

Piotr Radkiewicz

Maria Widerszal-Bazyl

Instytut Psychologii PAN

Centralny Instytut Ochrony Pracy

ANALIZA PSYCHOMETRYCZNYCH WŁAŚCIWOŚCI POLSKIEJ WERSJI SKALI DO POMIARU KONFLIKTU PRACA-RODZINA

Artykuł przedstawia polską adaptację skali do pomiaru konfliktu Praca-Dom (WFC) i Dom-Praca (FWC) autorstwa Dawn Carlson i współpracowników (2000). Praca koncentruje się na trzech aspektach psychometrycznych właściwości narzędzia: rzetelności, trafności czynnikowej i trafności teoretycznej. W części empirycznej wykorzystano dane z badania przeprowadzonego na grupie 261 osób pracujących na stanowiskach kierowniczych różnego szczebla. Analizy korelacyjne wskazują, że zarówno wskaźniki globalne, jak i podskale mierzące różne formy konfliktu, posiadają zadawalającą rzetelność wewnętrzną. Rezultaty confirmacyjnej analizy czynnikowej pokazują z kolei, że model Carlson, w porównaniu do szeregu alternatywnych modeli, odznacza się największą trafnością czynnikową. Pomimo pewnych mankamentów globalne wymiary WFC i FWC oraz ich subwymiary posiadają szereg zewnętrznych korelatów, których wzorzec wskazuje na dość wysoką trafność teoretyczną narzędzia.

Słowa kluczowe: konflikt praca-rodzina, rzetelność, trafność, dobrostan psychofizyczny

Badania nad stresem w pracy coraz częściej koncentrują się na pozornie peryferycznym dla tej problematyki obszarze dotyczącym styku praca-rodzina. Napięcia, jakie tu powstają, rzutują na funkcjonowanie człowieka zarówno w pracy, jak i poza pracą. W tym kontekście używa się terminu „konflikt praca-rodzina”. Oznacza on subiektywnie odczuwaną sprzeczność między wymaganiami stawianymi przez pracę i życie rodzinne. Pierwsze badania nie różnicowały, czy chodzi o poczucie, że praca zawodowa koliduje z rodzinnymi obowiązkami, czy raczej o to, że życie rodzinne uniemożliwia efektywną pracę. Z czasem okazało się, że choć oba te aspekty są ze sobą powiązane, to w pewnym stopniu są też niezależne (Frone, Russell i Cooper, 1992), a dla ich oznaczenia zaczęto stosować dwa oddzielne terminy: konflikt praca-rodzina (ang. *work-family conflict*, w skrócie WFC) oraz konflikt rodzi-

na-praca (ang. *family-work conflict*, w skrócie FWC).

Dotychczasowe badania koncentrowały się głównie na WFC. Na poziomie teoretycznym najczęściej nawiązywały do teorii ról społecznych (Katz i Kahn, 1979), w tym do jednej z najważniejszych jej tez, mówiącej, że konflikt ról działa jako stresor. Na tej podstawie oczekiwano, że silny WFC będzie prowadził do złego samopoczucia psychofizycznego i negatywnych postaw wobec pracy. Z reguły taki właśnie wynik otrzymywano. W 1998 r. Kossek i Ozeki mogli już dokonać meta-analizy 68 prac, w których analizowano związek WFC z zadowoleniem z pracy i z życia. Autorzy stwierdzili, że bez względu na sposób pomiaru konfliktu zawsze obserwuje się negatywne związki pomiędzy jego nasileniem a wymienionymi miarami zadowolenia. Kolejna meta-analiza (Allen i in., 2000) objęła 67 badań

uwzględniających szerszy wachlarz możliwych skutków WFC. Wskazywały one na związek WFC z wieloma symptomami z zakresu zdrowia psychicznego, w tym m.in.: z jakością dobrostanu psychicznego mierzonego GHQ, lękiem i skłonnością do irytacji. Ważona średnia korelacja pomiędzy powyższymi wskaźnikami a WFC wynosiła 0,29. Meta-analiza wskazywała także na związek WFC z gorszym samopoczuciem fizycznym oraz z dolegliwościami somatycznymi (zmęczenie, brak apetytu i brak energii).

W kolejnym tego typu studium Mesmer-Magnus i Visweswaran (2005) włączyli zestawienia badań poświęconych FWC, co pozwoliło określić podobieństwa i różnice we wzorcach skorelowania WFC i FWC z szeroko rozumianym dobrostanem. Okazało się, że WFC jest silniejszym źródłem wariacji zadowolenia z życia, natomiast obydwa rodzaje konfliktu z podobną siłą oddziałują na zadowolenie z pracy i na ogólne wskaźniki zdrowia psychofizycznego.

Nieco mniej uwagi przywiązywano do zdiagnozowania przyczyn powstawania konfliktu praca-rodzina. Podstawowych przyczyn dopatrywano się w wysokich wymaganiach stawianych przez pracę i życie rodzinne (Frone i in., 1992). Jako główne źródła WFC wskazywano czasowe aspekty pracy - liczbę godzin pracy, czas dojazdu, nadgodziny (por. Greenhaus i Beutell, 1985) i jej stresogenne właściwości, takie jak: wysokie wymagania fizyczne i psychiczne, konflikt i niejasność ról, tempo zmian w środowisku pracy, niskie wsparcie społeczne (Major i in., 2008; Byron, 2005; Greenhaus i Beutell, 1985). W środowisku rodzinnym przyczyny konfliktu wiązano ze stanem cywilnym, wielkością rodziny, opieką nad dziećmi, obciążeniami zawodowymi współmałżonka, wsparciem ze strony współmałżonka i innych członków rodziny (np. Greenhaus i Beutell, 1985)

Do ważnych wniosków doprowadziła meta-analiza Byron (2005) obejmująca badania, w których stosowano odrębne miary WFC i FWC. Pokazała ona, że czynniki związane ze

środowiskiem pracy (obciążenia, stres, wsparcie społeczne) znacznie silniej wpływają na powstawanie WFC niż czynniki niezwiązane z pracą. Te drugie, związane głównie z funkcjonowaniem w życiu rodzinnym, silniej sprzyjają powstawaniu konfliktu FWC.

Relacjonując aktualny stan badań należy wyraźnie podkreślić, że większość z nich prowadzono w USA i niektórych krajach Europy Zachodniej (por. Casper i in., 2007). Dopiero niedawno zaczęły się pojawiać badania porównawcze realizowane nie tylko w wyżej wymienionych regionach, ale także w krajach azjatyckich, wschodnio-europejskich i południowo-amerykańskich (np. Yang i in., 2000; Spector i in., 2007). Dowodziły one względności wcześniej poczynionych ustaleń i wskazywały, że wartości kulturowe regionu mają wpływ na obie formy konfliktu, a wymiarem, który wydaje się mieć tu szczególne znaczenie jest indywidualizm-kolektywizm. Oba bieguny tego wymiaru różni bowiem odmienne wartościowanie rodziny i pracy. W społeczeństwach o kulturze kolektywistycznej (klasycznym przykładem są Chiny) praca przedkładana jest ponad rodzinę, tymczasem w społeczeństwach indywidualistycznych (np. USA), akcentujących znaczenie jakości życia jednostki, rodzina ma pierwszeństwo nad pracą (Yang i in., 2000). W badaniach międzykulturowych na ogół nie stwierdzano znaczących różnic w poziomie konfliktu. Dotyczyły one raczej jego przyczyn oraz nasilenia negatywnych następstw.

Informacje o poziomie konfliktu praca-dom w Polsce można znaleźć w Europejskim Sondżu Warunków Pracy (Perent-Thirion i in., 2007). Pytano w nim między innymi, czy godziny pracy respondenta kolidują z jego zobowiązaniami rodzinnymi i towarzyskimi. Okazało się, że wśród 27 krajów UE Polska znalazła się na 24 pozycji. Może to wskazywać, że poziom WFC jest u nas wyższy niż w większości krajów UE. Problem jest więc ważny i dobrze, że wzbudził już zainteresowanie polskich badaczy (np. Zalewska, 2008)

We wczesnej fazie badań ważnym zagadnieniem jest wybór metody pomiaru. Wśród różnych narzędzi mierzących WFC-FWC, prawdopodobnie największą popularnością cieszy się w ostatnim okresie skala autorstwa Dawn Carlson i współpracowników (2000). Właśnie temu narzędziu i próbie jego adaptacji do polskich warunków poświęcony będzie niniejszy artykuł.

Dlaczego Skala Konflikту Praca-Rodzina autorstwa Carlson, Kacmar i Williams?

W raportach z badań znaleźć można doniesienia o co najmniej kilkunastu narzędziach do pomiaru konfliktu praca-rodzina (por. Carlson i in., 2000). W pierwszym okresie szczególnie dużą popularnością cieszyła się skala Netemeyer (1996), która - w odróżnieniu od wcześniejszych skal - pozwalała na odrębny pomiar WFC i FWC. Ujęcie problemu przez zespół Carlson jest jeszcze bardziej wszechstronnie, ponieważ wyodrębnia się w nim nie tylko dwa kierunki konfliktu, ale także jego trzy formy: konflikt czasu, konflikt napięcia i konflikt zachowań. Idea ta została przejęta przez autorów od Greenausa i Beutell'a (1985), którzy zwrócili uwagę, że konflikt między rolami - a do takich należy zaliczyć konflikt praca-rodzina - może wynikać z trzech przyczyn. Po pierwsze, „czas poświęcony jednej roli utrudnia spełnienie wymagań innej roli”, po drugie, „napięcie wywołane pełnieniem jednej roli utrudnia spełnienie wymagań innej roli” i po trzecie, „zachowanie, którego wymaga jedna rola utrudnia spełnienie wymagań innej roli” (Greenaus i Beutell, 1985, s.78). Według Carlson wymienione przyczyny dotyczą obu kierunków konfliktu, można więc mówić o sześciu wymiarach konfliktu: WFC i FWC x 3 (czas, napięcie, zachowanie). I właśnie te wymiary konfliktu mierzy zaproponowana przez nią skala.

Badania walidacyjne narzędzia dostarczyły szeregu dowodów świadczących o trafności takiego ujęcia. Po pierwsze, pokazały że model zakładający istnienie sześciu wymiarów konfliktu jest lepiej dopasowany do danych empirycznych

niż modele alternatywne (trafność czynnikowa). Po drugie, okazało się że wymiary konceptualizowane w ten sposób wykazują zróżnicowane powiązania zarówno z potencjalnymi źródłami konfliktu, jak i z jego oczekiwanymi skutkami (wysoka trafność teoretyczna).

W Polsce nie prowadzono dotychczas badań z użyciem tego obiecującego narzędzia. Uznaliśmy więc, że warto dokonać jego adaptacji i przeprowadzić analizę podstawowych właściwości psychometrycznych. Wyniki badań skoncentrowanych na walidacyjnych aspektach narzędzia są zazwyczaj najlepszą podstawą do jego rekomendacji.

CEL ANALIZY

Część empiryczna artykułu zawiera analizy, w których autorzy starają się odpowiedzieć na cztery pytania dotyczące polskiej adaptacji skali:

1. Jaka jest jej rzetelność?
2. Jaka jest jej trafność czynnikowa?
3. Jaka jest jej trafność teoretyczna w aspekcie dywergencyjnym?
4. Jaka jest jej trafność teoretyczna w aspekcie konwergencyjnym?

Poniżej przedstawiamy rozwinięcie każdego z tych punktów, opisujące przyjęte kryteria oceny i hipotezy badawcze.

Ad.1 Pytanie dotyczy rzetelności rozumianej jako spójność wewnętrzna narzędzia. Jest to więc takie ujęcie rzetelności, które polega na jej szacowaniu w oparciu o związek pozycji z ogólnym wynikiem na skali.

Ad.2 Jako kryterium trafności czynnikowej przyjęto strukturę czynnikową testowaną w oryginalnym modelu (Carlson i in., 2000), w którym za wariację zmiennych obserwowalnych odpowiada sześć odrębnych czynników: WFC-czas, FWC-czas, WFC-napięcie, FWC-napięcie, WFC-zachowanie i FWC-zachowanie.

Ad.3 Jako kryterium trafności WFC i FWC w aspekcie dywergencyjnym, przyjęto różnice w poziomie ich skorelowania z wymaganiami i zasobami środowiska pracy i środowiska rodzinnego. Na podstawie wcześniejszych badań (np. Greenhaus i Beutell, 1985; Byron 2005) założono, że o trafności skali WFC (i jej subwymiarów) świadczyć będą silniejsze niż dla FWC korelacje z czynnikami środowiska pracy i słabsze niż dla FWC korelacje z czynnikami środowiska rodzinnego. Dla FWC oczekiwano odwrotnego wzorca wyników.

Ad.4 W oparciu o cytowaną wcześniej pracę przeglądową Mesmer-Magnus i Visweswaran (2005), wskazującą że zarówno WFC, jak i FWC związane są z gorszym zdrowiem psychicznym i fizycznym, jako kryterium trafności w aspekcie konwergencyjnym skal WFC i FWC przyjęto wystąpienie ich negatywnych korelacji z dobrostanem psychofizycznym pracownika.

METODA BADANIA

OPIS PRÓBY

Badanie zrealizowano w ramach projektu Collaborative International Study of Managerial Stress (CISMS-2) i w ramach prac statutowych Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (CIOP-PIB). Próba objęła 261 kierowników wyższego (26%), średniego (40%) i niższego szczebla (34%) - w tym 53% mężczyzn i 47% kobiet. Średnia wieku respondentów wynosiła 41 lat, a najliczniejszą reprezentację miały osoby z przedziałów wiekowych 31-40 i 41-50 – odpowiednio, 31% i 29%. Prawie dwie trzecie badanych (65,5%) miało wykształcenie wyższe (magisterskie i licencjat) (65,5%), a wykształceniem średnim legitymowało się 34,5%. Zdecydowana ich większość pracowała w prywatnym sektorze gospodarki (74%). Ponad trzy czwarte badanych (76%) pozostawało w związku małżeńskim lub w konkubinacie. Przeszło połowa z nich (54%)

nie miała dzieci poniżej 18 roku życia, osób wychowujących jedno dziecko poniżej 18 roku życia było 26% a wychowujących dwoje ok. 20%.

PRZEBIEG BADANIA

Ankieterzy zaopatrzeni w list polecający zgłaszali się do kierowników wybranych organizacji. Po wyjaśnieniu celu badania, prosili o wypełnienie w ciągu 2-3 dni kwestionariusza zawierającego skalę Carlson i pozostałe narzędzia badawcze. Po tym czasie odbierali ankiety bezpośrednio od respondenta.

POMIAR KONFLIKTU PRACA-RODZINA I RODZINA-PRACA

Skala Carlson zawiera 18 pozycji - 9 stwierdzeń diagnostycznych dla WFC i tyle samo dla FWC. Respondenci mają za zadanie ustosunkować się do nich na pięciopunktowej skali od „zdecydowanie nie zgadzam się” (1), do „zdecydowanie zgadzam się”(5). Obydwie podskale zawierają po 3 pozycje odnoszące się do trzech form niedopasowania ról (czas, napięcie, zachowanie).

Podskalnia WFC: *konflikt czasu* - „Praca trzyma mnie z dala od życia rodzinnego bardziej niż bym sobie tego życzył”, „Czas, który muszę przeznaczyć na pracę uniemożliwia mi, bym na równych zasadach uczestniczył w obowiązkach i pracach domowych”, „Obowiązki w pracy zajmują mi na tyle dużo czasu, że zaniedbuję sprawy rodzinne”; *konflikt napięcia* - „Gdy wracam z pracy do domu, jestem często zbyt zmęczony, by uczestniczyć w pracach i obowiązkach rodzinnych”, „Jestem często tak emocjonalnie wykończony, gdy wracam z pracy do domu, że nie jestem w stanie nic z siebie dać rodzinie”, „Ze względu na wszystkie te napięcia w pracy, czasami gdy wracam do domu jestem zbyt zestresowany, by robić coś, co lubię”; *konflikt zachowań* - „Sposoby rozwiązywania problemów, które stosuję w pracy, okazują się nieskuteczne przy rozwiązywaniu problemów domowych”, „Zachowania skuteczne i niezbędne w pracy,

w domu odniosłyby odwrotny skutek”, „Zachowania, które sprawiają, że jestem skuteczny w pracy, nie pomagają być lepszym ojcem (matką) czy współmałżonkiem”.

Podskalnia FWC: *konflikt czasu* – „Spędzanie czasu z rodziną często sprawia, że nie podejmuję zadań zawodowych, które mogłyby mi pomóc w karierze zawodowej”, „Czas, który zajmuję mi obowiązki rodzinne często koliduje z moimi obowiązkami w pracy”, „Muszę rezygnować z zadań zawodowych, ze względu na czas, który muszę poświęcić na obowiązki rodzinne”; *konflikt napięcia* – „Ze względu na stres w domu, czasami w pracy za dużo myślę o rodzinie”, „Ponieważ obowiązki rodzinne są dla mnie często stresujące, bardzo mi trudno skoncentrować się na pracy”, „Napięcia i niepokoje związane z życiem rodzinnym często obniżają moją zdolność do pracy”; *konflikt zachowań* – „Zachowania, które sprawdzają mi się w domu, nie wydają się być skuteczne w pracy”, „Zachowania skuteczne i niezbędne dla mnie w domu, w pracy odniosłyby odwrotny skutek”, „Sposób rozwiązywania problemów, który sprawdza mi się w domu, nie wydaje się przydatny w pracy”.

Na etapie tłumaczeniu skali zastosowano technikę *back-translation*. Oryginalna wersja narzędzia została przetłumaczona na język polski, a następnie przez *native speakera* na język angielski. Wtórą wersję angielską wysyłało do zespołu koordynującego projekt CISMS-2, gdzie kolejny *native speaker* porównywał ją z oryginałem.

POMIAR WYMAGAŃ W PRACY I W ŚRODOWISKU RODZINNYM

Liczba godzin pracy. Pytanie dotyczyło przeciętnej liczby godzin pracy w ciągu dnia.

Inwentarz Obciążenia Ilościowego (Spector i Jex, 1998). Skala składa się z 5 pozycji (α Cronbacha = 0,91). Respondent odpowiada jak często spotyka się z wymienionymi wymaganiami w pracy np. „Jak często masz mało czasu na wykonanie swoich zadań?”

Skala Ograniczeń Organizacyjnych (Spector i Jex, 1998). Narzędzie prezentuje 11 różnych ograniczeń, z którymi można spotkać się w środowisku pracy (na przykład „brak sprzętu” lub „błędne instrukcje” ($\alpha = 0,87$).

Skala Wymagań Rodzinnych (Edwards i Rothbard, 1999). Skala składa się z 3 pozycji ($\alpha = 0,86$), np. „Zazwyczaj jesteś zasypywany zadaniami ze strony rodziny”.

POMIAR ZASOBÓW W ŚRODOWISKU PRACY I ŚRODOWISKU RODZINNYM

Skala kultury organizacyjnej przyjaznej rodzinie (Allen, 2001). Zawiera 14 stwierdzeń ($\alpha = 0,70$) sondujących na ile w miejscu pracy rozpowszechnione są przekonania, że sprawy domowe powinny być podporządkowane pracy, np. „Swoje osobiste sprawy pracownicy powinni zostawić w domu”.

Wsparcie przełożonego w sprawach rodzinnych (Clark, 2001). Skala składa się z 3 stwierdzeń ($\alpha = 0,87$) ilustrujących stosunek przełożonego do problemów rodzinnych swoich podwładnych, np.: „Mój przełożony słucha, gdy mówię mu o swojej rodzinie.”

Wsparcie rodziny w opiece nad dziećmi i w gospodarstwie domowym. Narzędzie zaczerpnięte z badań Georgasa (1997). Składa się z 7 stwierdzeń dotyczących tego, jak często inne osoby - z rodziny lub wynajmowane odpłatnie - pomagają w domu i w opiece nad dziećmi.

Wsparcie partnera(-ki) w opiece nad dziećmi i w gospodarstwie domowym. Jest to identyczna skala jak wyżej opisana, z tą różnicą, że odpowiedzi dotyczą pomocy ze strony partnera(-ki).

KONSEKWENCJE WFC I FWC

Skala samopoczucia psychicznego (Caplan i in., 1980). Składa się z 13 stwierdzeń ($\alpha = 0,79$) ilustrujących aktualny stan emocjonalny respondenta, np. „Czuję się smutny”.

Skala samopoczucia fizycznego. Jest to uproszczona wersja Physical Symptoms Inventory autorstwa Spector i Jexa (1998). Zawiera 13

typowych, fizycznych symptomów napięcia ($\alpha = 0,85$), np. „ból głowy”, „trudności ze spaniem”.

Skala zadowolenia z pracy (Cammann i in., 1979). Jest to krótka skala (3 itemy, $\alpha = 0,69$) dotycząca ogólnego zadowolenia z pracy.

Skala zadowolenia z rodziny (Edwards i Rothbard, 1999). Narzędzie składa się z 3 pozycji ($\alpha = 0,93$). Dotyczy ogólnego zadowolenia z rodziny, bez odnoszenia się do jego szczegółowych aspektów.

WYNIKI

RZETELNOŚĆ WEWNĘTRZNA WFC I FWC ORAZ INTERKORELACJE

Obydwie skale osiągają wysoką rzetelność wewnętrzną (patrz przekątna tabeli 1) - alfa Cronbacha dla 9 pozycji wynosi, odpowiednio, 0,83 i 0,76. Ani w WFC, ani w FWC nie ma takich pozycji, które ze względu na niską moc dyskryminacyjną osłabiają całą skalę. Trzy podskale, odpowiadające treściowo różnym kategoriom konfliktów, tworzą spójne wiązki pozycji zarówno dla WFC, jak i dla FWC. W WFC najwyższą spójnością wewnętrzną charakteryzuje się podskala konfliktu czasu ($\alpha=0,86$), a najniższą konfliktu zachowań ($\alpha=0,72$). W FWC wszystkie podskale mają niemal identyczny poziom spójności (między 0,75 a 0,78).

Współczynnik skorelowania WFC i FWC jest bardzo wysoki – wynosi 0,65. W obrębie WFC

podskale konfliktu czasu i napięcia korelują z całą skalą silniej (odpowiednio, $r = 0,81$ i $r=0,82$) niż konflikt zachowań ($r = 0,63$). Podobny układ korelacji występuje w obrębie FWC. Skala jest silniej powiązana z podskalami konfliktu czasu i napięcia ($r=0,75$ i $r=0,76$), niż z konfliktem zachowań ($r = 0,63$).

Warto zauważyć, że tylko dwie z trzech podskal w sposób silny i jednoznaczny różnicują skalę WFC i FWC. Konflikt czasu WFC znacznie silniej koreluje ze skalą WFC niż z FWC (odpowiednio, $r=0,81$ i $0,46$); i odwrotnie, w przypadku FWC wchodzący w jej skład konflikt czasu jest znacznie silniej powiązana z FWC niż z WFC (odpowiednio, $r=0,75$ i $r=0,48$). Analogiczny układ korelacji obserwujemy dla konfliktu napięcia. WFC-napięcie znacznie silniej koreluje z WFC niż FWC (odpowiednio, $r=0,82$ i $r=0,52$); i odwrotnie, FWC-napięcie zdecydowanie silniej koreluje z FWC niż z WFC (odpowiednio, $r=0,76$ i $r=0,40$). Podskala konfliktu zachowania dyskryminuje znacznie gorzej – jako składowa WFC $r=0,63$ z WFC i $r=0,51$ z FWC, a jako składowa FWC $r=0,63$ z FWC i $r=0,51$ z WFC.

OCENA TRAFNOŚCI CZYNNIKOWEJ NARZĘDZIA

Ocenę trafności czynnikowej wykonano za pomocą konfirmacyjnej analizy czynnikowej. Do obliczeń wykorzystano program statystyczny AMOS.5, służący do testowania empirycznej

Tabela 1 Rzetelności α -Cronbacha i interkorelacje w obrębie WFC-FWC

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| WFC (1) | ,83 | | | | | | | |
| WFC-czas (2) | ,81** | ,86 | | | | | | |
| WFC-napięcie (3) | ,82** | ,54** | ,80 | | | | | |
| WFC-zachowanie (4) | ,63** | ,22** | ,30** | ,72 | | | | |
| FWC (5) | ,65** | ,46** | ,52** | ,51** | ,76 | | | |
| FWC-czas (6) | ,48** | ,48** | ,41** | ,18** | ,75** | ,75 | | |
| FWC-napięcie (7) | ,40** | ,29** | ,38** | ,22** | ,76** | ,41** | ,75 | |
| FWC-zachowanie | ,51** | ,20** | ,32** | ,69** | ,63** | ,16** | ,19** | ,78 |

* $p<=0,05$ ** $p<=0,01$

poprawności złożonych modeli teoretycznych w oparciu o potencjał analityczny tzw. równań strukturalnych.

Kolejne etapy weryfikacji modelu czynnikowego w ujęciu Carlson pokazuje tabela 2. Test modelu właściwego poprzedzony został serią testów dla tzw. modeli konkurencyjnych (kolejno od 0 do 5). W model 0 zakłada się brak jakichkolwiek związków pomiędzy zmiennymi obserwowalnymi, natomiast modele 1-5 testują struktury czynnikowe alternatywne wobec propozycji Carlson. W modelu 1 postuluje się istnienie jednego czynnika; w modelu 2 wariancję generują dwa czynniki odpowiadające WFC i FWC (każdy wskaźnikowany przez dziewięć zmiennych); model 3 można nazwać „treściowym” - zawiera trzy czynniki: czas, napięcie i zachowanie (bez podziału na WFC i FWC); model 4 postuluje obecność jednego nadrzędnego czynnika, który jest źródłem wariancji wspólnej dla sześciu czynników niższego rzędu - czas, napięcie i zachowanie w podziale na WFC i FWC; model 5 zakłada istnienie dwóch nadrzędnych czynników WFC i FWC; każdy z nich jest źródłem wariancji wspólnej trzech czynników niższego rzędu (czas, napięcie i zachowanie). Właściwy model teoretyczny Carlson przedstawia rycina 1 a w tabeli 2 oznaczony został numerem 6.

Miary dopasowania w tabeli 2 świadczą o tym, że wszystkie propozycje konkurencyjne wobec modelu Carlson są zdecydowanie gorzej dopasowane

do danych empirycznych. Stopniową redukcję niedopasowania najlepiej pokazuje statystyka χ^2 – od wielkości 2095,4 w modelu zerowym, do 493,0 w modelu 5. Wartość χ^2 w modelu 6 wynosi 236,7, co oznacza dwukrotnie lepsze dopasowanie w stosunku do najlepiej dopasowanego modelu konkurencyjnego (model 3).

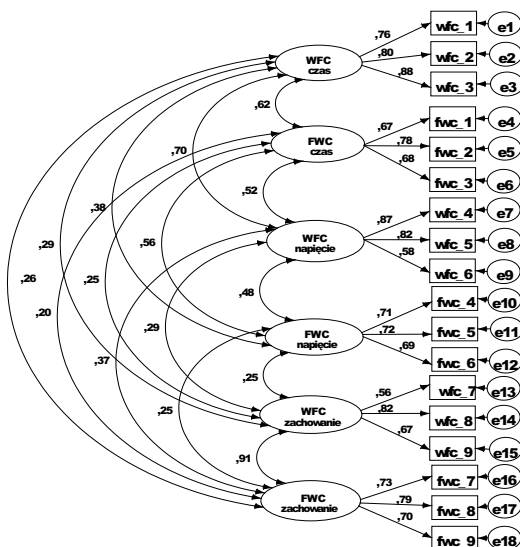
Dopasowanie modelu 6 jest relatywnie dobre a na tle pozostałych niemal doskonałe. Ponieważ dla tak dużej liczby stopni swobody statystyka χ^2 w praktyce zawsze wykazuje istotne statystycznie różnice pomiędzy empirycznie otrzymaną macierzą kowariancji a macierzą reprodukowaną, posługiwanie się nią jako bezwzględny kryterium dopasowania nie jest zalecane. Z wyjątkiem χ^2 inne miary dopasowania uwzględnione w tabeli 2 osiągają wartości, które konwencjonalnie uważa się za akceptowalne, tj. nie dające podstaw do odrzucenia modelu (por. Arbuckle, 2009). RMSEA, wskaźnik uznawany obecnie za najbardziej miarodajny (miara rozbieżności pomiędzy macierzą odtworzoną i empiryczną, „w przeliczeniu” na stopień swobody), wynosi 0,061 i mieści się w przedziale, który wskazuje na dopasowanie „dość dobre” (od 0,05 do 0,08), choć nie „bardzo dobre” (poniżej 0,05).

Model Carlson wydaje się najlepiej odzwierciedlać rzeczywistą strukturę zależności mierzonych skalą WFC-FWC, istnieją jednak przesłanki nakazujące wstrzymać się jeszcze z tak jednoznacznym werdyktem. Związane są

Tabela 2 Miary dopasowania testowanych modeli

| | Miary dopasowania | | | | | | | | |
|----------------------|-------------------|-----|--------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | χ^2 | df | p | χ^2/df | RMR | GFI | AGFI | NFI | RMSEA |
| Model 0 | 2095,4 | 153 | <0,001 | 13,7 | 0,323 | 0,377 | 0,304 | 0,000 | 0,221 |
| Model 1 | 1055,5 | 135 | <0,001 | 7,8 | 0,143 | 0,616 | 0,514 | 0,496 | 0,162 |
| Model 2 | 958,6 | 134 | <0,001 | 7,2 | 0,144 | 0,638 | 0,539 | 0,543 | 0,154 |
| Model 3 | 479,8 | 132 | <0,001 | 3,6 | 0,086 | 0,810 | 0,754 | 0,771 | 0,101 |
| Model 4 | 495,3 | 131 | <0,001 | 3,8 | 0,119 | 0,842 | 0,794 | 0,764 | 0,094 |
| Model 5 | 493,0 | 130 | <0,001 | 3,8 | 0,124 | 0,845 | 0,796 | 0,765 | 0,104 |
| MODEL 6 (wg Carlson) | 236,7 | 120 | <0,001 | 2,0 | 0,060 | 0,905 | 0,865 | 0,887 | 0,061 |
| Model 7 | 248,3 | 125 | <0,001 | 2,0 | 0,061 | 0,900 | 0,864 | 0,882 | 0,062 |
| Model 7 vs Model 6 | 11,6 | 5 | <0,05 | | | | | | |

one z wielkością skorelowania czynników opisujących konflikt zachowań. Patrząc na ryc. 1 zauważamy, że korelacja konfliktu zachowań WFC i FWC wynosi aż 0,91 i jest nieporównanie większa niż korelacje podskal wskaźnikujących konflikty związane z czasem i z napięciem (odpowiednio, $r = 0,62$ i $0,48$). Tak wielki odsetek wariancji wspólnej ($R^2 = 0,83$) musi wzbudzać podejrzenia o redundancję i prowokować pytanie, czy w przypadku konfliktu zachowań podskale WFC i FWC nie mierzą aby dwóch czynników, które są *de facto* tożsame. Przypomnijmy, że wątpliwości takie pojawiły się już wcześniej (por. tabela 1). Dodatkowych argumentów dostarcza – wykonana pomocniczo - eksploracyjna analiza czynnikowa (z użyciem metody głównych osi czynnikowych i rotacji OBLIMIN), która ujawnia swoistą „niedookreśloność” konflikt zachowań (tworzy on jeden, silny i bardzo spójny czynnik). Pojawia się zatem przypuszczenie, że najbardziej adekwatna do rzeczywistości jest struktura, będąca pewną modyfikacją modelu przedstawionego na ryc. 1. W zmodyfikowanym wariantcie konflikt zachowań nie ma odrębnej reprezentacji w WFC i FWC, lecz stanowi jednolity czynnik (model 7).



Rycina 1 Model teoretyczny D. Carlson (model 6) – analiza konfirmacyjna

Miary dopasowania dla modeli 6 i 7 są niemal identyczne. Wątpliwości dotyczące konfliktu zachowań okazały się uzasadnione – jego podskale bardzo słabo dyskrzynują pomiędzy WFC i FWC. O tym, czy w konsekwencji oba modele powinniśmy uznać za równoważne, musi rozstrzygnąć test kontrastu χ^2 (patrz tabela 2). Różnica χ^2 wynosi 11,6 i przy 5 stopniach swobody ($df = 125 - 120$) jest istotna statystycznie na poziomie 0,05. Wynik kontrastu jest zatem rozstrzygający na korzyść modelu Carlson, który i tym razem okazał się najlepiej dopasowany. Należy jednak zauważyć, że różnica między modelami 6 i 7, choć istotna statystycznie, jest naprawdę minimalna (wartość krytyczna χ^2 wynosi w tym przypadku 11,05) i nie unieważnia definitywnie wcześniejszych wątpliwości. Do kwestii tej wrócimy jeszcze w końcowej części tekstu.

ANALIZA TRAFNOŚCI TEORETYCZNEJ: WYMAGANIA I ZASOBY JAKO PREDYKTORY WFC I FWC

Na podstawie wyników wcześniejszych badań przyjęto, że (1) wzrost wymagań i spadek zasobów związanych z pracą będą znacznie silniej sprzyjać powstawaniu WFC niż FWC. A także, że (2) wzrost wymagań i spadek zasobów związanych z funkcjonowaniem w środowisku rodzinnym w większym stopniu generują FWC niż WFC.

Tabela 3 pokazuje związki sześciu subwymiarów i dwóch globalnych wskaźników WFC-FWC z ośmioma wskaźnikami wymagań i zasobów. Ponieważ WFC i FWC są bardzo silnie skorelowane, w analizach obliczono również cząstkowe współczynniki korelacji. Pokazują one siłę związku po usunięciu tej części wariancji wspólnej, za którą odpowiada wzajemne skorelowanie WFC-FWC. Przykładowo, dla wszystkich korelacji globalnego WFC kontrolowano jego współzmiennność z globalnym wskaźnikiem FWC, dla WFC-czas kontrolowano jego współzmiennność z FWC-czas itd.

Tabela 3 Korelacje cząstkowe skal i podskal WFC-FWC z czynnikami środowiska pracy i środowiska rodzinnego

| | WFC | | | | FWC | | | |
|---|------------|-------|--------|-------|------------|-------|-------|-------|
| | Cała skala | Czas | Nap. | Zach. | Cała skala | Czas | Nap. | Zach. |
| <i>Czynniki środowiska pracy</i> | | | | | | | | |
| Wymagania w pracy: | | | | | | | | |
| - liczba godzin pracy | ,27** | ,28** | ,18* | ,15* | ,00 | ,03 | ,04 | ,01 |
| - obciążenie ilościowe | ,26** | ,25** | ,25** | ,06 | -,10 | ,07 | -,05 | -,12* |
| - ograniczenia organiz. | ,11* | ,01 | ,22** | ,07 | ,06 | ,11 | ,01 | ,04 |
| Zasoby w pracy: | | | | | | | | |
| - kultura przyjazna rodzinie | -,18** | -,17* | -,19** | -,02 | ,02 | ,06 | ,00 | -,11* |
| - wsparcie przełożonego w sprawach rodzinnych | -,22** | -,13* | -,23** | -,14* | ,03 | -,02 | ,01 | -,01 |
| <i>Czynniki środowiska rodzinnego</i> | | | | | | | | |
| Wymagania rodzinne | ,00 | ,06 | ,09 | -,02 | ,28** | ,21** | ,24** | ,14* |
| Wsparcie rodziny w opiece nad dziećmi i w gosp. dom. | -,03 | -,06 | -,07 | ,10 | ,00 | ,01 | ,03 | -,13* |
| Wsparcie partnera(ki) w opiece nad dziećmi i w gosp. dom. | ,02 | ,03 | -,07 | ,10 | ,00 | ,00 | ,08 | -,13* |

*p<=0,05 **p<=0,01

Wyniki w dużej mierze potwierdzają trafność teoretyczną WFC i FWC w aspekcie dywergencyjnym. Liczba godzin pracy, obciążenia ilościowe oraz ograniczenia organizacyjne, czyli wymagania związane z pracą, wyraźnie sprzyjają powstawaniu różnych form WFC i są raczej neutralne dla FWC. Z kolei wsparcie przełożonego w sprawach rodzinnych i kultura organizacyjna przyjazna rodzinie, stanowiące zasoby związane z pracą, wyraźnie hamują powstawanie WFC i nie mają związku z FWC.

Wymagania rodzinne, zgodnie z przewidywaniami, sprzyjają powstawaniu konfliktów w obrębie FWC i nie korelują z WFC. Dwa wskaźniki mierzące zasoby rodzinne (wsparcie rodziny i partnerów) nie wiążą się w sposób systematyczny ani z FWC, ani z WFC (z wyjątkiem bardzo słabych, ujemnych korelacji z FWC-zachowanie).

ANALIZA TRAFNOŚCI TEORETYCZNEJ: WFC I FWC JAKO WYZNACZNIKI DOBROSTANU PSYCHOFIZYCZNEGO

Opracowania przeglądowe poświęcone problematyce WFC-FWC wskazują na związek obu rodzajów konfliktu ze zdrowiem psychicznym i samopoczuciem fizycznym. Oczekiwaliśmy zatem, że jeśli polska wersja skali jest trafna w aspekcie konwergencyjnym, to zarówno WFC, jak i FWC będą w sposób wyrazisty negatywnie powiązane z dobrostanem psychofizycznym (samopoczucie psychiczne i fizyczne) oraz z zadowoleniem z pracy i z rodziny.

Tabel 4 pokazuje związki globalnych wskaźników i poszczególnych subwymiarów WFC-FWC z różnymi miarami dobrostanu (zastosowano identyczną kontrolę współmienności jak w tabeli 3). Ponieważ meta-analizy, w których

Tabela 4 Korelacje cząstkowe skal i podskal WFC-FWC z miarami dobrostanu psychofizycznego

| | WFC | | | | FWC | | | |
|-------------------------|------------|------|--------|-------|------------|--------|--------|-------|
| | Cała skala | Czas | Nap. | Zach. | Cała skala | Czas | Nap. | Zach. |
| Samopoczucie psychiczne | -,09 | ,01 | -,26** | -,07 | -,17** | -,23** | -,09 | -,06 |
| - kobiety | -,25** | -,10 | -,39** | -,05 | ,00 | -,09 | -,03 | -,04 |
| - mężczyźni | ,05 | ,08 | -,12 | -,08 | -,33** | -,32** | -,15 | -,10 |
| Samopoczucie fizyczne | -,08 | ,05 | -,23** | ,00 | -,03 | -,02 | ,01 | -,10 |
| - kobiety | -,20** | -,08 | -,36** | ,10 | ,10 | ,10 | ,13 | -,10 |
| - mężczyźni | ,05 | ,15 | -,07 | -,11 | -,17* | -,12 | -,13 | -,02 |
| Zadowolenie z pracy | -,07 | -,07 | -,08 | -,11 | -,10 | -,10 | -,11 | -,01 |
| - kobiety | -,11 | -,07 | -,11 | -,10 | -,05 | -,11 | ,00 | -,02 |
| - mężczyźni | -,04 | -,10 | -,02 | -,13 | -,16* | -,07 | -,22** | -,01 |
| Zadowolenie z rodziny | ,00 | -,04 | ,00 | -,05 | -,08 | -,01 | -,16** | ,01 |
| - kobiety | ,00 | -,02 | ,00 | -,04 | -,10 | -,05 | -,15* | ,01 |
| - mężczyźni | -,02 | -,05 | ,00 | -,06 | -,08 | ,00 | -,17* | ,01 |

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

sprawdzano związek WFC z zadowoleniem z pracy i z życia, pokazały iż negatywne związki pomiędzy nasileniem konfliktu i zadowoleniem są silniejsze u kobiet niż u mężczyzn (np. Kossek i Ozecki, 1998), analizy przeprowadzono w trzech wariantach: dla całej próby oraz osobno dla kobiet i dla mężczyzn.

Można odnieść wrażenie, że wyniki w tabeli 4 nie potwierdzają w sposób klarowny wpływu różnych form WFC i FWC na dobrostan psychofizyczny. W obrębie WFC analizy w całej próbie ujawniły jedynie dwa istotne statystycznie efekty - ujemne korelacje WFC-napięcie z samopoczuciem psychicznym i fizycznym. Dla FWC pojawiły się negatywne związki z samopoczuciem psychicznym (dla wskaźnika globalnego i wymiaru FWC-czas) i z zadowoleniem z rodziny (dla wymiaru FWC-napięcie).

Okazuje się jednak, że ważnym moderatorem oczekiwanych związków jest płeć. Analizy wykonane osobno dla kobiet i dla mężczyzn dowodzą, że wpływy WFC i FWC mogą mieć bardziej subtelny charakter, tj. w zależności od tego, który wymiar dobrostanu bierzemy pod uwagę, oczekiwane związki pojawiają się w grupie kobiet

albo w grupie mężczyzn. I tak, WFC rzeczywiście obniża samopoczucie psychiczne, ale tylko u kobiet, podczas gdy negatywny wpływ FWC na samopoczucie psychiczne pojawia się wyłącznie u mężczyzn. Podobny wzorzec wyników można zaobserwować dla samopoczucia fizycznego. U mężczyzn pogarsza się ono pod wpływem konfliktów w obrębie FWC (choć efekt ten jest raczej słaby), natomiast u kobiet pod wpływem WFC (w szczególności z powodu napięcia związanego z WFC). Zadowolenie z pracy spada jedynie pod wpływem FWC, ale efekt ten dotyczy wyłącznie mężczyzn. Zadowolenie z rodziny jest jedynym wskaźnikiem dobrostanu, w którym nie pojawia się moderacja płci – zaobserwowany dla całej próby efekt FWC-napięcie jest obecny zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn.

DYSKUSJA WYNIKÓW

Przedmiotem opracowania była analiza psychometrycznych właściwości polskiej wersji skali do pomiaru konfliktu praca-rodzina autorstwa Dawn Carlson i współpracowników. Przedstawione wyniki powinny być dla potencjalnych

użytkowników narzędzia istotnym źródłem informacji o tym, czy pomiar konstruktów cechuje się zadowalającymi właściwościami psychometrycznymi. Kolejne analizy pokazały, że:

- (1) globalne skale WFC i FWC oraz podskale mierzące poszczególne źródła konfliktu (czas, napięcie, zachowania) posiadają zadowalającą rzetelność;
- (2) model Carlson odznacza się dość dobrą trafnością czynnikową;
- (3) skale WFC-FWC posiadają szereg korelatów w obszarze wymagań i zasobów związanych z pracą i środowiskiem rodzinnym, które pozwalają stwierdzić dość dobrą trafność teoretyczną narzędzia w aspekcie dywergencyjnym
- (4) Mniej jednoznaczne są wyniki pokazujące oczekiwane związki WFC-FWC z dobrostanem psychofizycznym (aspekt dywergencyjny trafności teoretycznej). Związki WFC i FWC z różnymi wskaźnikami zdrowia psychicznego i fizycznego nie są tak silne jak należało oczekiwać. W dużej mierze dlatego, że ich moderatorem jest płeć.

Opisane w tym artykule badanie nie obejmowało normalizacji wyników. Nie możemy zatem polecać skali WFC-FWC do użytkowania w celach diagnostycznych, ukierunkowanych na ocenę i interpretację indywidualnych wyników. Możemy za to wskazać użytkownikom narzędzia jego istotne zalety oraz pewne słabości. Przede wszystkim jego poszczególne wymiary mają zadowalającą spójność wewnętrzną. Ponadto w części, która dotyczyła trafności teoretycznej skali, pokazane analizy uzasadniają dokonywanie niezależnego pomiaru WFC i FWC. Z jednej strony, ich silne skorelowanie nie pozostawia wątpliwości, że obie formy niedopasowania ról są ze sobą sprzężone i wzajemnie się warunkują, z drugiej, że oprócz bardzo pokażnej porcji wariancji wspólnej, WFC i FWC niewątpliwie posiadają jakościowo odmienne uwarunkowania leżące w sferze wymagań i zasobów związanych,

odpowiednio, z pracą i życiem rodzinnym. Nie brany przez autorów narzędzia pod uwagę, dodatkowym argumentem na rzecz niezależnego pomiaru WFC i FWC są wyniki mogące świadczyć o tym, że negatywny wpływ doświadczania obu form konfliktu na dobrostan psychofizyczny jednostki jest modyfikowany przez społeczne i kulturowe wzorce związane z płcią. To płeć wydaje się warunkować wyraźną asymetrię w doświadczaniu konfliktu ról. Trudno bowiem w inny sposób wytłumaczyć fakt, że mężczyźni przeżywają wyraźny spadek samopoczucia psychicznego i fizycznego w sytuacji, kiedy wymagania życia rodzinnego utrudniają im wywiązywanie się z ról związanych z pracą (wysoki FWC), natomiast u kobiet zjawisko to można zaobserwować wtedy, gdy wymagania związane z pracą utrudniają życie rodzinne (wysoki WFC).

Narzędzie posiada też jedną, jak się wydaje, istotną wadę. Jest nią wyraźna empiryczna niejednoznaczność podskali mierzącej konflikt zachowań. Mankament ten jest szczególnie widoczny na tle dwóch pozostałych wymiarów konfliktu ról (czas i napięcie). Warto jednak pamiętać, że nasze badanie zostało wykonane na próbie obejmującej kadrę kierowniczą, co zapewne wpłynęło negatywnie na trafność zewnętrzną pomiaru. Kolejne badania z użyciem skali WFC-FWC nie muszą zatem potwierdzać zaobserwowanych tu niepokojąco słabych różnic pomiędzy WFC-zachowanie i FWC-zachowanie. Gdyby je jednak replikowały, należałoby się w pierwszej kolejności zastanowić nad lepszą, wyraźniej akcentującą treściowe różnice, operacjonalizacją obu subwymiarów. Analiza trafności czynnikowej wskazuje bowiem, mimo wszystko, że ich teoretyczne wyodrębnienie nie było bezzasadne.

LITERATURA CYTOWANA

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

- Allen, T. D. (2001). Family supportive work environments: the role of organizational perceptops. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-35.
- Arbuckle, J. L. (2009). *Amos 18 user's guide*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Byron, K. (2005). A metaanalytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Casper, W.J., Bordeaux, Ch., Eby, L.T. & Lockwood, A. (2007). The review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1, 28-43.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Niepublikowany manuskrypt, University of Michigan, Ann Arbor.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French J. R. P., van Harrison, R., Pinneau, S. R. (1980). *Job demands and worker health*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Clark, S. C. (2001). Work culture and work/family balance. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 348-65.
- Edwards, J. R., Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: an examination of person-environment fit in the work-family domains. *Organizational behaviour and human decision process*, 77(2), 85-129.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict interface. *Journal of Applied Psychology*, 1, 65-78.
- Georgas, J., Christakopoulou, S., Poortinga, Y. H., Angleitner, L., Goodwin, R., Charalambous, N. (1997). The relationship of family bonds to family structure and function across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28, 303-320.
- Greenaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1979). *Spoleczna psychologia organizacji*. Warszawa: PWN.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior – human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 2, 139-149.
- Major, D., Fletcher, T., Davis, D., & Germano, L. (2008). The influence of work-family culture and workplace relationships on work interference with family: A multilevel model. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 881-897.
- Mesmer-Magnus, J. R., Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215- 232.
- 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, 400-410.
- Perent-Thirion, A., Macias, E. F., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). Fourth European Working Conditions Survey 2005. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Community.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Lappiere, L. M., Cooper, C. L., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60, 4, 805-835.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J. & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, 1, 113-123.
- Zalewska, A. (2008). Konflikty „praca-rodzina” – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar Konfliktów, [w:] L. Golińska, B. Dudek i I. Janicka (red.), *Rodzina i praca w perspektywie wyzwań i zagrożeń*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

THE POLISH VERSION OF THE SCALE MEASURING WORK-FAMILY CONFLICT:
ANALYSIS OF PSYCHOMETRIC CHARACTERISTICS

This article is dedicated to the Polish version of Work-Family Conflict Scale constructed by Carlson and co-workers (2000). Authors presents a series of analysis concerning psychometric characteristics of the instrument. The empirical data derives from the research conducted in Poland on a sample of 261 managerial workers of several companies. Analyses are focused on three aspects: reliability (internal consistency), factor validity and construct validity. It turned out that the global WFC-FWC dimensions, as well as their subdimensions possess satisfying reliability (internal consistency). Results of the confirmatory factor analysis show that Carlson's model, in comparison to several alternative models, reveals highest factor validity. Despite some shortcomings, measures proposed by Carlson possess a number of external correlates giving a pattern of relationships which allows for high construct validity assertion.

work-family conflict, reliability, validity, subjective well-being