Insgesamt bietet ein integrierter Maßnahmenansatz eine nachhaltige Grundlage, um die Belastungen im Vertriebsalltag zu minimieren und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit sowie das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Vertriebsmitarbeitende mit einer Vielzahl spezifischer Anforderungen und Belastungen konfrontiert sind. Hoher Leistungsdruck, emotionale Arbeit, kognitive Überforderung, unregelmäßige Arbeitszeiten, mangelnde soziale Unterstützung und der Umgang mit Ablehnungen stellen erhebliche Herausforderungen dar. Unternehmen müssen daher proaktiv Maßnahmen zur Unterstützung ihrer Vertriebsmitarbeitenden entwickeln. Die Kombination aus individueller Förderung, technologischer Unterstützung und einer verbesserten Arbeitsorganisation schafft die Grundlage für eine nachhaltige Leistungsfähigkeit und ein gesundes Arbeitsumfeld im Vertrieb. Die Integration solcher Maßnahmen führt nicht nur zu einer Reduktion der Belastungen, sondern auch zu einer gesteigerten Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden

2.3 Coping-Strategien im Umgang mit Arbeitsstress

Die Fähigkeit, effektiv mit Stress umzugehen, ist ein entscheidender Faktor für das Wohlbefinden, die psychische Gesundheit und die langfristige Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden. Besonders im Vertrieb, wo hohe Zielvorgaben, intensiver Kundenkontakt und ein dynamisches Marktumfeld die Arbeitsrealität prägen, sind Beschäftigte ständig unterschiedlichen Belastungen ausgesetzt. Diese können, wenn sie nicht adäquat bewältigt

werden, zu anhaltendem Stress und ernsthaften gesundheitlichen Problemen führen. Coping-Strategien spielen daher eine zentrale Rolle, da sie nicht nur helfen, die negativen Folgen von Stress zu verringern, sondern auch die Resilienz der Mitarbeitenden stärken und deren berufliche Leistungsfähigkeit bewahren.

In diesem Abschnitt werden die grundlegenden Definitionen und Konzepte von Coping-Strategien vorgestellt. Anschließend erfolgt eine ausführliche Betrachtung der zwei Hauptansätze: problemorientierte und emotionsorientierte Bewältigungsstrategien, ergänzt durch praxisnahe Beispiele aus dem Vertriebsalltag.

2.3.1 Definition und Typen von Coping-Strategien

Die Unterscheidung zwischen problemorientierten und emotionsorientierten Coping-Strategien bildet die Grundlage vieler moderner Modelle zur Bewältigung von Stress. Beide Ansätze verfolgen unterschiedliche Ziele und werden abhängig von der jeweiligen Situation eingesetzt. Das problemorientierte Coping konzentriert sich darauf, die Ursachen des Stresses direkt zu beeinflussen oder zu beseitigen. Diese Strategie kommt insbesondere dann zum Einsatz, wenn die betroffene Person glaubt, durch eigenes Handeln die Situation kontrollieren zu können (Lazarus & Folkman, 1984). Im beruflichen Kontext gehören dazu Techniken wie Zeitmanagement, die gezielte Informationssuche, direkte Problemlösung und langfristige strategische Planung. Zeitmanagement hilft durch klare Priorisierung und Strukturierung der Aufgaben, den Arbeitsdruck zu verringern. Die Informationssuche dient dazu, sich spezifisches Wissen oder neue Fähigkeiten anzueignen, um Herausforderungen besser zu bewältigen. Direkte Problemlösung setzt darauf, Stressfaktoren aktiv anzugehen, etwa durch die Klärung von Missverständnissen mit Kundinnen und Kunden oder durch die gezielte Delegation von Aufgaben. Strategische Planung zielt auf die Entwicklung langfristiger Lösungen ab, um ähnliche Stresssituationen in der Zukunft zu vermeiden. Studien haben gezeigt, dass problemorientiertes Coping besonders effektiv ist, wenn Betroffene die stressauslösende Situation als kontrollierbar wahrnehmen (Carver et al., 1989).

Im Gegensatz dazu fokussiert sich das emotionsorientierte Coping darauf, die emotionale Reaktion auf Stressoren zu regulieren, ohne die äußeren Bedingungen direkt zu verändern. Diese Strategie wird vor allem dann eingesetzt, wenn die Situation als nicht kontrollierbar wahrgenommen wird, beispielsweise bei wirtschaftlicher Unsicherheit oder plötzlichen Kundenabsagen (Folkman & Moskowitz, 2004). Zu den häufig genutzten emotionsorientierten Techniken zählen emotionale Regulation, soziale Unterstützung, kognitive Umstrukturierung und Ablenkung. Zur emotionalen Regulation zählen Techniken

wie Atemübungen, Meditation oder progressive Muskelentspannung, die helfen, innere Anspannung zu reduzieren. Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen, Freund:innen oder Vorgesetzten können zudem emotionale Entlastung bieten und neue Perspektiven eröffnen. Kognitive Umstrukturierung bezieht sich auf die bewusste Neubewertung der stressauslösenden Situation, beispielsweise durch das Erkennen von Chancen oder positiven Aspekten, wie etwa die Möglichkeit, aus der Situation zu lernen. Ablenkung schließlich kann durch Aktivitäten wie Sport, kreative Hobbys oder Lesen erreicht werden, wodurch die Betroffenen Abstand zur Stressquelle gewinnen und sich emotional stabilisieren können. Forschungsergebnisse von Folkman und Moskowitz (2004) belegen, dass emotionsorientiertes Coping besonders wirksam ist, um langfristige Stressfolgen wie Angst oder Erschöpfung zu minimieren.

In der Praxis zeigt sich, dass eine flexible Kombination aus problemorientierten und emotionsorientierten Strategien häufig die besten Ergebnisse liefert. Welche Strategie gewählt wird, hängt dabei maßgeblich von der individuellen Wahrnehmung der Situation und den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab (Cheng et al., 2014). Ein Vertriebsmitarbeitender könnte beispielsweise problemorientiertes Coping einsetzen, um mit seiner Führungskraft über realistischere Verkaufsziele zu verhandeln. Gleichzeitig könnte er emotionsorientierte Techniken wie Atemübungen oder kurze Erholungspausen nutzen, um mit der akuten Belastung besser umzugehen. Diese flexible Anwendung der Coping-Strategien ermöglicht nicht nur eine effektivere Bewältigung der aktuellen Situation, sondern fördert langfristig auch die persönliche Resilienz.

2.3.2 Problemorientiertes und emotionsorientiertes Coping

Die Unterscheidung zwischen problemorientierten und emotionsorientierten Coping-Strategien bildet eine zentrale Grundlage moderner Ansätze zur Bewältigung von Stress (Lazarus & Folkman, 1984). Beide Strategien verfolgen unterschiedliche Ziele und werden je nach individueller Wahrnehmung der stressauslösenden Situation sowie den verfügbaren Ressourcen angewandt. Das problemorientierte Coping richtet sich darauf, die Ursachen des Stresses direkt zu beeinflussen oder zu beseitigen, während das emotionsorientierte Coping darauf abzielt, emotionale Reaktionen auf die Stressoren zu regulieren. Besonders in belastungsintensiven Berufsfeldern wie dem Vertrieb ist die situationsgerechte Anwendung beider Strategien entscheidend für eine erfolgreiche Stressbewältigung.

Das problemorientierte Coping zeigt sich als besonders wirkungsvoll, wenn die Betroffenen die Situation als kontrollierbar wahrnehmen. Ziel dieser Strategie ist es, die

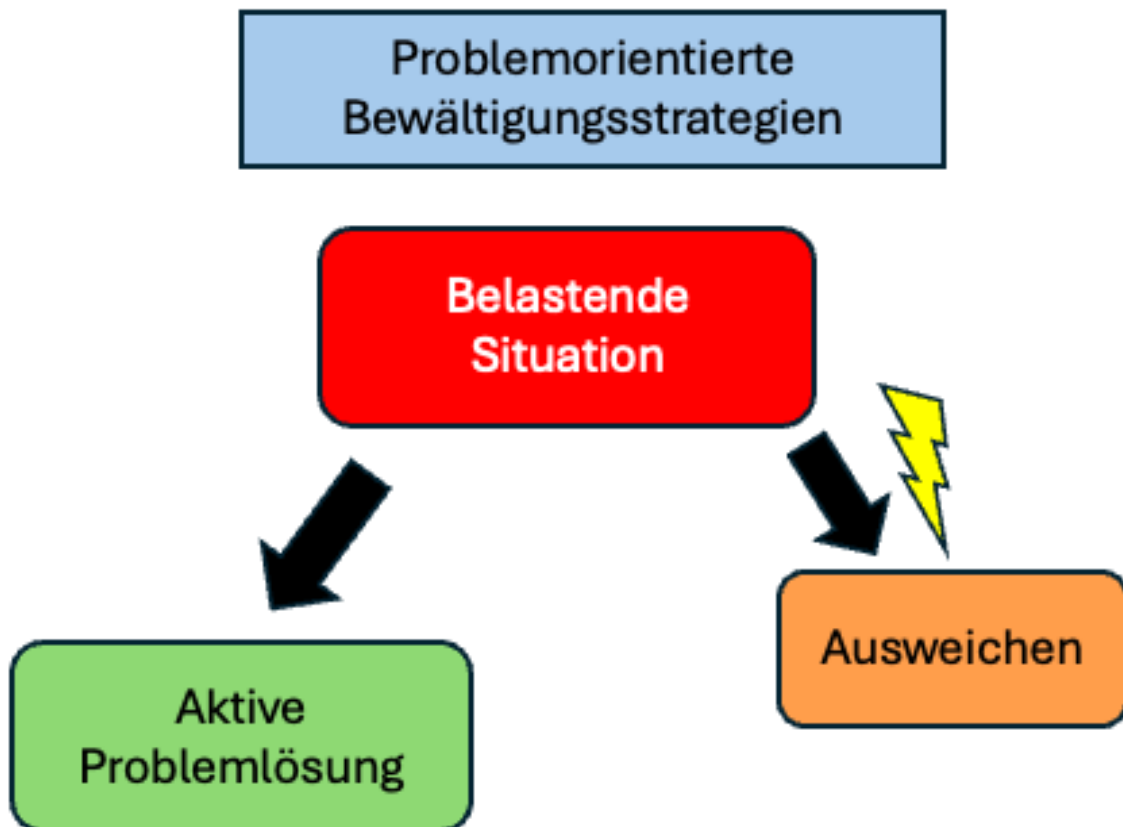
stressauslösenden Faktoren aktiv zu beeinflussen oder vollständig zu beseitigen. Zu den typischen problemorientierten Strategien im beruflichen Umfeld zählen verschiedene Ansätze, die auf die effektive Bewältigung alltäglicher Herausforderungen ausgerichtet sind. Ein zentrales Element ist das Zeitmanagement, bei dem durch die strukturierte Planung von Aufgaben und Prioritäten der Arbeitsdruck reduziert werden kann. Dies lässt sich durch die Erstellung von To-Do-Listen, den Einsatz von Zeitmanagement-Tools oder die gezielte Delegation von Aufgaben realisieren.

Die Informationssuche stellt eine weitere wichtige Strategie dar, bei der durch gezielten Wissens- und Kompetenzerwerb Unsicherheiten abgebaut werden können. Im Vertriebsumfeld geschieht dies häufig durch die Teilnahme an Schulungen zu neuen Verkaufstechniken oder die Analyse aktueller Markttrends, um fundierte Entscheidungen zu treffen. Darüber hinaus gehört die direkte Problemlösung zu den zentralen Aspekten des problemorientierten Copings. Hierbei werden konkrete Maßnahmen ergriffen, um Stressoren zu beseitigen, beispielsweise durch die Klärung von Konflikten mit Kundinnen und Kunden oder Kolleginnen und Kollegen.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil ist die strategische Planung. Sie zielt darauf ab, langfristige Maßnahmen zur Vermeidung wiederkehrender Stresssituationen zu entwickeln. Dies kann durch die Optimierung von Verkaufsprozessen, die Einführung effizienterer Arbeitsabläufe oder die Anpassung interner Prozesse geschehen, um potenzielle Stressquellen frühzeitig zu identifizieren und zu minimieren.

Studien belegen, dass problemorientiertes Coping vor allem dann besonders effektiv ist, wenn die Betroffenen die Möglichkeit sehen, die Situation durch eigenes Handeln positiv zu beeinflussen (Carver et al., 1989). Dies zeigt sich im Vertriebsalltag etwa dann, wenn Mitarbeitende konkrete Schritte zur Zielerreichung unternehmen und dabei flexibel auf Herausforderungen reagieren. Der gesamte Prozess des problemorientierten Copings im Vertrieb wird in Abbildung 4 veranschaulicht und bietet eine visuelle Darstellung der verschiedenen Phasen und Maßnahmen, die zur Bewältigung stressiger Situationen beitragen können.

Abbildung 4: Prozess des problemorientierten Copings im Vertrieb (eigene Darstellung)



Das emotionsorientierte Coping konzentriert sich darauf, die emotionale Reaktion auf belastende Situationen zu regulieren, ohne dabei die eigentlichen Ursachen des Stress direkt zu beeinflussen. Diese Strategie wird besonders dann angewendet, wenn die Situation als nicht kontrollierbar eingeschätzt wird, wie es etwa bei wirtschaftlichen Unsicherheiten, unvorhersehbaren Marktveränderungen oder externen Schocks der Fall sein kann (Folkman & Moskowitz, 2004). Anders als problemorientierte Ansätze richtet sich emotionsorientiertes Coping darauf, innere emotionale Stabilität zu schaffen, um langfristige negative Folgen wie Angst oder Erschöpfung zu vermeiden.

Zu den zentralen emotionsorientierten Techniken zählt die emotionale Regulation. Dabei werden Methoden wie Atemübungen, Meditation oder progressive Muskelentspannung angewendet, um unmittelbare emotionale Belastungen zu reduzieren. Diese Techniken helfen dabei, den Körper zu entspannen und die Stressreaktion zu dämpfen. Eine weitere wichtige Strategie ist die soziale Unterstützung, bei der der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, Freunden und Bekannten oder Vorgesetzten emotionale Entlastung bietet und oft neue

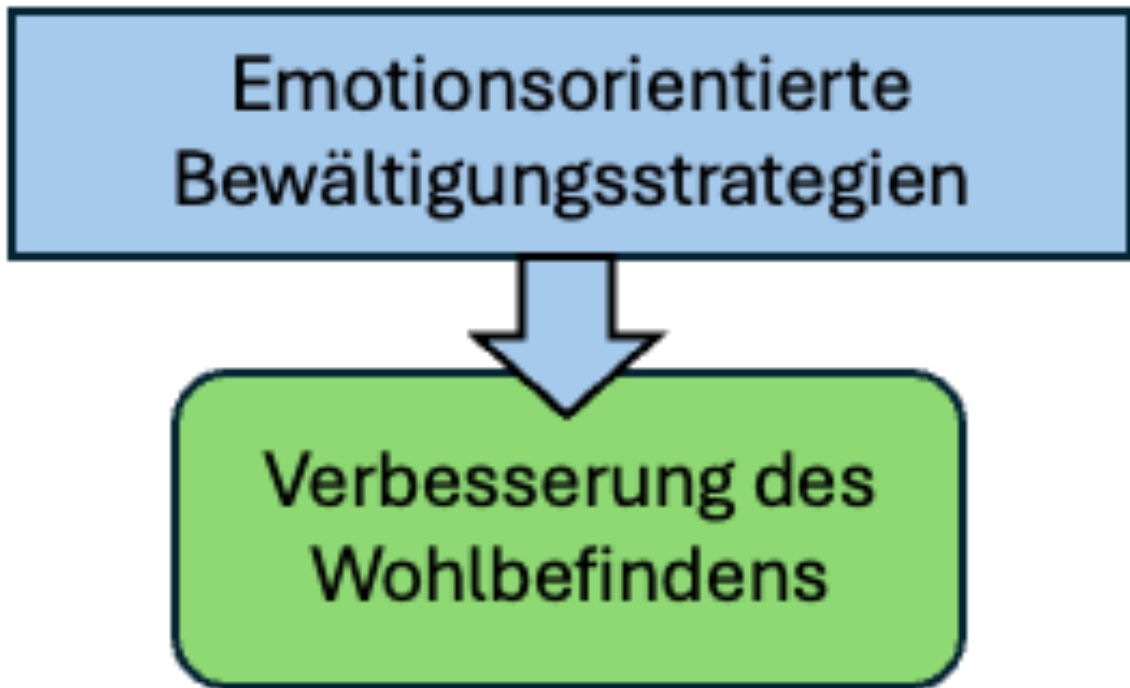
Sichtweisen auf die belastende Situation eröffnet. Gespräche mit anderen ermöglichen es, negative Emotionen abzubauen und mögliche Lösungsansätze zu entdecken.

Auch die kognitive Umstrukturierung spielt eine bedeutende Rolle im emotionsorientierten Coping. Hierbei wird die belastende Situation bewusst anders betrachtet und bewertet, um den Fokus auf positive oder lernorientierte Aspekte zu legen. Ein Beispiel wäre die Interpretation einer beruflichen Rückschlagsituation als Gelegenheit zur persönlichen Weiterentwicklung: „Diese Ablehnung bietet mir die Chance, meine Strategie zu verbessern.“ Durch diese Umdeutung können Betroffene ihr Stressniveau senken und sich langfristig resilienter gegenüber zukünftigen Herausforderungen fühlen.

Eine weitere verbreitete Technik im emotionsorientierten Coping ist die Ablenkung durch angenehme und entspannende Aktivitäten. Sport, kreative Hobbys oder Lesen ermöglichen es den Betroffenen, sich vorübergehend von der stressauslösenden Situation zu distanzieren und den Geist zu beruhigen. Diese kurzfristige Verlagerung des Fokus fördert die emotionale Erholung und verhindert eine dauerhafte Überlastung.

Forschungen von Folkman und Moskowitz (2004) zeigen, dass emotionsorientiertes Coping langfristige negative Folgen von Stress wie Erschöpfung, Angst oder Burnout effektiv reduzieren kann. Besonders in Berufsfeldern mit hoher Unsicherheit und schnellen Veränderungen, wie dem Vertrieb, erweist sich diese Strategie als wertvolles Instrument zur Erhaltung der psychischen Gesundheit und der Leistungsfähigkeit. In Abbildung 5 wird dieser Ansatz visuell dargestellt und veranschaulicht, wie emotionsorientiertes Coping zur langfristigen Stressbewältigung beiträgt.

Abbildung 5: Emotionsorientierte Coping-Strategien und ihre Wirkung (eigene Darstellung)



Zur Verdeutlichung der unterschiedlichen Ansätze bietet sich ein Vergleich von problemorientierten und emotionsorientierten Coping-Strategien an, welcher in der nachfolgenden Tabelle 6 festgehalten wurde:

Tabelle 6: Vergleich von problemorientiertem und emotionsorientiertem Coping (eigene Darstellung)

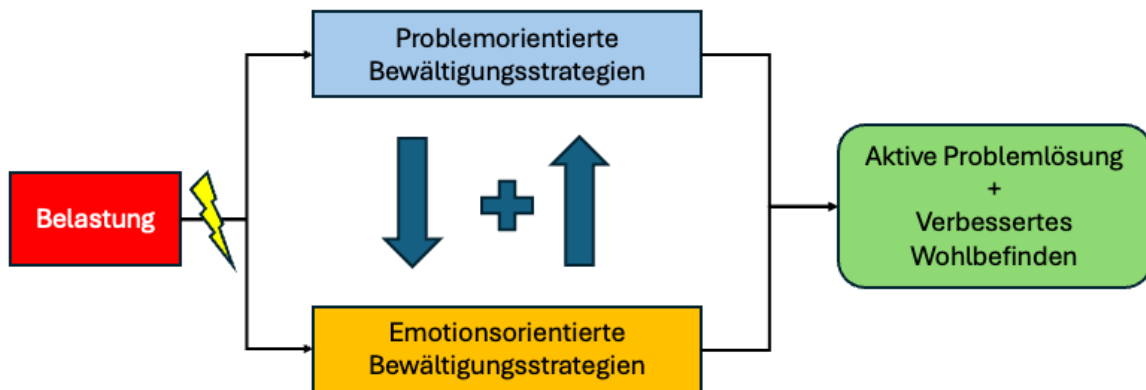
Merkmal	Problemorientiertes Coping	Emotionsorientiertes Coping
Zielsetzung	Direkte Veränderung oder Beseitigung des Stressors	Regulierung emotionaler Reaktionen
Typische Methoden	Zeitmanagement, Problemlösung, Informationssuche	Meditation, soziale Unterstützung, Ablenkung
Einsatzbereich	Kontrollierbare Situationen	Unkontrollierbare Situationen
Beispiel im Vertrieb	Anpassung von Verkaufsstrategien	Entspannungstechniken vor Kundengesprächen
Wirksamkeit	Hoch bei lösbaren Problemen	Hoch bei nicht beeinflussbaren Belastungen

In der Praxis zeigt sich, dass die Kombination aus problemorientierten und emotionsorientierten Coping-Strategien häufig die besten Ergebnisse liefert (Cheng et al., 2014). Die Wahl der geeigneten Strategie hängt dabei entscheidend von der individuellen Wahrnehmung der Situation sowie den verfügbaren Ressourcen der betroffenen Person ab. Ein Vertriebsmitarbeitender, der mit als unerreichbar wahrgenommenen Verkaufszielen konfrontiert ist, könnte beispielsweise problemorientiertes Coping anwenden, indem er das Gespräch mit seiner Führungskraft sucht, um realistischere Zielvorgaben auszuhandeln. Gleichzeitig könnte er emotionsorientierte Techniken wie Atemübungen oder Meditation einsetzen, um mit der akuten Belastung besser umgehen zu können.

Die Kombination dieser beiden Ansätze bietet die Möglichkeit, Stress auf verschiedenen Ebenen zu bewältigen. Während das problemorientierte Coping die Ursachen des Stresses direkt adressiert und Lösungen anstrebt, hilft das emotionsorientierte Coping dabei, die unmittelbaren emotionalen Belastungen zu regulieren. Diese doppelte Herangehensweise trägt langfristig zur Stärkung der persönlichen Resilienz bei und

verhindert, dass sich akuter Stress zu chronischen Belastungen entwickelt. Wie in Abbildung 6 dargestellt, führt die Kombination beider Strategien zu einer ganzheitlichen Bewältigung von Stress, die sowohl kurzfristige als auch langfristige Entlastungen bietet.

Abbildung 6: Kombination von Coping-Strategien im Vertrieb (eigene Darstellung)



Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass problemorientiertes und emotionsorientiertes Coping keine konkurrierenden, sondern sich ergänzende Strategien sind, die gemeinsam eine umfassende Stressbewältigung ermöglichen. Problemorientierte Strategien sind besonders dann effektiv, wenn die Stressoren durch aktives Handeln beeinflusst oder beseitigt werden können. Dagegen entfalten emotionsorientierte Strategien ihre Wirkung vor allem in Situationen, die außerhalb des eigenen Einflussbereichs liegen, wie bei unvorhergesehenen äußeren Ereignissen oder wirtschaftlichen Unsicherheiten. Durch die gezielte Kombination dieser Ansätze können sowohl die kurzfristigen Auswirkungen von akutem Stress als auch die langfristigen negativen Folgen wie Erschöpfung oder Burnout reduziert werden.

Unternehmen spielen hierbei eine zentrale Rolle, indem sie Mitarbeitende in der Entwicklung und Anwendung geeigneter Coping-Strategien unterstützen. Dies kann durch spezielle Schulungen zu Zeitmanagement und Resilienz, die Förderung sozialer Unterstützungssysteme im Arbeitsumfeld oder die Bereitstellung spezifischer Ressourcen zur Stressbewältigung geschehen. Auf diese Weise wird nicht nur die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden geschützt, sondern auch deren langfristige Leistungsfähigkeit gesichert. Ein bewusster Umgang mit Stress und der Aufbau geeigneter Bewältigungsstrategien sind essenziell, um den Anforderungen des modernen Arbeitsumfelds erfolgreich zu begegnen und nachhaltige Erfolge zu erzielen.

3 Forschungsstand: Zusammenhang zwischen Anforderungen, Coping und Stressempfinden

Die Forschung zu den Zusammenhängen zwischen beruflichen Anforderungen, Coping-Strategien und dem Stressempfinden von Mitarbeitenden hat in den letzten Jahrzehnten zunehmend an Bedeutung gewonnen. Insbesondere der Vertrieb, als eines der anspruchsvollsten Berufsfelder, bietet ein breites Spektrum an Erkenntnissen über die Mechanismen und Wechselwirkungen dieser Faktoren. Charakteristisch für den Vertrieb sind hohe Verkaufsziele, intensiver Kundenkontakt und stetige Marktveränderungen, die die Mitarbeitenden unter erhebliche Belastungen setzen.

Berufliche Anforderungen haben einen wesentlichen Einfluss auf das Wohlbefinden der Beschäftigten. Das Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Bakker und Demerouti (2007) beschreibt, dass hohe Arbeitsanforderungen, insbesondere solche, die kontinuierlichen physischen oder psychischen Einsatz erfordern, das Risiko für Stressreaktionen und langfristige gesundheitliche Beeinträchtigungen erheblich erhöhen. Im Vertrieb sind es vor allem strenge Verkaufsziele, hohe Flexibilitätsanforderungen und die permanente Erreichbarkeit, die als besonders belastend wahrgenommen werden. Studien zeigen, dass diese Faktoren das subjektive Stressempfinden signifikant steigern können (Bakker et al., 2014; Singh, 1998). Die Doppelbelastung aus emotionalen Anforderungen, die durch Kundeninteraktionen entstehen, und dem zeitlichen Druck aufgrund ehrgeiziger Zielvorgaben führt häufig zu Erschöpfung und einem Gefühl der Überforderung (Zapf & Holz, 2006). Besonders entscheidend für die Intensität der Stressreaktionen ist dabei die individuelle kognitive Bewertung der Anforderungen durch die Mitarbeitenden (Lazarus & Folkman, 1984).

Coping-Strategien sind wichtige individuelle Mechanismen, die dazu dienen, mit Stress umzugehen. Sie spielen eine zentrale Rolle bei der Regulierung von Stress und beeinflussen, in welchem Ausmaß berufliche Anforderungen als belastend empfunden werden (Folkman & Moskowitz, 2004). Im Vertrieb sind insbesondere problemorientierte und emotionsorientierte Coping-Strategien von großer Bedeutung. Das problemorientierte Coping zielt darauf ab, die Ursachen des Stresses direkt zu beeinflussen oder zu beseitigen. Beispiele hierfür sind Zeitmanagement und strategische Planung. Mitarbeitende, die aktiv nach Lösungen suchen – etwa indem sie Aufgaben delegieren oder Verkaufsziele neu strukturieren – können den empfundenen Druck signifikant verringern (Carver et al., 1989). Diese Herangehensweise ist besonders effektiv, wenn die stressauslösende Situation als kontrollierbar eingeschätzt wird.

Dagegen wird das emotionsorientierte Coping vor allem dann angewendet, wenn die Stressoren als nicht direkt beeinflussbar wahrgenommen werden, wie es beispielsweise bei Kundenabsagen oder unvorhersehbaren Marktveränderungen der Fall ist (Folkman, 2020). Zu den emotionsorientierten Ansätzen gehören Techniken wie emotionale Regulation oder das Einholen sozialer Unterstützung. Diese Strategien helfen dabei, emotionale Belastungen abzubauen und das psychische Wohlbefinden zu stabilisieren. Besonders in Berufen mit intensiver emotionaler Arbeit, wie sie im direkten Kundenkontakt häufig vorkommt, sind emotionsorientierte Coping-Strategien besonders vorteilhaft (Grandey, 2000). Sie bieten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, belastende Situationen besser zu bewältigen und gleichzeitig die negativen Auswirkungen auf ihre mentale Gesundheit zu verringern. Tabelle 7 vergleicht die unterschiedlichen Coping-Strategien im Vertrieb.

Tabelle 7: Vergleich problemorientierter und emotionsorientierter Coping-Strategien im Vertrieb (eigene Darstellung)

Merkmal	Problemorientiertes Coping	Emotionsorientiertes Coping
Zielsetzung	Direkte Veränderung oder Beseitigung des Stressors	Regulierung emotionaler Reaktionen
Typische Methoden	Zeitmanagement, Problemlösung, Informationssuche	Meditation, soziale Unterstützung, Ablenkung

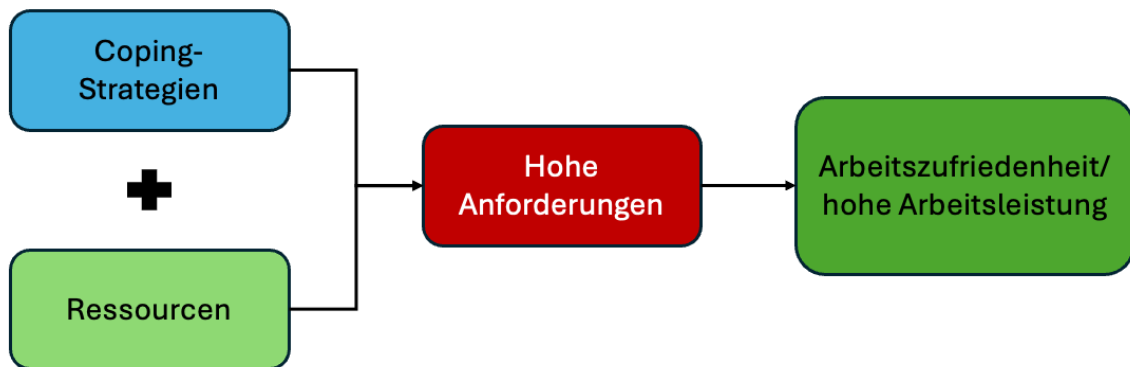
Die Forschung zeigt deutlich, dass die Effektivität von Coping-Strategien eng mit der Art und Intensität der beruflichen Anforderungen zusammenhängt (Lazarus & Folkman, 1984). Eine Person im Vertrieb, die vor einem anspruchsvollen Verkaufsziel steht, kann ihr Stressempfinden durch eine geschickte Kombination verschiedener Bewältigungsstrategien deutlich verringern. Zum Beispiel kann sie problemorientiertes Coping nutzen, indem sie sich gezielt auf wichtige Kundinnen und Kunden konzentriert und strategische Maßnahmen zur Zielerreichung entwickelt. Ergänzend dazu helfen emotionsorientierte Techniken wie der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen oder die Unterstützung durch das Team, um die

psychische Belastung abzufedern. Empirische Studien belegen, dass Ressourcen im Arbeitsumfeld eine entscheidende moderierende Rolle spielen. Unterstützung durch Vorgesetzte, flexible Arbeitszeitmodelle oder Weiterbildungsangebote sind zentrale Faktoren, die dazu beitragen können, die negativen Auswirkungen hoher Anforderungen zu minimieren und die Wirksamkeit von Coping-Strategien zu erhöhen (Bakker et al., 2014). Beispielsweise kann eine Führungskraft durch regelmäßiges Feedback und gezielte Unterstützung dazu beitragen, dass Mitarbeitende problemorientierte Lösungswege schneller erkennen und umsetzen können. Auch flexible Arbeitszeiten bieten den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Aufgaben besser zu strukturieren und ausreichend Erholungspausen einzuplanen, was langfristig die Resilienz fördert.

Im Gegensatz dazu kann das Fehlen solcher Ressourcen oder der Einsatz unangemessener Coping-Strategien die Belastung sogar verschärfen. Vermeidende Coping-Ansätze wie das Ignorieren von Problemen oder das Verdrängen wichtiger Aufgaben stehen im Zusammenhang mit negativen Folgen wie erhöhter Erschöpfung, sinkender Arbeitszufriedenheit und einem höheren Risiko für Burnout (Carver et al., 1989). Wenn Mitarbeitende Herausforderungen ausweichen, anstatt sie aktiv anzugehen, wird der Druck oft langfristig verstärkt, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich akuter Stress zu chronischen Belastungen entwickelt.

In Abbildung 7 wird die dynamische Wechselwirkung zwischen hohen Anforderungen, Coping-Strategien und den unterstützenden Ressourcen im Arbeitsumfeld dargestellt. Diese Wechselwirkungen verdeutlichen, wie wichtig eine bewusste Nutzung der verfügbaren Ressourcen sowie die Wahl geeigneter Coping-Ansätze für die langfristige Bewältigung beruflicher Anforderungen sind. Die Schaffung eines unterstützenden Arbeitsumfelds, das den Zugang zu Ressourcen fördert und Mitarbeitenden die Entwicklung ihrer individuellen Bewältigungsstrategien ermöglicht, ist daher essenziell, um sowohl das Wohlbefinden als auch die Arbeitszufriedenheit nachhaltig zu sichern.

Abbildung 7: Wechselwirkungen zwischen Anforderungen, Coping-Strategien und Ressourcen (eigene Darstellung)



Trotz der umfangreichen Forschung zu den Zusammenhängen zwischen Anforderungen, Coping-Strategien und dem Stressempfinden bestehen weiterhin erhebliche Forschungslücken. Unklar bleibt beispielsweise, welche spezifischen Coping-Strategien in unterschiedlichen Vertriebsrollen besonders effektiv sind und wie diese gezielt durch organisationsinterne Maßnahmen gefördert werden können. Darüber hinaus fehlt es an einer differenzierten Untersuchung der Wechselwirkungen zwischen individuellen und organisationalen Ressourcen im Rahmen des JD-R Modells, was die Entwicklung noch präziserer Interventionen erschwert.

Ein weiteres Defizit besteht in der begrenzten Übertragbarkeit bestehender Studienergebnisse. Viele Untersuchungen sind branchenspezifisch oder auf bestimmte Regionen fokussiert, wodurch sich die gewonnenen Erkenntnisse nur eingeschränkt auf andere Kontexte anwenden lassen. Auch die langfristigen Effekte der Coping-Strategien auf die Karriereentwicklung sowie das langfristige Wohlbefinden von Vertriebsmitarbeitenden sind bislang kaum umfassend erforscht, was eine tiefere Perspektive auf die nachhaltigen Folgen von Stressbewältigung in diesem Berufsfeld erschwert.

Der aktuelle Forschungsstand verdeutlicht jedoch die komplexe Wechselwirkung zwischen hohen beruflichen Anforderungen, individuellen Coping-Strategien und dem empfundenen Stressniveau. Insbesondere im Vertrieb, einem Bereich mit hohen Anforderungen, zeigt sich, dass der gezielte Einsatz geeigneter Coping-Strategien und die Bereitstellung unterstützender Ressourcen entscheidend dazu beitragen können, Belastungen abzufedern. Vor allem die Kombination aus problemorientierten und emotionsorientierten Strategien hat sich dabei als besonders wirksam erwiesen, da sie sowohl kurzfristige als auch langfristige Entlastung bieten kann.

Die bisherigen Forschungsergebnisse liefern wichtige Grundlagen für die Entwicklung gezielter Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens und der Resilienz von Vertriebsmitarbeitenden. Sie verdeutlichen zugleich die Notwendigkeit weiterer wissenschaftlicher Untersuchungen, um bestehende Lücken zu schließen. Künftige Studien sollten dabei nicht nur die praktische Anwendbarkeit der theoretischen Modelle weiter optimieren, sondern auch den Einfluss langfristiger Coping-Muster auf die berufliche Zufriedenheit und Entwicklung noch genauer analysieren, um so die praktische Relevanz der Forschung zu erhöhen.

4 Forschungslücke, Forschungsfrage und Hypothesen

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Stress und seiner Bewältigung hat in den vergangenen Jahrzehnten wichtige Erkenntnisse hervorgebracht. Vor allem das Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Bakker und Demerouti (2007) liefert zentrale Einsichten in die Wechselwirkungen zwischen beruflichen Anforderungen, Ressourcen und deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden sowie die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden. Ergänzend dazu bietet das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) theoretische Grundlagen zur Rolle von Coping-Strategien in der Stressbewältigung. Trotz der erzielten Fortschritte bestehen nach wie vor bedeutende Forschungslücken, insbesondere in Bezug auf die besonderen Herausforderungen im Vertrieb, die es zu identifizieren und gezielt zu adressieren gilt.

Ein erster Bereich, in dem Forschungsbedarf besteht, betrifft den Einfluss berufsbedingter Anforderungen im Vertrieb auf das Stressempfinden der Mitarbeitenden. Vertriebsmitarbeitende sind regelmäßig hohem Druck ausgesetzt, da sie ambitionierte Verkaufsziele erreichen, komplexe Kundeninteraktionen managen und sich flexibel an wechselnde Marktbedingungen anpassen müssen. Obwohl diese Belastungen gut dokumentiert sind (Singh, 1998; Zapf & Holz, 2006), fehlt es an detaillierten Analysen, die den spezifischen Zusammenhang zwischen diesen Anforderungen und dem individuellen Stressempfinden untersuchen. Besonders unklar ist, wie verschiedene Coping-Strategien diese Beziehung beeinflussen.

Ein weiterer Forschungsbedarf besteht in der systematischen Untersuchung der Effektivität problemorientierter und emotionsorientierter Coping-Strategien im Vertrieb. Während bestehende Studien darauf hindeuten, dass problemorientierte Strategien tendenziell effektiver sind (Carver et al., 1989; Folkman & Moskowitz, 2004), gibt es bislang nur wenige empirische Untersuchungen, die diese Annahmen speziell für den Vertrieb überprüfen. Es

bleibt offen, inwieweit problemorientierte Ansätze wie Zeitmanagement oder strategische Planung besser geeignet sind, um den hohen Anforderungen zu begegnen, während emotionsorientierte Strategien möglicherweise weniger wirkungsvoll oder gar kontraproduktiv sein könnten.

Darüber hinaus mangelt es an der Integration von Coping-Strategien als vermittelnde Faktoren in Modellen, die den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und Stressempfinden untersuchen. Viele Studien betrachten Coping entweder isoliert oder als unabhängigen Faktor, ohne dessen Wechselwirkung mit spezifischen Stressoren systematisch zu berücksichtigen (Bakker et al., 2014). Diese Lücke erschwert ein umfassendes Verständnis der Mechanismen der Stressentstehung und -bewältigung. Ein integrativer Ansatz, der Coping als Moderatorvariable einbezieht, könnte hier wertvolle Erkenntnisse liefern.

Auch die Übertragbarkeit bisheriger Forschungsergebnisse ist eingeschränkt, da viele Studien branchenspezifisch oder regional begrenzt sind. Insbesondere im internationalen Vertrieb, wo kulturelle Unterschiede und globale Marktbedingungen zusätzliche Herausforderungen darstellen, fehlt es an Forschung. Zudem wurden langfristige Effekte von Coping-Strategien auf die Karriereverläufe und das berufliche Wohlbefinden bisher nur unzureichend untersucht.

Um diese Forschungslücken zu schließen, wird folgende zentrale Forschungsfrage formuliert: „Wie wirken sich berufsbedingte Anforderungen auf das Stressempfinden von Vertriebsmitarbeitenden aus, und welche Rolle spielen problemorientierte und emotionsorientierte Coping-Strategien als Moderatorvariablen?“ Ziel ist es, die Wechselwirkungen zwischen den Anforderungen, dem Stressempfinden und den eingesetzten Coping-Strategien umfassend zu analysieren, wobei der Fokus auf dem moderierenden Einfluss der unterschiedlichen Coping-Ansätze liegt.

Basierend auf den identifizierten Forschungslücken und den theoretischen Grundlagen werden die folgenden Hypothesen formuliert:

Hypothese 1 (H1): Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen hohen berufsbedingten Anforderungen und dem empfundenen Stress bei Vertriebsmitarbeitenden. Hohe Anforderungen, wie strenge Verkaufsziele, ständige Erreichbarkeit und intensive Kundeninteraktionen, erhöhen das Stressempfinden, insbesondere dann, wenn die zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht ausreichen, um die Anforderungen auszugleichen

Hypothese 2 (H 2): Bewältigungsstrategien moderieren den Zusammenhang zwischen berufsbedingten Anforderungen und dem Stressempfinden. Mitarbeitende, die problemorientierten Strategien wie Zeitmanagement oder direkte Problemlösungen anwenden,

erleben ein geringeres Stressniveau als jene, die primär auf emotionsorientierte Ansätze zurückgreifen (Folkman & Moskowitz, 2004)

Hypothese 3 (H 3): Die Anwendung problemorientierter Coping-Strategien reduziert das Stressempfinden in beruflich herausfordernden Situationen. Vertriebsmitarbeitende, die aktive Problemlösungsstrategien einsetzen, berichten über niedrigere Stresslevel (Carver et al., 1989). Die Messung erfolgt über die Skala „Aktive Stressbewältigung“ (COPE-ACT).

Hypothese 4 (H 4): Mitarbeitende, die vorwiegend emotionsorientierte Coping-Strategien anwenden, erleben ein höheres Stressempfinden in hoch anfordernden Situationen. Während emotionsorientierte Ansätze wie emotionale Regulation oder soziale Unterstützung bei nicht kontrollierbaren Stressoren hilfreich sein können, könnten sie in kontrollierbaren Situationen zu einer Verstärkung des Stressniveaus führen (Folkman & Moskowitz, 2004; Grandey, 2000).

Die Bedeutung dieser Hypothesen liegt in ihrer Fähigkeit, eine differenzierte Analyse der Wechselwirkungen zwischen beruflichen Anforderungen, Coping-Strategien und Stressempfinden zu ermöglichen. Hypothese H1 verdeutlicht die Belastungswirkung beruflicher Anforderungen, während Hypothese H2 die moderierende Rolle von Coping-Strategien adressiert. Die Hypothesen H3 und H4 untersuchen spezifische Effekte der problemorientierten und emotionsorientierten Bewältigung und liefern dadurch neue Einsichten in die praktischen Implikationen.

Die gewonnenen Erkenntnisse tragen zur Weiterentwicklung des JD-R Modells bei, indem Coping-Strategien als moderierende Variablen integriert werden. Gleichzeitig bieten sie praxisrelevante Implikationen für Unternehmen, die gezielte Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens ihrer Mitarbeitenden entwickeln können. Durch die Stärkung problemorientierter Bewältigungsansätze und den Aufbau unterstützender Strukturen können Unternehmen sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die langfristige Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden fördern.

5 Methodik

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen der Untersuchung detailliert beschrieben. Dabei werden die verwendeten Erhebungsinstrumente, die Stichprobenziehung sowie das Untersuchungsdesign und der Ablauf der Datenerhebung systematisch erläutert. Diese klare Struktur stellt sicher, dass die Untersuchung nachvollziehbar und reproduzierbar ist und wissenschaftlichen Standards in Bezug auf Validität und Reliabilität entspricht

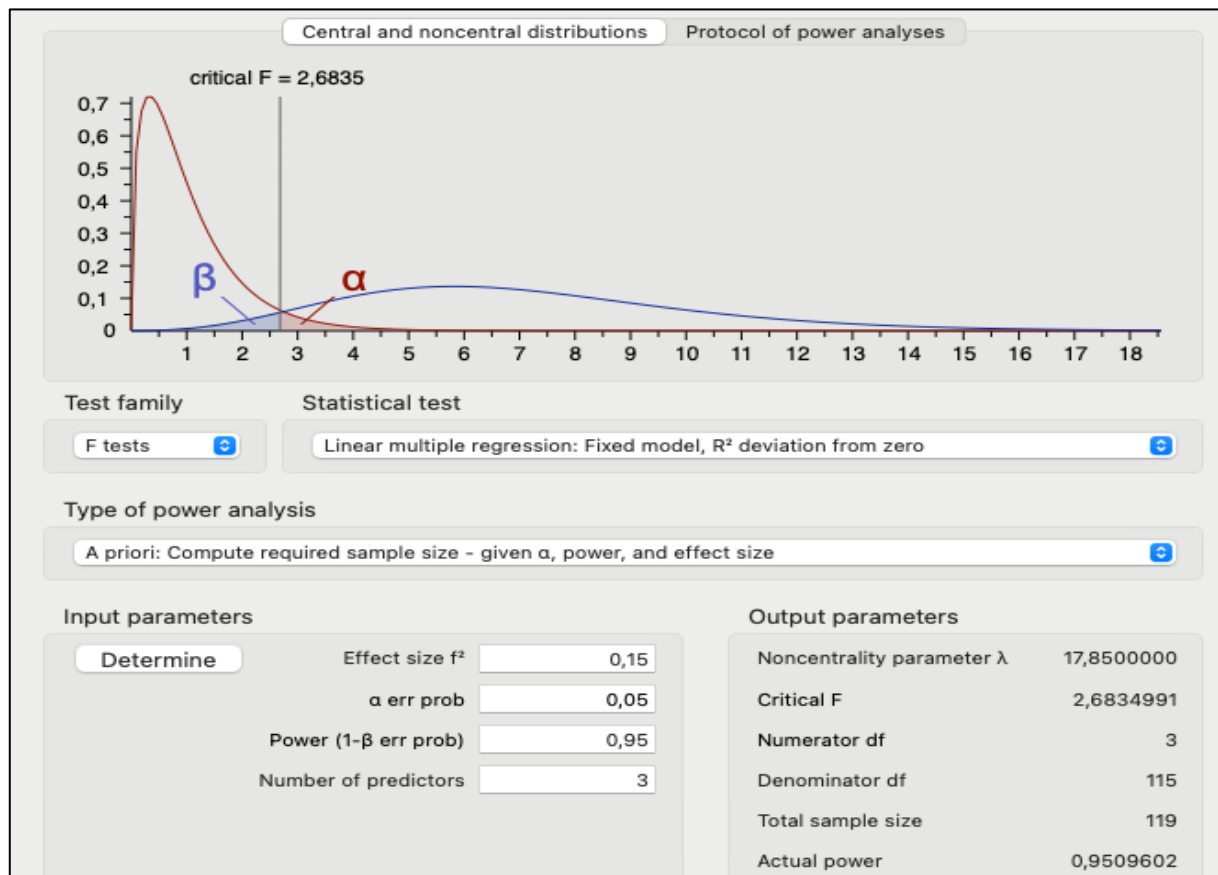
Die Studie folgt einem quantitativ-empirischen Ansatz mit dem Ziel, die Wechselwirkungen zwischen berufsbedingten Anforderungen, Stressempfinden und den eingesetzten Coping-Strategien zu analysieren. Zur Datenerhebung wird das Stress-Coping-Inventar (SCI) von Satow (2024) verwendet, ergänzt durch speziell entwickelte Items zur Erfassung berufsbedingter Anforderungen. Die Stichprobe umfasst Vertriebsmitarbeitende aus verschiedenen Branchen, um eine repräsentative und breit gefächerte Datenbasis zu gewährleisten. Die Erhebung der Daten erfolgt über einen standardisierten Online-Fragebogen, der eine anonyme und flexible Teilnahme ermöglicht.

5.1 Stichprobe

Um die Forschungsfrage fundiert zu beantworten, wurde eine gezielt zufällig ausgewählte Stichprobe von Vertriebsmitarbeitenden aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen herangezogen. Die Stichprobe deckt ein breites Spektrum an Erfahrungsniveaus, Tätigkeitsfeldern und Branchen ab, wodurch sichergestellt wird, dass die Ergebnisse nicht auf spezifische Kontexte beschränkt sind. Diese Diversität erleichtert zudem die Übertragbarkeit der Erkenntnisse auf verschiedene Unternehmensumfelder.

Die Stichprobengröße wurde mithilfe einer a priori Power-Analyse im Statistikprogramm G*Power bestimmt. Da im Rahmen der Untersuchung eine multiple lineare Regressionsanalyse durchgeführt wird, um den Einfluss mehrerer unabhängiger Variablen auf das Stressempfinden zu untersuchen, wurde der Testtyp „Linear multiple regression: Fixed model, R² deviation from zero“ gewählt. Die Berechnung erfolgte unter der Annahme einer mittleren Effektgröße von $f^2 = 0,15$, einem Signifikanzniveau von $\alpha = 0,05$ und einer Teststärke von 0,95. Dabei wurden drei Prädiktoren berücksichtigt, was eine erforderliche Stichprobengröße von 119 Teilnehmenden ergab. Diese Größe gewährleistet eine ausreichende statistische Power, um signifikante Zusammenhänge zuverlässig nachzuweisen. Abbildung 8 hält die Ergebnisse und Einstellungen aus dem Programm G*Power fest.

Abbildung 8: Ergebnisse der *A priori* Power-Analyse in G*Power zur Berechnung der benötigten Stichprobengröße für eine multiple lineare Regressionsanalyse ($f^2 = 0.15$, $\alpha = 0.05$, Power = 0.95, 3 Prädiktoren)



Die Rekrutierung der Teilnehmenden erfolgte über verschiedene Kanäle, um eine möglichst heterogene Stichprobe sicherzustellen. Neben beruflichen Netzwerken wie LinkedIn, Xing und Microsoft Teams wurden auch soziale Medien wie Instagram und WhatsApp genutzt. Ergänzend wurden gezielte E-Mail-Einladungen verschickt. Um die Datenintegrität zu gewährleisten, war die Teilnahme anonym und freiwillig, ohne dass finanzielle oder materielle Anreize geboten wurden.

Zur Sicherstellung der Relevanz der erhobenen Daten mussten die Teilnehmenden bestimmte Einschlusskriterien erfüllen. Sie benötigten Berufserfahrung im Vertrieb oder mussten vertriebsnahe Tätigkeiten wie Kundenakquise, Beziehungsmanagement oder Verkaufsgespräche ausführen. Eine branchenübergreifende Rekrutierung wurde angestrebt, um mögliche branchenspezifische Unterschiede in den untersuchten Variablen zu identifizieren.

Insgesamt wurde der Online-Fragebogen 338-mal geöffnet, und 130 Datensätze wurden ausgefüllt. Nach der Bereinigung der Daten, bei der unter anderem unvollständige oder fehlerhafte Angaben ausgeschlossen wurden, standen 119 vollständige Datensätze zur Analyse zur Verfügung. Diese Stichprobengröße entspricht den zuvor berechneten Anforderungen der Power-Analyse.

Die demografische Analyse zeigt, dass die Teilnehmenden zwischen 19 und 66 Jahre alt waren ($M = 34,45$, $SD = 11,44$). Der leicht höhere Mittelwert im Vergleich zum Median ($MD = 31$) deutet auf eine rechtsschiefe Verteilung der Altersstruktur hin. Die Geschlechterverteilung war relativ ausgewogen: 49 Teilnehmende identifizierten sich als weiblich, 67 als männlich, und drei Personen gaben an, sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen.

Auch hinsichtlich der Branchenverteilung zeigte sich eine große Vielfalt. Der größte Anteil der Teilnehmenden war in der Industrie- und Produktionsbranche tätig (29,4 %), gefolgt von weiteren Branchen, was die Übertragbarkeit der Ergebnisse unterstützt. Zudem verfügten 45 % der Teilnehmenden über einen akademischen Abschluss. Die Stichprobe umfasste Mitarbeitende aus Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen, von kleinen Betrieben bis hin zu großen Konzernen.

Die Erhebung der soziodemografischen Merkmale wie Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Berufserfahrung erlaubt eine differenzierte Analyse der Stichprobe und bietet die Grundlage zur Einbeziehung möglicher Moderator- oder Kontrollvariablen in die statistischen Analysen.

Zusammenfassend liefert die sorgfältig ausgewählte und breit gefächerte Stichprobe eine solide Grundlage für die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen berufsbedingten Anforderungen, dem Stressempfinden und Coping-Strategien im Vertrieb. Die Vielfalt der Teilnehmenden sowie die Berücksichtigung relevanter soziodemografischer Merkmale gewährleisten die wissenschaftliche Validität und Reliabilität der gewonnenen Ergebnisse.

5.2 Untersuchungsdesign und -ablauf

Das Untersuchungsdesign dieser Untersuchung basiert auf einem quantitativen Ansatz und orientiert sich an etablierten theoretischen Modellen. Der zentrale Fokus liegt darauf, zu untersuchen, inwiefern Coping-Strategien die Beziehung zwischen berufsbedingten Anforderungen und dem subjektiv empfundenen Stress moderieren. Zur Beantwortung dieser Fragestellung wurde eine multiple lineare Regressionsanalyse unter Einbeziehung von Moderationstermen durchgeführt. Das Ziel dieser Analyse bestand darin, den Einfluss der

verschiedenen Coping-Strategien auf den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und dem wahrgenommenen Stressempfinden quantitativ zu erfassen und abzubilden.

Die Untersuchung folgt einem deduktiven Forschungsansatz, der auf grundlegenden theoretischen Modellen basiert. Insbesondere stützt sich das Studiendesign auf das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) sowie das Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Bakker und Demerouti (2007). Diese Modelle bieten die theoretische Basis für die Formulierung der Hypothesen. Die im Rahmen der Studie erhobenen empirischen Daten wurden verwendet, um die Annahmen dieser Modelle zu überprüfen und gegebenenfalls weiterzuentwickeln.

Das Untersuchungsdesign wurde als nicht-experimentelle Feldstudie konzipiert, um die Phänomene unter realen beruflichen Bedingungen zu erfassen. Es wurde bewusst darauf verzichtet, die Umweltbedingungen experimentell zu manipulieren, um möglichst natürliche und authentische Daten zu generieren. Aufgrund der zeitlichen und ressourcenbedingten Einschränkungen wurde eine Querschnittsuntersuchung durchgeführt, bei der alle relevanten Daten zu einem einzigen Zeitpunkt erhoben wurden. Zwar lassen sich dadurch keine kausalen Zusammenhänge feststellen, jedoch können wichtige Korrelationen und Wechselwirkungen zwischen den Variablen identifiziert werden.

Die Datenerhebung erfolgte mithilfe eines standardisierten Online-Fragebogens, der über die Plattform SoSci Survey (Leiner, 2024) bereitgestellt wurde. Der Einsatz einer Online-Befragung ermöglichte es, eine große Anzahl von Teilnehmenden schnell und kosteneffizient zu erreichen. Gleichzeitig wurde durch die Anonymisierung der Teilnahme sichergestellt, dass die Antworten unverfälscht und ehrlich ausfielen.

Vor der eigentlichen Datenerhebung wurde der Fragebogen einem umfassenden Pretest unterzogen, um dessen technische Funktionalität und inhaltliche Eignung zu prüfen. Der Pretest wurde mit 10 Personen durchgeführt, die nicht zur Zielgruppe der Untersuchung gehörten. Diese Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, potenzielle Unklarheiten in den Fragen sowie technische Probleme zu melden. Anhand des Feedbacks wurden Anpassungen vorgenommen, um die Verständlichkeit und Benutzerfreundlichkeit des Fragebogens zu erhöhen.

Nach Abschluss des Pretests wurde der finale Fragebogen freigegeben, und die Datenerhebung erstreckte sich über einen Zeitraum von 5 Wochen. Während dieser Zeit wurden gezielte Maßnahmen zur Rekrutierung der Teilnehmenden ergriffen, um eine repräsentative Stichprobe sicherzustellen. Die Teilnehmenden wurden zu Beginn des

Fragebogens umfassend über den Zweck der Untersuchung, die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen informiert. Darüber hinaus mussten sie ihre Einwilligung zur Teilnahme und ihre Volljährigkeit bestätigen, um sicherzustellen, dass die ethischen Standards der Forschung eingehalten wurden.

Die Datenerhebung erfolgte vollständig anonymisiert, um den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit des Fragebogens lag bei etwa sechs Minuten, was auf eine gut strukturierte und dennoch umfassende Gestaltung des Fragebogens hinweist.

Für die statistische Auswertung der erhobenen Daten wurde die Software R verwendet. Dieses Programm bot umfangreiche Möglichkeiten zur Durchführung von Moderationsanalysen und zur detaillierten Untersuchung von Interaktionseffekten. Neben den Haupteffekten wurden Kontrollvariablen wie Alter, Geschlecht und Bildungsniveau in die Analyse einbezogen, um potenzielle Störfaktoren zu kontrollieren und die Validität der Ergebnisse zu erhöhen.

Die multiple lineare Regressionsanalyse diente dazu, den Einfluss berufsbedingter Anforderungen auf das Stressempfinden zu quantifizieren und den moderierenden Effekt der Coping-Strategien zu untersuchen. Durch die Einbeziehung von Interaktionstermen konnte geprüft werden, ob problemorientierte oder emotionsorientierte Bewältigungsstrategien den Zusammenhang zwischen Anforderungen und Stress entweder abschwächen oder verstärken.

Abschließend lässt sich feststellen, dass das methodische Vorgehen dieser Studie durch eine fundierte theoretische Basis, eine sorgfältig geplante Datenerhebung und die Anwendung fortschrittlicher statistischer Verfahren gekennzeichnet ist. Die Kombination aus einem validierten Fragebogen und einer umfassenden Analyse in RStudio bietet eine belastbare Grundlage, um die aufgestellten Hypothesen zu überprüfen und fundierte Erkenntnisse über die untersuchten Zusammenhänge zwischen beruflichen Anforderungen, Coping-Strategien und Stressempfinden zu gewinnen.

5.3 Erhebungsinstrumente

Für die vorliegende Untersuchung wurde ein Online-Fragebogen entwickelt, der aus validierten Instrumenten sowie eigenständig erstellten Items besteht. Ziel war es, die zentralen Konstrukte der Untersuchung – berufsbedingte Anforderungen, Stressempfinden und Coping-Strategien – valide und reliabel zu messen. Ergänzend wurden soziodemografische Variablen erhoben, um die Stichprobe genauer zu beschreiben und mögliche Kontrollvariablen zu

identifizieren. Nachfolgend werden die genutzten Erhebungsinstrumente detailliert beschrieben.

5.3.1 Berufsbedingte Anforderungen

Die berufsbedingten Anforderungen wurden mithilfe von neun speziell entwickelten Items erfasst, die typische Belastungsfaktoren im Vertriebsumfeld widerspiegeln. Dazu gehören unter anderem Verkaufsdruck, Zeitmangel, hohe Anforderungen an Flexibilität und zwischenmenschliche Herausforderungen im Kundenkontakt. Die Entwicklung dieser Items orientierte sich am theoretischen Rahmen des Job Demands-Resources (JD-R) Modells von Bakker und Demerouti (2007), das Arbeitsanforderungen (Job Demands) und Ressourcen (Job Resources) als zentrale Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden und die Leistung der Mitarbeitenden betrachtet.

Um die Wahrnehmung der Anforderungen zu messen, wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Zustimmung zu den Aussagen auf einer 4-stufigen Likert-Skala zu bewerten:

1 = „Stimme gar nicht zu“ bis 4 = „Stimme voll zu“.

Beispiele für die eingesetzten Items sind:

- „Ich empfinde Druck, Verkaufsziele zu erreichen.“
- „Ich habe intensiven Kundenkontakt.“
- „Ich schlafe schlecht auf Geschäftsreisen.“

Die Auswahl und Formulierung der Items erfolgte auf Grundlage einschlägiger Literatur und praktischer Erfahrungen im Vertriebskontext. Im Rahmen eines Pretests wurde die Verständlichkeit der Items sowie ihre inhaltliche Konsistenz überprüft. Die Teilnehmenden des Pretests lieferten wertvolles Feedback, auf dessen Basis kleinere Anpassungen vorgenommen wurden, um die Klarheit und Eindeutigkeit der Fragen zu gewährleisten.

Eine umfassende Validierung der entwickelten Items durch Methoden wie Faktorenanalysen oder Reliabilitätstests wurde in der vorliegenden Studie nicht durchgeführt. Allerdings wird für künftige Untersuchungen empfohlen, diese Schritte nachzuholen, um die psychometrische Güte der Skala weiter zu verbessern. Ziel einer solchen Validierung wäre es, die interne Konsistenz sowie die Struktur der Skala statistisch zu bestätigen und damit die Aussagekraft der Ergebnisse weiter zu erhöhen.

5.3.2 Stressbelastung

Die Erfassung der Stressbelastung beziehungsweise des subjektiven Stressempfindens der Teilnehmenden wurde mithilfe der Skala „Psychische Stressbelastung“ aus dem Stress-Coping-Inventar (SCI) von Satow (2024) vorgenommen. Diese Skala wurde speziell entwickelt, um verschiedene potenziell belastende Situationen sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext zu messen. Sie umfasst zwölf Items, die unterschiedliche Stressfaktoren wie Unsicherheit, Leistungsdruck oder eigene hohe Erwartungen abbilden

Die Teilnehmenden erhielten folgende Instruktion:

„Inwieweit haben Sie sich in den letzten drei Monaten durch folgende Ereignisse oder Situationen belastet gefühlt?“

Zur Bewertung diente eine 7-stufige Likert-Skala, die von 1 = „nicht belastet“ bis 7 = „sehr stark belastet“ reicht. Diese Skala ermöglicht eine differenzierte Erfassung der individuell empfundenen Stressintensität.

Beispiele für Items aus der Skala „Psychische Stressbelastung“ sind: „Unsicherheit in Bezug auf den Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studium oder Schule.“, „Leistungsdruck am Arbeitsplatz, im Studium, in Ausbildung oder Schule.“ Oder „Eigene Erwartungen und Ansprüche.“

Die Skala deckt sowohl externe Stressoren, zum Beispiel durch die Arbeitsumgebung als auch internale Stressquellen, etwa durch selbst auferlegte Ansprüche ab, wodurch eine umfassende Erhebung der Stressursachen gewährleistet wird.

Die psychometrischen Eigenschaften der Skala wurden in der Testdokumentation von Satow (2024) eingehend geprüft. Die Skala weist eine hohe interne Konsistenz mit einem Cronbachs α von 0,82 auf, was auf eine zuverlässige Messung hindeutet. Die Trennschärfen der einzelnen Items liegen zwischen 0,40 und 0,64, was auf eine gute Itemqualität schließen lässt. Die Skala „Psychische Stressbelastung“ wurde bereits in mehreren empirischen Studien erfolgreich eingesetzt und weist konsistent hohe Validitätswerte auf. Für die Auswahl dieser Skala sprachen verschiedene Gründe, die ihre Eignung im vorliegenden Kontext bestätigen. Ein wesentlicher Vorteil ist die breite Abdeckung relevanter Stressoren, da die Skala sowohl arbeitsbezogene als auch persönliche Stressfaktoren berücksichtigt, die speziell für Mitarbeitende im Vertriebsbereich von Bedeutung sind. Zudem überzeugt die Skala durch ihre hohe psychometrische Qualität. Die dokumentierte Reliabilität und Validität gewährleisten belastbare und differenzierte Messergebnisse, die essenziell für die wissenschaftliche Analyse von Stressbelastungen sind. Ein weiterer Aspekt, der die Auswahl der Skala rechtfertigt, ist ihr spezifischer Anwendungsbezug. Sie wurde entwickelt, um

Stressbelastungen besonders in leistungsorientierten Berufsfeldern wie dem Vertrieb präzise zu erfassen und valide Ergebnisse zu liefern.

Die Bewältigungsstrategien der Teilnehmenden wurden mittels des Stress-Coping-Inventars (SCI) von Satow (2024) erfasst. Dieses Instrument differenziert zwischen fünf verschiedenen Coping-Strategien, wobei vier davon als adaptiv und eine als maladaptiv eingestuft werden. Jede der fünf Skalen besteht aus vier spezifischen Items, die typische Muster der Stressbewältigung erfassen und eine differenzierte Bewertung des Coping-Verhaltens ermöglichen.

Den Teilnehmenden wurde bei der Bearbeitung der Skala folgende Instruktion gegeben: „Wie gehen Sie mit Stress um? Antworten Sie möglichst offen und ehrlich. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.“ Die Bewertung der einzelnen Items erfolgte auf einer 4-stufigen Likert-Skala, die von 1 = „Trifft nicht zu“ bis 4 = „Trifft genau zu“ reichte. Diese Skalenstruktur ermöglicht eine präzise Erfassung der individuellen Coping-Muster und bietet die Grundlage für differenzierte Analysen der Stressbewältigungsstrategien.

Die fünf Coping-Strategien werden im Folgenden detailliert beschrieben. Die Skala „Positives Denken“ misst die Fähigkeit, Belastungen als Herausforderungen zu interpretieren und den Fokus gezielt auf positive Aspekte zu lenken. Ein Beispielitem lautet: „Ich sage mir, dass Stress und Druck auch ihre guten Seiten haben.“ Die interne Konsistenz dieser Skala beträgt Cronbachs $\alpha = 0,75$. Studien zeigen eine signifikante negative Korrelation mit der Stressbelastung ($r = -0,33$) und den Stresssymptomen ($r = -0,43$), was die Effektivität dieser Strategie unterstreicht.

Die Skala „Aktive Stressbewältigung“ erfasst die Bereitschaft, durch aktive Problemlösung Stress zu bewältigen und Belastungen zu reduzieren. Ein Beispielitem lautet: „Ich tue alles, damit Stress erst gar nicht entsteht.“ Die Reliabilität dieser Skala beträgt ebenfalls Cronbachs $\alpha = 0,75$, und die Korrelation mit der Stressbelastung ($r = -0,25$) bestätigt, dass aktive Bewältigung wirksam zur Stressreduktion beiträgt.

Die Skala „Soziale Unterstützung“ misst, inwieweit Betroffene gezielt Hilfe und emotionalen Beistand im sozialen Umfeld suchen, um Stress abzubauen. Ein typisches Beispielitem ist: „Ich suche das Gespräch mit Freund:innen oder Kolleg:innen, um meine Sorgen zu teilen.“ Die interne Konsistenz dieser Skala beträgt Cronbachs $\alpha = 0,75$, und sie korreliert signifikant negativ mit der Stressbelastung ($r = -0,37$), was die Bedeutung sozialer Unterstützung für die Stressbewältigung hervorhebt.

Die Skala „Halt im Glauben“ erfasst die Nutzung religiöser oder spiritueller Überzeugungen als Bewältigungsstrategie. Ein Beispielitem lautet: „Bei Stress finde ich halt

im Glauben.“ Diese Skala weist eine Reliabilität von Cronbachs $\alpha = 0,77$ auf und bestätigt die Rolle spiritueller Ressourcen im Umgang mit Stress.

Die Skala „Erhöhter Alkohol- und Zigarettenkonsum“ beschreibt eine maladaptive Strategie, bei der Alkohol oder Zigaretten zur Stressbewältigung genutzt werden. Ein typisches Beispielitem ist: „Wenn ich zu viel Stress habe, rauche ich eine Zigarette.“ Diese Strategie zeigt eine positive Korrelation mit der Stressbelastung ($r = 0,21$), was darauf hindeutet, dass sie eher negative Effekte auf das Wohlbefinden hat.

Die psychometrische Prüfung der Coping-Skalen wurde mithilfe konfirmatorischer Faktorenanalysen (CFA) durchgeführt. Die Ergebnisse der Analyse belegen einen guten Modellfit, was sich in den folgenden Kennwerten widerspiegelt: Ein Comparative Fit Index (CFI) von 0,94, ein Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) von 0,05 und ein Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) von 0,06. Diese Werte bestätigen die faktorenanalytische Validität sowie die hohe Qualität der eingesetzten Skalen, was ihre Eignung zur Erfassung der Coping-Strategien unterstreicht (Satow, 2024).

Die Tabelle 8 verdeutlicht die psychometrischen Kennwerte der einzelnen Coping-Skalen. So weisen die Skalen zur Erfassung der verschiedenen Strategien zur Stressbewältigung durchweg hohe Werte für Cronbachs α auf, die zwischen 0,75 und 0,77 liegen und somit auf eine gute interne Konsistenz hinweisen. Insbesondere soziale Unterstützung (COPE-SUP) zeigt mit einem Cronbachs α von 0,75 und negativen Korrelationen zur Stressbelastung ($r = -0,37$) sowie zu Stresssymptomen ($r = -0,43$) eine bedeutende Rolle in der Stressbewältigung. Positives Denken (COPE-POS) korreliert ebenfalls negativ mit der Stressbelastung ($r = -0,33$) und den Stresssymptomen ($r = -0,43$), was seine Effektivität als Bewältigungsstrategie unterstreicht.

Aktive Stressbewältigung (COPE-ACT) zeigt ebenfalls moderate negative Korrelationen mit Stressbelastung ($r = -0,25$) und Stresssymptomen ($r = -0,31$). Demgegenüber korreliert erhöhter Alkohol- und Zigarettenkonsum (COPE-ALC) positiv mit der Stressbelastung ($r = 0,21$) und den Stresssymptomen ($r = 0,24$), was seine Einordnung als maladaptive Coping-Strategie unterstützt. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass adaptive Coping-Strategien wie soziale Unterstützung und positives Denken eine stressreduzierende Wirkung haben, während maladaptive Strategien wie erhöhter Substanzkonsum das Gegenteil bewirken können.

Die hohe Reliabilität und faktorenanalytische Validität der Skalen belegen, dass das eingesetzte Instrumentarium geeignet ist, differenzierte Einblicke in die individuellen Coping-

Muster der Teilnehmenden zu liefern und somit eine fundierte Grundlage für die Analyse der Zusammenhänge zwischen Stress und Bewältigungsstrategien bietet.

Tabelle 8: *Psychometrische Kennwerte der Coping-Skalen (eigene Darstellung in Anlehnung an Satow, 2024)*

Coping-Strategie	Cronbachs α	Korrelation mit Stressbelastung (r)	Korrelation mit Stresssymptomen (r)
Positives Denken (COPE-POS)	0,75	-0,33	-0,43
Aktive Stressbewältigung (COPE-ACT)	0,75	-0,25	-0,31
Soziale Unterstützung (COPE-SUP)	0,75	-0,37	-0,43
Halt im Glauben (COPE-REL)	0,77	-0,13	-0,19
Erhöhter Alkohol-/Zigarettenkonsum (COPE-ALC)	0,75	0,21	0,24

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Kombination aus validierten Skalen und präzise formulierten Items eine differenzierte Erfassung der Coping-Strategien ermöglicht. Adaptive Strategien wie positives Denken, soziale Unterstützung und aktive Stressbewältigung tragen nachweislich zur Reduktion der Stressbelastung bei, während maladaptive Strategien wie erhöhter Substanzkonsum mit einer höheren Belastung korrelieren. Diese umfassende Erhebung der Coping-Mechanismen bildet eine solide Grundlage für die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen berufsbedingten Anforderungen und dem Stressempfinden im Vertrieb.

5.4 Datenaufbereitung und -auswertung

Dieses Kapitel beschreibt die strukturierte und systematische Verarbeitung der erhobenen Daten. Ein wesentlicher Bestandteil der Analysevorbereitung ist die sorgfältige Aufbereitung, die sicherstellt, dass alle Datensätze für weiterführende statistische

Auswertungen zuverlässig und konsistent sind. Zu den zentralen Maßnahmen zählen die Bereinigung der Daten, die Berechnung sowie Standardisierung der relevanten Skalen und die Prüfung der statistischen Voraussetzungen. Diese Schritte sind essenziell, um fundierte und belastbare Ergebnisse in den nachfolgenden Hypothesentests zu erzielen.

Die sorgfältige Datenverarbeitung bildet die Grundlage für valide und aussagekräftige Analysen. In diesem Kapitel werden die Schritte zur Bereinigung, die Erstellung zentraler Skalen, die Normierung der Variablen sowie die Prüfung statistischer Kriterien detailliert dargestellt. Diese Maßnahmen sorgen für eine robuste Datenbasis, die verlässliche Schlussfolgerungen über Zusammenhänge zwischen berufsbedingten Anforderungen, Stressbelastung und Bewältigungsstrategien ermöglicht (Döring & Bortz, 2016).

Zu Beginn der Analyse wurde der Datensatz einer umfassenden Kontrolle unterzogen, um sicherzustellen, dass alle enthaltenen Daten vollständig, konsistent und plausibel sind. Datensätze mit ungewöhnlich kurzen Bearbeitungszeiten unter zwei Minuten oder unvollständig ausgefüllte Fragebögen wurden entfernt. Dadurch reduzierte sich die ursprüngliche Stichprobe von 119 auf 117 Teilnehmende. Diese Maßnahme diente dazu, potenzielle Verzerrungen durch unzuverlässige oder fehlerhafte Daten zu minimieren (Field, 2024).

Zusätzlich wurden irrelevante Variablen, insbesondere die Spalten B bis F sowie BK bis BY, aus dem Datensatz entfernt, um den Fokus der Analyse auf die relevanten Variablen zu legen. Um die Übersichtlichkeit zu erhöhen, wurden die Variablenbezeichnungen standardisiert. So wurde beispielsweise die Spalte „Interview-Nummer“ in „CASES“ umbenannt. Negativ formulierte Items wie „alk3 (-)“ wurden klar gekennzeichnet, um Fehler bei der Berechnung der Skalen zu vermeiden.

Nach der Bereinigung des Datensatzes wurden zentrale Skalen berechnet, um die untersuchten Konstrukte adäquat zu erfassen. Die berufsbedingten Anforderungen wurden durch die Summierung der Items BA1 bis BA9 abgebildet. Zur Erfassung der Stressbelastung wurden die Items STRESS1 bis STRESS12 verwendet, während die Erhebung der Stresssymptome über die Summenwerte der Items SYMPTOM1 bis SYMPTOM13 erfolgte.

Für die Analyse der Bewältigungsstrategien (Coping-Strategien) wurden fünf Subskalen gebildet: erhöhter Konsum von Alkohol und Zigaretten, aktive Strategien zur Stressbewältigung, soziale Unterstützung, Halt im Glauben und positives Denken. Darüber hinaus wurden zwei übergeordnete Konstrukte entwickelt: Das emotionsorientierte Coping beinhaltete Alkohol-/Zigarettenkonsum, aktives Coping sowie positives Denken. Das problemorientierte Coping hingegen wurde durch soziale Unterstützung und religiösen Halt

definiert. Abschließend wurde ein Gesamt-Coping-Score berechnet, der die verschiedenen Strategien zusammenfasste.

Wichtig zuvor zu heben ist, in der Untersuchung aktives Coping zu den emotionsorientierten Strategien zuzuordnen ist. Diese Zuordnung beruht auf mehreren theoretischen und praktischen Überlegungen

Der Grund dafür ist, dass aktives Coping (COPE-ACT) häufig darauf abzielt, durch unmittelbare Handlungen den emotionalen Druck zu mindern, ohne das zugrunde liegende Problem vollständig zu lösen. In Berufen wie dem Vertrieb, die durch hohe Anforderungen und zeitkritische Entscheidungen geprägt sind, dient COPE-ACT oft der kurzfristigen Emotionsregulation. Diese Strategie zeigt eine doppelte Funktion: Während sie in langfristigen Kontexten zur Problemlösung beitragen kann, entfaltet sie in akuten Situationen primär eine emotionsregulierende Wirkung. Studien wie die von Lazarus und Folkman (1984) im Rahmen des transaktionalen Stressmodells verdeutlichen, dass COPE-ACT sowohl der Prävention emotionaler Überlastung als auch der direkten Kontrolle negativer Emotionen dient. Die empirische Evidenz zeigt, dass COPE-ACT häufig präventiv oder reaktiv zur akuten Entlastung eingesetzt wird. Dies rechtfertigt die Einordnung in die Kategorie der emotionsorientierten Coping-Strategien, da der unmittelbare Nutzen oft in der Kontrolle und Regulierung emotionaler Reaktionen liegt.

Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Skalenwerte wurden diese zunächst in z-Werte transformiert. Dabei erhielten die Variablen einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 (Field, 2024). Die berechneten Werte für berufsbedingte Anforderungen bewegten sich im Bereich von -2,23 bis 2,25, während die Stressbelastung Werte zwischen -2,17 und 2,18 aufwies.

Besonders hervorzuheben ist das aktive Coping, dessen Median bei 0,33 lag und damit leicht über dem Durchschnittswert lag. Um die interpretative Klarheit weiter zu erhöhen, wurden die standardisierten Werte in T-Werte umgerechnet. Diese Transformation setzte den Mittelwert auf 50 und die Standardabweichung auf 10 (Döring & Bortz, 2016). Ergänzend dazu erfolgte die Umwandlung der T-Werte in Stanine-Werte, die die Verteilung der Skalen in neun gleich große Gruppen unterteilen.

Die berufsbedingten Anforderungen wiesen T-Werte zwischen 27,70 und 72,54 auf, während der Median der Stressbelastung mit einem Wert von 49,62 im mittleren Bereich lag.

Um Verzerrungen innerhalb der Analysen zu vermeiden, wurden potenzielle Ausreißer sorgfältig identifiziert und entfernt. Dabei wurden Datensätze ausgeschlossen, deren z-Werte außerhalb des Bereichs von ± 3 lagen. Durch diese Bereinigung reduzierte sich die Stichprobe

auf 117 Teilnehmende, was zur Erhöhung der Robustheit und Aussagekraft der Analyse beitrug. Die Entfernung der Ausreißer minimierte das Risiko verzerrter Ergebnisse aufgrund extremer Einzelwerte (Field, 2024).

Vor Beginn der inferenzstatistischen Analysen wurden die wesentlichen statistischen Voraussetzungen umfassend überprüft. Zur Überprüfung der Normalverteilung der Residuen wurde der Shapiro-Wilk-Test eingesetzt. Die Ergebnisse zeigten, dass für alle zentralen Variablen keine signifikanten Abweichungen von der Normalverteilung vorlagen. Zusätzlich wurde dies durch Q-Q-Plots visualisiert, die eine nahezu lineare Verteilung der Residuen bestätigten.

Zur Beurteilung der Homoskedastizität, also der Gleichheit der Residuenvarianz, wurde der Breusch-Pagan-Test durchgeführt. Dieser zeigte keine Hinweise auf Heteroskedastizität, was ebenfalls durch einen Residualplot unterstützt wurde (Bühner et al., 2017). Um sicherzustellen, dass keine problematische Multikollinearität innerhalb der Modelle bestand, wurden die Varianzinflationsfaktoren (VIF) berechnet. Alle VIF-Werte lagen unter 2, was auf unabhängige Prädiktoren hinweist und somit die Validität der Modelle gewährleistete.

Nach Abschluss der Datenaufbereitung wurden die Hypothesen mithilfe geeigneter statistischer Verfahren geprüft. Die erste Hypothese, die von einem positiven Zusammenhang zwischen berufsbedingten Anforderungen und der Stressbelastung bei Mitarbeitenden im Vertrieb ausgeht, wurde durch eine einfache lineare Regressionsanalyse untersucht. Ziel dieser Analyse war es, die Richtung und Stärke des Zusammenhangs zwischen den Variablen zu bestimmen.

Die standardisierten T-Werte der beruflichen Anforderungen dienten dabei als unabhängige Variable, während die Stressbelastung als abhängige Variable in das Modell aufgenommen wurde. Dieses Vorgehen ermöglichte eine präzise Analyse des Einflusses beruflicher Anforderungen auf die wahrgenommene Stressbelastung (Field, 2024).

Um die zweite Hypothese zu testen, die einen moderierenden Einfluss der Bewältigungsstrategien auf den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und wahrgenommener Stressbelastung annimmt, wurde eine Moderationsanalyse durchgeführt. Ziel dieser Analyse war es, zu untersuchen, ob spezifische Coping-Strategien den Zusammenhang zwischen den beruflichen Anforderungen und der empfundenen Stressbelastung beeinflussen.

Für diese Analyse wurde ein Interaktionsterm berechnet, indem die standardisierten T-Werte der beruflichen Anforderungen mit den Werten der Coping-Strategien multipliziert

wurden. Um mögliche Verzerrungen aufgrund von Multikollinearität zu minimieren, erfolgte eine Zentrierung der beruflichen Anforderungen und der Coping-Strategien vor der Berechnung des Interaktionsterms (Aiken & West, 1991; Field, 2018). Die Zentrierung verringert die Korrelation zwischen den Haupteffekten und dem Interaktionsterm, wodurch die Genauigkeit der Schätzungen für die Moderationseffekte verbessert wird.

Um robuste Ergebnisse zu gewährleisten, wurde zusätzlich ein Bootstrapping-Verfahren mit 10.000 Wiederholungen angewendet. Dieses Verfahren erhöht die Stabilität der geschätzten Moderationseffekte und ermöglicht die Erstellung empirischer Konfidenzintervalle (Hayes, 2017). Dadurch können auch bei kleineren Stichproben verlässlichere Aussagen über die Moderationseffekte getroffen werden.

Die dritte Hypothese untersuchte, ob problemorientierte Bewältigungsstrategien dazu beitragen, die Stressbelastung in besonders anspruchsvollen beruflichen Situationen zu reduzieren. Dazu wurde eine spezifische Subgruppe von Teilnehmenden definiert, die hohen beruflichen Anforderungen ausgesetzt waren. Der Schwellenwert zur Identifikation dieser Subgruppe wurde auf Basis des 75. Perzentils der T-Werte der beruflichen Anforderungen (ba_gesamt_t) festgelegt. Alle Personen mit einem T-Wert oberhalb dieses Schwellenwerts ($ba_gesamt_t > 63$) wurden in die Analyse einbezogen.

Die problemorientierten Bewältigungsstrategien wurden in dieser Gruppe zusammengefasst und anschließend analysiert, um zu prüfen, ob eine höhere Ausprägung dieser Strategien mit einer geringeren Stressbelastung einhergeht. Zur Überprüfung der Hypothese wurde eine lineare Regressionsanalyse durchgeführt, ergänzt durch ein Bootstrapping-Verfahren mit 10.000 Wiederholungen zur Sicherstellung robuster Schätzungen der Koeffizienten und Konfidenzintervalle (Preacher & Hayes, 2008).

Die vierte Hypothese setzte sich mit der moderierenden Wirkung emotionsorientierter Coping-Strategien auseinander und ging davon aus, dass diese Strategien den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und der empfundenen Stressbelastung verstärken können. Hierzu wurde eine Subgruppenanalyse durchgeführt, bei der emotionsorientierte Bewältigungsstrategien in Situationen mit hohen beruflichen Anforderungen untersucht wurden.

Die emotionsorientierten Coping-Strategien wurden durch die Summenwerte der Variablen für erhöhten Alkohol- und Zigarettenkonsum ($cope_alk_gesamt$), aktive Stressbewältigung ($cope_act_gesamt$) und positives Denken ($cope_pos_gesamt$) operationalisiert. Diese Variablen bilden ein umfassendes Maß für emotionsorientiertes Coping (Lazarus & Folkman, 1984)

Die Teilstichprobe umfasste 23 Beobachtungen, die hohen beruflichen Anforderungen zugeordnet wurden. Diese Klassifikation erfolgte auf Grundlage des oberen Quartils der T-Werte für berufliche Anforderungen (ba_gesamt_t). Zur Erhöhung der Stabilität und Genauigkeit der Schätzungen wurde ein Bootstrapping-Verfahren mit 10.000 Wiederholungen angewendet. Dieses resampling-basierte Verfahren ist besonders bei kleinen Stichproben geeignet, um verlässliche Schätzungen der Standardfehler und Konfidenzintervalle zu gewährleisten (Hayes, 2017; Preacher & Hayes, 2008).

Im Anschluss wurde eine Moderationsanalyse durchgeführt, bei der ein Interaktionsterm zwischen den beruflichen Anforderungen und den emotionsorientierten Coping-Strategien berechnet wurde. Ziel war es, die mögliche Verstärkung der Stressbelastung durch Strategien wie Vermeidung oder erhöhten Konsum von Alkohol und Zigaretten zu untersuchen. Auch hier erfolgte die Zentrierung aller Prädiktoren vor der Analyse, um potenzielle Verzerrungen durch Multikollinearität zu vermeiden (Aiken, 1991; Field, 2024).

Die gewählte methodische Vorgehensweise ermöglicht eine differenzierte Untersuchung, inwiefern emotionsorientierte Bewältigungsstrategien den Zusammenhang zwischen hohen beruflichen Anforderungen und der empfundenen Stressbelastung verstärken können. Die Kombination aus Subgruppenanalysen, Moderationsanalysen und dem Einsatz von Bootstrapping-Verfahren erhöht die Validität der Ergebnisse und verringert statistische Unsicherheiten.

Zur besseren Veranschaulichung der ermittelten Modelle wurden verschiedene grafische Darstellungen erstellt. Scatterplots mit Regressionslinien verdeutlichten die linearen Zusammenhänge zwischen den untersuchten Variablen. Interaktionsdiagramme zeigten die moderierenden Effekte grafisch auf. Darüber hinaus wurden Residualplots verwendet, um die Einhaltung der Modellannahmen wie die Normalverteilung der Residuen und die Homoskedastizität zu überprüfen. Diese grafischen Hilfsmittel unterstützten die Interpretation der statistischen Ergebnisse und halfen dabei, mögliche Verzerrungen frühzeitig zu erkennen (Field, 2024).

Im Rahmen der explorativen Untersuchungen wurden ebenfalls Subgruppen gebildet, darunter alters- und geschlechtsspezifische Gruppen. Für diese Subgruppen kamen lineare Regressionsanalysen, Moderationsanalysen und Bootstrapping-Verfahren zum Einsatz, um mögliche Unterschiede und Zusammenhänge in den Daten genauer zu untersuchen.

Abschließend lässt sich festhalten, dass alle durchgeführten Hypothesentests unter strikter Berücksichtigung der statistischen Voraussetzungen erfolgten. Die Kombination aus

verschiedenen Analyseverfahren ermöglichte eine umfassende und differenzierte Überprüfung sowohl gerichteter Zusammenhänge als auch potenzieller moderierender Effekte. Eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse erfolgt im nächsten Kapitel.

6 Ergebnisse

6.1 Deskriptive Statistiken

Die deskriptive Analyse der erhobenen Daten bietet einen umfassenden Überblick über die Charakteristika der Stichprobe sowie zentrale Variablen wie berufliche Anforderungen, Stressbelastung, Stresssymptome und Bewältigungsstrategien. Für eine klare und strukturierte Darstellung der Ergebnisse wird der Einsatz von Tabellen und Abbildungen empfohlen. Diese ermöglichen die Visualisierung zentraler Kenngrößen wie Mittelwerte, Standardabweichungen sowie die Verteilung der T- und Stanine-Werte.

Die Stichprobe umfasst insgesamt 117 Mitarbeitende aus dem Vertrieb, die verschiedenen Branchen und Unternehmen unterschiedlicher Größen angehören. Die Geschlechterverteilung weist eine leichte Überrepräsentation von Frauen auf. Der Mittelwert liegt bei $M = 1,613$ (1 = weiblich, 2 = männlich, 3 = divers). Das Bildungsniveau zeigt mit einem Medianwert von 6 (auf einer Skala von 1 bis 7) ein hohes Niveau, was einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss entspricht.

Die Branchenzugehörigkeit der Teilnehmenden ist breit gestreut, wobei der Medianwert auf den Sektor „Gesundheitswesen und Soziale Dienste“ hinweist. Hinsichtlich der Unternehmensgrößen zeigt die Verteilung eine starke Streuung, mit einem Medianwert, der auf mittelständische Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeitende) hindeutet. Insgesamt verdeutlichen die Merkmale der Stichprobe eine heterogene Verteilung in Bezug auf Branchen und Unternehmensgrößen, jedoch mit einem erkennbaren Schwerpunkt auf höherem Bildungsniveau und einer weiblichen Mehrheit. Eine Übersicht über die Merkmale der Stichprobe, ist in Tabelle 9 enthalten.

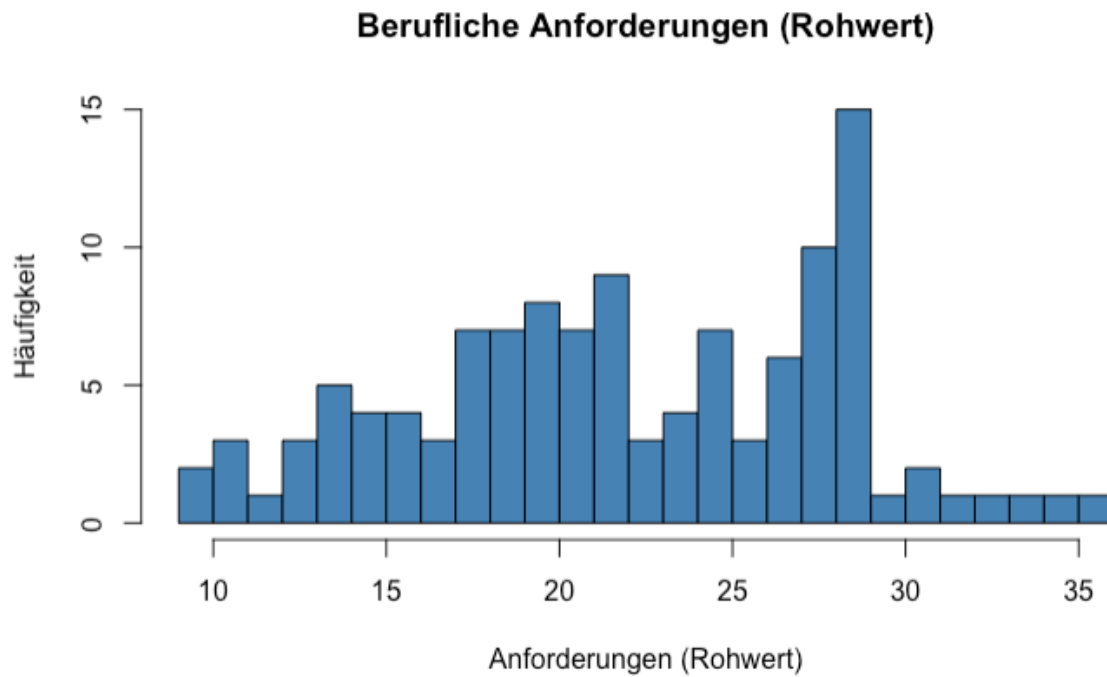
Tabelle 9: Merkmale der Stichprobe

Variable	Min	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max
Branche	1	1	5	4.739	7	12
Unternehmer	1	2.5	3	3.311	4	5
Bildung	1	5	6	5.731	7	8
Geschlecht	1	1	2	1.613	2	3

Die beruflichen Anforderungen wurden mithilfe der Items BA1 bis BA9 gemessen, woraus der Gesamtwert (ba_gesamt) berechnet wurde. Der durchschnittliche Wert beträgt 22,43 (Min = 9, Max = 36), was auf eine moderate Belastung hindeutet. Werte oberhalb von 28 gelten als Indikator für eine erhöhte Beanspruchung. Die T-Werte der Anforderungen (M = 50, SD = 10) zeigen, dass sich die meisten Befragten im Bereich von 40 bis 60 bewegen. Eine erhöhte berufliche Belastung ist ab einem T-Wert von 60 festzustellen.

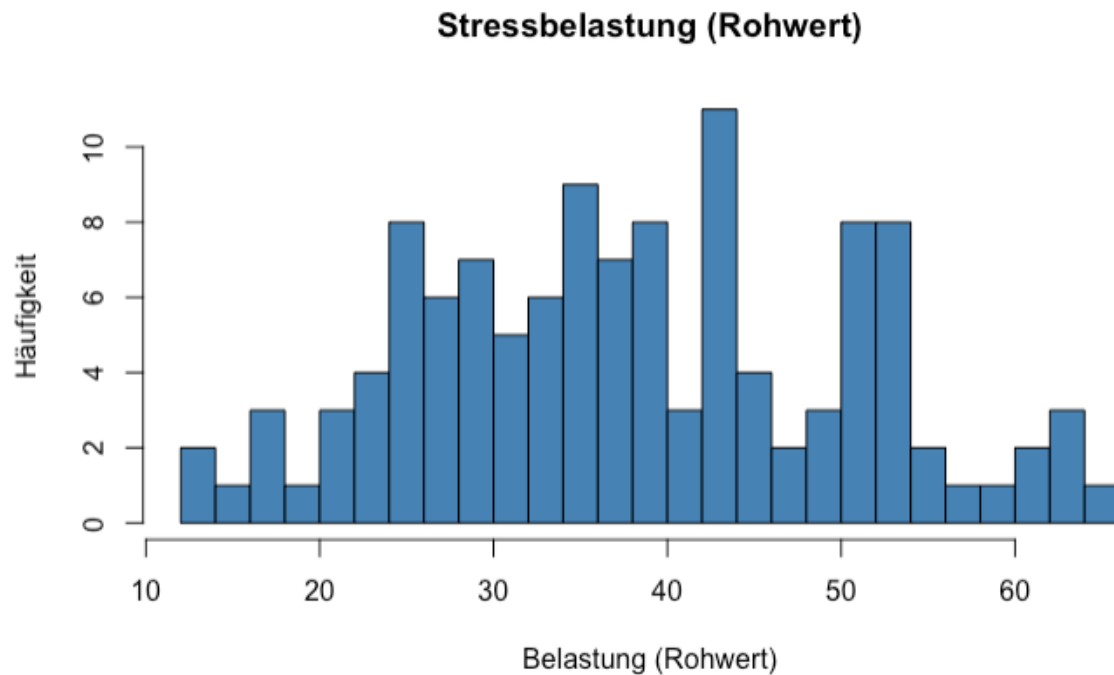
Zur Veranschaulichung der beruflichen Anforderungen eignet sich die Darstellung in Form eines Histogramms (siehe Abbildung 9), welches die Verteilung der Rohwerte zeigt. Diese visuelle Darstellung erleichtert die Interpretation der Belastungsniveaus, indem sie verdeutlicht, wie stark die Anforderungen innerhalb der Stichprobe variieren und welche Belastungsstufen besonders häufig auftreten. Die abgebildete Verteilung ermöglicht es, typische und extreme Werte auf einen Blick zu erkennen, was für die Analyse und weitere Diskussion der Ergebnisse von besonderer Bedeutung ist.

Abbildung 9: Histogramm berufliche Anforderungen (Rohwert)



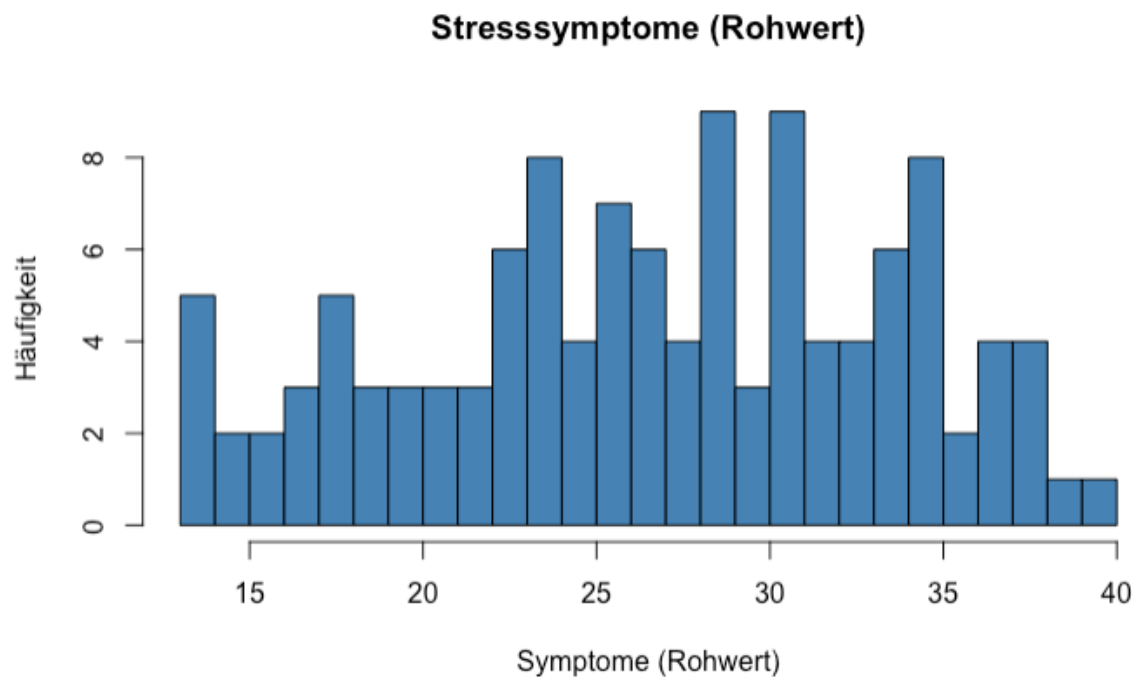
Das Stressempfinden wurde durch 12 Items (STRESS1 bis STRESS12) erfasst. Der Gesamtrawwert (stress_gesamt) weist einen Mittelwert von 38,46 auf (Min = 12, Max = 65). Die visuelle Verteilung kann der Abbildung 10, in Form eines Histogramms entnommen werden

Abbildung 10: Histogramm: Stressbelastung (Rohwert)



Die Stresssymptome wurden durch die Items SYMPTOM1 bis SYMPTOM13 erfasst und in Abbildung 11 dargestellt. Die Variable hat einem Mittelwert von 27,13 (Min = 13, Max = 40). Häufig berichtete Symptome umfassen Schlafstörungen (SYMPTOM1) und Grübelneigung (SYMPTOM5).

Abbildung 11: Histogramm Stresssymptome (Rohwert)



Die Bewältigungsstrategien zeigen innerhalb der untersuchten Stichprobe unterschiedliche Ausprägungen. Das aktive Coping weist einen mittleren Wert von $M = 11,29$ auf, was auf eine moderate Nutzung dieser Strategie hinweist. Soziale Unterstützung, als eine weitere zentrale Strategie, erreicht einen durchschnittlichen Wert von $M = 12,79$, ebenfalls mit moderater Ausprägung. Positives Denken zeigt sich mit einem Mittelwert von $M = 11,04$ als durchschnittlich ausgeprägt. Religiöses Coping hingegen wird mit einem Mittelwert von $M = 8,47$ nur gering genutzt. Ein tendenziell erhöhtes Niveau zeigt sich beim Konsum von Alkohol und Zigaretten, der mit einem Mittelwert von $M = 9,87$ gemessen wurde. Insgesamt weisen sowohl die emotionsorientierte Bewältigung ($M = 32,20$) als auch die problemorientierte Bewältigung ($M = 21,26$) moderate Ausprägungen auf. Der Gesamtwert der Bewältigungsstrategien (cope_gesamt) liegt bei $53,46$ und deutet auf eine durchschnittliche Nutzung verschiedener Coping-Strategien hin. Eine ausführliche grafische Darstellung der Ergebnisse kann im Anhang, Abschnitte F.1, eingesehen werden.

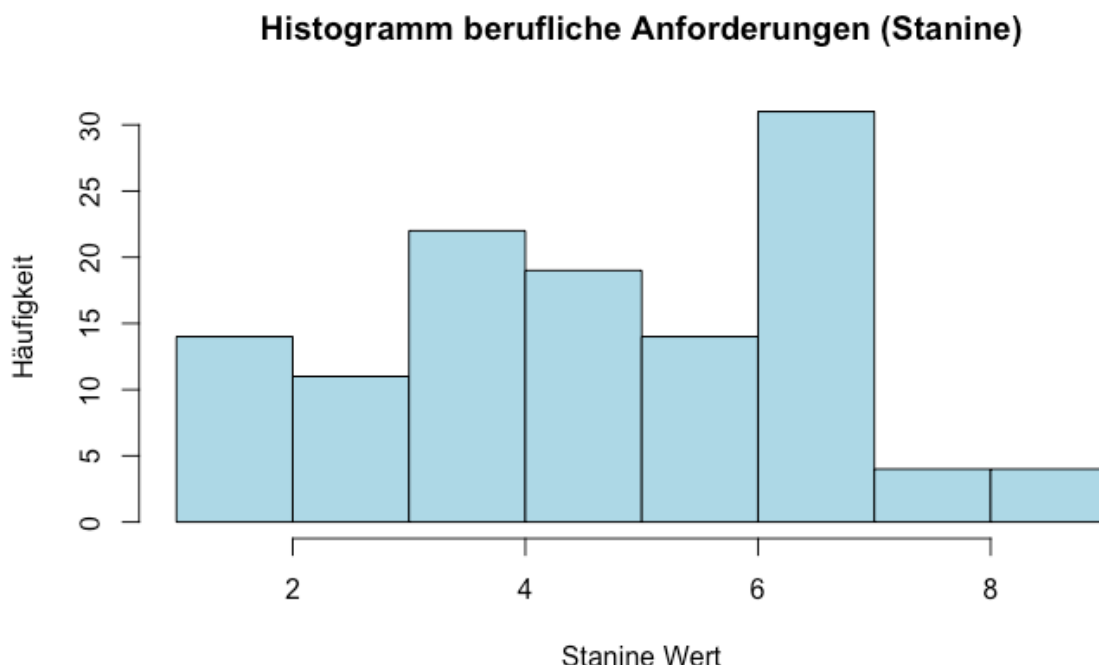
Zur Vereinfachung der Interpretation wurden die z-Werte in Stanine-Werte umgerechnet. Diese standardisierte Verteilung unterteilt die Werte in neun gleich große Abschnitte, wobei 1 die niedrigste und 9 die höchste Ausprägung repräsentiert. Diese Einteilung erleichtert die Identifikation von Teilnehmenden mit überdurchschnittlicher

(Stanine 7–9) oder unterdurchschnittlicher (Stanine 1–3) Belastung und ermöglicht es, spezifische Trends oder Risiken zu erkennen

Lars Satow (2024) beschreibt die Stanine-Bereiche in drei Kategorien: niedrige Ausprägung (Stanine 1–3), normale Ausprägung (Stanine 4–6) und hohe Ausprägung (Stanine 7–9). Diese Einteilung dient der systematischen Bewertung der Ergebnisse und erlaubt Rückschlüsse auf psychische Belastungen, Symptome und Bewältigungsstrategien der Befragten.

Die Variable „berufliche Anforderungen“ (ba_gesamt_stanine) wurde zur Erfassung der wahrgenommenen Belastungen operationalisiert und kombiniert spezifische Aspekte der Arbeitsanforderungen. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Häufung der Stanine-Werte bei 7 (31 Personen) und 4 (22 Personen) auftritt. Dies deutet darauf hin, dass ein signifikanter Anteil der Befragten hohen beruflichen Belastungen ausgesetzt ist. Zugleich befinden sich einige Teilnehmende im normalen Bereich (Stanine 4–5), was auf moderate Belastungen hindeutet. Die Verteilung der Stanine-Werte verdeutlicht die Unterschiede im wahrgenommenen Belastungsniveau der Befragten (siehe Abbildung 12).

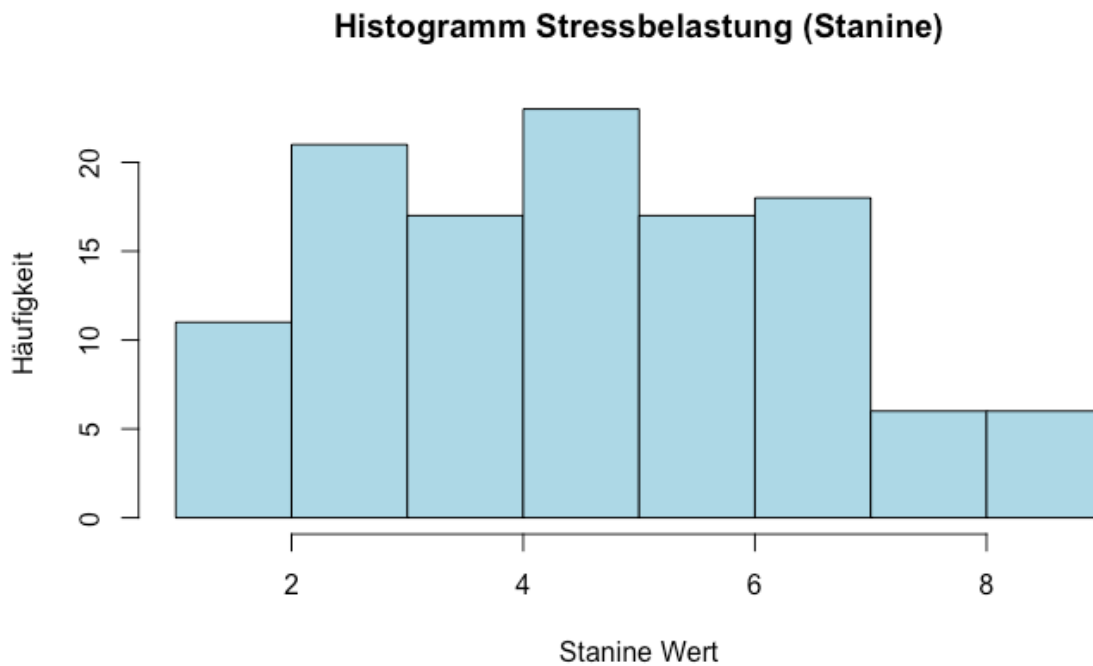
Abbildung 12: Histogramm berufliche Anforderungen (Stanine).



Die Ergebnisse zum Stressempfinden verdeutlichen eine Konzentration der Stanine-Werte bei 5 (23 Personen) und 3 (21 Personen). Gemäß der Einordnung von Satow (2024)

deutet dies auf eine durchschnittliche bis leicht unterdurchschnittliche Belastung hin. Dennoch zeigt sich bei 18 Teilnehmern eine Einordnung in Stanine 7, was auf eine überdurchschnittliche Belastung hinweist. Diese hohe Belastung könnte durch Faktoren wie Unsicherheit, starken Leistungsdruck oder Überforderung in unterschiedlichen Lebensbereichen bedingt sein, wie in Abbildung 13 dargestellt.

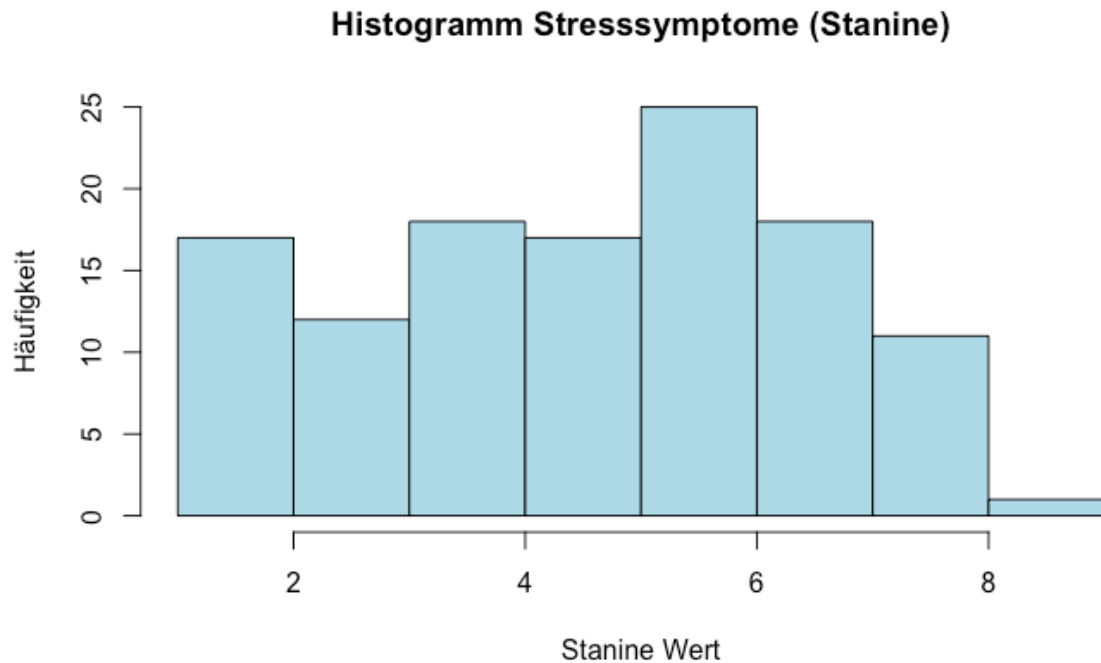
Abbildung 13: *Histogramm Stressbelastung (Stanine)*



Die physische und psychische Stresssymptomatik, gemessen durch den Gesamtscore (symptom_gesamt_stanine), zeigt eine Häufung der Stanine-Werte bei 6 (25 Personen), 4 (18 Personen) und 7 (18 Personen). Diese Werte verdeutlichen, dass viele Teilnehmer häufig unter Symptomen wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen oder Konzentrationsproblemen leiden (Stanine 6–7). Teilnehmer im Bereich der Stanine 4–5 zeigen dagegen moderate Belastungswerte, die als durchschnittlich eingestuft werden. Nach Satow (2024) deuten diese

Ergebnisse auf eine allgemein erhöhte Belastung hin. Die visuelle Darstellung der Verteilung ist der Abbildung 14 zu entnehmen.

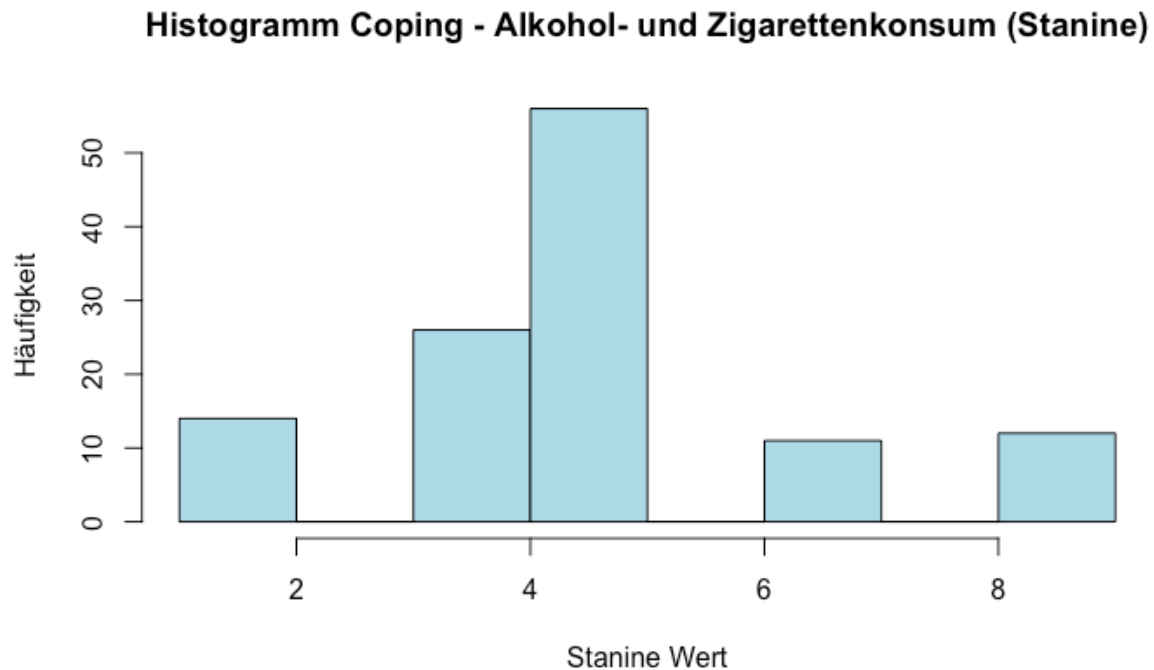
Abbildung 14: *Histogramm Stresssymptome (Stanine)*



Der Konsum von Alkohol und Zigaretten, gemessen durch den Gesamtscore (cope_alk_gesamt_stanine), weist häufige Stanine-Werte bei 5 (56 Personen) und 4 (26 Personen) auf, was eine durchschnittliche Nutzung dieser Bewältigungsstrategie nahelegt, wie in Abbildung 15 zu erkennen. Ein kleinerer Teil der Teilnehmenden (12 Personen) zeigt jedoch mit einem Stanine-Wert von 9 eine stark erhöhte Nutzung, die auf ein erhöhtes Risiko

für problematische Verhaltensmuster hinweist. Nach Satow (2024) könnte dies bei einigen Personen ein Hinweis auf besorgniserregende Coping-Mechanismen sein.

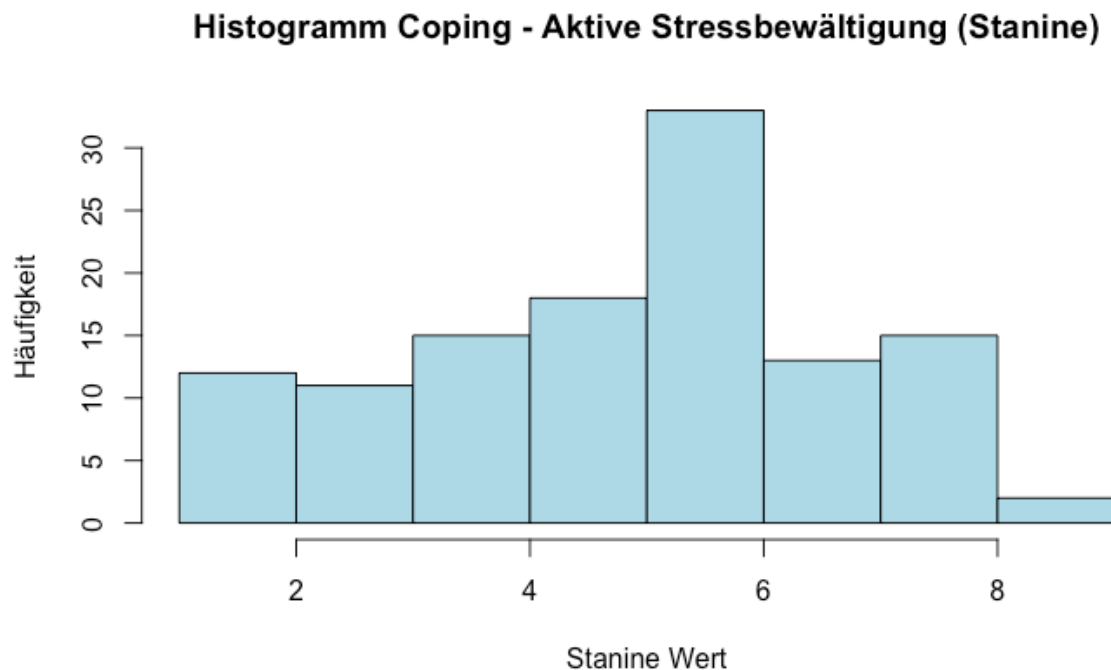
Abbildung 15: *Histogramm Coping - Alkohol und Zigaretten (Stanine)*



Eine weitere untersuchte Dimension ist die aktive Stressbewältigung (`cope_act_gesamt_stanine`). Hier zeigen sich häufige Stanine-Werte bei 6 (33 Personen) und 5 (18 Personen), was darauf hindeutet, dass viele Teilnehmende effektiv mit Stress umgehen können, indem sie aktiv an der Beseitigung der Ursachen arbeiten. Visuell ist die Verteilung der Abbildung 16 zu entnehmen. Teilnehmer, die sich im Bereich von Stanine 3 (11

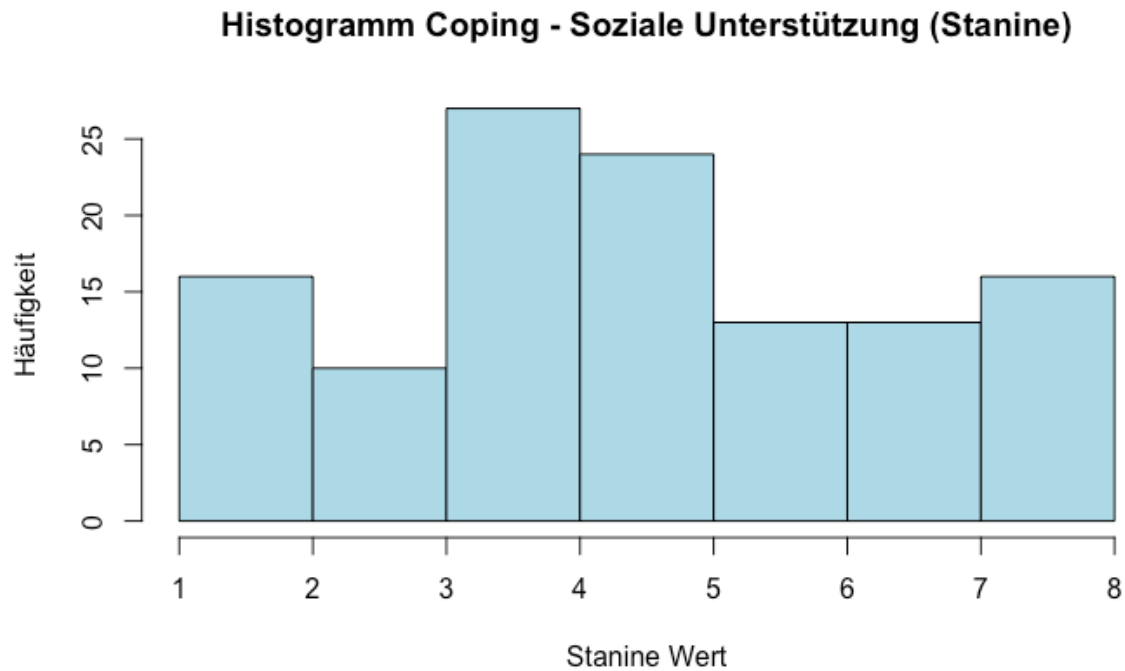
Personen) befinden, könnten jedoch gezielte Unterstützung benötigen, um ihre Strategien zur Stressbewältigung zu verbessern und langfristig stabiler zu gestalten.

Abbildung 16: *Histogramm Coping - Aktive Stressbewältigung (Stanine)*



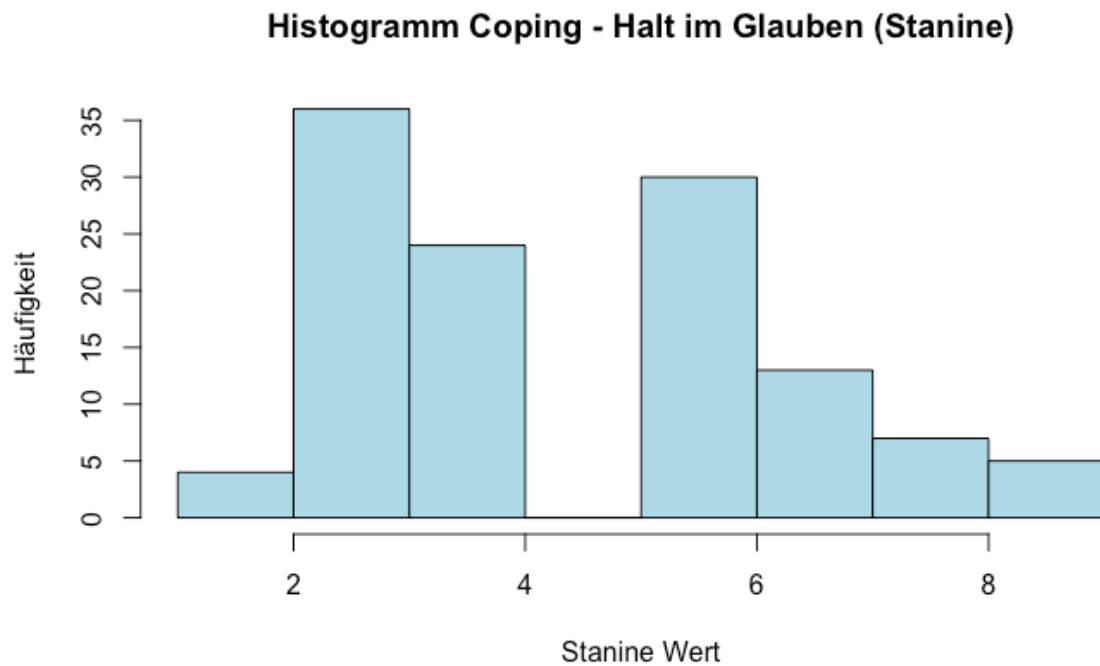
Die Analyse der sozialen Unterstützung (`cope_sup_gesamt_stanine`) und das daraus resultierende Histogramm in Abbildung 17 zeigt, dass die häufigsten Stanine-Werte bei 4 (27 Personen) und 5 (24 Personen) liegen. Dies deutet auf eine durchschnittliche Nutzung sozialer Unterstützung hin. Nach Satow (2024) erhalten die meisten Teilnehmer ausreichend Unterstützung durch ihr Umfeld. Eine kleinere Gruppe (16 Personen) mit hohen Stanine-Werten (z. B. 8) nutzt diese Ressource jedoch besonders intensiv.

Abbildung 17: Histogramm Coping - Soziale Unterstützung (Stanine)



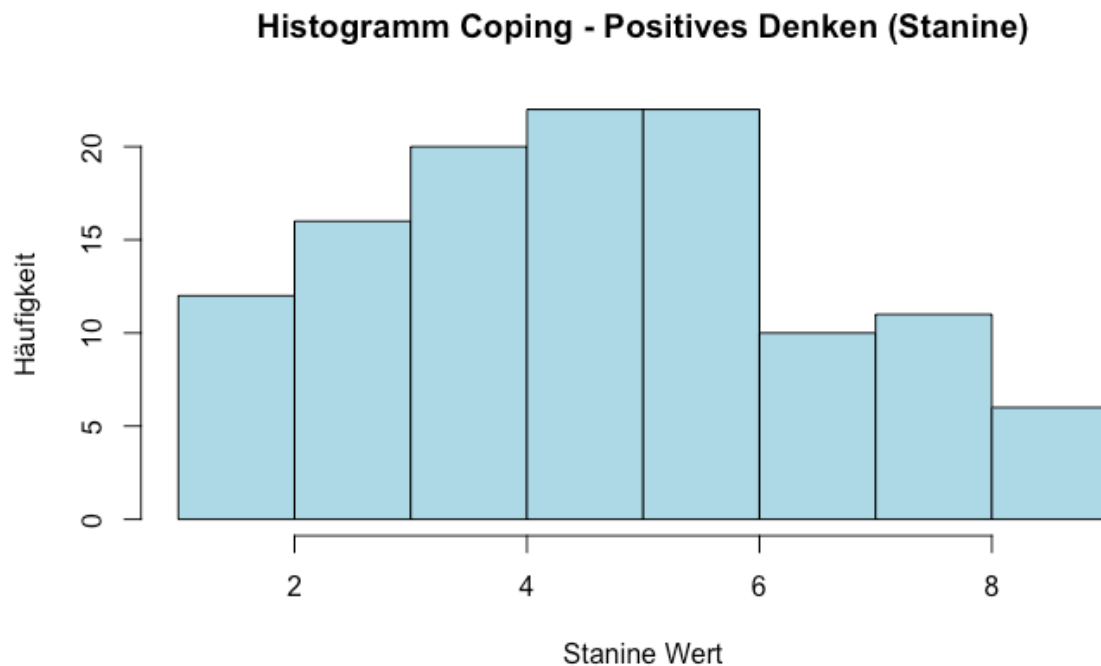
Der Halt im Glauben (`cope_rel_gesamt_stanine`) zeigt insgesamt eine eher unterdurchschnittliche Ausprägung, wobei die häufigsten Stanine-Werte bei 3 (36 Personen) und 6 (30 Personen) liegen. Dies deutet darauf hin, dass ein Großteil der Teilnehmer religiöse oder spirituelle Ressourcen nur eingeschränkt zur Bewältigung von Belastungen einsetzt. Eine kleine Gruppe (12 Personen) mit Stanine-Werten von 8 bis 9 zeigt jedoch eine verstärkte Nutzung spiritueller Ressourcen, wie in Abbildung 18 zu erkennen.

Abbildung 18: *Histogramm Halt im Glauben (Stanine)*



Das positive Denken (`cope_pos_gesamt_stanine`) weist eine durchschnittliche bis leicht überdurchschnittliche Ausprägung auf. Die häufigsten Stanine liegen bei 5 (22 Personen) und 6 (22 Personen). Nach der Einordnung von Satow (2024) zeigt dies, dass viele Teilnehmende durch positives Denken und Humor in der Lage sind, mit Stresssituationen angemessen umzugehen (siehe Abbildung 19).

Abbildung 19: *Histogramm Coping - Positives Denken (Stanine)*



Die Ergebnisse der Stanine-Analyse verdeutlichen ein differenziertes Bild der Belastungen und Bewältigungsstrategien. Die variable „berufliche Belastungen“ weist einen Modus von 7 auf, was darauf hindeutet, dass viele Teilnehmer hohe berufliche Anforderungen erleben. Die Stresssymptome sind bei vielen leicht überdurchschnittlich ausgeprägt (Stanine 6), während der empfundene Stress tendenziell im durchschnittlichen Bereich (Stanine 5) liegt. Positiv hervorzuheben sind die aktiven Coping-Strategien und das breite Vertrauen in positives Denken, die zur erfolgreichen Stressbewältigung beitragen. Dennoch zeigen die Ergebnisse auch Schwächen, insbesondere in der geringen Nutzung religiöser Bewältigungsmechanismen sowie im potenziell problematischen Konsum von Alkohol und Zigaretten. Diese detaillierten Ausprägungen sind in Tabelle 10 dargestellt und bieten eine klare Übersicht über die wichtigsten Variablen.

Tabelle 10: Ausprägungen der wichtigsten Variablen

Variable	T-Werte				Stanine
	Min	Max	Mean	SD	Modus
Berufliche Anforderungen	27.695	72.512	49.990	10.119	7
Stressbelastung	28.258	71.804	49.868	9.939	5
Stresssymptome	29.243	68.917	49.954	9.785	6
<i>Stressbewältigung (Coping)</i>					
Erhöhter Alkohol- und Zigaretten- konsum	26.392	75.824	49.829	9.815	5
Aktive Stressbewältigung	20.542	72.025	49.955	9.458	6
Soziale Unterstützung	23.176	64.872	49.695	49.695	4
Halt im Glauben	27.999	78.712	49.531	9.153	3
Positives Denken	25.766	69.024	49.964	9.777	5

6.2 Inferenzstatistische Ergebnisse

Das Hauptziel der inferenzstatistischen Analyse bestand darin, die in Kapitel 4 formulierten Hypothesen H1 bis H4 zu überprüfen. Diese Hypothesen untersuchten die Beziehungen zwischen berufsbedingten Anforderungen, dem empfundenen Stress und den eingesetzten Bewältigungsstrategien. Im Zentrum der Analyse stand die Identifikation signifikanter Zusammenhänge, moderierender Effekte sowie spezifischer Unterschiede innerhalb bestimmter Subgruppen.

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden verschiedene statistische Verfahren eingesetzt, darunter lineare Regressionsanalysen, Moderationsanalysen und Subgruppenvergleiche. Dabei wurde darauf geachtet, dass alle erforderlichen statistischen Voraussetzungen für die gewählten Methoden eingehalten wurden. Vor der Durchführung der Analysen wurden die Linearität der Zusammenhänge, die Homoskedastizität sowie die Normalverteilung der Residuen überprüft. Die Ergebnisse dieser Tests bestätigten, dass die notwendigen Bedingungen für valide und zuverlässige Auswertungen erfüllt waren.

6.2.1 Zusammenhang zwischen berufsbedingten Anforderungen und Stressempfinden

Zur Überprüfung der ersten Hypothese wurde untersucht, ob ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und dem empfundenen Stressempfinden bei Vertriebsmitarbeitern besteht. Diese Hypothese basiert auf dem Job-

Demand-Control-Modell von Karasek und Theorell (1990), das postuliert, dass hohe berufliche Anforderungen bei geringer Kontrolle zu einer erhöhtem Stressempfinden führen. Vertriebsmitarbeiter sind durch spezifische Anforderungen wie Zielvorgaben, Kundeninteraktionen und Konkurrenzdruck häufig hohen Belastungen ausgesetzt, die die Stressbelastung erheblich beeinflussen können.

Zur Überprüfung wurden eine Pearson-Korrelationsanalyse sowie ein lineares Regressionsmodell herangezogen. Die Korrelationsanalyse bot eine erste Einschätzung des Zusammenhangs, während das Regressionsmodell eine präzisere Quantifizierung des Einflusses der beruflichen Anforderungen auf die Stressbelastung ermöglichte.

Die Pearson-Korrelationsanalyse zeigte eine moderate, positive und hochsignifikante Korrelation zwischen den beruflichen Anforderungen (ba_gesamt_z) und des empfundenen Stress (stress_gesamt_z) mit einem Korrelationskoeffizienten von $r = 0,495$ ($p < 0,001$). Dies bedeutet, dass ein Anstieg der beruflichen Anforderungen mit einem Anstieg des empfundenen Stress einhergeht. Das 95 %-Konfidenzintervall [0,344; 0,621] bestätigt die Zuverlässigkeit dieses Ergebnisses. Tabelle 11 zeigt die detaillierten Ergebnisse der Korrelationsanalyse.

Tabelle 11: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der 1. Hypothese

Parameter	Wert
Teststatistik (t-Wert)	61.671
Freiheitsgrade (df)	114
p-Wert	0.00000001086
Alternative Hypothese	Wahre Korrelation ist nicht gleich 0
95 %-Konfidenzintervall	[0.3497, 0.6254]
Korrelation (r)	0.5002

Das lineare Regressionsmodell zeigte ebenfalls einen signifikanten positiven Zusammenhang. Mit einem Regressionskoeffizienten $b = 0,491$ ($p < 0,001$) bedeutet dies, dass ein Anstieg der beruflichen Anforderungen um eine Einheit durchschnittlich zu einem Anstieg des empfundenen Stress um 0,49 Punkte führt. Der Achsenabschnitt (Intercept) lag bei 25,31 und beschreibt den geschätzt empfundenen Stress, wenn keine beruflichen Anforderungen vorliegen.

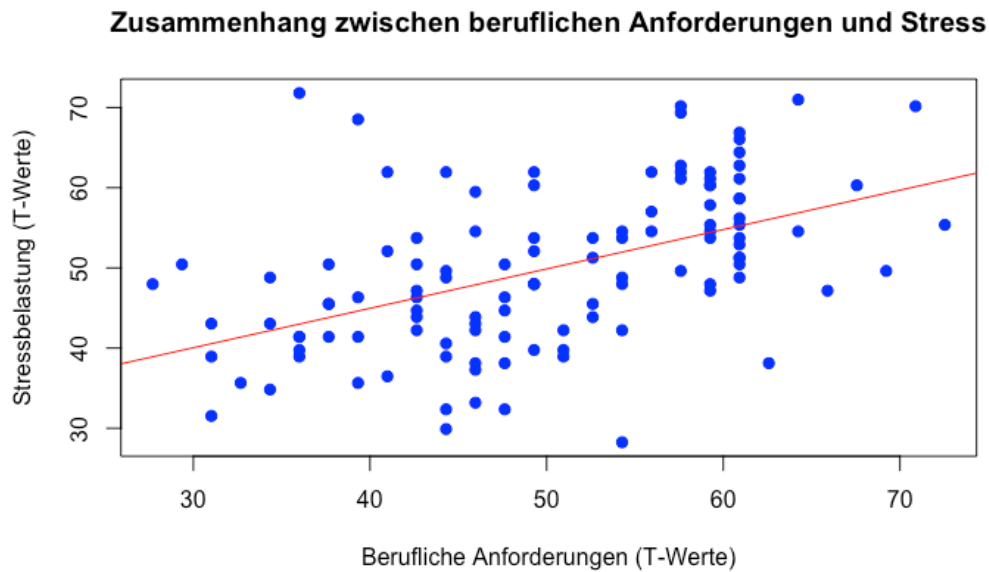
Das Modell erklärte 25,02 % der Varianz des Stressbelastung ($R^2 = 0,2502$) und zeigte damit einen moderaten Erklärungsanteil. Der Residual Standard Error betrug 8,645, was auf eine durchschnittliche Abweichung der vorhergesagten Werte hinweist. Das Modell war insgesamt signifikant ($F(1,114) = 38,03$, $p < 0,001$), was den Einfluss beruflicher Anforderungen auf die Stressbelastung bestätigt, jedoch auf weitere relevante Einflussfaktoren hinweist.

Die Validität des Regressionsmodells wurde umfassend überprüft, um die statistischen Voraussetzungen sicherzustellen. Zur Überprüfung der Normalverteilung der Residuen wurde der Shapiro-Wilk-Test durchgeführt ($W = 0,9898$, $p = 0,5346$), der keine signifikanten Abweichungen von der Normalverteilung zeigte. Diese Ergebnisse wurden durch den Q-Q-Plot gestützt, der ebenfalls keine nennenswerten Abweichungen, zu sehen in der Abbildung F.9 im Anhang.

Die Homoskedastizität der Residuen wurde mit dem Breusch-Pagan-Test getestet ($BP = 0,5130$, $p = 0,4739$). Es konnten keine Hinweise auf Heteroskedastizität festgestellt werden, was bedeutet, dass die Varianz der Residuen über die Prädiktorwerte hinweg konstant bleibt. Auch der Residualplot bestätigte diese Annahme, da keine systematischen Muster erkennbar waren.

Zur Visualisierung des Zusammenhangs zeigt Abbildung 20, ein Streudiagramm mit eingezeichneter Regressionslinie. Es verdeutlicht den positiven linearen Zusammenhang, bei dem höhere berufliche Anforderungen mit einer stärkeren empfundenen Stressbelastung korrelieren.

Abbildung 20: Streudiagramm mit Regressionsline für Hypothese H1



Die berechnete Effektgröße ($f^2 = 0,3246$) weist auf einen mittleren bis großen Effekt hin, was die praktische Bedeutung des Zusammenhangs zwischen beruflichen Anforderungen und Stressbelastung betont. Die durchgeführte Post-hoc-Power-Analyse ergab eine Teststärke von 99,998 %, was darauf hinweist, dass mit der aktuellen Stichprobengröße ($N = 117$) eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit besteht, tatsächliche Zusammenhänge korrekt zu erkennen. Dadurch wird die Aussagekraft der Ergebnisse weiter gestärkt. Tabelle 12 zeigt die detaillierten Ergebnisse der Power-Analyse.

Tabelle 12: *Ergebnisse Power-Analyse für H1*

Parameter	Wert
Effektgröße f^2	0.3336205
Anzahl Prädiktoren (u)	1
Freiheitsgrade (v)	114
Signifikanzniveau	0.05
Power	0.9999871

Die Ergebnisse stützen die Annahme, dass berufliche Anforderungen einen bedeutenden Einfluss auf die Stressbelastung von Vertriebsmitarbeitenden haben. Dieser Zusammenhang ist sowohl theoretisch durch das Job-Demand-Control-Modell als auch empirisch gut belegt. Dennoch zeigt das Modell, dass nur etwa 25 % der Varianz in der Stressbelastung erklärt werden. Dies deutet darauf hin, dass weitere Einflussfaktoren wie individuelle Resilienz, soziale Unterstützung oder das organisationale Klima eine Rolle spielen könnten und in zukünftigen Analysen berücksichtigt werden sollten.

Die Befunde verdeutlichen die Wichtigkeit, berufliche Anforderungen gezielt zu reduzieren oder durch geeignete Maßnahmen wie die Förderung von Bewältigungsstrategien auszugleichen. Unternehmen könnten durch gezielte Schulungen oder Programme zur Stressbewältigung die Belastung der Mitarbeitenden reduzieren. Insbesondere das Angebot von Trainings zur Entwicklung effektiver Coping-Strategien oder die Förderung einer positiven Arbeitsumgebung könnten eine präventive Wirkung entfalten.

Die Ergebnisse der Pearson-Korrelationsanalyse und des Regressionsmodells bestätigen die Hypothese, dass höhere berufliche Anforderungen mit einer erhöhten Stressbelastung bei Vertriebsmitarbeitenden korrelieren. Die Validierung der Modellvoraussetzungen, die hohe Effektgröße sowie die starke Teststärke unterstreichen die Robustheit dieser Befunde. Unternehmen sollten daher proaktiv Maßnahmen zur Entlastung ihrer Mitarbeitenden in Erwägung ziehen, um deren Wohlbefinden langfristig zu fördern.

6.2.2 Einfluss der Coping-Strategien auf das Stressbelastung

Zur Überprüfung der zweiten Hypothese wurde untersucht, ob Coping-Strategien den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und Stressbelastung moderieren. Dazu wurde ein lineares Moderationsmodell berechnet, das einen Interaktionsterm berücksichtigte. Um Multikollinearität zu minimieren, wurden die beruflichen Anforderungen sowie der Coping-Gesamtwert vor der Analyse zentriert. Der Interaktionsterm entstand durch die Multiplikation der zentrierten Werte beider Variablen.

Die Moderationsanalyse wurde durchgeführt, um den Einfluss der Coping-Strategien auf die Beziehung zwischen beruflichen Anforderungen und Stress zu untersuchen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 13 dargestellt und zeigen signifikante Haupteffekte sowohl für die beruflichen Anforderungen als auch für den Coping-Gesamtwert.

Berufliche Anforderungen sind ein signifikanter Prädiktor für die Stressbelastung. Sie erwiesen sich als starker Prädiktor für die Stressbelastung ($\beta = 0.521$, $p < 0.001$). Dies bedeutet, dass eine Zunahme der beruflichen Anforderungen mit einer höheren empfundenen Stressbelastung einhergeht. Ein Anstieg der beruflichen Anforderungen um einen Punkt (zentriert) führt zu einem durchschnittlichen Anstieg des empfundenen Stresses um 0.521 Punkte.

Auch der Coping-Gesamtwert zeigte einen signifikanten Haupteffekt ($\beta = -0.239$, $p < 0.01$). Coping-Strategien erweisen sich als signifikanter Prädiktor für die Stressbelastung. Teilnehmende mit höheren Coping-Werten berichten von einem geringeren Stresserleben, was darauf hindeutet, dass diese Strategien dabei helfen, Stress effektiv zu bewältigen.

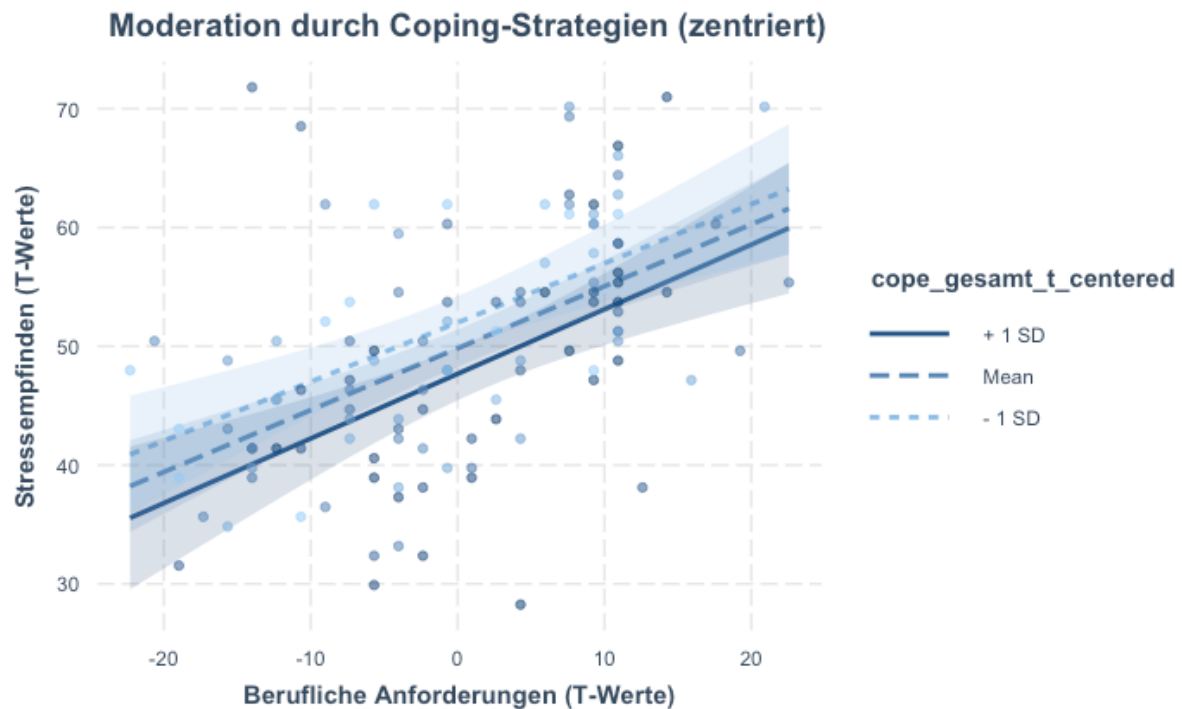
Tabelle 13: *Ergebnisse des Moderationsmodells H2*

Term	Estimate	Std. Error	t-wert	p-wert
Intercept	49,838460	0,790898	63,016	0,002
ba_gesamt_t_centered	0,521037	0,790180	6,594	1,47E-09
cope_gesamt_t_centered	-0,239144	0,087958	-2,719	0,00759
ba_gesamt_t_centered : cope_gesamt_t_centered	0,002544	0,008958	0,284	0,7769

Der Interaktionseffekt zwischen beruflichen Anforderungen und Coping-Strategien war hingegen nicht signifikant ($\beta = 0.0025$, $p = 0.777$). Dies deutet darauf hin, dass Coping-Strategien den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und des empfundenen

Stresses nicht moderieren. Anders ausgedrückt bleibt der Einfluss der beruflichen Anforderungen auf die empfundene Stressbelastung unabhängig von den eingesetzten Coping-Strategien bestehen.

Abbildung 21: Moderation durch Coping-Strategien H2



Die Abbildung 21 veranschaulicht diese Ergebnisse grafisch. Die Moderationsanalyse zeigt, dass Coping-Strategien die Stressbelastung direkt beeinflussen, jedoch keinen moderierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und Stressbelastung haben. In der Visualisierung, die auf zentrierten Werten der Prädiktoren basiert, ist erkennbar, dass höhere berufliche Anforderungen mit einer höheren Stressbelastung assoziiert sind – unabhängig vom Coping-Niveau. Die Konfidenzintervalle überlappen in allen Gruppen, was die fehlende statistische Signifikanz des Moderationseffekts widerspiegelt.

Das Gesamtmodell erklärt 29,69 % der Varianz im empfundenen Stress ($R^2 = 0,297$) und ist statistisch signifikant ($F(3,112) = 15,77, p < 0,001$). Dies deutet darauf hin, dass die in das Modell einbezogenen Variablen – berufliche Anforderungen und Coping-Strategien – gemeinsam einen substantziellen Einfluss auf die Stressbelastung ausüben. Allerdings zeigt die Analyse, dass keine signifikante wechselseitige Interaktion zwischen den beiden Variablen vorliegt.

Zur Validierung der Stabilität der Moderationsergebnisse wurde ein Bootstrapping-Verfahren mit 10.000 Wiederholungen durchgeführt. Die Ergebnisse des Bootstrapping-Verfahrens bestätigten die Haupteffekte der ursprünglichen Analyse: Der positive Effekt der beruflichen Anforderungen ($ba_gesamt_t_centered$) auf die Stressbelastung blieb signifikant und stabil. Dies zeigt sich durch das 95 %-Konfidenzintervall, das von 0,3839 bis 0,6392 reicht und den Nullwert nicht umfasst. Ebenso blieb der negative Effekt der Coping-Strategien ($cope_gesamt_t_centered$) signifikant, wie das Konfidenzintervall von -0,3649 bis -0,1260 zeigt, dass ebenfalls den Nullwert ausschließt.

Im Gegensatz zu den Haupteffekten blieb der Interaktionseffekt zwischen beruflichen Anforderungen und Coping-Strategien in beiden Analysen nicht signifikant. Das 95 %-Konfidenzintervall $[-0,0207; 0,0184]$ umfasst den Nullwert, was auf eine statistische Unsicherheit und Instabilität dieses Effekts hinweist.

Die Ergebnisse der Bootstrapping-Analyse bestätigen die Robustheit der Haupteffekte. Dies bedeutet, dass sowohl berufliche Anforderungen als auch Coping-Strategien signifikante Prädiktoren der Stressbelastung sind. Allerdings konnte kein moderierender Einfluss der Coping-Strategien nachgewiesen werden. Diese Erkenntnisse legen nahe, dass Coping-Strategien zwar die Stressbelastung direkt beeinflussen, jedoch nicht in der Lage sind, den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und Stress zu modifizieren.

Die berechnete Effektgröße $f^2 = 0,422$ deutet auf einen großen Effekt hin und unterstreicht damit die starke erklärende Kraft des Modells. Diese hohe Effektgröße zeigt, dass ein signifikanter Anteil der Varianz in der Stressbelastung durch die unabhängigen Variablen im Modell erfasst und erklärt wird.

Trotz der großen Effektgröße war die Post-hoc-Power des Modells aufgrund der geringen Stichprobengröße von 117 Teilnehmenden etwas eingeschränkt. Die durchgeführte Power-Analyse ergab jedoch, dass für eine gewünschte statistische Power von 90 % lediglich eine minimale Stichprobengröße von etwa 42 Personen erforderlich gewesen wäre. Die aktuelle Stichprobengröße übersteigt diesen Wert somit deutlich, was darauf hindeutet, dass das Modell in der Lage war, relevante Effekte mit einer ausreichenden Präzision zu erkennen.

Die Analyse der Effektgröße zeigt, dass das Modell eine robuste und statistisch bedeutsame Erklärung für die Varianz der Stressbelastung bietet. Die vorhandene Stichprobe war ausreichend groß, um eine hohe statistische Sicherheit zu gewährleisten und die Stabilität der Ergebnisse zu bestätigen.

Die Untersuchung ergab, dass sowohl berufliche Anforderungen als auch Coping-Strategien unabhängig voneinander signifikante Prädiktoren der Stressbelastung sind. Die

Bootstrap-Analyse bestätigte die Robustheit dieser Haupteffekte. Allerdings zeigte sich weder in der klassischen Regressionsanalyse noch im Bootstrapping-Verfahren ein signifikanter Interaktionseffekt, was darauf hinweist, dass Coping-Strategien den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und dem Stressbelastung nicht moderieren.

Ein lineares Regressionsmodell wurde verwendet, um den Einfluss problemorientierter Strategien auf die Stressbelastung innerhalb dieser Subgruppe zu analysieren. Die Ergebnisse zeigten jedoch keinen signifikanten Zusammenhang zwischen problemorientierten Strategien und Stressbelastung ($b = -0,875$, $p = 0,207$). Das Modell erklärte lediglich 7,48 % der Varianz ($R^2 = 0,0748$) und war nicht signifikant ($F(1,21) = 1,697$, $p = 0,207$).

Obwohl die Ergebnisse eine negative Richtung des Zusammenhangs zwischen problemorientierten Strategien und Stressbelastung zeigen, ist der Effekt statistisch nicht signifikant ($p = 0,207$). Die geringe erklärte Varianz ($R^2 = 7,48\%$) deutet darauf hin, dass problemorientierte Strategien nur einen geringen Einfluss auf die Stressbelastung in hochanfordernden Situationen haben. Dies legt nahe, dass weitere Faktoren eine stärkere Rolle bei der Bewältigung von Stress in diesen Situationen spielen könnten.

Tabelle 14 stellt die Regressionskoeffizienten im Detail dar.

Tabelle 14: *Regressionskoeffizienten H2*

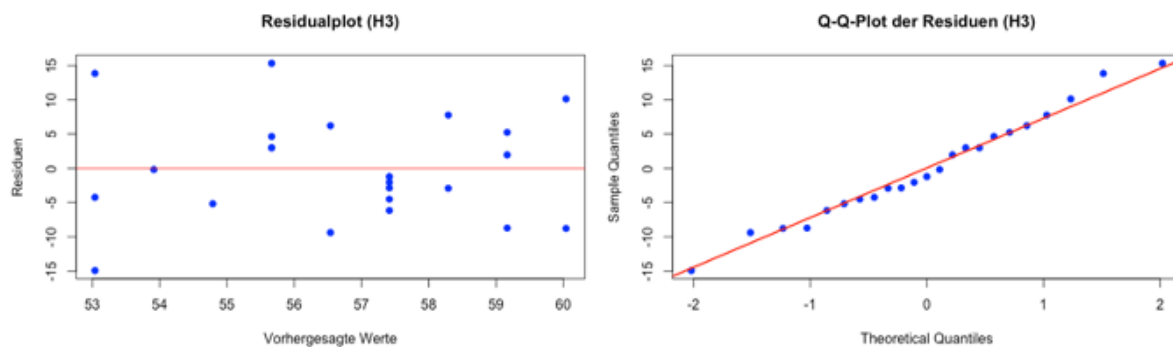
Term	Estimate	Std. Error	t-Wert	p-Wert
Intercept	75,7886	14,7203	5,149	0,0000422
ba_gesamt_t_centered	-0,8750	0,6716	-1,303	0,207

Die berechnete Effektgröße ($f^2=0,081$) deutet auf einen kleinen Effekt hin. Eine A-priori-Power-Analyse ergab, dass für eine statistische Power von 90 % mindestens 131 Teilnehmende erforderlich gewesen wären. Die tatsächlich verfügbare Stichprobengröße von 23 Teilnehmenden lag deutlich unter dieser Grenze, was die eingeschränkte statistische Aussagekraft der Analyse unterstreicht.

Zur Überprüfung der Stabilität der Regressionskoeffizienten wurde ein Bootstrapping-Verfahren mit 10.000 Wiederholungen durchgeführt. Die Ergebnisse bestätigten die ursprünglichen Befunde: Der Effekt der problemorientierten Strategien blieb nicht signifikant, und das 95 %-Konfidenzintervall des Regressionskoeffizienten reichte von -2,329 bis 0,835. Der Bias war minimal (-0,01) und der Standardfehler moderat (0,49), was auf eine stabile Schätzung hinweist.

Die Modellannahmen wurden geprüft und als erfüllt bewertet. Der Shapiro-Wilk-Test ($W = 0,9828$, $p = 0,948$) zeigte keine signifikante Abweichung von der Normalverteilung, und der Breusch-Pagan-Test ($BP = 1,8351$, $p = 0,176$) lieferte keine Hinweise auf Heteroskedastizität. Somit war auch die Annahme einer konstanten Varianz der Residuen gegeben. Ergänzend verdeutlicht der Residualplot in Abbildung 22 die Verteilung der Residuen und unterstützt die Gültigkeit der Modellannahmen.

Abbildung 22: Residual- und Q-Q-Plot H3



Die Ergebnisse legen nahe, dass problemorientierte Bewältigungsstrategien in hochanfordernden beruflichen Situationen keinen signifikanten Einfluss auf die Stressbelastung haben. Sowohl die klassische Regressionsanalyse als auch die Bootstrap-Analyse mit 10.000 Wiederholungen bestätigen diesen Befund. Die Effektgröße deutet zwar auf einen kleinen bis moderaten Effekt hin, doch war die Teststärke aufgrund der geringen Stichprobengröße begrenzt. Künftige Studien sollten größere Stichproben einbeziehen, um mögliche Effekte präziser zu untersuchen.

Zur Überprüfung der vierten Hypothese wurde untersucht, ob emotionsorientierte Bewältigungsstrategien die Stressbelastung bei hohen beruflichen Anforderungen erhöhen. Die emotionsorientierten Strategien wurden als Summenwert aus den Skalen cope_alk_gesamt, cope_act_gesamt und cope_pos_gesamt berechnet. Die Analyse stützte sich auf eine Subgruppe von 23 Teilnehmenden, die den höchsten beruflichen Anforderungen (oberstes Quartil der T-Werte) zugeordnet waren.

Ein lineares Regressionsmodell wurde angewendet, um den Einfluss emotionsorientierter Strategien auf die Stressbelastung zu untersuchen. Die Ergebnisse zeigten jedoch keinen signifikanten Zusammenhang ($b = 0,206$, $p = 0,712$). Das Modell erklärte lediglich 0,66 % der Varianz der Stressbelastung ($R^2 = 0,0066$), was auf einen sehr

geringen Einfluss hinweist. Insgesamt war die Modellgüte nicht signifikant ($F(1,21) = 0,14, p = 0,712$).

Angesichts der äußerst geringen Effektgröße ($f^2 = 0,007$) und einer Post-hoc-Power von lediglich 6,6 % ist die Aussagekraft dieser Ergebnisse begrenzt. Die geringe Stichprobengröße von 23 Teilnehmenden stellt dabei eine wesentliche Limitation dar, da potenzielle Zusammenhänge möglicherweise nicht ausreichend nachgewiesen werden konnten. Tabelle 15 zeigt die detaillierten Regressionskoeffizienten, welche die fehlende Signifikanz der emotionsorientierten Strategien als Prädiktor unterstreichen.

Tabelle 15: *Regressionskoeffizienten H4*

Term	Estimate	Std. Error	t-Wert	p-Wert
Intercept	50,0588	17,9168	2,794	0,0109
Emotionsorientiertes Coping	0,2057	0.5499	0,374	0,7122

Zur Validierung der Stabilität der Ergebnisse wurde ein Bootstrapping-Verfahren mit 10.000 Wiederholungen durchgeführt. Die Ergebnisse bestätigten die ursprünglichen Befunde: Der Effekt emotionsorientierter Strategien blieb weiterhin nicht signifikant. Das 95 %-Konfidenzintervall des Regressionskoeffizienten reichte von $-0,663$ bis $1,289$ und umfasste den Nullwert, was auf einen fehlenden Zusammenhang hinweist.

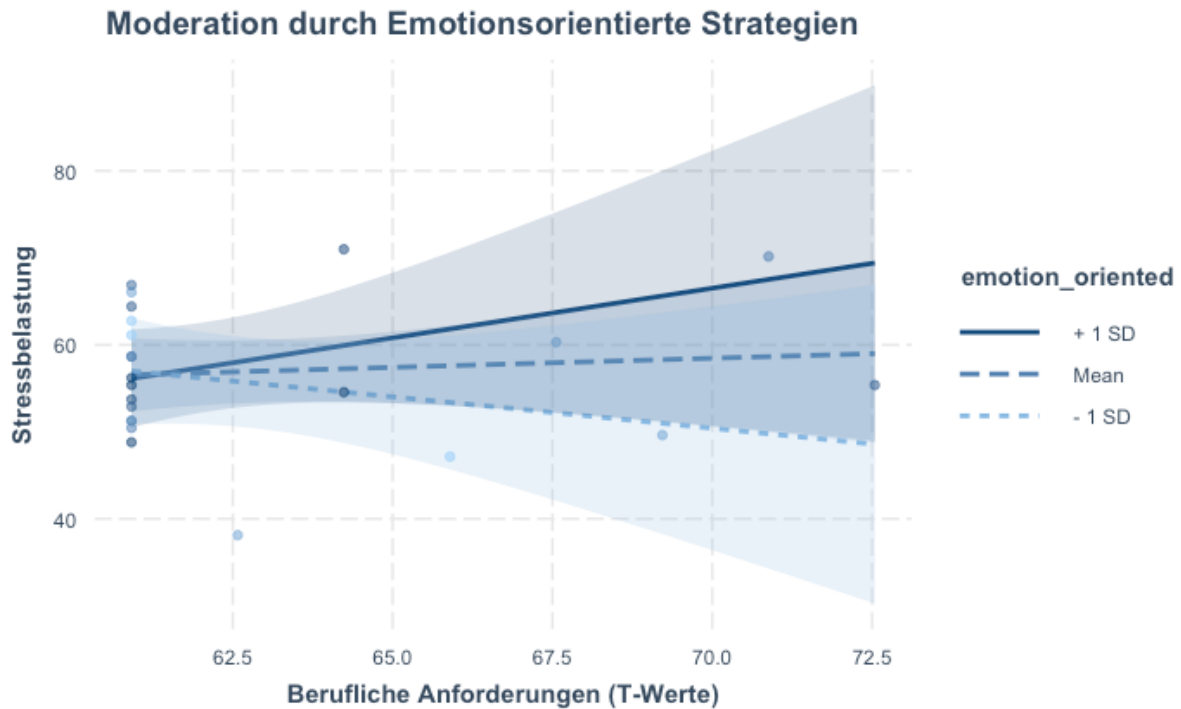
Der Bias war mit $-0,32$ minimal, und der Standardfehler betrug $16,2916$, was auf eine stabile Schätzung der Ergebnisse hindeutet. Insgesamt zeigt die Bootstrap-Analyse, dass emotionsorientierte Strategien keinen signifikanten Einfluss auf die Stressbelastung haben.

Zusätzlich wurde untersucht, ob emotionsorientierte Strategien den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und Stressbelastung moderieren. Das Moderationsmodell zeigte jedoch keinen signifikanten Interaktionseffekt ($b = 0,296, p = 0,220$) und erklärte lediglich 8,95 % der Varianz ($R^2 = 0,0895$). Auch hier war die Modellgüte nicht signifikant ($F(3,19) = 0,623, p = 0,609$).

Obwohl der Interaktionseffekt eine leicht positive Richtung aufwies ($b = 0,30$), deutet der hohe p-Wert darauf hin, dass dieser Effekt zufallsbedingt ist und keine praktische Relevanz besitzt. Abbildung 23 verdeutlicht dies durch die grafische Darstellung der Stressbelastung in Abhängigkeit von beruflichen Anforderungen und emotionsorientierten

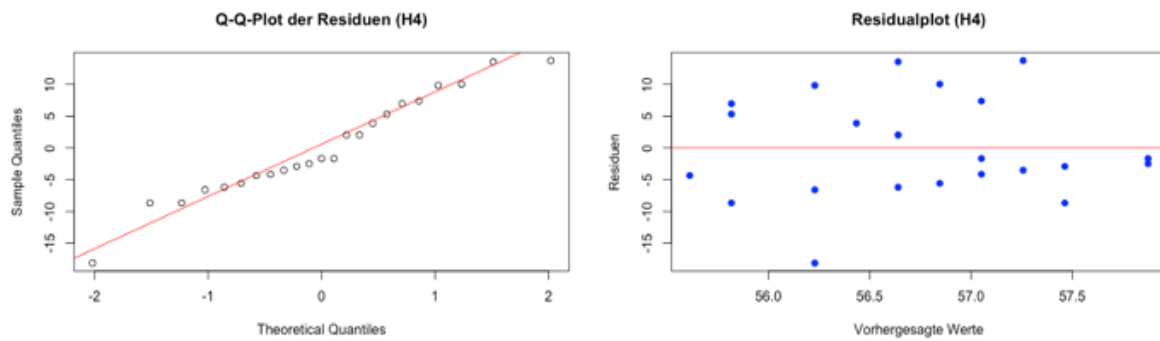
Strategien (-1SD, Mittelwert, +1SD). Die parallelen Regressionslinien zeigen, dass keine signifikante Änderung der Steigung erkennbar ist.

Abbildung 23: Grafische Darstellung des Moderationseffekts H4



Die Überprüfung der Modellannahmen bestätigte deren Erfüllung: Der Shapiro-Wilk-Test ($W = 0,96475$, $p = 0,566$) zeigte keine signifikante Abweichung von der Normalverteilung der Residuen. Der Breusch-Pagan-Test ($BP = 0,75$, $p = 0,387$) ergab keine Hinweise auf Heteroskedastizität, was darauf hindeutet, dass die Annahme der konstanten Varianz der Residuen erfüllt ist. Die visuelle Überprüfung durch den Q-Q-Plot und den Residualplot in Abbildung 24 unterstützt diese Ergebnisse.

Abbildung 24: *Q-Q- und Residualplot H4*



Die Analyse zeigt, dass emotionsorientierte Bewältigungsstrategien keinen signifikanten Einfluss auf die Stressbelastung in hochanfordernden beruflichen Situationen haben. Diese Erkenntnisse wurden sowohl durch die klassische Regressionsanalyse als auch durch das Bootstrapping mit 10.000 Wiederholungen bestätigt. Auch der moderierende Effekt emotionsorientierter Strategien konnte nicht nachgewiesen werden. Die geringe Effektgröße und die niedrige Teststärke deuten darauf hin, dass die aktuelle Stichprobengröße unzureichend war, um mögliche Effekte zu identifizieren. Künftige Studien sollten daher größere Stichproben einbeziehen, um potenzielle Zusammenhänge genauer zu untersuchen.

6.3 Explorative Analysen

Zur Ergänzung der Hypothesentests wurden explorative Analysen durchgeführt, um weitere Einflussfaktoren auf die Stressbelastung zu identifizieren. Dabei wurden Subgruppenanalysen vorgenommen, die sich auf demografische Merkmale wie Alter und Geschlecht sowie auf unterschiedliche Coping-Strategien konzentrierten. Ziel war es, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wie diese Variablen das Zusammenspiel zwischen beruflichen Anforderungen und Stressbelastung beeinflussen können.

Die Subgruppenanalyse nach Alter ergab, dass ältere Mitarbeitende im Vergleich zu jüngeren von ein insgesamt höheres Stressempfinden berichteten. Allerdings zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Einfluss von Coping-Strategien auf das Stressempfinden. Die linearen Regressionsmodelle wiesen für diese Beziehung eine nur geringe erklärte Varianz auf, die zwischen 0,01 und 0,23 (R^2) schwankte. Darüber hinaus blieben die beobachteten Effekte statistisch nicht signifikant ($p > 0,1$).

Eine Analyse der Geschlechtsunterschiede zeigte, dass männliche und weibliche Mitarbeitende ähnliche durchschnittliche Stresswerte aufwiesen. Jedoch offenbarte sich bei männlichen Teilnehmenden eine signifikante negative Beziehung zwischen der Nutzung

problemorientierter Coping-Strategien und das Stressempfinden ($p = 0,016$). Bei weiblichen Mitarbeitenden war dieser Zusammenhang hingegen nicht signifikant ($p = 0,135$). Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede deuten darauf hin, dass problemorientierte Strategien für Männer eine effektivere Methode zur Stressbewältigung darstellen könnten.

Die Analyse der Coping-Strategien ergab differenzierte Ergebnisse. Bei problemorientierten Strategien, wie etwa der Suche nach sozialer Unterstützung oder der Nutzung von Problemlösungsstrategien, zeigten sich in beiden Subgruppen – sowohl bei hoher (High-Gruppe) als auch bei geringer Nutzung (Low-Gruppe) – konsistente Effekte. In der High-Gruppe war die Kopplung zwischen beruflichen Anforderungen und Stressempfinden leicht stärker ausgeprägt ($\beta = 0,482$, $p = 0,001$) als in der Low-Gruppe ($\beta = 0,493$, $p = 0,001$). Die erklärte Varianz der Modelle war moderat und lag zwischen 20 % und 30 %.

Im Gegensatz dazu zeigten emotionsorientierte Strategien, wie beispielsweise aktives Vermeiden oder positives Denken, einen stärkeren Einfluss auf die Beziehung zwischen beruflichen Anforderungen und Stressempfinden. Teilnehmende mit hoher Nutzung emotionsorientierter Strategien wiesen eine deutliche Kopplung zwischen beruflichen Anforderungen und Stress auf ($\beta = 0,713$, $R^2 = 42,8\%$, $p < 0,001$). In der Gruppe mit geringer Nutzung emotionsorientierter Strategien war dieser Effekt schwächer ausgeprägt ($\beta = 0,385$, $R^2 = 18,2\%$, $p < 0,001$). Dies deutet darauf hin, dass emotionsorientierte Strategien die Wahrnehmung beruflicher Anforderungen und deren Auswirkungen auf das Stressempfinden erheblich verstärken können.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass demografische Faktoren wie Alter und Geschlecht zwar interessante Unterschiede in den Stressmustern aufweisen, jedoch keinen starken moderierenden Einfluss auf die Beziehung zwischen Coping-Strategien und Stressempfinden haben. Die Art der genutzten Bewältigungsstrategien spielt jedoch eine entscheidende Rolle. Während problemorientierte Strategien insgesamt einen moderaten, aber konsistenten Einfluss haben, scheinen emotionsorientierte Strategien insbesondere bei hoher Nutzung die Stressempfinden in beruflichen Kontexten deutlich zu verstärken.

Eine wesentliche Limitation der Analyse liegt in der geringen erklärten Varianz einiger Modelle sowie der niedrigen Teststärke (Post-hoc Power zwischen 6,6 % und 18,1 %). Dies weist darauf hin, dass die Stichprobengröße möglicherweise nicht ausreichte, um kleinere Effekte nachzuweisen. Zukünftige Untersuchungen sollten daher größere Stichproben verwenden und insbesondere die Rolle emotionsorientierter Strategien genauer analysieren.

Darüber hinaus könnte eine geschlechtsspezifische Betrachtung wertvolle Einblicke in die Gestaltung individueller Stressbewältigungsmaßnahmen liefern.

7 Diskussion

Die vorliegende Studie untersuchte die Zusammenhänge zwischen beruflichen Anforderungen, Coping-Strategien und dem wahrgenommenen Stressempfinden bei Vertriebsmitarbeitenden. Der Schwerpunkt lag auf der moderierenden Rolle emotions- und problemorientierter Coping-Strategien, um die komplexen Wechselwirkungen zwischen diesen Variablen besser zu verstehen. Die gewonnenen Erkenntnisse liefern wertvolle Hinweise für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Stressbewältigung im beruflichen Kontext und für die Praxis. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse interpretiert und in den wissenschaftlichen Diskurs eingeordnet.

7.1 Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen berufsbedingten Anforderungen und dem empfundenen Stress bei Vertriebsmitarbeitenden. Dieser Befund stimmt mit dem Job-Demand-Control-Modell von Karasek und Theorell (1990) überein, das besagt, dass hohe Arbeitsanforderungen in Kombination mit geringer Kontrolle über Entscheidungen zu einem erhöhten Stressniveau führen. Besonders im Vertrieb, wo hohe Verkaufsziele, Zeitdruck und intensive Kundeninteraktionen häufige Belastungsfaktoren sind, wirken diese Anforderungen als zentrale Stressoren. Dies verdeutlicht die Bedeutung beruflicher Anforderungen als primäre Auslöser für Stress im Arbeitsumfeld.

Besonders hervorzuheben ist die signifikante Rolle von Coping-Strategien im Umgang mit Stress. Die Ergebnisse zeigen, dass problemorientierte Coping-Strategien eine stressmindernde Wirkung haben. Mitarbeitende, die aktiv Lösungen zur Bewältigung von Stressoren suchen, berichten von einer geringeren Stressempfinden. Diese Ergebnisse stimmen mit den Befunden von Compas et al. (2001) überein, die zeigen, dass aktives Problemlösen eine effektive Strategie zur Reduktion von Stress ist.

Im Gegensatz dazu hatten emotionsorientierte Coping-Strategien keinen signifikanten Einfluss auf das Stressempfinden. Strategien wie emotionale Distanzierung oder Ablenkung scheinen im beruflichen Umfeld weniger effektiv zu sein, da sie die eigentlichen Ursachen des Stresses nicht direkt angehen (Folkman & Moskowitz, 2004). Diese Ergebnisse legen nahe, dass emotionsorientierte Ansätze eher in Situationen wirksam sind, in denen der

Handlungsspielraum begrenzt ist, jedoch im Arbeitskontext nur eine begrenzte Wirkung zeigen.

Der erwartete moderierende Effekt der Coping-Strategien auf den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und dem empfundenen Stress konnte nicht bestätigt werden. Dies bedeutet, dass Coping-Strategien den Einfluss von Anforderungen auf das Stressempfinden nicht direkt abschwächen. Dieses Ergebnis steht teilweise im Widerspruch zum transaktionalen Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984), das Coping-Strategien eine moderierende Funktion zuschreibt. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass andere Faktoren – wie individuelle Resilienz oder betriebliche Unterstützungsressourcen – einen stärkeren Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Anforderungen und Stress ausüben. Auch die Unterstützung durch Vorgesetzte könnte hier eine entscheidende Rolle spielen (Hobfoll, 1989).

Darüber hinaus zeigten die explorativen Analysen, dass ältere Mitarbeitende ein höheres Stressempfinden berichten. Dies könnte auf altersbedingte Veränderungen in der Stressbewältigung oder eine verminderte psychische Belastbarkeit zurückzuführen sein (Siegrist, 1996). Geschlechtsspezifische Unterschiede im Stressempfinden konnten hingegen nicht festgestellt werden. Dies deutet darauf hin, dass der Umgang mit Stress im Vertrieb unabhängig vom Geschlecht ähnlich verläuft.

7.2 Implikationen für Theorie und Praxis

Die Ergebnisse der Studie haben sowohl für die wissenschaftliche Forschung als auch für die betriebliche Praxis weitreichende Implikationen. Sie stützen bestehende Theorien zur Arbeitsbelastung und Stressbewältigung, insbesondere das Job-Demand-Control-Modell von Karasek und Theorell (1990) sowie das Effort-Reward-Imbalance-Modell von Siegrist (1996). Beide Modelle betonen, wie entscheidend Arbeitsanforderungen und Ressourcen für das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind. Allerdings legen die Ergebnisse nahe, dass diese Modelle erweitert werden sollten, indem die unabhängige Wirkung von Coping-Strategien stärker berücksichtigt wird.

Die Tatsache, dass Coping-Strategien den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und dem Stressempfinden nicht moderieren, sondern unabhängig davon wirken, stellt eine Herausforderung für die bisherigen theoretischen Annahmen dar. Künftige Modelle sollten daher interaktive Effekte zwischen individuellen Bewältigungsmechanismen und organisatorischen Ressourcen umfassender integrieren.

Aus den Studienergebnissen lassen sich für die betriebliche Praxis konkrete Handlungsempfehlungen ableiten. Eine zentrale Maßnahme zur Reduzierung von Stress im Vertrieb besteht darin, die beruflichen Anforderungen gezielt zu senken. Dies kann durch eine optimierte Arbeitsorganisation, realistische Zielvorgaben sowie die Bereitstellung ausreichender Ressourcen erfolgen (Schaufeli & Bakker, 2004). Ergänzend sollten Unternehmen Präventionsprogramme und Maßnahmen zur Resilienzförderung umsetzen, um das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden langfristig zu sichern.

Unternehmen sollten ein besonderes Augenmerk auf die Unterstützung problemorientierter Bewältigungsstrategien legen. Durch spezielle Trainingsprogramme können Mitarbeitende in Techniken zur Problemlösung, zum Zeitmanagement und zur Priorisierung ihrer Ziele geschult werden. Diese Maßnahmen tragen nachweislich zur Verringerung des empfundenen Stresses bei. Parallel dazu können Programme zur Förderung emotionsorientierter Coping-Strategien sinnvoll sein, beispielsweise durch Schulungen zur emotionalen Regulation oder Achtsamkeitstrainings (Hobfoll, 1989).

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle für die Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden. Daher sollten sie gezielt im Bereich Stressmanagement, wertschätzende Kommunikation sowie gesundheitsorientierte Führung geschult werden (Quick & Henderson, 2016). Dies könnte dazu beitragen, stressbedingte Belastungen im Team effektiv zu reduzieren.

Ein weiterer relevanter Aspekt ist die altersgerechte Gestaltung von Gesundheitsangeboten. Unternehmen könnten flexible Arbeitszeitmodelle, ergonomisch optimierte Arbeitsplätze sowie spezifische Trainingsprogramme zur Stressbewältigung anbieten, um ältere Mitarbeitende gezielt zu unterstützen. Solche Maßnahmen fördern nicht nur die langfristige Gesundheit, sondern auch die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeitender.

7.3 Fazit und Ausblick

Die Ergebnisse dieser Untersuchung bestätigen den signifikanten Einfluss beruflicher Anforderungen auf das Stressempfinden von Vertriebsmitarbeitenden. Hohe Anforderungen stehen in direktem Zusammenhang mit einem erhöhten Stressempfinden, während Coping-Strategien unabhängig von den Anforderungen eine stressreduzierende Wirkung entfalten. Der erwartete moderierende Effekt der Coping-Strategien auf die Beziehung zwischen Anforderungen und Stress konnte jedoch nicht nachgewiesen werden. Dies deutet darauf hin, dass Coping-Strategien besser als eigenständige Prädiktoren betrachtet werden sollten, anstatt als Puffermechanismen zu fungieren. Diese Erkenntnis steht im Einklang mit früheren

Studien, die ebenfalls die unabhängige Wirkung von Coping-Strategien betonen (vgl. Lazarus & Folkman, 1984; Schwarzer, 2000).

Die explorativen Analysen zeigen, dass problemorientierte Coping-Strategien eine tendenziell stressreduzierende Wirkung besitzen, während emotionsorientierte Ansätze keinen signifikanten Effekt auf das Stressempfinden zeigen. Dies unterstreicht die Bedeutung einer gezielten Förderung problemorientierter Bewältigungsstrategien. Zudem verdeutlichen die Ergebnisse, dass demografische Faktoren, wie etwa das Alter, das individuelle Stressempfinden beeinflussen können. Dies weist auf die Notwendigkeit hin, interventionsbezogene Maßnahmen individuell auf unterschiedliche Mitarbeitendengruppen zuzuschneiden, um deren Effektivität zu maximieren. Diese Forderung nach personalisierten Ansätzen wird auch von Sonnentag und Frese (2013) unterstützt.

Aus den Ergebnissen lassen sich zwei zentrale Handlungsempfehlungen für Unternehmen ableiten: Erstens sollten berufliche Anforderungen durch eine optimierte Arbeitsorganisation und realistische Zielvorgaben reduziert werden, um die Belastung der Mitarbeitenden zu verringern. Zweitens sollten Mitarbeitende gezielt in der Anwendung effektiver Coping-Strategien geschult werden, wobei der Fokus insbesondere auf problemorientierten Ansätzen liegen sollte. Solche Maßnahmen könnten im Rahmen von Workshops, Coachings oder speziellen Trainingsprogrammen vermittelt werden (vgl. Kaluza, 2018).

Die Ergebnisse dieser Arbeit bieten wertvolle Impulse für zukünftige Forschungsansätze. Insbesondere sollten die spezifischen Wirkmechanismen einzelner Coping-Strategien in weiteren Studien untersucht werden. Eine detaillierte Analyse könnte aufzeigen, welche Strategien in bestimmten beruflichen Kontexten besonders effektiv sind. Dabei wäre es auch relevant, kulturelle Unterschiede in der Wahl und Effektivität von Coping-Strategien zu erforschen, da kulturelle Faktoren nachweislich Einfluss auf die Bewältigungsmechanismen haben (vgl. Hofstede, 2001; Aldwin, 2007).

Darüber hinaus wären längsschnittliche Untersuchungen sinnvoll, um den langfristigen Verlauf beruflicher Anforderungen und ihrer Auswirkungen auf das Stressempfinden besser zu verstehen. Eine größere und diversifizierte Stichprobe würde zudem die Generalisierbarkeit der Ergebnisse verbessern und zur Validierung der Befunde beitragen.

Praktisch gesehen sollten Unternehmen nicht ausschließlich auf individuelle Bewältigungsstrategien setzen. Ergänzend dazu sollten strukturelle Maßnahmen implementiert werden, um die beruflichen Anforderungen zu senken. Flexible

Arbeitszeitmodelle, ergonomisch optimierte Arbeitsplätze sowie eine wertschätzende Unternehmenskultur bieten effektive Ansätze, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern (vgl. Bakker & Demerouti, 2017). Führungskräfte spielen hierbei eine zentrale Rolle und sollten im Bereich Stressmanagement sowie in wertschätzender Kommunikation geschult werden, um ihre Mitarbeitenden bei der Stressbewältigung besser unterstützen zu können (vgl. Zacher & Frese, 2018).

Ein weiterer vielversprechender Ansatz ist der Einsatz digitaler Technologien zur Unterstützung der Stressbewältigung. Mobile Anwendungen zur Stressreduktion, Online-Coachings oder digitale Achtsamkeitstrainings könnten innovative und kosteneffiziente Lösungen bieten. Erste Studien weisen darauf hin, dass digitale Interventionen eine breite Zielgruppe erreichen und skalierbar eingesetzt werden können (vgl. Ebert et al., 2016).

Berufliche Anforderungen sind ein zentraler Stressor im Vertrieb. Die Reduzierung des empfundenen Stresses erfordert daher einen integrierten Ansatz, der individuelle und organisationale Maßnahmen miteinander kombiniert. Zukünftige Forschung sollte sich darauf konzentrieren, theoretische Erkenntnisse mit praktischen Interventionen zu verbinden, um langfristig ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Literaturverzeichnis

- Aiken, L. S. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. sage.
- Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., & Moncrief, W. C. (1996). Examining the role of organizational variables in the salesperson job satisfaction model. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 16(3), 33–46.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–236.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389–411.
- Bauer, G. F., Hämmig, O., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 43–68.
- Bauer, G. F., Hämmig, O., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 43–68.
- Bühner, M., Ziegler, M., & Kersting, M. (2017). Statistisch-methodische Grundlagen der Eignungsbeurteilung. In *Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430* (pp. 155–188). Springer.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267.
- Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010). Burnout in salespeople: A three-wave study to examine job characteristics' predictions and consequences for performance. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 409–429.
- Cheng, C., Lau, H.-P. B., & Chan, M.-P. S. (2014). Coping flexibility and psychological adjustment to stressful life changes: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(6), 1582.
- Cooper, C., & Dewe, P. J. (2008). *Stress: A brief history*. John Wiley & Sons.
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und evaluation. *Springerverlag*.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.
- Folkman, S. (2020). Stress: appraisal and coping. In *Encyclopedia of behavioral medicine* (pp. 2177–2179). Springer.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annu. Rev. Psychol.*, 55(1), 745–774.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Heinzel, V. (2021). Coping with Sales Pressure—Eine literaturbasierte Analyse von Strategien zur Stressbewältigung im Vertrieb. *Junior Management Science*, 6(2), 279–298.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.

- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663–671.
- Kuntz, J. R. C., Näswall, K., & Malinen, S. (2016). Resilient employees in resilient organizations: Flourishing beyond adversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 456–462.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59(12), 1222–1230.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459.
- Ratten, V. (2020). Coronavirus (covid-19) and entrepreneurship: changing life and work landscape. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(5), 503–516.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
- Singh, J. (1998). Striking a balance in boundary-spanning positions: An investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62(3), 69–86.
- Singh, J. (2000). Performance productivity and quality of frontline employees in service organizations. *Journal of Marketing*, 64(2), 15–34.
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31(4), 558–569.
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393.
- Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 1–28.
- Zapf, D., & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. *Enzyklopädie Der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, 3*, 1007–1112.

Anhangsverzeichnis

<i>A)</i>	<i>Fragebogen</i>	<i>LXXXIV</i>
<i>B)</i>	<i>Nutzungslizensierung</i>	<i>LXXXVIII</i>
<i>C)</i>	<i>Teilnehmendenrekrutierung</i>	<i>LXXXIX</i>
<i>D)</i>	<i>Datenbereinigung</i>	<i>XC</i>
<i>E)</i>	<i>Berechnung Mindeststichprobengröße</i>	<i>XCII</i>
<i>F)</i>	<i>Grafiken deskriptive Statistiken</i>	<i>XCIII</i>
<i>G)</i>	<i>Normalverteilung</i>	<i>CV</i>
<i>H)</i>	<i>Korrelationen</i>	<i>CVI</i>
<i>I)</i>	<i>Residuen</i>	<i>CXII</i>
<i>J)</i>	<i>Homoskedastizität</i>	<i>CXIII</i>
<i>K)</i>	<i>Explorative Ergebnisse</i>	<i>CXVII</i>

Anhang

Verwendung von KI-Tools

Während der empirischen Recherche- und statistischen Auswertungsphase wurde das KI-Tool ChatGPT von OpenAI gezielt für bestimmte Zwecke eingesetzt. Die Nutzung beschränkte sich hauptsächlich auf statistische Unterstützung, insbesondere die Anwendung von R-Befehlen sowie die Klärung von Fehlermeldungen oder Problemen im Zusammenhang mit RStudio Outputs und RMarkdown. Zudem wurden vereinzelt statistische Kürzel zur besseren Verständlichkeit abgefragt und kritisch überprüft. In Bezug auf die empirische Recherche bisheriger Studien diente das KI-Tool gelegentlich der Übersetzung englischsprachiger Literaturpassagen ins Deutsche, um den Kontext schneller zu erfassen, sowie der Suche nach Synonymen zur Verbesserung des Leseflusses und der sprachlichen Qualität der Forschungsarbeit. Der Einsatz von ChatGPT erfolgte ausschließlich unterstützend und unter Wahrung der wissenschaftlichen Integrität im Rahmen der eigenständigen Konzipierung dieser Arbeit.

A) Fragebogen

Liebe Teilnehmer und Teilnehmerinnen,

vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, an meiner Umfrage zum Thema Stressbewältigung im Vertrieb teilzunehmen.

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit im Studiengang Wirtschaftspsychologie an der FOM Hochschule untersuche ich, wie berufsbedingte Anforderungen und Bewältigungsstrategien das Stressempfinden bei Vertriebsmitarbeitern beeinflussen. Ziel dieser Studie ist es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Faktoren zur Belastung am Arbeitsplatz beitragen und wie unterschiedliche Bewältigungsstrategien möglicherweise das Stresserleben reduzieren können.

Voraussetzung für die Teilnahme an dieser Studie ist, dass Sie mindestens 18 Jahre alt sind und bereits im Vertriebskontext gearbeitet haben oder aktuell dort tätig sind.

Die Teilnahme an dieser Studie ist freiwillig und wird etwa 8–10 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Alle Teilnehmenden müssen die deutsche Sprache beherrschen. Im Fragebogen werden Ihnen verschiedene Aussagen präsentiert, die sich auf Ihre Arbeitssituation und persönliche Bewältigungsstrategien beziehen, sowie auf den Stress den Sie dabei empfinden. Bitte geben Sie offen und ehrlich an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen – es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.

Sie haben jederzeit das Recht, die Umfrage abzubrechen. Ihre Antworten bis zu diesem Zeitpunkt werden dann nicht in die Auswertung einbezogen. Alle Daten werden streng vertraulich und anonym behandelt und ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken verwendet. Es erfolgt keine Weitergabe an Dritte, und Ihre Angaben lassen keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zu.

Falls Sie Fragen zur Studie haben, können Sie mich jederzeit per E-Mail unter dominic.uku@fom-net.de erreichen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung und wertvolle Zeit, die Sie für meine Forschung investieren!

Datenschutzhinweis:

Verantwortlich für die Datenverarbeitung:

Dominic Uku

FOM Fachhochschule für Oekonomie & Management

dominic.uku@fom-net.de

Die in diesem Fragebogen bereitgestellten Informationen werden ausschließlich für Forschungszwecke verwendet. Die rechtliche Grundlage bildet die DSGVO. Alle erhobenen Daten werden nicht an Dritte weitergegeben. Sie haben das Recht, jederzeit Auskunft über die von mir gespeicherten Daten zu erhalten sowie deren Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen. Außerdem haben Sie das Recht auf Datenübertragbarkeit und das Recht, eine erteilte Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Wenden Sie sich hierfür bitte an die oben genannte Kontaktadresse.

1. Wie alt sind Sie?

Bitte geben Sie einen numerischen Wert ein

2. Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich
- divers

3. Welchen Bildungsabschluss haben Sie?

Bitte wählen Sie den höchsten Bildungsabschluss, den Sie bisher erreicht haben.

- ohne Abschluss
- Volks-, Hauptschulabschluss
- Mittlere Reife, Realschul- oder gleichwertiger Abschluss
- Abgeschlossene Lehre
- Fachabitur, Fachhochschulreife
- Abitur, Hochschulreife
- Fachhochschul-/Hochschulabschluss
- Anderer Abschluss

4. In was für einen Beschäftigungsverhältnis befinden Sie sich aktuell?

- Angestellte/r
- Arbeitslos/Arbeitsuchend
- Beamte/r
- In Ausbildung
- Schüler/in
- Selbstständig
- Student/in

5. In welcher Branche sind Sie tätig?

- Industrie und Produktion
- Finanz- und Versicherungswesen
- Bau- und Immobilienwirtschaft
- Bildung und Forschung
- Gesundheitswesen und Soziale Dienste
- Handel (Einzelhandel und Großhandel)
- Informationstechnologie und Telekommunikation
- Logistik und Transport
- Medien, Marketing und Kreativwirtschaft
- Öffentlicher Dienst und Verwaltung
- Tourismus und Gastgewerbe
- Sonstige Dienstleistungen

6. Wie hoch ist ungefähr Ihr monatliches Nettoeinkommen?

Gemeint ist der Betrag, der sich aus allen Einkünften zusammensetzt und nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungen übrig bleibt.

- Ich habe kein eigenes Einkommen
- weniger als 250 €
- 250 € bis unter 500 €
- 500 € bis unter 1000 €
- 1000 € bis unter 1500 €
- 1500 € bis unter 2000 €
- 2000 € bis unter 2500 €
- 2500 € bis unter 3000 €
- 3000 € bis unter 3500 €
- 3500 € bis unter 4000 €
- 4000 € oder mehr
- Keine Angabe

7. Wie viele Mitarbeiter hat das Unternehmen, in dem Sie derzeit arbeiten?

Sollten Sie derzeit arbeitssuchend sein oder sich bereits im Ruhestand befinden, beziehen Sie sich bei der Beantwortung der Fragen bitte auf Ihre letzte berufliche Tätigkeit.

- Weniger als 10 Mitarbeiter (Kleinstunternehmen)
- 10–49 Mitarbeiter (Kleinunternehmen)
- 50–249 Mitarbeiter (Mittelständisches Unternehmen)
- 250–999 Mitarbeiter (Großunternehmen)
- 1.000 oder mehr Mitarbeiter (Konzern)

Stress im Vertrieb: Der Einfluss berufsbedingter Anforderungen auf das Stressempfinden unter besonderer Berücksichtigung von Coping-Strategien

8. Im Folgenden geht es um Ihre Stressbelastung und Ihren Umgang mit Stress. Antworten Sie möglichst offen und ehrlich. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Achten Sie darauf, dass Sie keine Aussage auslassen.

Inwieweit haben Sie sich in den letzten drei Monaten durch folgende Ereignisse oder Situationen belastet gefühlt?

	Nicht belastet				Sehr stark belastet		
	1	2	3	4	5	6	7
Unsicherheit in Bezug auf Ihren Wohnort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unsicherheit in Bezug auf Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studium oder Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unsicherheit in Bezug auf eine ernsthafte Erkrankung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unsicherheit in Bezug auf die Familie oder Freunde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unsicherheit in Bezug auf die Partnerschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unsicherheit in Bezug auf wichtige Lebensziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulden oder finanzielle Probleme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leistungsdruck am Arbeitsplatz, im Studium, in Ausbildung oder Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwartungen und Ansprüche der Familie oder Freunde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwartungen und Ansprüche des Partners	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesundheitliche Probleme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigene Erwartungen und Ansprüche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Satow, L. (2024). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skaldokumentation (2., überarbeitete und neunormierte Version). Verfügbar unter <https://www.dr.satow.de/tests/stress-und-coping-inventar/>

9. Stressbewältigung

Wie gehen Sie mit Stress um? Antworten Sie möglichst offen und ehrlich. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Achten Sie darauf, dass Sie keine Aussage auslassen.

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
Bei Stress und Druck entspanne ich mich abends mit einem Glas Wein oder Bier.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich sage mir, dass Stress und Druck auch ihre guten Seiten haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche Stress schon im Vorfeld zu vermeiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egal wie schlimm es wird, ich habe gute Freunde, auf die ich mich immer verlassen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mich überfordert fühle, gibt es Menschen, die mich wieder aufbauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck finde ich Halt im Glauben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich zu viel Stress habe, rauche ich eine Zigarette.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck erinnere ich mich daran, dass es höhere Werte im Leben gibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck finde ich Rückhalt bei meinem Partner oder einem guten Freund.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich sehe Stress und Druck als positive Herausforderung an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck konzentriere ich mich einfach auf das Positive.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gebete helfen mir dabei, mit Stress und Bedrohungen umzugehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egal wie groß der Stress wird, ich würde niemals wegen Stress zu Alkohol oder Zigaretten greifen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich tue alles, damit Stress erst gar nicht entsteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn ich sehr unter Druck stehe, verliere ich meinen Humor nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egal wie schlimm es wird, ich vertraue auf höhere Mächte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mir alles zu viel wird, greife ich manchmal zur Flasche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stress im Vertrieb: Der Einfluss berufsbedingter Anforderungen auf das Stressempfinden unter besonderer Berücksichtigung von Coping-Strategien

Wenn ich unter Druck gerate, habe ich Menschen, die mir helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck beseitige ich gezielt die Ursachen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache mir schon vorher Gedanken, wie ich Zeitdruck vermeiden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Satow, L. (2024). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skalendokumentation (2., überarbeitete und neunormierte Version). Verfügbar unter <https://www.drstatow.de/tests/stress-und-coping-inventar/>

10. Stress und Druck können vielfältige Symptome verursachen. Welche Symptome haben Sie bei sich in den letzten drei Monaten beobachtet?

Antworten Sie möglichst offen und ehrlich. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Achten Sie darauf, dass Sie keine Aussage auslassen.

Wie gehen Sie mit Stress um? Antworten Sie möglichst offen und ehrlich. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Achten Sie darauf, dass Sie keine Aussage auslassen.

	trifft gar nicht zu	trifft ehr nicht zu	trifft ehr zu	trifft genau zu
Ich schlafe schlecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich leide häufig unter Magendrücken oder Bauchschmerzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe häufig das Gefühl einen Kloß im Hals zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich leide häufig unter Kopfschmerzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich grübele oft über mein Leben nach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin oft traurig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe oft zu nichts mehr Lust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe stark ab- oder zugenommen (mehr als 5kg).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Lust auf Sex ist deutlich zurückgegangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ziehe mich häufig in mich selbst zurück und bin dann so versunken, dass ich nichts mehr mitbekomme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Zuckungen im Gesicht, die ich nicht kontrollieren kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich schlecht konzentrieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Alpträume.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Satow, L. (2024). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skalendokumentation (2., überarbeitete und neunormierte Version). Verfügbar unter <https://www.drstatow.de/tests/stress-und-coping-inventar/>

11. Berufsbedingte Anforderungen können sich auf verschiedene Weise zeigen und Ihr Wohlbefinden beeinflussen. Im Folgenden möchten ich erheben, wie Sie bestimmte arbeitsbezogene Situationen wahrnehmen.

Antworten Sie bitte möglichst offen und ehrlich – es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Bitte achten Sie darauf, keine Aussage auszulassen.

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll zu
Ich empfinde Druck, Verkaufsziele zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich leiste häufig Überstunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe intensiven Kundenkontakt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde körperliche Belastung durch Geschäftsreisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich emotional belastet durch lange Fahrzeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde durch den Wettbewerb Druck	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schlafe schlecht auf Geschäftsreisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ernähre mich ungesund auf Geschäftsreisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde Unsicherheit über die Anzahl der Verkaufsabschlüsse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Letzte Seite

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

B) Nutzungslizensierung

Abbildung B.1

Nutzungslizenz zur Nutzung des Stress- und Coping-Inventar von Dr. Satow.

Download-Link

Von mail@drsadow.de

Vollansicht Mehr

Hallo Herr Uku,

mit dieser E-Mail erhalten Sie den Link, um die Test- und Skalendokumentation für den Stress- und Coping-Inventar (SCI) herunterzuladen.

Sie dürfen den Test ausschließlich zu Forschungs- und Unterrichtszwecken einsetzen. Sie können auch einzelne Subtests bzw. Skalen einsetzen oder weglassen. Weder die Skalen noch die Items dürfen verändert werden. Sie müssen die Quelle nennen und ein elektronisches Belegexemplar oder die Quellenangabe (Autor, Titel, Zeitschrift/Buch, Erscheinungsjahr) Ihrer Veröffentlichung an mail@drsadow.de senden.

Der Link lautet <https://www.drsadow.de/c/██████████>
(wenn sich der Link nicht anklicken lässt, kopieren Sie ihn bitte in die Adresszeile Ihres Browsers.)

Ich freue mich, wenn wir in Kontakt bleiben:

Auf Twitter informiere ich über Neuigkeiten zu meinen Tests: <https://twitter.com/LarsSatow>

Oder schicken Sie mir eine Kontaktanfrage über Xing: https://www.xing.com/profile/Lars_Satow

Viele Grüße
Lars Satow

C) Teilnehmendenrekrutierung

Abbildung C.2

Rekrutierung via soziale/berufliche Netzwerke

Hallo,
im Rahmen meiner Bachelorthesis untersuche ich das Thema „Stress im Vertrieb: Wie berufsbedingte Anforderungen und Coping-Strategien das Stressempfinden beeinflussen“.
Wenn du im Vertrieb tätig bist oder warst, würde ich mich sehr freuen, wenn du an meiner anonymen Umfrage teilnimmst. Die Beantwortung der Fragen dauert maximal 10 Minuten.
Hier geht's zur Umfrage: <https://lnkd.in/e9Em-TH5>
Vielen Dank für deine Unterstützung!
Beste Grüße,
Dominic

Stress und Coping im Vertrieb: Ihre Erfahrungen zählen!

soscisurvey.de

D) Datenbereinigung

Tabelle D.1

Bereinigung der Stichprobe (eigene Darstellung)

Parameter	Anzahl	Kumuliert
Aufrufe	339	
Alle Datensätze	-201	138
Vollständige Datensätze	-10	126
Bearbeitungszeit < zwei minuten	-7	117

Tabelle D.2

Bereinigung des Datensatzes (eigene Darstellung)

Parameter	Anzahl	Kumuliert
Variablen	83	
Nicht verwendete Variablen	-21	104
Hinzugefügte Variablen (Zusammenrechnung der Konstrukte)	12	116

Tabelle D.3

Entfernte Variablen aus dem Rohdatensatz (eigene Darstellung)

Variablenkennung	Inhalt	Begründung
CASE	Interview-Nummer	Nicht verwendet
SERIAL	Teilnahmecode	Nicht vorhanden
REF	Referenz	Nicht vorhanden
QUESTNNR	Verwendeter Fragebogen	Überall einheitlich
MODE	Interview-Modus	Überall einheitlich
STARTED	Startzeitpunkt	Nicht verwendet
SD07	Einkommen	Nicht verwendet
TIME001	Verweildauer Seite 1	Nicht verwendet
TIME002	Verweildauer Seite 2	Nicht verwendet
TIME003	Verweildauer Seite 3	Nicht verwendet
TIME004	Verweildauer Seite 4	Nicht verwendet
TIME005	Verweildauer Seite 5	Nicht verwendet
TIME006	Verweildauer Seite 6	Nicht verwendet
TIME_SUM	Verweildauer gesamt	Nicht verwendet
MAILSENT	Versandzeitpunkt Einladungsemail	Nicht vorhanden
LASTDATA	Letzte Änderung	Nicht verwendet
FINISHED	Erreichung letzter Seite	Nicht verwendet
Q_VIEWER	Alle Fragen gesehen, ohne Pflichtfragen beantwortung	Nicht verwendet
LASTPAGE	Letzte Seite Bearbeitet	Überall einheitlich
MAXPAGE	Letzte bearbeitete Seite	Überall einheitlich
MISSING	Fehlende Antworten in Prozent	Überall einheitlich
MISSREL	Fehlende Antworten gewichtet	Überall einheitlich

E) Berechnung Mindeststichprobengröße

Tabelle E.1

*Berechnung der Mindeststichprobengröße für eine einfache lineare Regression in G*Power
(eigene Darstellung)*

Parameter	Einstellungen
Test	F-Test, a priori, lineare multiple Regression
Effektgröße	0.15
Irrtumswahrscheinlichkeit	0.05
Power	0.95
Prädiktoren	3
Mindeststichprobengröße	119

F) Grafiken deskriptive Statistiken

Abbildung F.1

Häufigkeitsverteilung der Variablen (Rohwerte), in Form von Histogrammen (eigene Darstellung).

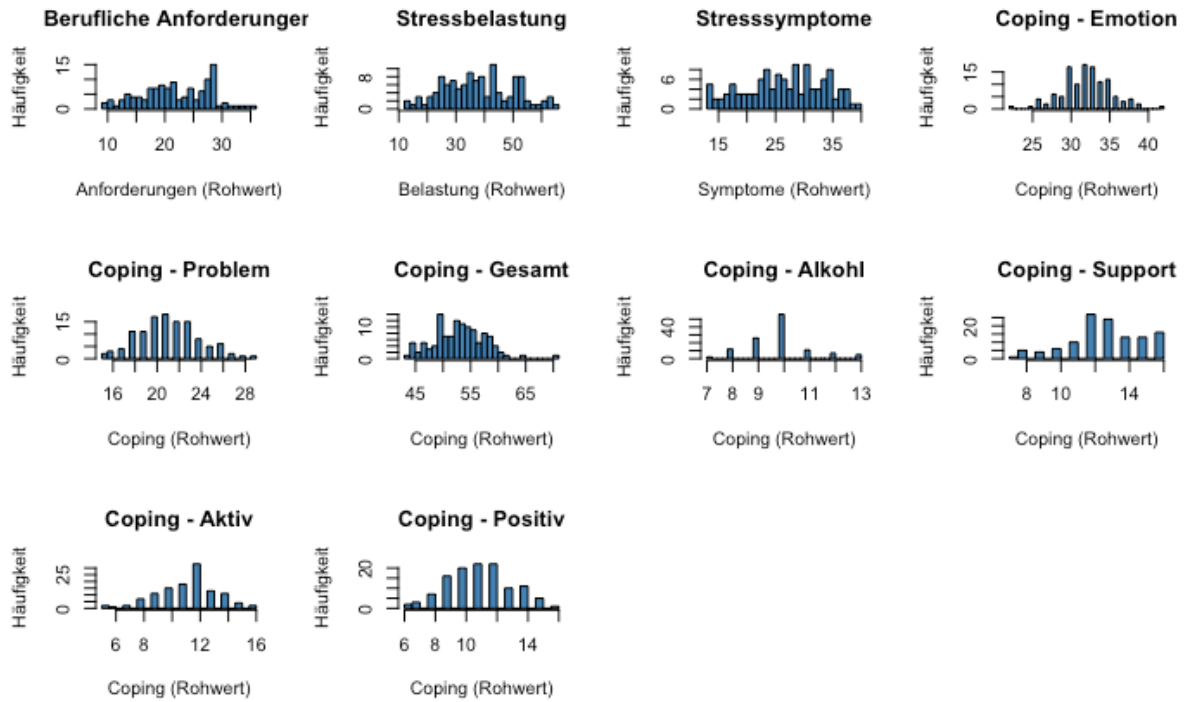


Abbildung F.2

Häufigkeitsverteilung der Variablen (Z-Werte), in Form von Histogrammen. (eigene Darstellung)

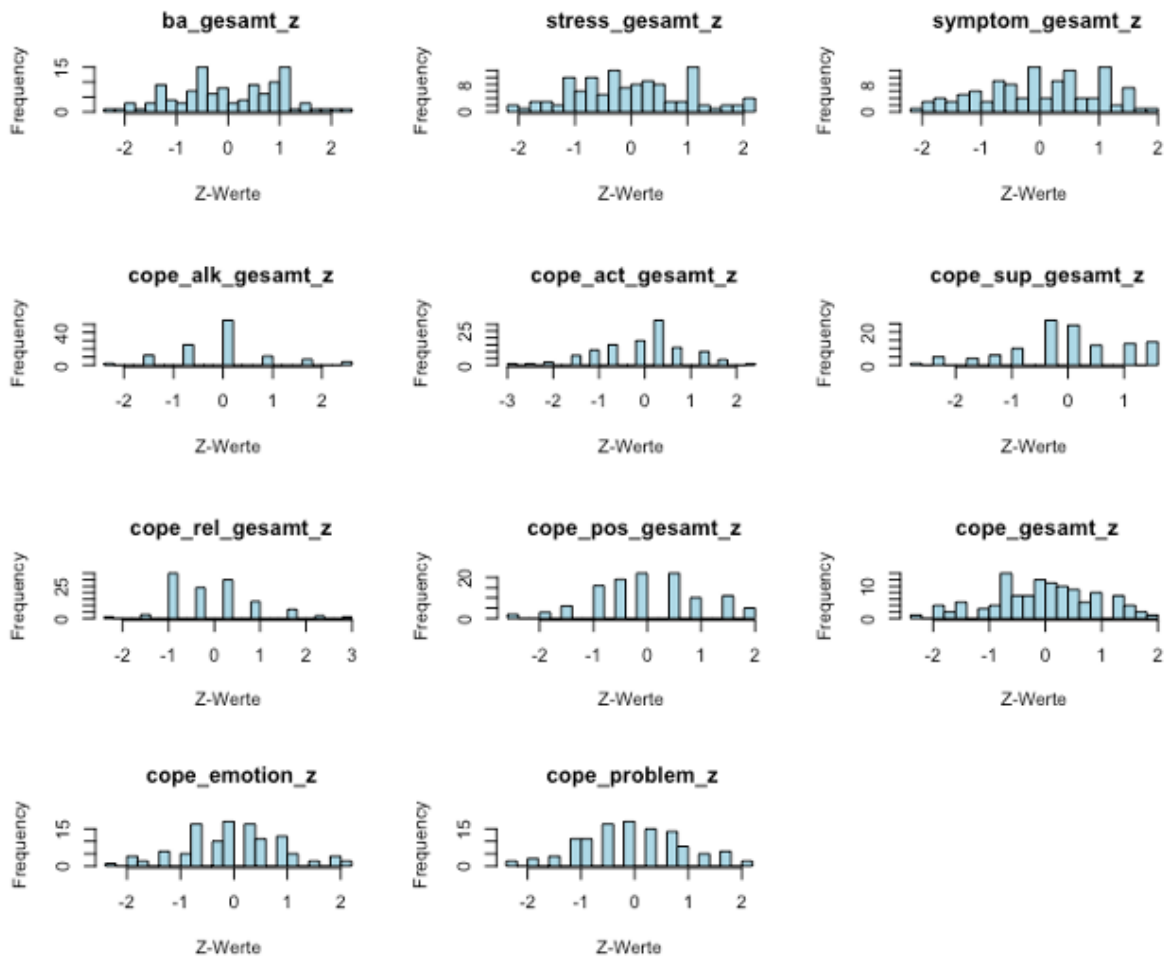


Abbildung F.3

Häufigkeitsverteilung der Variablen (T-Werte), in Form von Histogrammen. (eigene Darstellung)

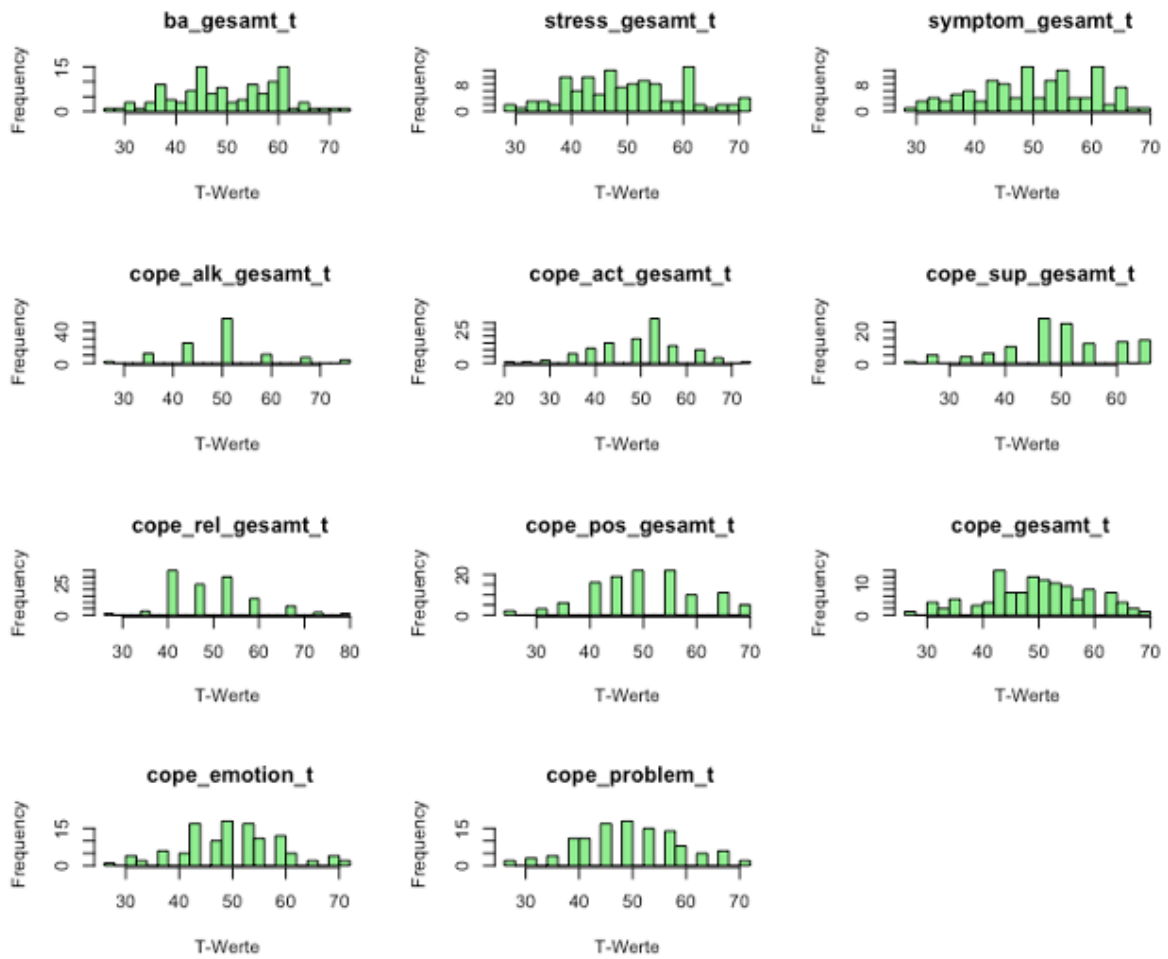


Abbildung F.4

Häufigkeitsverteilung der Variablen (Stanine-Werte), in Form von Histogrammen. (eigene Darstellung)

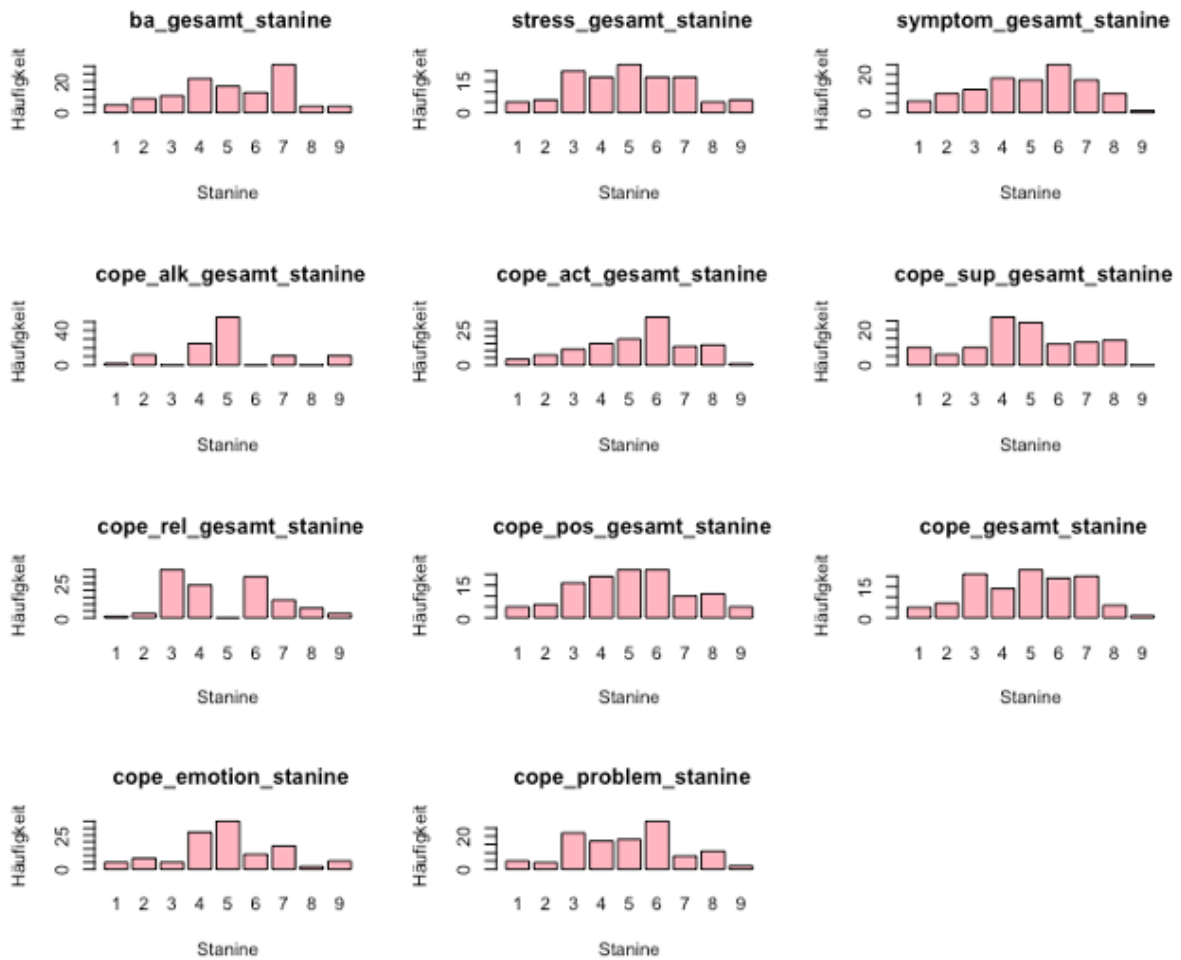


Abbildung F.5

Häufigkeitsverteilung der Variablen (Rohwerte), in Form von Boxplots. (eigene Darstellung)

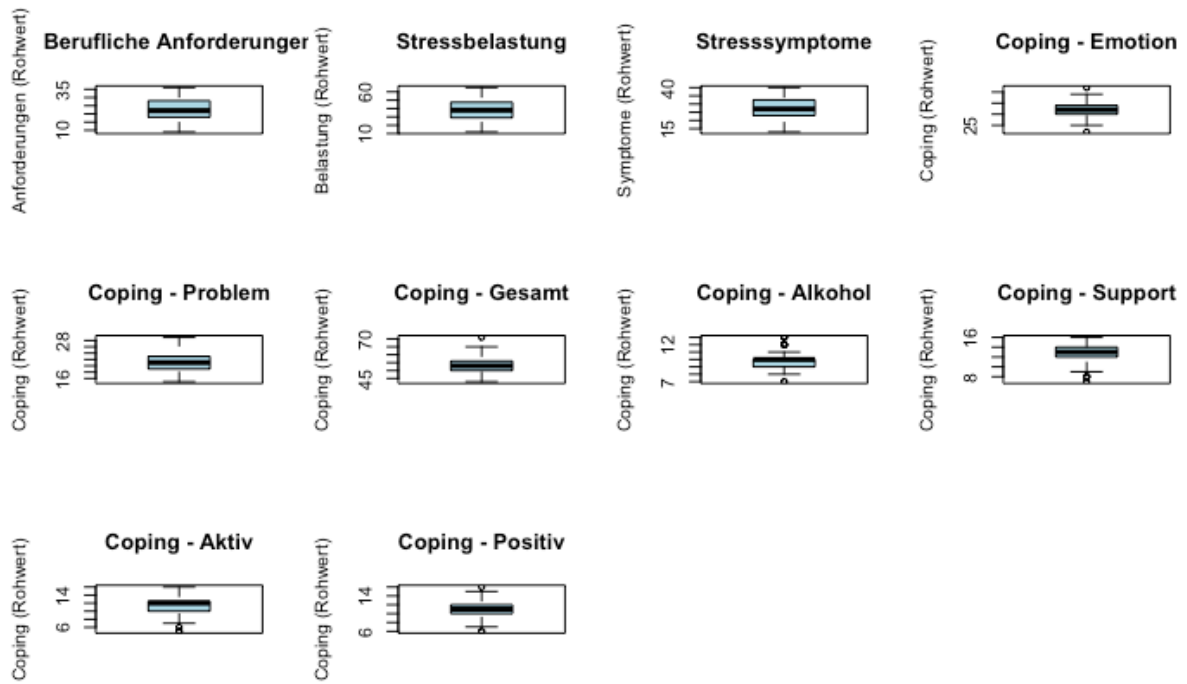


Abbildung F.6

Häufigkeitsverteilung der Variablen (z-Werte), in Form von Boxplots. (eigene Darstellung)

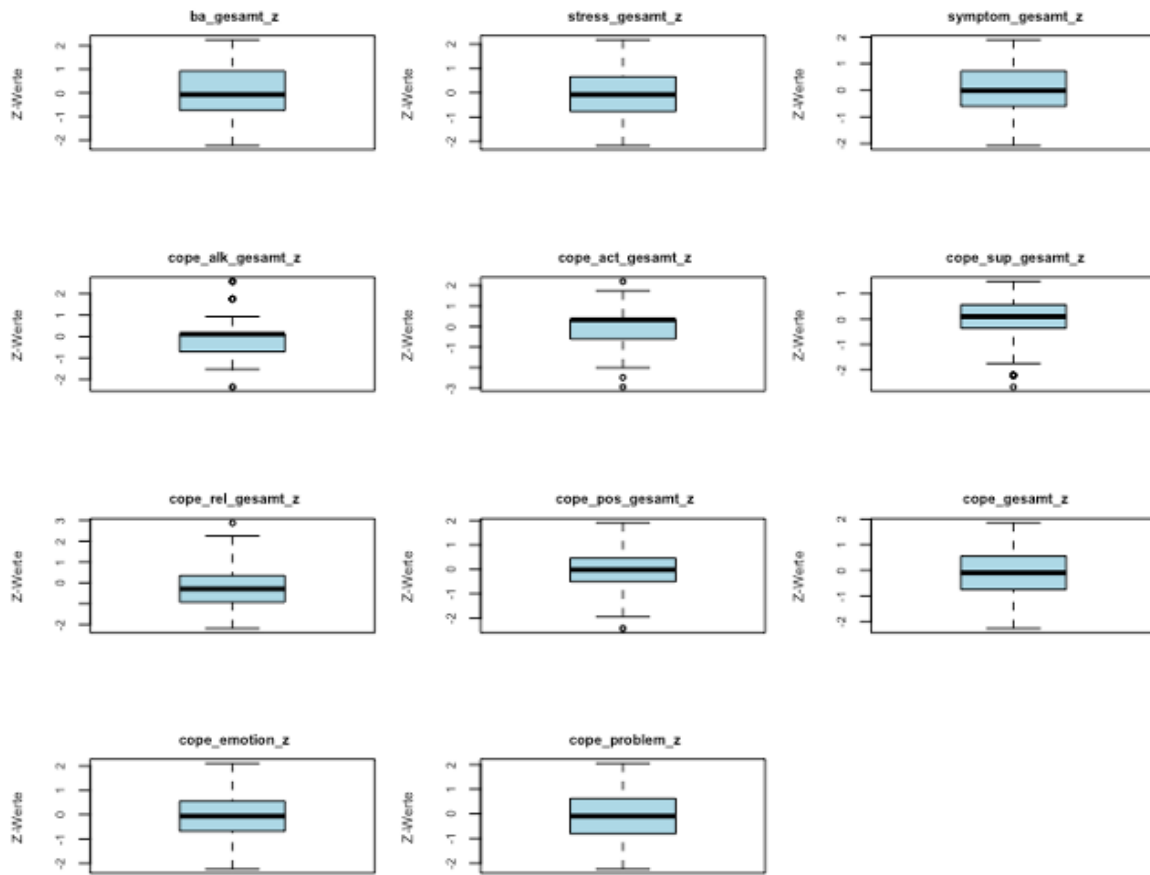


Abbildung F.7

Häufigkeitsverteilung der Variablen (t-Werte), in Form von Boxplots. (eigene Darstellung)

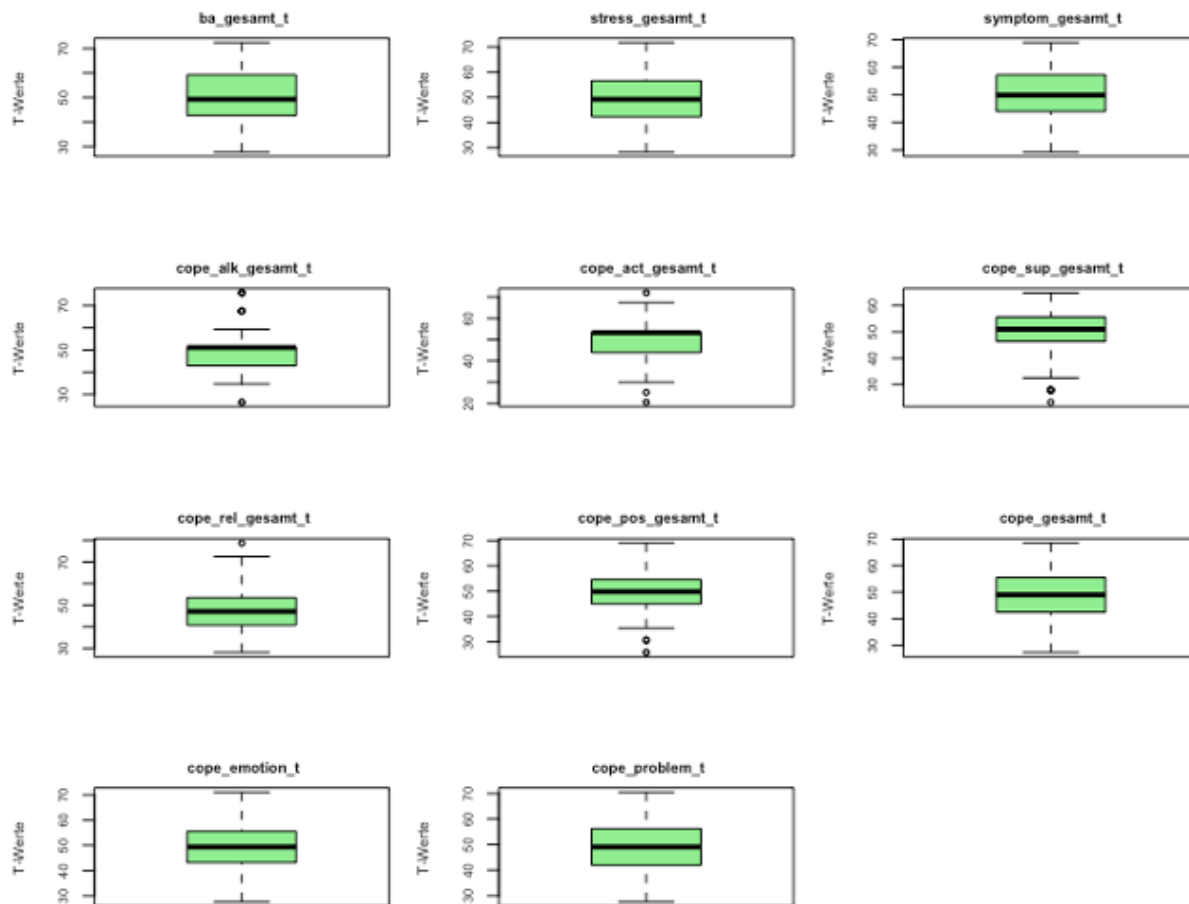


Abbildung F.8

Häufigkeitsverteilung der Variablen (Stanine-Werte), in Form von Boxplots. (eigene Darstellung)

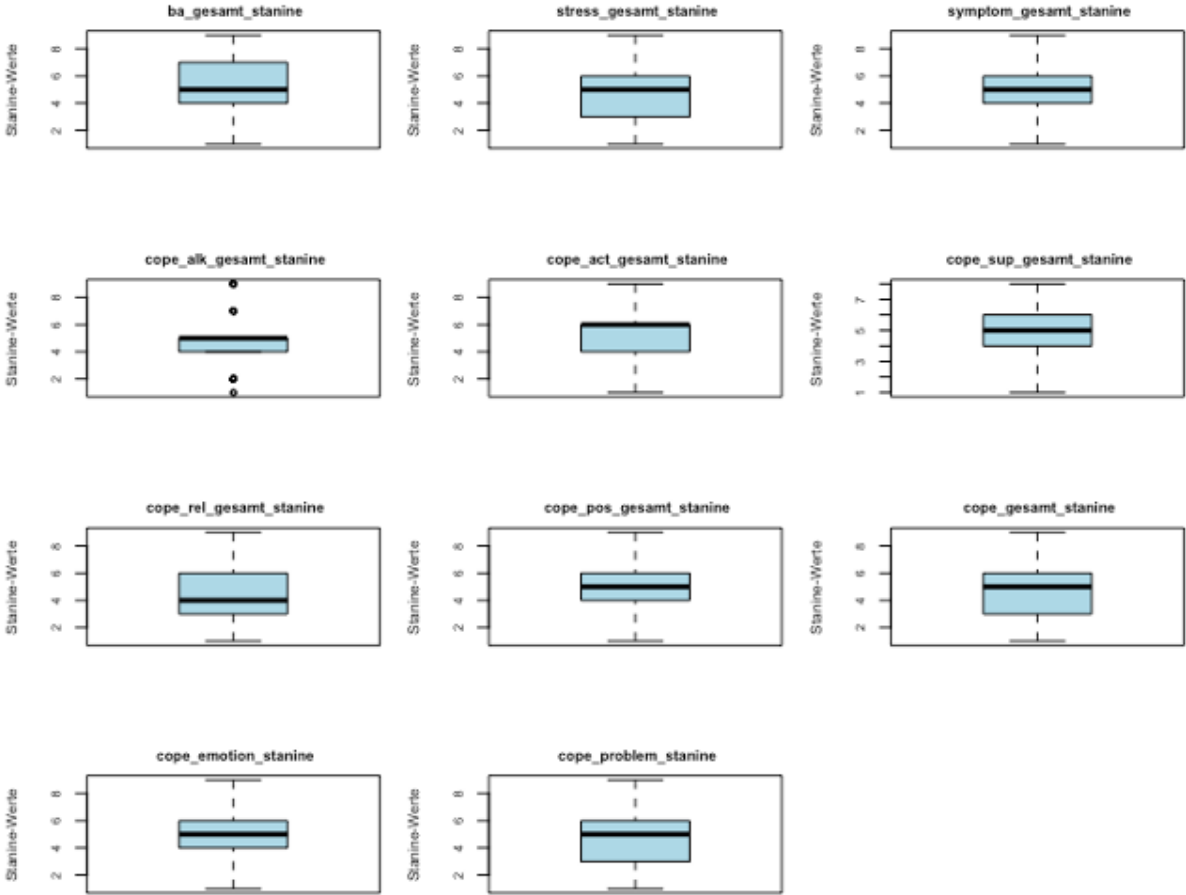


Abbildung F.9

Q-Q Diagramm Stressempfinden und berufliche Anforderungen zu H1. (eigene Darstellung)

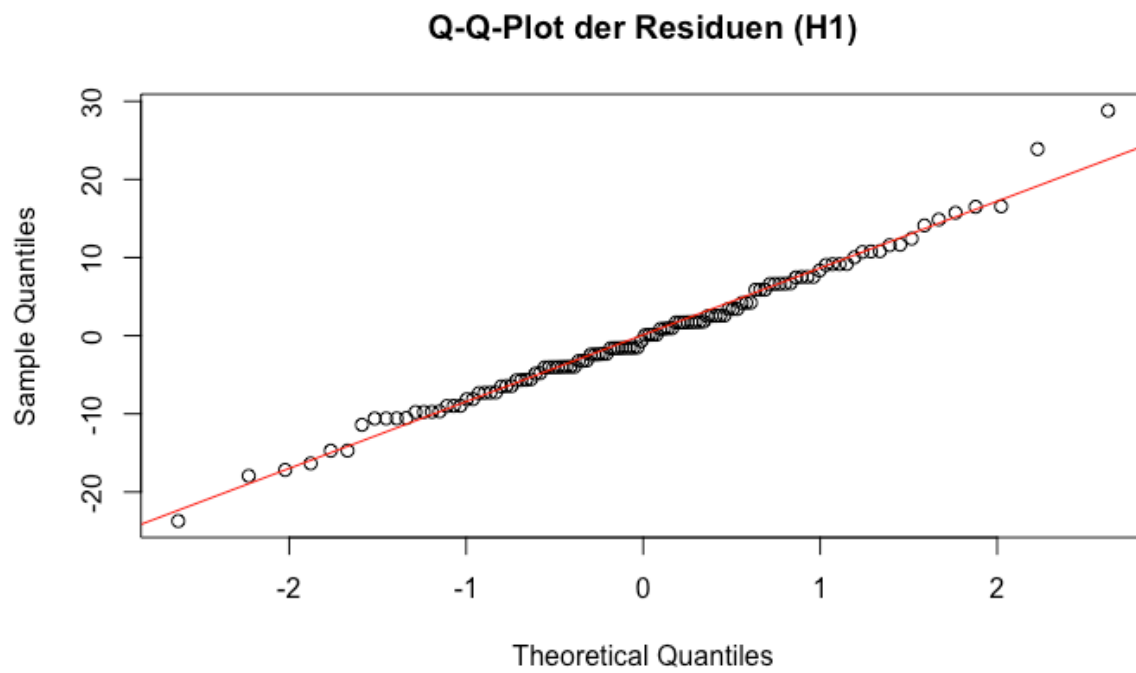


Abbildung F.10

Q-Q Diagramm berufliche Anforderungen und Bewältigungsstrategien zu H2. (eigene Darstellung).

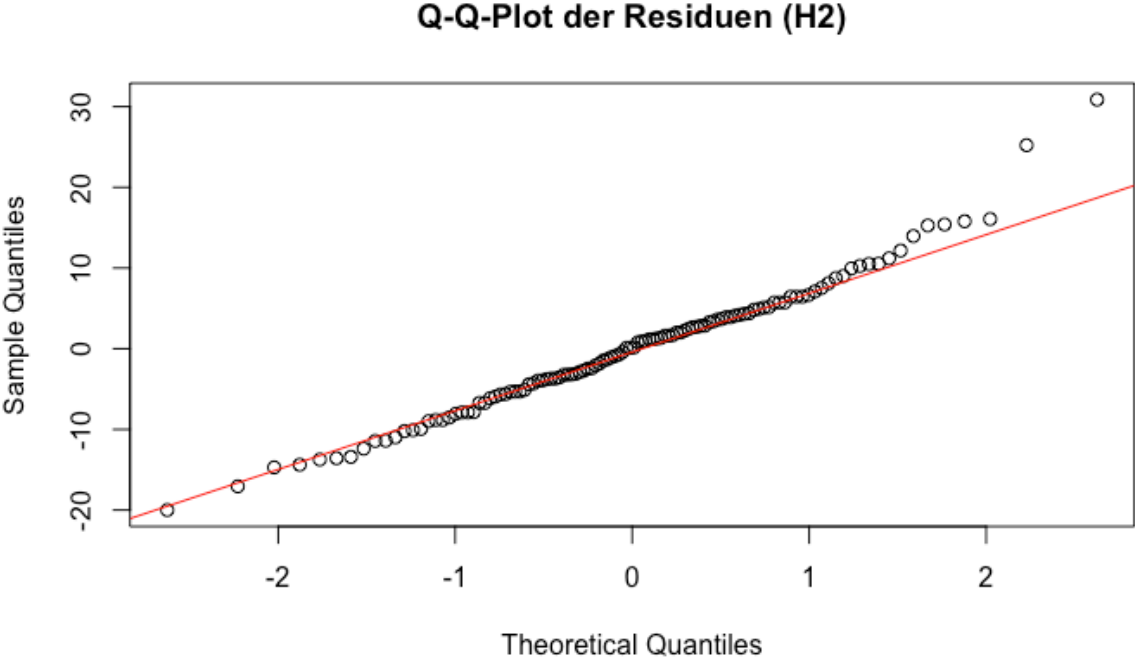


Abbildung F.11

*Q-Q Diagramm Stressempfinden und problemorientierte Bewältigungsstrategien zu H3.
(eigene Darstellung)*

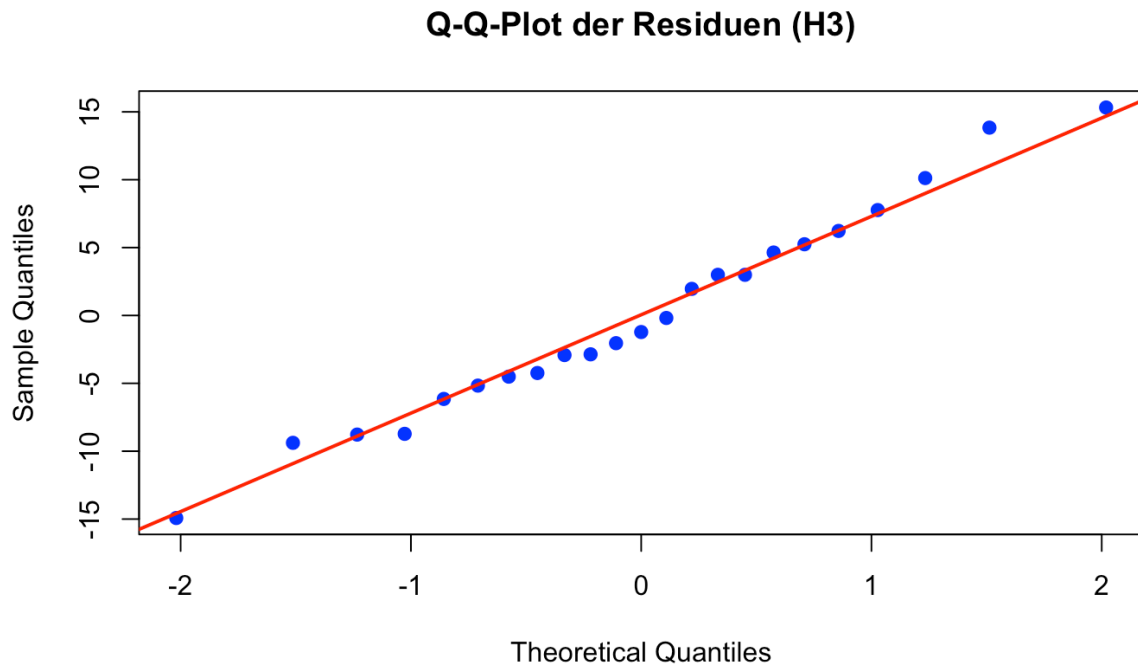
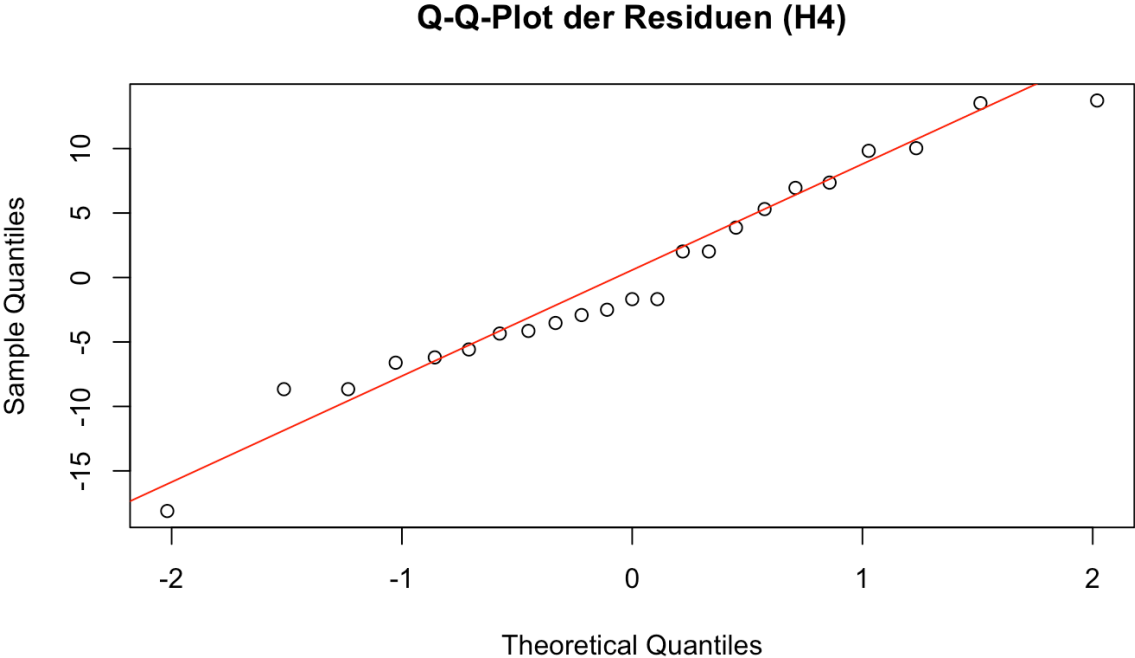


Abbildung F.12

*Q-Q Diagramm Stressempfinden und emotionsorientierte Bewältigungsstrategien zu H4.
(eigene Darstellung)*



G) Normalverteilung

Tabelle G.1

Berechnung der Normalverteilung für alle hypothesenrelevanten Variablen mittels Shapiro-Wilk Test (eigene Darstellung)

Variable	W	p	normalverteilt
berufliche Anforderungen	0.97575	0.02993	Nein
Coping - Gesamt	0.97926	0.06281	Ja
Stresssymptome	0.97356	0.01898	Nein
Problemorientiertes Coping	0.98448	0.1887	Ja
Cope - Unterstützung	0.9451	0.0001029	Nein
Cope - Halt im Glaube	0.90893	0.0000006332	Nein
Emotionsorientiertes Coping	0.98532	0.2242	Ja
Coping - Alkohol und Zigaretten	0.89724	0.0000001564	Nein
Coping - Aktiv	0.96323	0.002446	Nein
Coping - Positiv	0.9759	0.03088	Nein

H) Korrelationen

Abbildung H.1

Korrelationsmatrix der wichtigsten Variablen (eigene Darstellung)

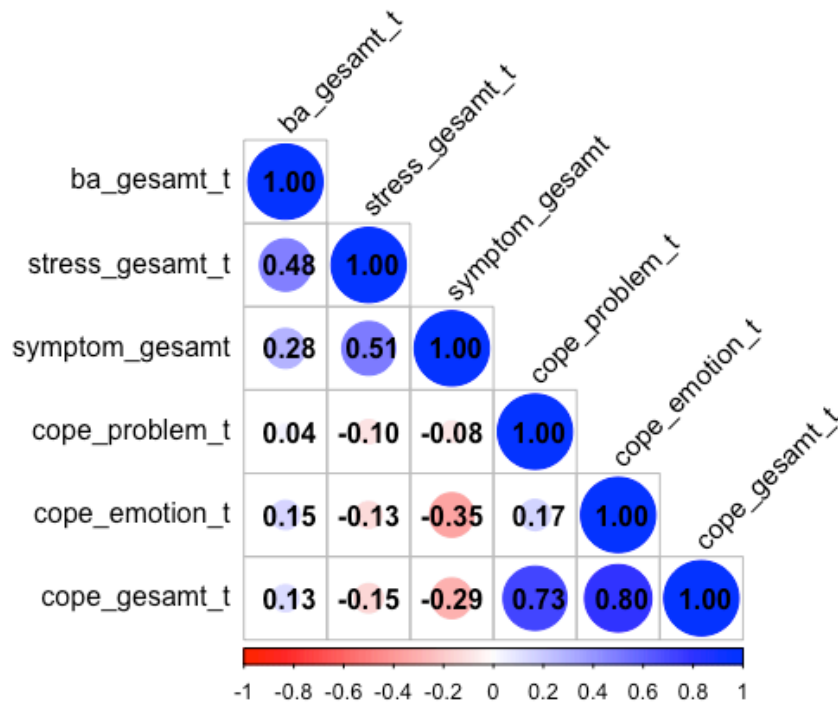


Abbildung H.2

Korrelation der Variablen berufliche Anforderungen und Stressempfinden anhand eines Streudiagramms (eigene Darstellung)

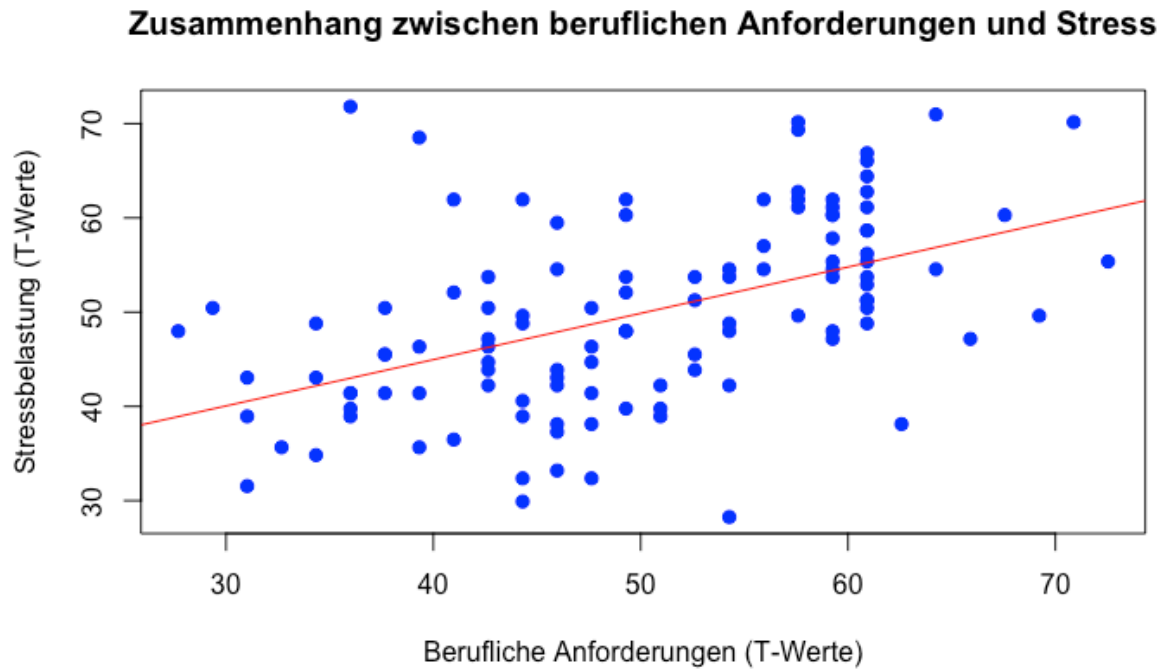


Abbildung H.3

Korrelation der Variablen emotionsorientierte Bewältigungsstrategien und Stressempfinden anhand eines Streudiagramms (eigene Darstellung)

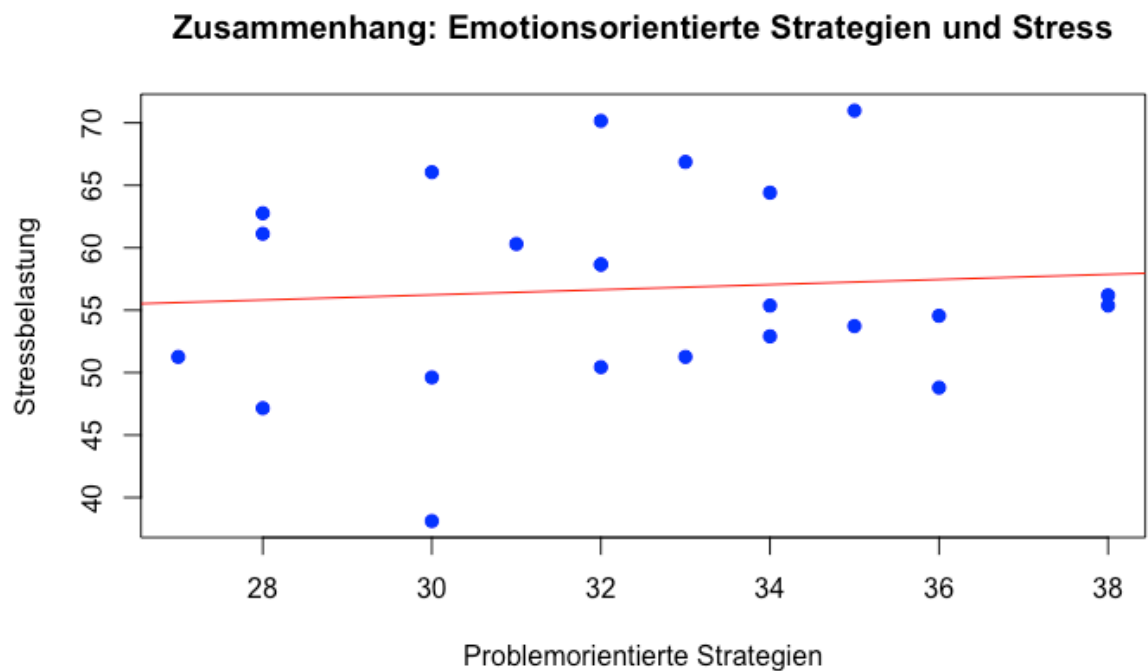


Abbildung H.4

Korrelation der Variablen problemorientierte Bewältigungsstrategien und Stressempfinden anhand eines Streudiagramms (eigene Darstellung)

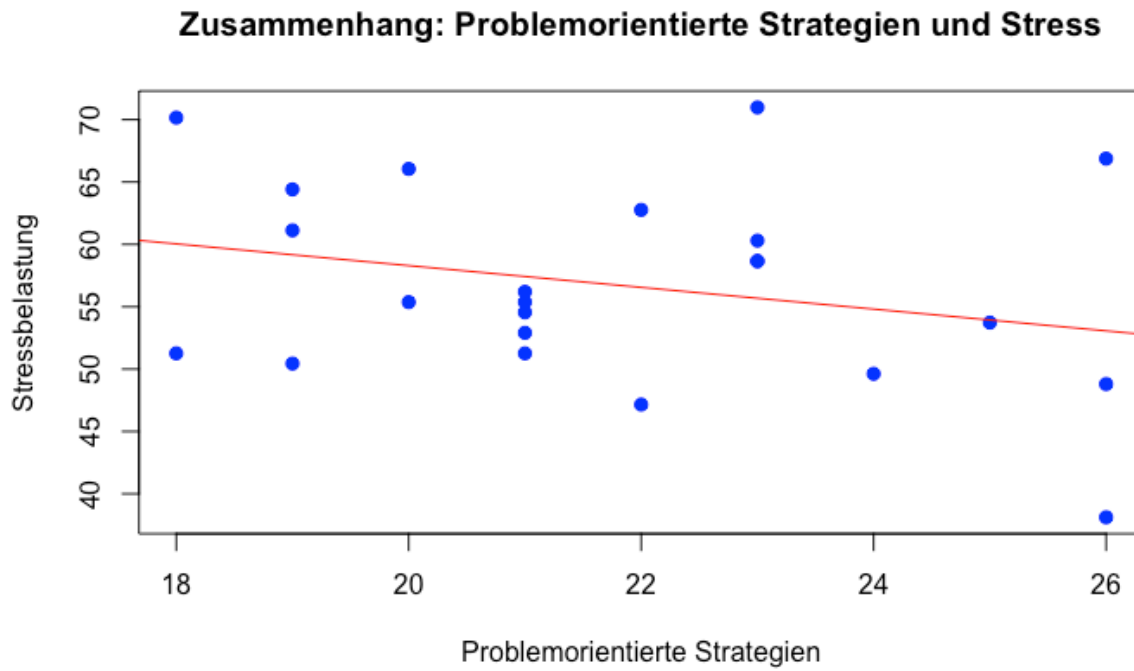


Abbildung H.5

Korrelationsplots zum moderierenden Effekt von Bewältigungsstrategien auf die Beziehung von beruflichen Anforderungen und Stressempfinden, anhand eines Streudiagramms (eigene Darstellung)

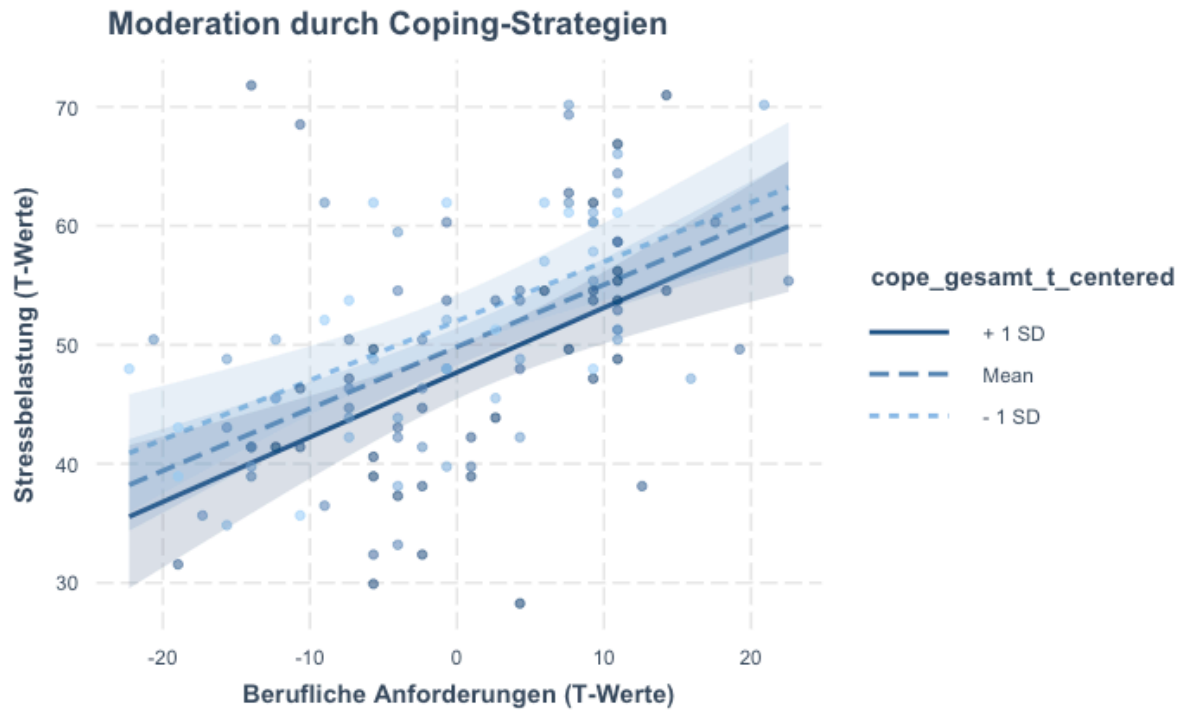


Abbildung H.6

Korrelationsplots zum moderierenden Effekt von problemorientierten Bewältigungsstrategien auf die Beziehung von beruflichen Anforderungen und Stressempfinden, anhand eines Streudiagramms (eigene Darstellung)

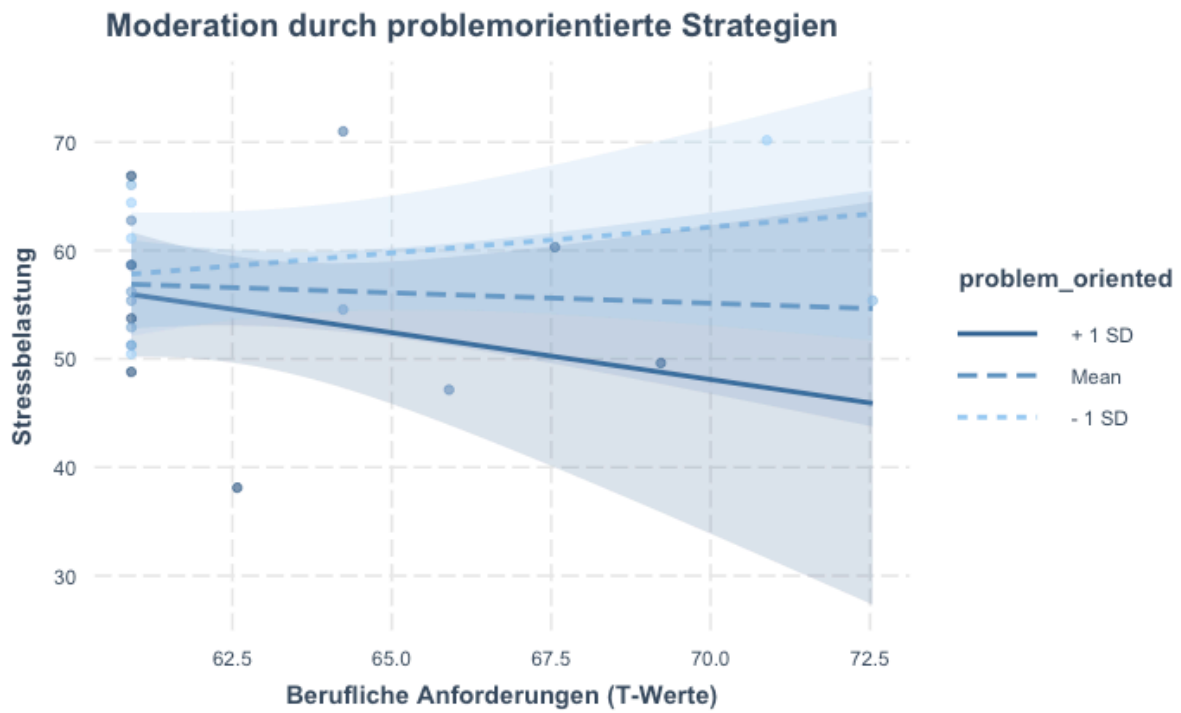
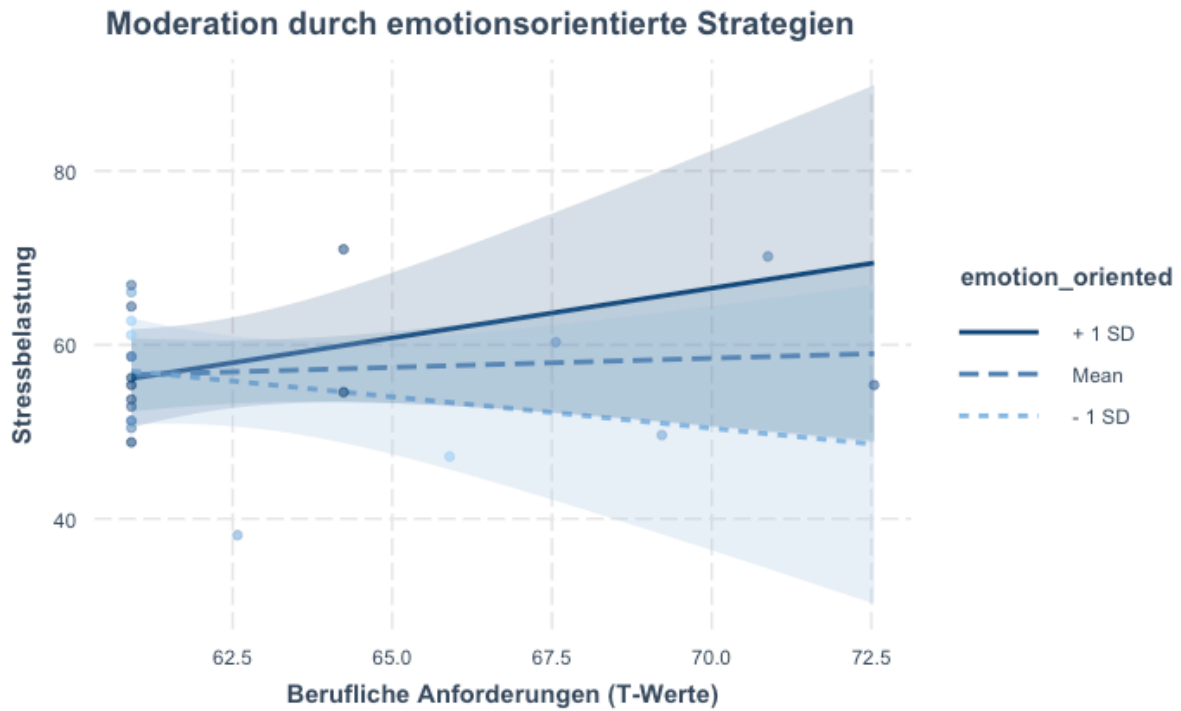


Abbildung H.7

Korrelationsplots zum moderierenden Effekt von emotionsorientierten Bewältigungsstrategien auf die Beziehung von beruflichen Anforderungen und Stressempfinden, anhand eines Streudiagramms (eigene Darstellung)



I) Residuen

Tabelle I.1

Überprüfung der Normalverteilung der Residuen mittels Shapiro-Wilk-Tests für die Regressionsmodelle H1 bis H4 (eigene Darstellung)

Variable	W	p	Residuen normalverteilt
H1: Stressbelastung ~ Berufliche Anforderungen	0.98874	0.4545	Ja
H2: Stressbelastung ~ Coping	0.97961	0.07443	Ja
H3: Stressbelastung ~ problemorientiertes Coping	0.98281	0.948	Ja
H3: Stressbelastung ~ emotions#orientiertes Coping	0.96475	0.5655	Ja

Tabelle I.2

Prüfung der Unabhängigkeit der Residuen mittels Durbin-Watson Test zu H1 bis H4 (eigene Darstellung)

Modell	DW	p	Autokorrelation
H1: Stressbelastung ~ Berufliche Anforderungen	2.0621	0.6277	Keine ($p > 0.05$)
H2: Stressbelastung ~ Coping	2.0758	0.6527	Keine ($p > 0.05$)
H3: Stressbelastung ~ problemorientiertes Coping	2.2557	0.7029	Keine ($p > 0.05$)
H3: Stressbelastung ~ emotions#orientiertes Coping	2.4775	0.869	Keine ($p > 0.05$)

J) Homoskedastizität

Abbildung J.1

*Streuung der Residuen zur Stressempfinden und beruflichen Anforderungen –
 $lm(\text{Stressempfinden} \sim \text{berufliche Anforderungen})$ (eigene Darstellung).*

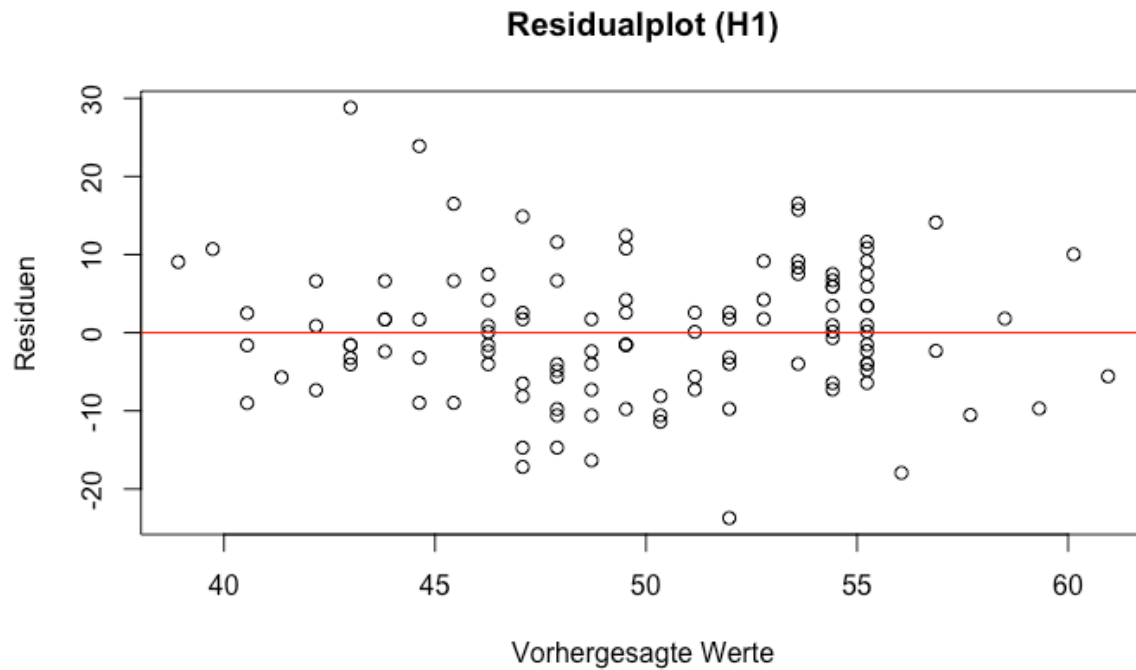


Abbildung J.2

*Streuung der Residuen zur Stressempfinden und beruflichen Anforderungen in Interaktion mit Bewältigungsstrategien – $lm(\text{Stressempfinden} \sim \text{beruflichen Anforderungen} * \text{Bewältigungsstrategien})$ (eigene Darstellung).*

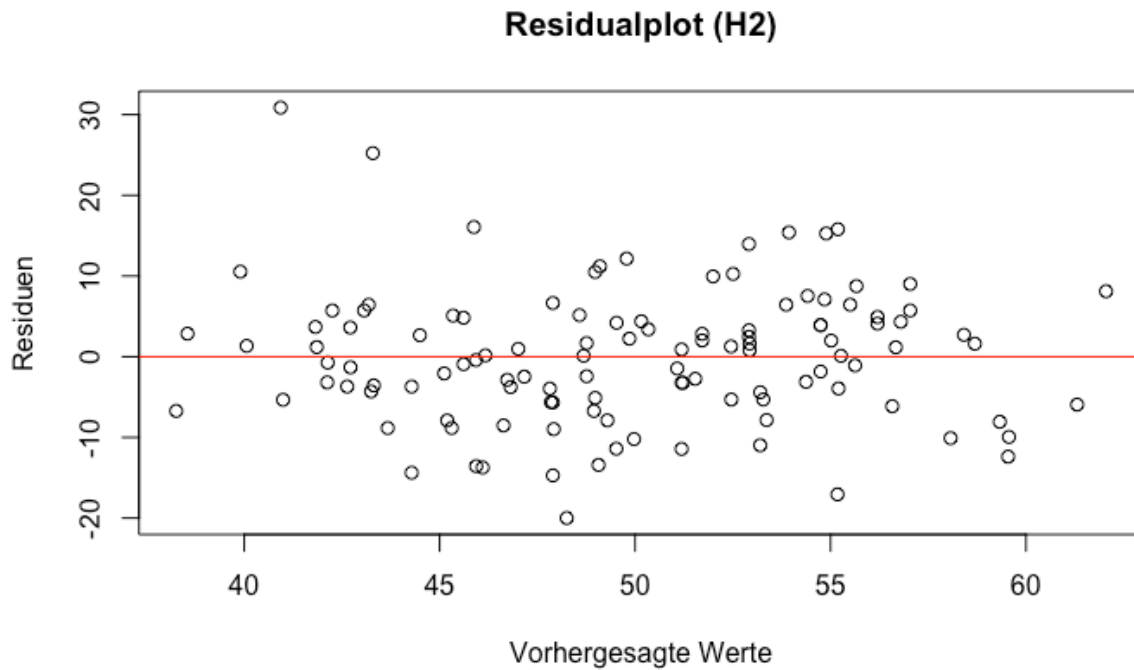


Abbildung J.3

*Streuung der Residuen zur Stressempfinden und beruflichen Anforderungen in Interaktion mit problemorientierten Bewältigungsstrategien in hochanfordernden beruflichen Situationen –
lm(Stressempfinden ~ beruflichen Anforderungen * problemorientierte
Bewältigungsstrategien) (eigene Darstellung)*

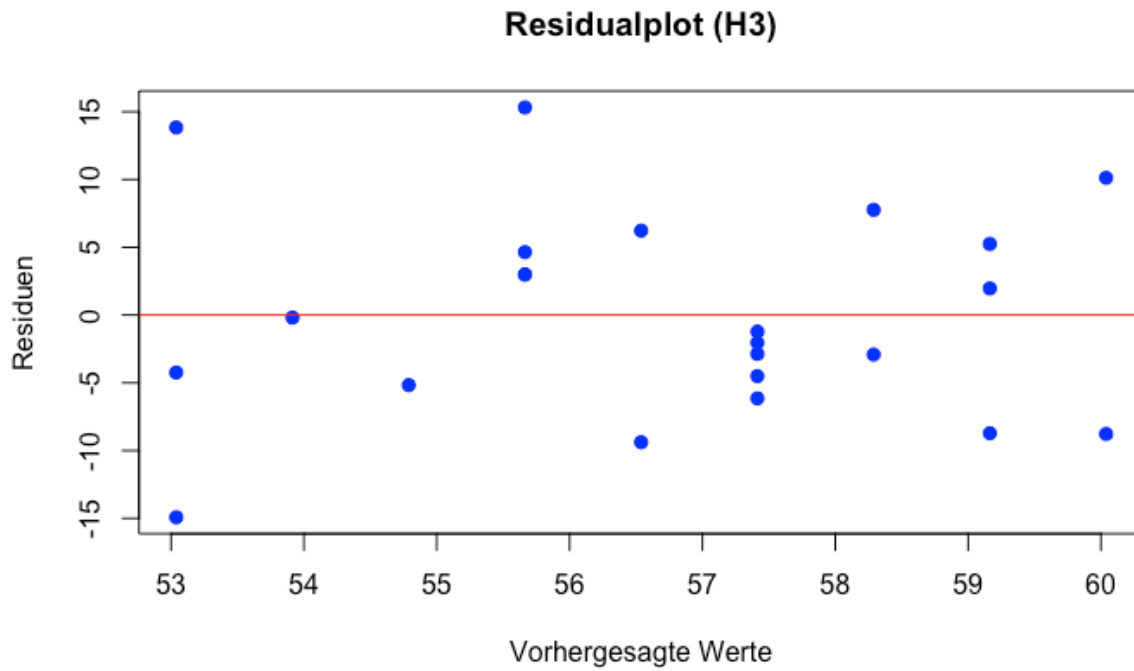


Abbildung J.4

*Streuung der Residuen zur Stressempfinden und beruflichen Anforderungen in Interaktion mit emotionsorientierten Bewältigungsstrategien in hochanfordernden beruflichen Situationen – $lm(\text{Stressempfinden} \sim \text{beruflichen Anforderungen} * \text{emotionsorientierte Bewältigungsstrategien})$ (eigene Darstellung)*

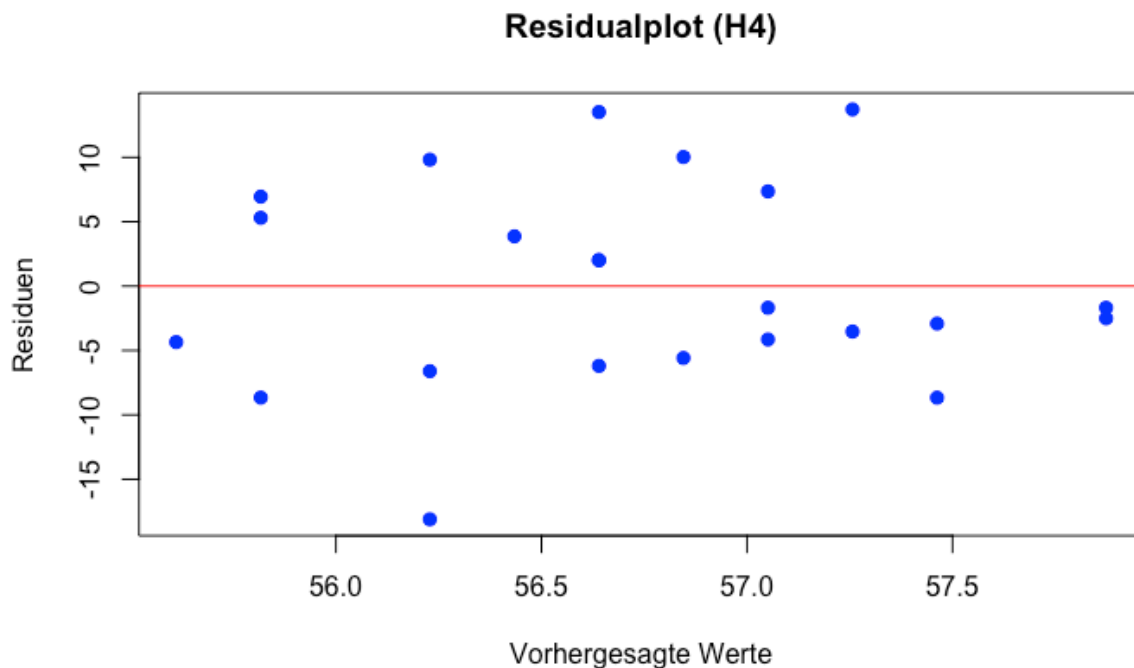


Tabelle J.10

Prüfung der Homoskedastizität der verwendeten Modelle zur Hypothesentestung mittels Breusch-Pagan-Tests (eigene Darstellung)

Model	BP	df	p	Homoskedastizität
H1: Stressbelastung Stressbelastung ~ Berufliche Anforderungen	0.49349	1	0.4824	Ja
H2: Stressbelastung Stressbelastung ~ Berufliche Anforderungen * Coping-Strategien	2.3203	3	0.5086	Ja
H3: Stressbelastung ~ Problemorientiertes Coping (herausfordernde Situationen)	18.351	1	0.1755	Ja
H4: Stressbelastung ~ Emotionsorientiertes Coping (herausfordernde Situationen))	0.74999	1	0.3865	Ja

Tabelle J.11

Die Berechnung der VIF-Werte dient der Überprüfung, ob eine hohe Korrelation zwischen den Prädiktoren besteht (eigene Darstellung).

Prädiktor	GVIF	DF	GVIF ^{1/(2*DF)}	Interagiert mit
Berufliche Anforderungen	1	3	1	Bewältigungsstrategien
Bewältigungsstrategien	1	3	1	Berufliche Anforderungen

K) Explorative Ergebnisse

Tabelle K.1

Die Ergebnisse der Untersuchung, ob Coping-Strategien den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und Stressempfinden moderieren, für die Altersgruppen „Jünger“ und „Älter“. Die Werte repräsentieren die Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE) und p-Werte (p) (eigene Darstellung).

Variable	Jünger B (SE, p)	Älter B (SE, p)
Berufliche Anforderungen	0.246 (0.6139, 0.690)	0.806 (0.7241, 0.271)
Coping-Strategien	-0.513 (0.6144, 0.407)	0.0455 (0.7738, 0.953)
Interaktion	0.0058 (0.0124, 0.643)	-0.0054 (0.0144, 0.708)
R ² (Adj. R ²)	0.286 (0.251)	0.336 (0.293)
F-Statistik (p)	8.16 (0.0001)	7.91 (0.0002)

Tabelle K.2

Die Ergebnisse der Untersuchung, ob Coping-Strategien den Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und Stressempfinden moderieren, für die Geschlechtsgruppen „Weiblich“, „Männlich“ und „Divers“. Die Werte repräsentieren die Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE) und p-Werte (p) (eigene Darstellung).

Variable	Weiblich B (SE, p)	Männlich B (SE, p)	Divers B (SE, p)
Berufliche Anforderungen	-0.250 (0.5908, 0.6741)	1.198 (0.6801, 0.083)	-3.28 (NaN, NaN)
Coping-Strategien	-0.993 (0.6169, 0.1146)	0.412 (0.6913, 0.553)	1.5156 (NaN, NaN)
Interaktion	0.0162 (0.0120, 0.1827)	-0.0145 (0.0137, 0.294)	NA (NaN, NaN)
R ² (Adj. R ²)	0.336 (0.290)	0.298 (0.264)	-
F-Statistik (p)	7.26 (0.0005)	8.77 (0.00006)	-

Tabelle K.3

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen für Teilnehmende mit hoher und niedriger Ausprägung problemorientierter Bewältigungsstrategien. Die Werte repräsentieren die Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE) und p-Werte (p). (eigene Darstellung).

Variable	High B (SE, p)	Low B (SE, p)
Berufliche Anforderungen	0.482 (0.1374, 0.00099)	0.493 (0.09305, 0.0000016)
Intercept	24.318 (6.9672, 0.0010)	26.337 (4.7649, 0.0000006)
R ² (Adj. R ²)	0.204 (0.188)	0.305 (0.294)
F-Statistik (p)	12.32 (0.00099)	28.03 (0.0000016)

Tabelle K.4

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen für Teilnehmende mit hoher und niedriger Ausprägung emotionsorientierte Bewältigungsstrategien. Die Werte repräsentieren die Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE) und p-Werte (p). (eigene Darstellung).

Variable	High B (SE, p)	Low B (SE, p)
Berufliche Anforderungen	0.713 (0.1155, 0.0000001)	0.385 (0.1046, 0.00050)
Intercept	12.022 (5.9917, 0.0501)	32.198 (5.2551, 0.0000001)
R ² (Adj. R ²)	0.428 (0.416)	0.182 (0.168)
F-Statistik (p)	38.10 (0.0000001)	13.53 (0.00050)

Tabelle H.5

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen für Teilnehmende in den Altersgruppen „Jünger“ und „Älter“. Die Werte repräsentieren die Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE) und p-Werte (p) (eigene Darstellung).

Variable	Älter B (SE, p)	Jünger B (SE, p)
Problemorientierte Strategien	-1.148 (0.739, 0.159)	-0.655 (1.163, 0.585)
Intercept	80.628 (16.013, 0.001)	71.735 (25.715, 0.018)
R ² (Adj. R ²)	0.232 (0.136)	0.028 (-0.060)
F-Statistik (p)	2.412 (0.159)	0.317 (0.585)

Tabelle K.6

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen für Teilnehmende in den Geschlechtsgruppen „Weiblich“ und „Männlich“. Die Werte repräsentieren die Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE) und p-Werte (p). Aufgrund der geringen Stichprobengröße konnte für die Gruppe „Divers“ keine Berechnung erfolgen. (eigene Darstellung).

Variable	Weiblich B (SE, p)	Männlich B (SE, p)
Problemorientierte Strategien	1.276 (0.777, 0.135)	-2.188 (0.761, 0.017)
Intercept	31.985 (16.821, 0.090)	102.335 (16.851, 0.0001)
R ² (Adj. R ²)	0.231 (0.145)	0.453 (0.398)
F-Statistik (p)	2.700 (0.135)	8.269 (0.017)

Tabelle K.7

Ergebnisse der Regressionsanalysen zum Einfluss emotionsorientierter Bewältigungsstrategien auf das Stressempfinden in hoch anspruchsvollen Situationen, getrennt nach Altersgruppen („Ältere“ vs. „Jüngere“). Dargestellt sind die Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE) und p-Werte (p). (eigene Darstellung).

Variable	Ältere B (SE, p)	Jüngere B (SE, p)
Emotionsorientierte Strategien	-0.040 (0.701, 0.956)	0.382 (0.883, 0.674)
Intercept	57.236 (22.541, 0.035)	44.828 (29.052, 0.151)
R ² (Adj. R ²)	0.0004 (-0.125)	0.0167 (-0.073)
F-Statistik (p)	0.0033 (0.956)	0.1867 (0.674)

Anhang K.8

Ergebnisse der Regressionsanalysen zum Einfluss emotionsorientierter Bewältigungsstrategien auf das Stressempfinden in hoch anspruchsvollen Situationen, getrennt nach Geschlechtsgruppen „Weiblich“ und „Männlich“ (eigene Darstellung).

Variable	Weiblich B (SE, p)	Männlich B (SE, p)
Emotionsorientierte Strategien	0.362 (0.629, 0.580)	-0.042 (0.868, 0.962)
Intercept	47.681 (20.626, 0.046)	55.565 (28.117, 0.076)
R ² (Adj. R ²)	0.035 (-0.072)	0.0002 (-0.0997)
F-Statistik (p)	0.330 (0.580)	0.0024 (0.962)

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die angemeldete Prüfungsleistung in allen Teilen eigenständig ohne Hilfe von Dritten anfertigen und keine anderen als die in der Prüfungsleistung angegebenen Quellen und zugelassenen Hilfsmittel verwenden werde. Sämtliche wörtlichen und sinngemäßen Übernahmen inklusive KI-generierter Inhalte werde ich kenntlich machen.

Diese Prüfungsleistung hat zum Zeitpunkt der Abgabe weder in gleicher noch in ähnlicher Form, auch nicht auszugsweise, bereits einer Prüfungsbehörde zur Prüfung vorgelegen; hiervon ausgenommen sind Prüfungsleistungen, für die in der Modulbeschreibung ausdrücklich andere Regelungen festgelegt sind.

Mir ist bekannt, dass die Zuwiderhandlung gegen den Inhalt dieser Erklärung einen Täuschungsversuch darstellt, der das Nichtbestehen der Prüfung zur Folge hat und daneben strafrechtlich gem. § 156 StGB verfolgt werden kann. Darüber hinaus ist mir bekannt, dass ich bei schwerwiegender Täuschung exmatrikuliert und mit einer Geldbuße bis zu 50.000 EUR nach der für mich gültigen Rahmenprüfungsordnung belegt werden kann.

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass diese Prüfungsleistung zwecks Plagiatsprüfung auf die Server externer Anbieter hochgeladen werden darf. Die Plagiatsprüfung stellt keine Zurverfügungstellung für die Öffentlichkeit dar.

Coesfeld, 18.02.2025

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by several loops and a final vertical stroke.

(Ort, Datum)

(Eigenhändige Unterschrift)