quantitative Überforderung durch die Führungskraft abzielen, wurde ein Item entfernt. Auf Basis der statistischen und inhaltlichen Bewertungskriterien wurde eine Auswahl von 12 Items für den Kurzfragebogen gesundheitsförderlicher Führung getroffen. Es handelt sich hierbei um zwei Items aus der überfordernden Führung sowie drei Items aus der mangelnden Aufgabenorientierung, die potenziell belastende Führungsaspekte beschreiben. Außerdem wurden sechs Items aus der unterstützungsorientierten Führung und ein Item aus der entwicklungsorientierten Führung ausgewählt, die einen ressourcenbezogenen Charakter haben. Um das Instrument zu vereinheitlichen, wurden die Items der mangelnden Aufgabenorientierung in der Formulierung stärker auf das Individuum bezogen. Zudem wurde für alle Items ein einheitliches Antwortformat gewählt (1 = (fast) nie, 2 = selten, 3 = manchmal, 4 = oft, 5 = (fast) immer).

Kurzfragebogen gesundheitsförderlicher Führung: Kennwerte

Es wurde eine Faktorenanalyse mit den zwölf Items zu gesundheitsförderlicher Führung durchgeführt, um zu überprüfen, welche Dimensionen dem Kurzfragebogen zugrunde liegen. Die Faktorenanalyse offenbart zwei Faktoren: Der eine Faktor beschreibt die Führungskraft als Ressource und der andere als Risiko (*Tab. 1*).

Tab. 1: Zwei Faktoren gesundheitsförderlicher Führung

	Meine direkte Führungskraft...	Faktor I	Faktor II
res_1	... sorgt für eindeutige Aufgabenzuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.	,90	
res_2	... stellt mir alle zur Aufgabenerfüllung relevanten Informationen stets zur Verfügung.	,88	
res_3	... erläutert die zu erreichenden Ziele nachvollziehbar.	,87	
res_4	... ist für mich stets ansprechbar, wenn ich Probleme bei der Aufgabenbearbeitung habe.	,84	
res_5	... lässt mich wissen, wie gut ich meine Arbeit mache.	,83	
res_6	... achtet darauf, dass die Arbeit der Mitarbeiter gerecht verteilt ist.	,75	
res_7	... lässt mich selbst bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Aufgaben erledige.	,57	
bel_1	... überträgt mir zu viel Verantwortung.		,93
bel_2	... setzt mich unter Zeitdruck.		,76
bel_3	... weist meine Änderungsvorschläge zurück.		,62
bel_4	... ändert meine Aufgaben, ohne es vorher mit mir besprochen zu haben.		,49
bel_5	... überlässt mich mir selbst, ohne sich nach dem Stand meiner Arbeit zu erkundigen.	-,44	,47
n = 346; Faktor I: Führungskraft als Ressource; Faktor II: Führungsfaktor als Risikofaktor			