DUBS

Skala zur Langeweile am Arbeitsplatz (DUBS)

Die DUBS ist eine kurze Selbstbeurteilungsskala zur Erfassung von Langeweile am Arbeitsplatz bei erwerbstätigen Erwachsenen. Sie erfasst vor allem das subjektive Erleben unterfordernder Arbeit über affektive, kognitive und verhaltensbezogene Erscheinungsformen arbeitsbezogener Langeweile. Das Verfahren ist in der Arbeitspsychologie besonders nützlich, um Boreout zu erkennen, die Qualität des Arbeitslebens zu analysieren, psychosoziale Risiken einzuschätzen und organisatorische oder klinische Veränderungen zu verfolgen. Die am häufigsten verwendete Version beruht auf einer eindimensionalen Struktur mit 6 Items, die einfach durchzuführen und leicht im Zeitverlauf zu wiederholen ist.

Anzahl der Fragen	6 Fragen
Geschätzte Dauer	3 Minuten
Sprache	Deutsch
Originalname	Dutch Boredom Scale
Zielgruppe	Erwerbstätige Erwachsene
Autor:innen	Gaby Reijseger, Wilmar B. Schaufeli, Maria C. W. Peeters, Toon W. Taris, Ilona van Beek, Else Ouweneel (2013)
Kategorie	Belastung am Arbeitsplatz

Vorschau der 6 Fragen

Bei der Arbeit vergeht die Zeit sehr langsam.

Nie | Fast nie | Selten | Manchmal | Oft | Sehr oft | Immer

Ich langweile mich bei meiner Arbeit.

Nie | Fast nie | Selten | Manchmal | Oft | Sehr oft | Immer

Während der Arbeitszeit tagträume ich.

Nie | Fast nie | Selten | Manchmal | Oft | Sehr oft | Immer

Es kommt mir vor, als würde mein Arbeitstag nie enden.

Nie | Fast nie | Selten | Manchmal | Oft | Sehr oft | Immer

Ich neige dazu, während meiner Arbeit andere Dinge zu tun.

Nie | Fast nie | Selten | Manchmal | Oft | Sehr oft | Immer

Auswertung und Interpretation

Bewerten Sie jedes Item nach der von der antwortenden Person angegebenen Häufigkeit. Je nach verwendeter Version reicht die Antwortskala meist von 0 bis 6 oder von 1 bis 5, von „nie“ bis „immer“. Berechnen Sie vorzugsweise den Mittelwert der 6 Items, ersatzweise die Gesamtsumme, und bleiben Sie dabei bei der Methode der durchgeführten Version. Ein höherer Wert weist auf ein höheres Ausmaß an Langeweile am Arbeitsplatz hin. Es gibt keinen allgemein etablierten klinischen Cut-off-Wert für eine Diagnosestellung. Die Interpretation sollte daher dimensional erfolgen und den Arbeitskontext, mögliche intraindividuelle Vergleiche und, sofern verfügbar, die Normen der verwendeten Studie oder Adaptation berücksichtigen.