DUBS

Scala della noia lavorativa (DUBS)

La DUBS è una breve scala di autovalutazione che misura la noia sul lavoro negli adulti occupati. Valuta principalmente il vissuto soggettivo di un lavoro poco stimolante attraverso le manifestazioni affettive, cognitive e comportamentali della noia lavorativa. Lo strumento è particolarmente utile in psicologia del lavoro per rilevare il boreout, analizzare la qualità della vita lavorativa, valutare i rischi psicosociali e monitorare i cambiamenti organizzativi o clinici. La versione più utilizzata si basa su una struttura unidimensionale di 6 item, semplice da somministrare e facile da ripetere nel tempo.

Numero di domande	6 domande
Durata stimata	3 minuti
Lingua	Italiano
Nome originale	Dutch Boredom Scale
Destinatari	Adulti occupati
Autori	Gaby Reijseger, Wilmar B. Schaufeli, Maria C. W. Peeters, Toon W. Taris, Ilona van Beek, Else Ouweneel (2013)
Categoria	Disagio lavorativo

Anteprima delle 6 domande

Al lavoro, il tempo passa molto lentamente.

Mai | Quasi mai | Raramente | A volte | Spesso | Molto spesso | Sempre

Mi annoio sul lavoro.

Mai | Quasi mai | Raramente | A volte | Spesso | Molto spesso | Sempre

Durante l'orario di lavoro fantastico a occhi aperti.

Mai | Quasi mai | Raramente | A volte | Spesso | Molto spesso | Sempre

Sembra che la mia giornata lavorativa non finisca mai.

Mai | Quasi mai | Raramente | A volte | Spesso | Molto spesso | Sempre

Tendo a fare altre cose durante il lavoro.

Mai | Quasi mai | Raramente | A volte | Spesso | Molto spesso | Sempre

Scoring e interpretazione

Valuta ogni item in base alla frequenza indicata da chi risponde. A seconda della versione utilizzata, la scala di risposta va il più delle volte da 0 a 6 o da 1 a 5, da mai a sempre. Calcola preferibilmente la media dei 6 item o, in alternativa, la somma totale, restando coerente con la versione somministrata. Un punteggio più elevato indica un livello maggiore di noia sul lavoro. Non esiste un cut-off clinico universalmente stabilito per formulare una diagnosi. L'interpretazione deve quindi essere dimensionale, tenendo conto del contesto lavorativo, di eventuali confronti intraindividuali e, se disponibili, delle norme dello studio o dell'adattamento utilizzato.