

Agnieszka Mościcka-Teske, Dorota Merecz

POLSKA ADAPTACJA KWESTIONARIUSZA SWING DO DIAGNOZY INTERAKCJI PRACA–DOM I DOM–PRACA

POLISH ADAPTATION OF SWING QUESTIONNAIRE (SURVEY WORK–HOME INTERACTION – NIJMEGEN)

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera / Nofer Institute of Occupational Medicine, Łódź, Poland
Zakład Psychologii Pracy / Work Psychology Department

STRESZCZENIE

Wstęp: Celem artykułu jest zaprezentowanie polskiej adaptacji kwestionariusza SWING (Survey Work–Home Interaction – Nijmegen) do pomiaru interakcji praca–dom. **Materiał i metody:** Analizy przeprowadzono w oparciu o wyniki pochodzące od 2 grup badanych – reprezentatywnej pod względem płci i wieku próby mieszkańców miast w wieku produkcyjnym (N = 600) oraz 59-osobowej grupy pracujących poddanych 2-krotnemu badaniu kwestionariuszem SWING w celu ustalenia stabilności wyników w czasie. **Wyniki:** Rezultaty przeprowadzonych analiz wskazują, że polska adaptacja kwestionariusza SWING cechuje się zadowalającymi charakterystykami psychometrycznymi. Współczynniki korelacji pozycji z podskalą negatywnej relacji praca–dom zawierają się w przedziale 0,51–0,74, z podskalą pozytywnej relacji praca–dom w przedziale 0,26–0,60, z podskalą negatywnej relacji dom–praca – 0,54–0,68, z podskalą pozytywnej relacji dom–praca – 0,31–0,59. Współczynniki zgodności wewnętrznej α Cronbacha wynoszą: dla całej skali – 0,79, a dla podskal – od 0,73 do 0,89. Eksploracyjna analiza czynnikowa wykazała wysokie ładunki czynnikowe w każdym z 4 czynników (I: ładunki 0,58–0,81; II: ładunki 0,29–0,78; III: ładunki 0,60–0,80; IV: ładunki 0,28–0,74). Wartości wskaźników dopasowania, w modelu 4-czynnikowym, wyniosły dla NNFI – 0,91, RMSEA – 0,06 i CFI – 0,92, co oznacza, że model ten charakteryzuje się dobrym dopasowaniem do danych empirycznych. Wyniki analizy test-retest wykazały, że kwestionariusz SWING jest narzędziem wysoce stabilnym, o czym świadczą współczynniki korelacji (r) między pierwszym a drugim pomiarem, które mieszczą się w przedziale 0,63–0,84. **Wnioski:** Uzyskane wyniki są porównywalne z danymi psychometrycznymi oryginalnej wersji kwestionariusza. Med. Pr. 2012;63(3):355–369

Słowa kluczowe: kwestionariusz, SWING, interakcja praca–dom, interakcja dom–praca, właściwości psychometryczne

ABSTRACT

The aim of the paper is to present the Polish adaptation of Survey Work–Home Interaction – Nijmegen (SWING). **Materials and Methods:** The analyses were based on the survey results from two groups of subjects, a sample of workers, representative in terms of sex and age, living in urban areas (N = 600) and a group of 59 employees examined twice with a help of SWING to assess the stability of the obtained results over a month time. **Results:** The analyses performed proved that the Polish version of SWING is a reliable tool for studying work–home interactions. Correlation coefficients of items with total result of negative work–home interaction (WHI) subscale varied from 0.51 to 0.74, with positive WHI subscale from 0.26 to 0.60, negative home–work interaction (HWI) subscale, from 0.54 to 0.68 and positive HWI subscale from 0.31 to 0.59. Cronbach's alpha for the whole survey was 0.79, and for subscales varied from 0.73 to 0.89. The results of factorial analysis confirmed a our-factor structure of SWING. Factors I, items had loading from 0.58 to 0.81; II, from 0.29 to 0.78; III, from 0.60 to 0.80; and IV, from 0.28 to 0.74. The values of fit index for a four-factor model, were 0.91 (NNFI), 0.06 (RMSEA), and 0.92 (CFI), which means that this model is characterized by a good fit to empirical data. The correlation coefficient between two measurements at one month interval were also high and reached the range of 0.63 to 0.84. **Conclusions:** The results obtained are comparable to the psychometric characteristic of the English version of SWING. Med Pr 2012;63(3):355–369

Key words: questionnaire, SWING, work–home interference, home–work interference, psychometric properties

Adres autorek: Zakład Psychologii Pracy, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera,
ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: moscicka@imp.lodz.pl
Nadesłano 17 stycznia 2012, zatwierdzono 16 kwietnia 2012

WPROWADZENIE

Zagadnienia relacji między sferą zawodową a pozazawodową stają się w ostatnich latach szczególnie nośne i zarazem popularne. Coraz częściej bowiem podkre-

śla się, że konieczność godzenia obowiązków wynikających z pełnienia wielu ról społecznych, tak typowa dla współczesnych społeczeństw wysoko rozwiniętych, może mieć istotne skutki dla dobrostanu jednostek i całych społeczeństw. To, w jaki sposób i jakim kosztem

udaje się nam sprostać wymaganiom płynącym ze środowiska pracy i sfery prywatnej, przekłada się na jakość życia i sposób funkcjonowania. Skuteczne godzenie życia zawodowego i pozazawodowego stanowi wyzwanie dla wielu pracujących i coraz częściej staje się również wyzwaniem dla pracodawców, którzy chcą podnosić poziom produktywności, ale także tych, dla których wartością jest posiadanie zespołu pracowników nie tylko efektywnych, lecz również zaangażowanych i lojalnych wobec firmy.

Od kiedy dostrzeżono, że kwestia relacji praca–dom jest nie tylko problemem jednostki uwikłanej w sieć rozmaitych ról i wymagań z nimi związanych, ale problemem społecznym o istotnych reperkusjach zdrowotnych i ekonomicznych, pojawiło się wiele badań naukowych na ten temat. Ich autorzy skupiają się nie tylko na śledzeniu dynamicznej relacji między sferą pracy a sferą życia prywatnego, ale także zwracają do ustalenia warunków sprzyjających zachowaniu równowagi między tymi sferami oraz analizie konsekwencji związanych z jej brakiem. Na podstawie wielu zrealizowanych projektów badawczych (np. 1–3) można wnosić, że brak sukcesu w zakresie skutecznego godzenia życia zawodowego i prywatnego może skutkować wieloma problemami, np. wyczerpaniem psychofizycznym, pogorszeniem stanu zdrowia, obniżeniem efektywności zarówno w sferze realizacji zadań zawodowych, jak i działań podejmowanych poza pracą (np. 4). Coraz więcej pracodawców i profesjonalistów zajmujących się ochroną zdrowia pracujących zainteresowanych jest promocją równowagi praca–dom i ograniczaniem zaburzających ją czynników.

Do skutecznej realizacji takich przedsięwzięć potrzebne są narzędzia badawcze, które pozwalają na monitorowanie tego zjawiska. Na rynku polskim dostępność tego typu metod pomiaru jest ograniczona. Dotychczas dysponujemy tylko jedną skalą do badania konfliktów praca–dom i dom–praca, dzięki profesor Annie Zalewskiej, która dokonała adaptacji skal Nete Meyera i wsp. (5,6). Z tego względu w Zakładzie Psychologii Pracy Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi podjęto się adaptacji popularnej w krajach UE metody do diagnozy relacji między życiem zawodowym a prywatnym, autorstwa zespołu badaczy z Uniwersytetu Nijmegen w Holandii. Kwestionariusz SWING (Survey Work – Home Interaction – Nijmegen) jest nowoczesnym narzędziem do pomiaru interakcji praca–dom, które umożliwia diagnozę wzajemnego pozytywnego i negatywnego oddziaływania tych dwóch sfer aktywności człowieka (1).

Charakterystyka Kwestionariusza SWING

W skład kwestionariusza wchodzi 22 pytania dotyczące częstości doświadczania przez badanego określonych wydarzeń lub stanów. Badany odpowiada na pytania, korzystając z 4-stopniowej skali odpowiedzi (nigdy, czasami, często, zawsze). Pytania dotyczą zarówno tego, w jaki sposób wykonywanie pracy zawodowej oddziałuje na funkcjonowanie w sferze prywatnej, jak i tego, w jaki sposób sfera prywatna oddziałuje na funkcjonowanie zawodowe. Struktura kwestionariusza obejmuje 4 odrębne, względnie niezależne podskale do badania:

1. Pozytywny wpływ pracy na życie pozazawodowe.
2. Negatywny wpływ pracy na życie pozazawodowe.
3. Pozytywny wpływ życia prywatnego na pracę.
4. Negatywny wpływ życia pozazawodowego na pracę.

Wymienione podskale odpowiadają wymiarom interakcji praca–dom, które zdaniem autorów należy traktować jako 4 odrębne, choć w pewnym stopniu powiązane ze sobą, konstrukty (1). Podstawą teoretyczną do konstrukcji kwestionariusza był model wysiłku–regeneracji Meijmana i Muldera (7), który jest swoistym rozszerzeniem koncepcji stresu zawodowego Karaska (8). Był on dla autorów inspiracją do wyodrębnienia wspomnianych 4 wymiarów interakcji praca–dom.

Meijman i Mulder (7) zakładają, że każde obciążenie wynikające z wymagań stawianych przez środowisko związane jest z wysiłkiem wydatkowanym w celu radzenia sobie z wymaganiami. Wymagania, które są przyczyną wysiłku, aktywują wiele krótkotrwałych reakcji psychofizjologicznych organizmu o charakterze adaptacyjnym (zwiększenie tętna, napięcia mięśni, psychologiczna gotowość do działania, zwiększenie wydzielania hormonów stresu itd.). Warunkiem adaptacyjności tych reakcji jest możliwość regeneracji po wzmożonym wysiłku, który jest odpowiedzią na obciążenie. Jeśli takich możliwości nie ma lub są one niewystarczające w stosunku do poniesionych kosztów, rozwija się tzw. negatywna reakcja na obciążenie (7). W opisywanym modelu przyjmuje się więc, że zachowanie dobrego stanu zdrowia i skuteczne działanie w znacznej mierze zależą od następujących po sobie i względem siebie proporcjonalnych okresów wysiłku i regeneracji. Jeśli równowaga między tymi okresami zostaje zaburzona, pojawiają się negatywne skutki w postaci przeciążenia, które prowadzą do względnie trwałych zmian w funkcjonowaniu i stanie zdrowia (9).

Geurts i wsp. (1) zastosowali model wysiłku–regeneracja do opisu wzajemnych relacji między pracą a życiem rodzinnym, który przyjął formę 4 założeń stanowiących podstawę zarówno dla operacjonalizacji

samego pojęcia 'interakcja praca-dom', jak i konstrukcji kwestionariusza. Założenia można streścić następująco:

- jeśli obciążenia zawodowe wymagają wzmoczonego wysiłku przy jednoczesnym braku możliwości regeneracji, rozwija się negatywna reakcja na obciążenie, która może rozszerzyć się na sferę funkcjonowania pozazawodowego;
 - jeśli wymaganie wysiłku w związku z wykonywaną pracą jest akceptowalne, a jednostka ma wystarczające możliwości do regeneracji, rozwija się pozytywna reakcja na obciążenie, która przekłada się na życie pozazawodowe.
- Analogicznie:
- jeśli obciążenia pozazawodowe wymagają znaczącego i/lub długookresowego wysiłku przy braku wystarczających możliwości regeneracji, negatywna reakcja na obciążenie w tej sferze może zostać rozszerzona na sferę pracy;
 - jeśli jednostka rozwija pozytywną reakcję na obciążenia w sferze prywatnej, reakcja ta może rozszerzyć się również na sferę aktywności zawodowej.

Odnosząc się do opisanej perspektywy teoretycznej, autorzy kwestionariusza SWING definiują interakcję praca-dom jako „proces, w którym funkcjonowanie człowieka w jednej sferze (np. w domu) wpływa negatywnie lub pozytywnie poprzez reakcje na obciążenie na inną sferę jego funkcjonowania (np. życie zawodowe)” (1, str. 322).

Oryginalna wersja kwestionariusza SWING została poddana badaniom walidacyjnym, w których przeanalizowano zarówno strukturę kwestionariusza, jak i jego trafność teoretyczną, tj. relacje między wynikami kwestionariusza a innymi zmiennymi wytypowanymi na podstawie teorii i badań empirycznych. Uzyskane wyniki potwierdziły rzetelność i trafność opisywanego narzędzia.

Polska adaptacja kwestionariusza SWING

Adaptacji kwestionariusza SWING dokonano w oparciu o anglojęzyczną wersję za zgodą jej współautorki – Sabine Geurts.

METODY

Grupa badana i procedura

W pierwszym etapie prac nad adaptacją przygotowano 2 niezależne tłumaczenia pozycji kwestionariusza na język polski. Następnie filolog angielski przetłumaczył obie wersje kwestionariusza na język angielski (backtranslation, bez znajomości brzmienia oryginału). W drugim etapie prac porównano brzmienie oryginału z uzyskany-

mi dwoma wersjami kwestionariusza przetłumaczonego z polskiego na angielski. Te pozycje w polskiej wersji językowej, które po przetłumaczeniu uzyskały takie samo brzmienie jak oryginał, automatycznie weszły do polskiej adaptacji kwestionariusza. W przypadku 4 pozycji, w których pojawiły się rozbieżności, zastosowano drobne korekty językowe i po konsultacjach językowych mających na celu przeanalizowanie znaczenia twierdzeń włączono je do kwestionariusza. W ostatnim etapie prac adaptacyjnych poproszono 15 badanych o wypełnienie kwestionariusza, a także podkreślenie tych pozycji, które wydają się mało jasne lub niezrozumiałe. Po dokonaniu analizy jakościowej uzyskanych komentarzy poprawiono niedociągnięcia zauważone przez badanych i ponownie przeanalizowano zgodność znaczenia pozycji w polskiej i angielskiej wersji językowej, stosując metodę sędziów kompetentnych.

Psychometrycznej oceny narzędzia dokonano na podstawie badań przeprowadzonych w grupie 600 osób (kobiet i mężczyzn), pracujących w różnych zawodach. Badana grupa była reprezentatywna dla mieszkańców miast w wieku produkcyjnym pod względem płci, wieku i wielkości miasta zamieszkania. Wiek badanych wahał się od 19 do 65 lat (średnia: 39,5, odchylenie standardowe: 11). Staż pracy badanych osób mieścił się w przedziale 1–42 lata (średnia: 17,4, odchylenie standardowe: 11,2).

Oceny stabilności wyników uzyskanych w kwestionariuszu dokonano na podstawie 2-krotnego badania grupy 59 zatrudnionych. W tej grupie średni wiek badanych wynosił 33,5 (odchylenie standardowe: 10), a średni staż pracy – 10,8 (odchylenie standardowe: 11). Kobiety stanowiły 64,4% badanej grupy, a mężczyźni – 35,6%.

Analizy statystyczne

W badaniach zastosowano następujące procedury statystyczne: analizę mocy dyskryminacyjnej pozycji kwestionariusza, analizę rzetelności kwestionariusza poprzez określenie wartości współczynnika α Cronbacha dla całej skali oraz dla podskal, konfirmacyjną i eksploracyjną analizę czynnikową oraz analizę stabilności wyników kwestionariusza metodą test-retest.

WYNIKI

Pierwszym krokiem było określenie mocy dyskryminacyjnej pozycji na podstawie korelacji z całą skalą i podskalami.

Dane dotyczące mocy dyskryminacyjnej poszczególnych pozycji kwestionariusza zamieszczono w tabelach 1. i 2.

Tabela 1. Moc dyskryminacyjna pozycji kwestionariusza SWING
Table 1. Discrimination power of the items of SWING

Lp. No.	Pozycje Items	Korelacja pozycji ze skalami Correlation between items and scales		
		cała skala SWING scale	relacja praca–dom work–home interaction scale	relacja dom–praca home–work interaction scale
	Jak często zdarza się, że: / How often does it happen that:			
1	jest Pan(i) poirytowany(a) w domu z powodu wymagań Pana(i) pracy? / you are irritable at home because your work is demanding?	0,39	0,41	
2	ma Pan(i) poczucie, że trudno jest wypełniać obowiązki domowe, ponieważ stale myśli Pan(i) o swojej pracy? / you find it difficult to fulfill your domestic obligations because you are constantly thinking about your work?	0,45	0,50	
3	lepiej dysponuje Pan(i) swoim prywatnym czasem ze względu na sposób, w jaki Pan(i) pracuje? / / you manage your time at home more efficiently as a result of the way you do your job?	0,31	0,23	
4	musi Pan(i) odwoływać spotkania z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) ze względu na sprawy zawodowe? / you have to cancel appointments with your spouse/family/friends due to work-related commitments?	0,42	0,49	
5	lepiej układa się Panu(i) z Pana(i) partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) dzięki rzeczom, których nauczył(a) się Pan(i) w pracy? / you are better able to interact with your spouse/family/friends as a result of the things you have learned at work?	0,31	0,24	
6	jest Pan(i) w stanie lepiej dotrzymywać terminów w domu, ponieważ Pana(i) praca również tego wymaga? / you are better able to keep appointments at home because your job requires this as well?	0,33	0,18	
7	Pana(i) czas pracy utrudnia Panu(i) wykonywanie obowiązków domowych? / your work schedule makes it difficult for you to fulfill your domestic obligations?	0,46	0,57	
8	nie ma Pan(i) siły angażować się we wspólne spędzanie czasu wolnego z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / you do not have the energy to engage in leisure activities with your spouse/family/friends because of your job?	0,44	0,54	
9	musi Pan(i) pracować tak ciężko, że nie ma Pan(i) czasu na żadne hobby/przyjemności? / / you have to work so hard that you do not have time for any of your hobbies?	0,43	0,52	
10	lepiej wypełnia Pan(i) obowiązki domowe dzięki rzeczom, których nauczył(a) się Pan(i) w pracy? / / you fulfill your domestic obligations better because of the things you have learned on your job?	0,27	0,18	
11	Pana(i) zobowiązania zawodowe utrudniają Panu(i) odpoczynek w domu? / your work obligations make it difficult for you to feel relaxed at home?	0,46	0,57	
12	Pana(i) praca zabiera Panu(i) dodatkowy czas, który wolał(a)by Pan(i) spędzić ze swoją (swoim) partnerką/partnerem /rodziną/przyjaciółmi/? / your work takes up time that you would have liked to spend with your spouse/family/friends?	0,35	0,48	
13	po przyjemnym dniu/tygodniu pracy ma Pan(i) ochotę spędzić czas z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / after a pleasant working day/working week, you feel more in the mood to engage in activities with your spouse/family/friends?	0,26	0,16	
14	po spędzeniu przyjemnego weekendu z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) czerpier Pan(i) więcej radości ze swojej pracy? / after spending a pleasant weekend with your spouse/family/friends, you have more fun in your job?	0,38		0,31
15	ma Pan(i) trudności w koncentracji na pracy, ponieważ absorbują Pana(i) sprawy domowe? / / you have difficulty concentrating on your work because you are preoccupied with domestic matters?	0,30		0,15
16	poważniej podchodzi Pan(i) do swoich obowiązków zawodowych, ponieważ wymaga się od Pana(i) tego samego w domu? / you take your responsibilities at work more seriously because you are required to do the same at home?	0,23		0,38
17	sytuacja w domu irytuje Pana(i) do tego stopnia, że wyładowuje Pan(i) swoje frustracje na współpracownikach? / the situation at home makes you so irritable that you take your frustrations out on your colleagues?	0,32		0,24

Tabela 1. Moc dyskryminacyjna pozycji kwestionariusza SWING – cd.
Table 1. Discrimination power of the items of SWING – cont.

Lp. No.	Pozycje Items	Korelacja pozycji ze skalami Correlation between items and scales		
		cała skala SWING scale	relacja praca–dom work–home interaction scale	relacja dom–praca home–work interaction scale
18	łatwiej dotrzymać Panu(i) terminów (spotkań) w pracy, ponieważ wymaga się od Pana(i) tego samego w domu? / you are better able to keep appointments at work because you are required to do the same at home?	0,24		0,32
19	problemy z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) wpływają na to, jak wykonuje Pan(i) swoją pracę? / problems with your spouse/family/friends affect your job performance?	0,25		0,16
20	lepiej wykorzystuje Pan(i) czas w pracy, ponieważ w domu również musi go Pan(i) dobrze rozplanować? / you manage your time at work more efficiently because at home you have to do that as well?	0,22		0,34
21	jest Pan(i) bardziej pewny (pewna) siebie w pracy, ponieważ Pana(i) życie domowe jest dobrze zorganizowane? / you have greater self-confidence at work because you have your home life well organized?	0,43		0,51
22	czuje Pan(i), że nie pracuje Pan(i) dobrze z powodu problemów z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / you do not feel like working because of problems with your spouse/family/friends?	0,28		0,21

Tabela 2. Moc dyskryminacyjna pozycji kwestionariusza SWING
Table 2. Discrimination power of the items of SWING

Lp. No.	Pozycje Items	Korelacja pozycji z podskalami Correlation between items and sub-scales			
		negatywna relacja praca–dom negative work–home interaction scale	pozytywna relacja praca–dom positive work–home interaction scale	negatywna relacja dom–praca negative home–work interaction scale	pozytywna relacja dom–praca positive home–work interaction scale
	Jak często zdarza się, że: / How often does it happen that:				
1	jest Pan(i) poirytowany(a) w domu z powodu wymagań Pana(i) pracy? / you are irritable at home because your work is demanding?	0,51			
2	ma Pan(i) poczucie, że trudno jest wypełniać obowiązki domowe, ponieważ stale myśli Pan(i) o swojej pracy? / you find it difficult to fulfill your domestic obligations because you are constantly thinking about your work?	0,66			
3	lepiej dysponuje Pan(i) swoim prywatnym czasem ze względu na sposób, w jaki Pan(i) pracuje? / you manage your time at home more efficiently as a result of the way you do your job?		0,51		
4	musi Pan(i) odwoływać spotkania z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) ze względu na sprawy zawodowe? / you have to cancel appointments with your spouse/family/friends due to work-related commitments?	0,69			
5	lepiej układa się Panu(i) z Pana(i) partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) dzięki rzeczom, których nauczył(a) się Pan(i) w pracy? / you are better able to interact with your spouse/family/friends as a result of the things you have learned at work?		0,58		
6	jest Pan(i) w stanie lepiej dotrzymywać terminów w domu, ponieważ Pana(i) praca również tego wymaga? / you are better able to keep appointments at home because your job requires this as well?		0,60		

Tabela 2. Moc dyskryminacyjna pozycji kwestionariusza SWING – cd.
Table 2. Discrimination power of the items of SWING – cont.

Lp. No.	Pozycje Items	Korelacja pozycji z podskalami Correlation between items and sub-scales			
		negatywna relacja praca–dom negative work–home interaction scale	pozytywna relacja praca–dom positive work–home interaction scale	negatywna relacja dom–praca negative home–work interaction scale	pozytywna relacja dom–praca positive home–work interaction scale
7	Pana(i) czas pracy utrudnia Panu(i) wykonywanie obowiązków domowych? / your work schedule makes it difficult for you to fulfill your domestic obligations?	0,73			
8	nie ma Pan(i) siły angażować się we wspólne spędzanie czasu wolnego z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / you do not have the energy to engage in leisure activities with your spouse/family/friends because of your job?	0,69			
9	musi Pan(i) pracować tak ciężko, że nie ma Pan(i) czasu na żadne hobby/przyjemności? / you have to work so hard that you do not have time for any of your hobbies?	0,68			
10	lepiej wypełnia Pan(i) obowiązki domowe dzięki rzeczom, których nauczył(a) się Pan(i) w pracy? / you fulfill your domestic obligations better because of the things you have learned on your job?		0,54		
11	Pana(i) zobowiązania zawodowe utrudniają Panu(i) odpoczynek w domu? / your work obligations make it difficult for you to feel relaxed at home?	0,74			
12	Pana(i) praca zabiera Panu(i) dodatkowy czas, który wolał(a)by Pan(i) spędzić ze swoją (swoim) partnerką/partnerem /rodziną/przyjaciółmi? / your work takes up time that you would have liked to spend with your spouse/family/friends?	0,66			
13	po przyjemnym dniu/tygodniu pracy ma Pan(i) ochotę spędzić czas z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / after a pleasant working day/working week, you feel more in the mood to engage in activities with your spouse/family/friends?		0,26		
14	po spędzeniu przyjemnego weekendu z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) czerpie Pan(i) więcej radości ze swojej pracy? / after spending a pleasant weekend with your spouse/family/friends, you have more fun in your job?				0,31
15	ma Pan(i) trudności w koncentracji na pracy, ponieważ absorbują Pana(ią) sprawy domowe? / you have difficulty concentrating on your work because you are preoccupied with domestic matters?			0,54	
16	poważniej podchodzi Pan(i) do swoich obowiązków zawodowych, ponieważ wymaga się od Pana(i) tego samego w domu? / you take your responsibilities at work more seriously because you are required to do the same at home?				0,56
17	sytuacja w domu irytuje Pana(ią) do tego stopnia, że wyłącza Pan(i) swoje frustracje na współpracownikach? / the situation at home makes you so irritable that you take your frustrations out on your colleagues?			0,56	
18	łatwiej dotrzymać Panu(i) terminów (spotkań) w pracy, ponieważ wymaga się od Pana(i) tego samego w domu? / you are better able to keep appointments at work because you are required to do the same at home?				0,56
19	problemy z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) wpływają na to, jak wykonuje Pan(i) swoją pracę? / problems with your spouse/family/friends affect your job performance?			0,68	
20	lepiej wykorzystuje Pan(i) czas w pracy, ponieważ w domu również musi go Pan(i) dobrze rozplanować? / you manage your time at work more efficiently because at home you have to do that as well?				0,59

Tabela 2. Moc dyskryminacyjna pozycji kwestionariusza SWING – cd.
Table 2. Discrimination power of the items of SWING – cont.

Lp. No.	Pozycje Items	Korelacja pozycji z podskalami Correlation between items and sub-scales			
		negatywna relacja praca-dom negative work-home interaction scale	pozytywna relacja praca-dom positive work-home interaction scale	negatywna relacja dom-praca negative home-work interaction scale	pozytywna relacja dom-praca positive home-work interaction scale
21	jest Pan(i) bardziej pewny (pewna) siebie w pracy, ponieważ Pana(i) życie domowe jest dobrze zorganizowane? / you have greater self-confidence at work because you have your home life well organized?			0,67	
22	czuje Pan(i), że nie pracuje Pan(i) dobrze z powodu problemów z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / you do not feel like working because of problems with your spouse/family/friends?				0,50

Analiza mocy dyskryminacyjnej wykazała, że większość pozycji koreluje ze skalą w stopniu umiarkowanym (od $r = 0,31$ do $r = 0,46$). Jedynie 7 pozycji uzyskało wyraźnie niższy niż pozostałe współczynnik korelacji ze skalą – dla pozycji 10, 13, 16, 18, 19, 20 i 22 mieścił się on w przedziale 0,22–0,28 (przy $p < 0,05$). Może to oznaczać, że stwierdzenia zawarte w tych pozycjach odbiegają od charakteru pozostałych twierdzeń, a więc w jakimś sensie „nie pasują” do ogólnej charakterystyki zależności praca-dom. Nie oznacza to jednak, że nie opisują one tych zależności, o czym świadczą dane przedstawione w kolejnej kolumnie tabeli 1. i w tabeli 2. Dane te bowiem dotyczą korelacji pozycji z podskalami kwestionariusza SWING, wyodrębnionymi przez twórców metody i innych autorów w badaniach normalizacyjnych (1,10,11).

Podstawowym podziałem kwestionariusza SWING jest podział na podskale dotyczące: 1) interakcji praca-dom i 2) interakcji dom-praca. Siła korelacji pozycji z tymi podskalami jest znacznie wyższa niż siła ich korelacji z całą skalą. Dla podskali praca-dom zawiera się ona w przedziale 0,16–0,57 (przy czym dla większości pozycji siła korelacji jest umiarkowana), a dla podskali dom-praca – w przedziale 0,15–0,51.

Moc dyskryminacyjna pozycji zwiększa się jeszcze bardziej, jeśli analizowane są one w odniesieniu do podziału kwestionariusza SWING na 4 podskale: pozytywnego i negatywnego wpływu praca-dom i dom-praca (tab. 2).

Siłą korelacji pozycji z podskalami jest wówczas w większości wypadków wysoka. Dla podskali negatywnej relacji praca-dom moc dyskryminacyjna pozycji zawiera się w przedziale 0,51–0,74, dla podskali pozytywnej relacji praca-dom – w przedziale 0,26–0,60, dla

podskali negatywnej relacji dom-praca – 0,54–0,68, dla podskali pozytywnej relacji dom-praca – 0,31–0,59.

Wyniki te oznaczają, że w dalszych badaniach empirycznych i procedurach statystycznych należy pamiętać o ograniczonej możliwości stosowania kwestionariusza SWING jako ogólnej metody pomiaru relacji między pracą a życiem prywatnym. Metoda ta natomiast stanowi źródło informacji na temat składowych tej relacji (negatywnych i pozytywnych wpływów praca-dom i dom-praca) i w tym sensie jest wiarygodnym narzędziem, które pozwala diagnozować stan i kierunek wzajemnych zależności między życiem zawodowym a prywatnym.

Mimo słabej mocy dyskryminacyjnej kilku pozycji skala charakteryzuje się satysfakcjonującą rzetelnością – współczynnik zgodności wewnętrznej α Cronbacha dla całej skali wynosi 0,79. Wartości współczynników α Cronbacha dla podskal i interkorelacje między skalami przedstawia tabela 3.

Interkorelacje między skalami są w większości istotne statystycznie, a poziomu istotności nie osiągnęła jedynie korelacja między wynikami podskali negatywnej relacji praca-dom (1) a wynikami podskal: pozytywnej relacji praca-dom (2) i pozytywnej relacji dom-praca (4).

Najsilniejsze korelacje zaobserwowano między podskala dotyczącą pozytywnej relacji praca-dom i dom-praca ($r = 0,59$) a podskala dotyczącą negatywnej relacji praca-dom i dom-praca ($r = 0,50$). Najśłabsze i ujemne korelacje (ujemny znak korelacji wynika z odwrócenia skali odpowiedzi w podskalach mierzących pozytywne relacje praca-dom i dom-praca) zaobserwowano między podskala negatywnej relacji dom-praca a podskala pozytywnej relacji praca-dom ($r = -0,12$) oraz podskala pozytywnej a podskala negatywnej relacji dom-praca ($r = -0,11$).

Tabela 3. Interkorelacje i współczynnik α Cronbacha dla 4 podskal kwestionariusza SWING
Table 3. Intercorrelations and reliabilities (Cronbach's α) of four SWING scales

Lp. No.	Skala SWING SWING scale	Interkorelacje Intercorrelations			α Cronbacha Cronbach's α
		1	2	3	
1	Negatywna relacja praca–dom / Negative work–home interaction				0,89
2	Pozytywna relacja praca–dom / Positive work–home interaction	ns.			0,73
3	Negatywna relacja dom–praca / Negative home–work interaction	0,50*	–0,12*		0,80
4	Pozytywna relacja dom–praca / Positive home–work interaction	ns.	0,59*	–0,11*	0,74

ns. – nieistotne statystycznie / statistically not significant.

* Istotne statystycznie na poziomie $p < 0,05$ / Statistically significant at $p < 0.05$.

Wyniki te niemal dokładnie odpowiadają wynikom uzyskanym przez autorów metody – Geurts i wsp. (1) uzyskali następujące wartości interkorelacji między podskalami: pozytywna relacja praca–dom i dom–praca ($r = 0,56$), negatywna relacja praca–dom i dom–praca ($r = 0,30$), negatywna relacja dom–praca i pozytywna relacja praca–dom ($r = 0,12$) oraz pozytywna i negatywna relacja dom–praca ($r = 0,11$).

Współczynniki α Cronbacha dla wszystkich podskal są satysfakcjonujące i mieszczą się w przedziale 0,73–0,89.

Podobne wyniki uzyskali Geurts i wsp. (1). W ich badaniach wartości współczynników α Cronbacha wyniosły: dla podskali dotyczącej negatywnego wpływu praca–dom – 0,84, dla podskali dotyczącej pozytywnego wpływu praca–dom – 0,75, dla podskali dotyczącej negatywnego wpływu dom–praca – 0,75, a dla podskali dotyczącej pozytywnego wpływu dom–praca – 0,81.

Kolejnym krokiem do określenia właściwości psychometrycznych kwestionariusza SWING była analiza czynnikowa. Ponieważ służy ona do potwierdzenia struktury czynnikowej wykrytej przez zespół Geurts, na każdym jej etapie analizowano wyniki tej samej grupy

badanych i przyjęto następującą kolejność działań: analiza wskaźników dopasowania modeli czynnikowych, analiza konfirmacyjna i analiza eksploracyjna.

W celu określenia, który z modeli (2- czy 4-czynnikowy) charakteryzuje się wyższymi wskaźnikami dopasowania do danych empirycznych, dokonano analizy konfirmacyjnej. Jej wyniki (dotyczące wskaźników dopasowania) zawarte są w tabeli 4.

Porównanie wartości wskaźników dopasowania (NNFI, CFI i RMSEA) wskazuje, że model 4-czynnikowy, w którym równocześnie uwzględniane są 4 wymiary interakcji (interakcja praca–dom, interakcja dom–praca, interakcja pozytywna, interakcja negatywna) charakteryzuje się lepszym dopasowaniem do danych empirycznych niż model 2-czynnikowy (uwzględniający tylko jakość interakcji: pozytywna vs negatywna).

Wyniki analizy konfirmacyjnej (tab. 5) potwierdzają istnienie znaczących ładunków czynnikowych oraz istotność statystyki T dla każdej pozycji skali SWING w modelu 4-czynnikowym (wartość ładunków zawiera się w zakresie 0,28–0,67, przy czym znacząca większość pozycji ma ładunek czynnikowy powyżej 0,54).

Tabela 4. Porównanie modeli czynnikowych
Table 4. Comparison of factorial models

Lp. No.	Model	Chi ₂	df	NNFI	RMSEA	CFI
1	2-czynnikowy (negatywna/pozytywna relacja) / a two-factor (negative/positive interaction)	1 145,91	208	0,79	0,10	0,81
2	4-czynnikowy (negatywna interakcja praca–dom, pozytywna interakcja praca–dom, negatywna interakcja dom–praca, pozytywna interakcja dom–praca) / a four-factor (negative work–home interaction, positive work–home interaction, negative home–work interaction, positive home–work interaction)	611,68	206	0,91	0,06	0,92

df – stopnie swobody / degrees of freedom; NNFI – nieunormowany wskaźnik dopasowania / Non-Normed Fit Index.

RMSEA – średniokwadratowy błąd aproksymacji / Root Mean Square Error of Approximation; CFI – porównawczy wskaźnik dopasowania / Comparative Fit Index.

Tabela 5. Wyniki analizy konfirmacyjnej dla 22 pozycji kwestionariusza SWING (model 4-czynnikowy)*
Table 5. Results of confirmatory factor analyses for the 22 items of SWING (a four-factor model)*

Lp. No.	Pozycje Items	Ładunek czynnikowy Item loadings	Statystyka T T-value
	Jak często zdarza się, że: / How often does it happen that:		
1	jest Pan(i) poirytowany(a) w domu z powodu wymagań Pana(i) pracy? / you are irritable at home because your work is demanding?	0,35	13,55
2	ma Pan(i) poczucie, że trudno jest wypełniać obowiązki domowe, ponieważ stale myśli Pan(i) o swojej pracy? / you find it difficult to fulfill your domestic obligations because you are constantly thinking about your work?	0,48	18,82
3	lepiej dysponuje Pan(i) swoim prywatnym czasem ze względu na sposób, w jaki Pan(i) pracuje? / you manage your time at home more efficiently as a result of the way you do your job?	0,56	14,38
4	musi Pan(i) odwoływać spotkania z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) ze względu na sprawy zawodowe? / you have to cancel appointments with your spouse/family/friends due to work-related commitments?	0,54	20,24
5	lepiej układa się Panu(i) z Pana(i) partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) dzięki rzeczom, których nauczył(a) się Pan(i) w pracy? / you are better able to interact with your spouse/family/friends as a result of the things you have learned at work?	0,54	17,60
6	jest Pan(i) w stanie lepiej dotrzymywać terminów w domu, ponieważ Pana(i) praca również tego wymaga? / you are better able to keep appointments at home because your job requires this as well?	0,67	19,40
7	Pana(i) czas pracy utrudnia Panu(i) wykonywanie obowiązków domowych? / your work schedule makes it difficult for you to fulfill your domestic obligations?	0,63	21,93
8	nie ma Pan(i) siły angażować się we wspólne spędzanie czasu wolnego z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / you do not have the energy to engage in leisure activities with your spouse/family/friends because of your job	0,53	20,33
9	musi Pan(i) pracować tak ciężko, że nie ma Pan(i) czasu na żadne hobby/przyjemności? / you have to work so hard that you do not have time for any of your hobbies?	0,55	19,83
10	lepiej wypełnia Pan(i) obowiązki domowe dzięki rzeczom, których nauczył(a) się Pan(i) w pracy? / you fulfill your domestic obligations better because of the things you have learned on your job?	0,54	16,29
11	Pana(i) zobowiązania zawodowe utrudniają Panu(i) odpoczynek w domu? / your work obligations make it difficult for you to feel relaxed at home?	0,58	22,01
12	Pana(i) praca zabiera Panu(i) dodatkowy czas, który wolał(a)by Pan(i) spędzić ze swoją (swoim) partnerką/partnerem /rodziną/przyjaciółmi? / your work takes up time that you would have liked to spend with your spouse/family/friends?	0,55	19,15
13	po przyjemnym dniu/tygodniu pracy ma Pan(i) ochotę spędzić czas z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / after a pleasant working day/working week, you feel more in the mood to engage in activities with your spouse/family/friends?	0,28	6,80
14	po spędzeniu przyjemnego weekendu z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) czerpie Pan(i) więcej radości ze swojej pracy? / after spending a pleasant weekend with your spouse/family/friends, you have more fun in your job?	0,31	8,28
15	ma Pan(i) trudności w koncentracji na pracy, ponieważ absorbują Pana(i) sprawy domowe? / you have difficulty concentrating on your work because you are preoccupied with domestic matters?	0,41	15,70
16	poważniej podchodzi Pan(i) do swoich obowiązków zawodowych, ponieważ wymaga się od Pana(i) tego samego w domu? / you take your responsibilities at work more seriously because you are required to do the same at home?	0,65	17,19
17	sytuacja w domu irytuje Pana(i) do tego stopnia, że wyładowuje Pan(i) swoje frustracje na współpracownikach? / the situation at home makes you so irritable that you take your frustrations out on your colleagues?	0,33	15,91
18	łatwiej dotrzymać Panu(i) terminów (spotkań) w pracy, ponieważ wymaga się od Pana(i) tego samego w domu? / you are better able to keep appointments at work because you are required to do the same at home?	0,64	18,13
19	problemy z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) wpływają na to, jak wykonuje Pan(i) swoją pracę? / problems with your spouse/family/friends affect your job performance?	0,54	21,00

Tabela 5. Wyniki analizy konfirmacyjnej dla 22 pozycji kwestionariusza SWING (model 4-czynnikowy)* – cd.
Table 5. Results of confirmatory factor analyses for the 22 items of SWING (a four-factor model)* – cont.

Lp. No.	Pozycje Items	Ładunek czynnikowy Item loadings	Statystyka T T-value
20	lepiej wykorzystuje Pan(i) czas w pracy, ponieważ w domu również musi go Pan(i) dobrze rozplanować? / / you manage your time at work more efficiently because at home you have to do that as well?	0,63	17,32
21	jest Pan(i) bardziej pewny (pewna) siebie w pracy, ponieważ Pana(i) życie domowe jest dobrze zorganizowane? / / you have greater self-confidence at work because you have your home life well organized?	0,54	13,32
22	czuje Pan(i), że nie pracuje Pan(i) dobrze z powodu problemów z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / / you do not feel like working because of problems with your spouse/family/friends?	0,48	20,23

* Istotnie statystycznie na poziomie $p < 0,05$ / Statistically significant at $p < 0.05$.

Wyniki te odpowiadają wynikom uzyskanym przez autorów skali (1) – wartości wskaźników dopasowania w analizowanym przez nich modelu 4-czynnikowym wynosiły: NNFI – 0,91, RMSEA – 0,06 i CFI – 0,92.

Uzupełnieniem i potwierdzeniem wyników analizy konfirmacyjnej są wyniki analizy eksploracyjnej. Eksploracyjna analiza czynnikowa (wykonana metodą głównych składowych z rotacją varimax znormalizowaną) z zadaniem ograniczeniem do 2 czynników wykazała wysokie ładunki czynnikowe w pierwszym czynniku dla pozycji: 1, 2, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 17, 19

i 22, a w drugim – dla: 3, 5, 6, 10, 13, 14, 16, 18, 20 i 21 (tab. 6). Nasycenie pierwszym i drugim czynnikiem wymienionych pozycji układu się zgodnie z założeniem teoretycznym podziału skali na: 1) część mierzącą nasilenie negatywnego oddziaływania pracy na życie prywatne i życia prywatnego na pracę (pozycje z wysokim ładunkiem czynnikowym w czynniku I i II) część mierzącą nasilenie pozytywnego oddziaływania pracy na życie prywatne i życia prywatnego na pracę (pozycje z wysokim ładunkiem czynnikowym w czynniku II).

Tabela 6. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych 22 pozycji kwestionariusza SWING (model 2-czynnikowy)*
Table 6. Standardized item loadings for the 22 items of SWING (a two-factor model)*

Lp. No.	Pozycje Items	Ładunki czynnikowe Item loadings	
		czynnik I factor I	czynnik II factor II
Jak często zdarza się, że: / How often does it happen that:			
1	jest Pan(i) poirytowany(a) w domu z powodu wymagań Pana(i) pracy? / you are irritable at home because your work is demanding?	0,60	0,08
2	ma Pan(i) poczucie, że trudno jest wypełniać obowiązki domowe, ponieważ stale myśli Pan(i) o swojej pracy? / / you find it difficult to fulfill your domestic obligations because you are constantly thinking about your work?	0,75	0,01
3	lepiej dysponuje Pan(i) swoim prywatnym czasem ze względu na sposób, w jaki Pan(i) pracuje? / you manage your time at home more efficiently as a result of the way you do your job?	-0,02	0,62
4	musi Pan(i) odwoływać spotkania z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) ze względu na sprawy zawodowe? / you have to cancel appointments with your spouse/family/friends due to work-related commitments?	0,74	-0,03
5	lepiej układa się Panu(i) z Pana(i) partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) dzięki rzeczom, których nauczył(a) się Pan(i) w pracy? / you are better able to interact with your spouse/family/friends as a result of the things you have learned at work?	-0,07	0,67
6	jest Pan(i) w stanie lepiej dotrzymywać terminów w domu, ponieważ Pana(i) praca również tego wymaga? / / you are better able to keep appointments at home because your job requires this as well?	-0,10	0,72

Tabela 6. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych 22 pozycji kwestionariusza SWING (model 2-czynnikowy)* – cd.
Table 6. Standardized item loadings for the 22 items of SWING (a two-factor model)* – cont.

Lp. No.	Pozycje Items	Ładunki czynnikowe Item loadings	
		czynnik I factor I	czynnik II factor II
7	Pana(i) czas pracy utrudnia Panu(i) wykonywanie obowiązków domowych? / your work schedule makes it difficult for you to fulfill your domestic obligations?	0,76	0,02
8	nie ma Pan(i) siły angażować się we wspólne spędzanie czasu wolnego z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / you do not have the energy to engage in leisure activities with your spouse/family/friends because of your job?	0,74	0,01
9	musi Pan(i) pracować tak ciężko, że nie ma Pan(i) czasu na żadne hobby/przyjemności? / you have to work so hard that you do not have time for any of your hobbies?	0,74	-0,01
10	lepiej wypełnia Pan(i) obowiązki domowe dzięki rzeczom, których nauczył(a) się Pan(i) w pracy? / you fulfill your domestic obligations better because of the things you have learned on your job?	-0,11	0,65
11	Pana(i) zobowiązania zawodowe utrudniają Panu(i) odpoczynek w domu? / your work obligations make it difficult for you to feel relaxed at home?	0,77	0,01
12	Pana(i) praca zabiera Panu(i) dodatkowy czas, który wolał(a)by Pan(i) spędzić ze swoją (swoim) partnerką/partnerem/rodziną/przyjaciółmi? / your work takes up time that you would have liked to spend with your spouse/family/friends?	0,69	-0,07
13	po przyjemnym dniu/tygodniu pracy ma Pan(i) ochotę spędzić czas z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / after a pleasant working day/working week, you feel more in the mood to engage in activities with your spouse/family/friends?	0,09	0,42
14	po spędzeniu przyjemnego weekendu z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) czerpie Pan(i) więcej radości ze swojej pracy? / after spending a pleasant weekend with your spouse/family/friends, you have more fun in your job?	0,18	0,51
15	ma Pan(i) trudności w koncentracji na pracy, ponieważ absorbują Pana(i) sprawy domowe? / you have difficulty concentrating on your work because you are preoccupied with domestic matters?	0,59	-0,09
16	poważniej podchodzi Pan(i) do swoich obowiązków zawodowych, ponieważ wymaga się od Pana(i) tego samego w domu? / you take your responsibilities at work more seriously because you are required to do the same at home?	-0,16	0,63
17	sytuacja w domu irytuje Pana(i) do tego stopnia, że wyładowuje Pan(i) swoje frustracje na współpracownikach? / the situation at home makes you so irritable that you take your frustrations out on your colleagues?	0,55	-0,03
18	łatwiej dotrzymać Panu(i) terminów (spotkań) w pracy, ponieważ wymaga się od Pana(i) tego samego w domu? / you are better able to keep appointments at work because you are required to do the same at home?	-0,19	0,67
19	problemy z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) wpływają na to, jak wykonuje Pan(i) swoją pracę? / problems with your spouse/family/friends affect your job performance?	0,58	-0,16
20	lepiej wykorzystuje Pan(i) czas w pracy, ponieważ w domu również musi go Pan(i) dobrze rozplanować? / you manage your time at work more efficiently because at home you have to do that as well?	-0,19	0,65
21	jest Pan(i) bardziej pewny (pewna) siebie w pracy, ponieważ Pana(i) życie domowe jest dobrze zorganizowane? / you have greater self-confidence at work because you have your home life well organized?	0,13	0,63
22	czuje Pan(i), że nie pracuje Pan(i) dobrze z powodu problemów z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / you do not feel like working because of problems with your spouse/family/friends?	0,55	-0,10

* Istotnie statystycznie na poziomie $p < 0,05$ / Statistically significant at $p < 0.05$.

W celu sprawdzenia siły ładunków poszczególnych itemów dla 4 podskal kwestionariusza SWING dokonano kolejnej eksploracyjnej analizy czynnikowej meto-

dą głównych składowych z rotacją varimax z zadanym ograniczeniem do 4 czynników (jej wyniki przedstawia tab. 7).

Tabela 7. Ładunki czynnikowe dla 22 pozycji kwestionariusza SWING (model 4-czynnikowy)*
Table 7. Standardized item loadings for the 22 items of SWING (a four-factor model)*

Lp. No.	Pozycje Items	Ładunki czynnikowe Item loadings			
		czynnik I factor I	czynnik II factor II	czynnik III factor III	czynnik IV factor IV
Jak często zdarza się, że: / How often does it happen that:					
1	jest Pan(i) poirytowany(a) w domu z powodu wymagań Pana(i) pracy? / you are irritable at home because your work is demanding?	0,58	-0,20	0,19	0,11
2	ma Pan(i) poczucie, że trudno jest wypełniać obowiązki domowe, ponieważ stale myśli Pan(i) o swojej pracy? / you find it difficult to fulfill your domestic obligations because you are constantly thinking about your work?	0,70	-0,08	0,29	0,07
3	lepiej dysponuje Pan(i) swoim prywatnym czasem ze względu na sposób, w jaki Pan(i) pracuje? / you manage your time at home more efficiently as a result of the way you do your job?	0,01	0,71	-0,05	0,13
4	musi Pan(i) odwoływać spotkania z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) ze względu na sprawy zawodowe? / you have to cancel appointments with your spouse/family/friends due to work-related commitments?	0,75	-0,12	0,17	0,03
5	lepiej układa się Panu(i) z Pana(i) partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) dzięki rzeczom, których nauczył(a) się Pan(i) w pracy? / you are better able to interact with your spouse/family/friends as a result of the things you have learned at work?	-0,01	0,78	-0,11	0,13
6	jest Pan(i) w stanie lepiej dotrzymywać terminów w domu, ponieważ Pana(i) praca również tego wymaga? / you are better able to keep appointments at home because your job requires this as well?	-0,10	0,71	-0,02	0,30
7	Pana(i) czas pracy utrudnia Panu(i) wykonywanie obowiązków domowych? / your work schedule makes it difficult for you to fulfill your domestic obligations?	0,81	0,01	0,10	-0,04
8	nie ma Pan(i) siły angażować się we wspólne spędzanie czasu wolnego z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / you do not have the energy to engage in leisure activities with your spouse/family/friends because of your job?	0,76	0,01	0,16	-0,04
9	musi Pan(i) pracować tak ciężko, że nie ma Pan(i) czasu na żadne hobby/przyjemności? / you have to work so hard that you do not have time for any of your hobbies?	0,74	0,01	0,18	-0,06
10	lepiej wypełnia Pan(i) obowiązki domowe dzięki rzeczom, których nauczył(a) się Pan(i) w pracy? / you fulfill your domestic obligations better because of the things you have learned on your job?	-0,06	0,71	-0,10	0,18
11	pana(i) zobowiązania zawodowe utrudniają Panu(i) odpoczynek w domu? / your work obligations make it difficult for you to feel relaxed at home?	0,80	0,03	0,12	-0,08
12	Pana(i) praca zabiera Panu(i) dodatkowy czas, który wolał(a)by Pan(i) spędzić ze swoją (swoim) partnerką/partnerem /rodziną/przyjaciółmi? / your work takes up time that you would have liked to spend with your spouse/family/friends?	0,75	0,06	0,04	-0,23
13	po przyjemnym dniu/tygodniu pracy ma Pan(i) ochotę spędzić czas z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / after a pleasant working day/working week, you feel more in the mood to engage in activities with your spouse/family/friends?	-0,02	0,29	0,26	0,33
14	po spędzeniu przyjemnego weekendu z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) czepie Pan(i) więcej radości ze swojej pracy? / after spending a pleasant weekend with your spouse/family/friends, you have more fun in your job?	0,14	0,44	0,14	0,28
15	ma Pan(i) trudności w koncentracji na pracy, ponieważ absorbują Pana(i) sprawy domowe? / you have difficulty concentrating on your work because you are preoccupied with domestic matters?	0,35	-0,03	0,60	-0,09
16	poważniej podchodzi Pan(i) do swoich obowiązków zawodowych, ponieważ wymaga się od Pana(i) tego samego w domu? / you take your responsibilities at work more seriously because you are required to do the same at home?	-0,09	0,19	-0,11	0,73

Tabela 7. Ładunki czynnikowe dla 22 pozycji kwestionariusza SWING (model 4-czynnikowy)* – cd.
Table 7. Standardized item loadings for the 22 items of SWING (a four-factor model)* – cont.

Lp. No.	Pozycje Items	Ładunki czynnikowe Item loadings			
		czynnik I factor I	czynnik II factor II	czynnik III factor III	czynnik IV factor IV
17	sytuacja w domu irytuje Pana(ią) do tego stopnia, że wyładowuje Pan(i) swoje frustracje na współpracownikach? / the situation at home makes you so irritable that you take your frustrations out on your colleagues?	0,24	-0,05	0,71	0,05
18	łatwiej dotrzymać Panu(i) terminów (spotkań) w pracy, ponieważ wymaga się od Pana(i) tego samego w domu? / you are better able to keep appointments at work because you are required to do the same at home?	-0,05	0,30	-0,24	0,66
19	problemy z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi) wpływają na to, jak wykonuje Pan(i) swoją pracę? / problems with your spouse/family/friends affect your job performance?	0,24	-0,08	0,77	-0,11
20	lepiej wykorzystuje Pan(i) czas w pracy, ponieważ w domu również musi go Pan(i) dobrze rozplanować? / you manage your time at work more efficiently because at home you have to do that as well?	-0,08	0,21	-0,19	0,74
21	jest Pan(i) bardziej pewny (pewna) siebie w pracy ponieważ Pana(i) życie domowe jest dobrze zorganizowane? / you have greater self-confidence at work because you have your home life well organized?	0,05	0,24	0,25	0,69
22	czuje Pan(i), że nie pracuje Pan(i) dobrze z powodu problemów z partnerką/partnerem (rodziną, przyjaciółmi)? / you do not feel like working because of problems with your spouse/family/friends?	0,19	-0,02	0,80	-0,08

* Istotnie statystycznie na poziomie $p < 0,05$ / Statistically significant at $p < 0.05$.

Eksploracyjna analiza czynnikowa (wykonana metodą głównych składowych z rotacją varimax znormalizowaną) z zadaniem ograniczeniem do 4 czynników wykazała wysokie ładunki czynnikowe w pierwszym czynniku dla pozycji: 1, 2, 4, 7, 8, 9, 11 i 12, w drugim dla: 3, 5, 6, 10, 13 i 14, w trzecim dla: 15, 17, 19 i 22, a w czwartym dla: 13, 14, 16, 18, 20 i 21.

Nasylenie 4 czynnikami wymienionych wyżej pozycji układu się zgodnie z założeniem teoretycznym podziału skali na: 1) część mierzącą nasilenie negatywnego oddziaływania pracy na życie prywatne (pozycje z wysokim ładunkiem czynnikowym w czynniku I), 2) część mierzącą nasilenie pozytywnego oddziaływania pracy na życie prywatne (pozycje z wysokim ładunkiem czynnikowym w czynniku II), 3) część mierzącą nasilenie negatywnego oddziaływania życia prywatnego na pracę (pozycje z wysokim ładunkiem czynnikowym w czynniku III) i 4) część mierzącą nasilenie pozytywnego oddziaływania życia prywatnego na pracę (pozycje z wysokim ładunkiem czynnikowym w czynniku IV).

Wartości i znak ładunków czynnikowych wskazują również na względną niezależność czynników od siebie – w zdecydowanej większości przypadków itemy

przynależą wyraźnie do jednego czynnika (istnieje silne nasycenie ładunkiem konkretnego czynnika, przy równoczesnym braku ładunku innego czynnika lub bardzo słabym nasyceniu nim). Jedynie w przypadku dwóch itemów (13 i 14) występuje zbliżona siła ładunku dla dwóch czynników – II i IV (zaznaczonych w tabeli ciemniejszym kolorem). Wynika to najprawdopodobniej z podobieństwa pytań 13. i 14. oraz umieszczenia ich w kwestionariuszu jednego za drugim, co powoduje zbliżone odpowiedzi.

Podsumowując, analiza eksploracyjna i konfirmacyjna potwierdzają założenia teoretyczne i wyniki badań Geurts (1), Jimenez i wsp. (10) oraz Marais i wsp. (11), w których wykazano istnienie 4h wymiarów relacji praca-dom – negatywnego wpływu pracy na dom, pozytywnego wpływu pracy na dom, negatywnego wpływu domu na pracę i pozytywnego wpływu domu na pracę.

W celu określenia właściwości psychometrycznych polskiej wersji kwestionariusza SWING dokonano również 2-krotnego badania w grupie 59 dorosłych osób pracujących w różnych zawodach. Badanie miało na celu sprawdzenie rzetelności kwestionariusza poprzez analizę stabilności jego wyników w odstępie miesiąca. Wyniki analizy test-retest przedstawia tabela 8.

Tabela 8. Współczynniki korelacji test-retest dla całego kwestionariusza SWING i dla jego poszczególnych skal*
Table 8. Test-retest for SWING, and for four scales of SWING*

Lp. No.	Skala SWING SWING scale	Współczynniki korelacji test-retest Test-retest correlation				
		cała skala total scale	1	2	3	4
	Cała skala / Total scale	0,80				
1	Negatywna relacja praca–dom / Negative work–home interaction		0,84			
2	Pozytywna relacja praca–dom / Positive work–home interaction			0,73		
3	Negatywna relacja dom–praca / Negative home–work interaction				0,75	
4	Pozytywna relacja dom–praca / Positive home–work interaction					0,63

* Istotnie statystycznie na poziomie $p < 0,05$ / Statistically significant at $p < 0,05$.

Wyniki uzyskane dzięki procedurze test-retest wskazują, że skala jako całość jest narzędziem bardzo stabilnym ($r = 0,8$). Również poszczególne skale charakteryzują się satysfakcjonującą stabilnością (od $r = 0,63$ do $r = 0,84$). Najbardziej stabilne są wyniki dotyczące wpływu pracy na życie prywatne ($r = 0,84$ i $r = 0,73$), a nieco mniej (ale w dalszym ciągu na wysokim poziomie stabilności) – wyniki dotyczące wpływu życia prywatnego na pracę ($r = 0,75$ i $r = 0,63$).

PODSUMOWANIE

Analiza mocy dyskryminacyjnej wykazała, że większość pozycji koreluje ze skalą w stopniu umiarkowanym. Współczynniki korelacji poszczególnych pozycji z całą skalą SWING wynoszą 0,31–0,46. Współczynniki korelacji pozycji z podskalą negatywnej relacji praca–dom zawierają się w przedziale 0,51–0,74, z podskalą pozytywnej relacji praca–dom – w przedziale 0,26–0,60, z podskalą negatywnej relacji dom–praca – 0,54–0,68, a z podskalą pozytywnej relacji dom–praca – 0,31–0,59.

Współczynniki zgodności wewnętrznej α Cronbacha wynoszą: dla całej skali – 0,79, a dla podskal – 0,73–0,89.

Eksploracyjna analiza czynnikowa (wykonana metodą głównych składowych z rotacją varimax znormalizowaną) z zadaniem ograniczeniem do 4 czynników wykazała wysokie ładunki czynnikowe w każdym z czynników (czynnik I: ładunki 0,58–0,81, czynnik II: ładunki 0,29–0,78, czynnik III: ładunki 0,60–0,80, czynnik IV: ładunki 0,28–0,74).

Wartości wskaźników dopasowania w modelu 4-czynnikowym wyniosły dla NNFI – 0,91, RMSEA – 0,06 i CFI – 0,92, co oznacza, że model ten charakteryzuje się dobrym dopasowaniem do danych empirycznych.

Wyniki analizy test-retest wykazały, że skala SWING jest narzędziem bardzo stabilnym, o czym świadczą współczynniki korelacji między pierwszym a drugim pomiarem, mieszczące się w przedziale od $r = 0,63$ do $r = 0,84$.

Przedstawione powyżej wyniki analizy właściwości psychometrycznych narzędzia wskazują, że kwestionariusz SWING można uznać za wiarygodną i rzetelną metodę służącą do diagnozy wzajemnych wpływów pracy i życia rodzinnego, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych.

PIŚMIENNICTWO

- Geurts S.A.E., Taris T.W., Kompier M.A.J., Dikkers J.S.E., van Hooff M.L.M., Kinnunen U.M.: Work–home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work Stress* 2005;19(4):319–339
- Breaugh J.A., Frye N.K.: Work–family conflict: the importance of family – friendly employment practices and family – supportive supervisors. *J. Bus. Psychol.* 2008;22: 345–353
- Nylen L., Melin B., Laflamme L.: Interference between work and outside-work demands relative to health: unwinding possibilities among full-time and part-time employees. *Int. J. Behav. Med.* 2007;14(4):229–236
- Elby L.T., Casper W.J., Lockwood A., Bodeaux C., Brinley A.: Work and family research in IO/OB: content analysis and review of literature (1980–2002) *J. Vocat. Behav.* 2005;66:124–197
- Netemeyer R., Boles J., McMurrian R.: Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *J. Appl. Psychol.* 1996;81(4):400–410

6. Zalewska A.: Konflikty „praca–rodzina” – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów. W: Golińska L., Dudek B. [red.]. Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008
7. Meijman T.F., Mulder G.: Psychological aspects of workload. W: Drenth P.J., Thierry H., de Wolff C.J. [red.]. Handbook of work and organizational psychology. Psychology Press, Hove (Anglia) 1998, ss. 5–33
8. Karasek R.A.: Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Adm. Sci. Q.* 1879;24(2):285–308
9. Van Veldehoven M.J.P.M., Sluiter J.K.: Work-related recovery opportunities: testing scale properties and validity in relation to health. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* 2009;82:1065–1075
10. Jimenez B., Vergel A., Munoz A., Geurts S.: Psychometric properties of the Spanish version of the Survey Work–Home Interaction Nijmegen (SWING). *Psicothema* 2009;21:331–337
11. Marais C., Mostert K., Geurts S.A.E., Taris T.W.: The psychometric properties of a translated version of the Survey Work–Home Interaction – Nijmegen (SWING) Instrument. *S. Afr. J. Psychol.* 2009;39:202–219