Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

ŠKÁLA TICHÉ REZIGNACE

Závěrečná zpráva

Předmět: Psychometrika 1 – PCH/NPCA1

Autoři: Dominik Benda, Pavlína Kyrianová, Roman Mraček & Pavlína Zdražilová

Ročník: IV. KOMBI

Olomouc
2023

Obsah

Teoretické ukotvení 3

Tvorba položek 3

Výzkumný a standardizační soubor 5

Faktorová struktura škály a výběr funkčních položek 5

Testové subškály a výpočet hrubého skóru 7

Důkazy o reliabilitě metody 8

Vnitřní konzistence 8

Stabilita v čase 9

Důkazy o validitě metody 10

Kriteriální validita metody 10

Orientační normy 10

Zhodnocení metody 13

Seznam použité literatury 14

Metoda popisovaná v tomto textu není skutečným psychologickým testem! Vznikla v rámci cvičení z psychometrie na KPCH FF UPOL a je pouze didaktickou pomůckou. Jakékoli jiné využití je na vlastní nebezpečí.

Teoretické ukotvení

Pandemie COVID-19 způsobila drastické změny v pracovním prostředí, které se promítají do chování a prožívání zaměstnanců (Hamouche & Chabani, 2021). Jedním z aktuálních fenoménů, jehož prevalence se dramaticky zvyšuje (Gallup, Inc., 2023) se stal způsob chování zaměstnance, který se nazývá Quiet Quitting – tichá rezignace. Český překlad tichá rezignace jsme zvolili záměrně, neboť doslovný překlad „tiché odcházení/opouštění“ evokuje spíše reálný odchod ze zaměstnání.

Tichá rezignace je forma organizačního chování, jež se objevuje v odborných studiích teprve od roku 2019 (Formica & Sfodera, 2022). Samotný termín poprvé představil Mark Boldger na sympoziu s názvem "Texas A&M Economics Symposium" v roce 2009, ale populárním se stal až v roce 2022 díky krátkému videu natočeném Zaid Khanem prostřednictvím aplikace TikTok (Yikilmaz, 2022). Od zpopularizování termínu na sociálních sítích nabývá tichá rezignace podobu sociálního hnutí, a proto se stává předmětem vyššího zájmu výzkumníků nejen v oblasti psychologie práce a organizace (Hamouche & Chabani, 2021).

Dosud neexistuje zcela přesná, jednotná a odborníky bez výhrady přijímaná definice tiché rezignace. Tento fenomén se projevuje zejména v chování jednotlivých zaměstnanců, kdy zaměstnanci cíleně snižují svou pracovní zátěž a omezují svou práci jen na vykonání nejnutnějšího minima, jsou neiniciativní, nemotivovaní a nedělají nic nad rámec toho, co je od nich očekáváno (Scheyett, 2023). V konkrétních obdobích nebo s postupem času může mít toto chování přímo i nepřímo škodlivé účinky na organizace, neboť zaměstnanci v tiché rezignaci vykazují kvalitativně i kvantitativně nižší výkonnost a mají vyšší absence v zaměstnání (Arar et al., 2023).

Vzhledem k tomu, že tichá rezignace je aktuálním a alarmujícím problémem a vzhledem k tomu, že neexistuje konkrétní nástroj pro měření tohoto konceptu v českém jazyce, bylo naším cílem vyvinout validní a reliabilní nástroj, který by tento konstrukt měřil.

Tvorba položek

V rámci první fáze konstrukce položek jsme provedli literární rešerši relevantních zdrojů. Jelikož se jedná o poměrně nový fenomén a zatím není vyvinut dostatek nástrojů, které by tichnou rezignaci měřili, jako nejlepší zdroj nám posloužila škála “*Quiet Quitting*” autorů Galanis et al. (2023). Samotné tvorbě položek předcházel rozhovor se čtyřmi zaměstnanci v korporátním prostředí s důrazem na to, jak oni chápou tichou rezignaci a pokud u sebe tento fenomén pozorují, tak čím se projevuje.

Na základě výše zmíněné škály a rozhovorů jsme si vydefinovali tři základní oblasti, které jsou ve spojitosti s tichou rezignací přítomny. Jsou jimi a) nedostatek iniciativy, b) nedostatek motivace, c) odpoutanost od organizace. Následně jsme pro každou oblast vytvořili 8 položek, takže vzniklo celkem 24 otázek. Jejich znění jsme následně předložili daným zaměstnancům pro posouzení jejich srozumitelnosti a po společné diskuzi jsme u některých otázek upravili znění a jiné vyřadili úplně. Ve finále tak vzniklo 20 položek.

Znění výsledných položek bylo následující:

1. Nepřicházím s novými nápady, protože se obávám, že budu mít více práce.
2. Často přicházím s novými nápady, co by bylo možné vylepšit či upravit.
3. Když mám pracovní úkol splněný, nedělám nic nad rámec svých pracovních povinností.
4. Když můžu, pomůžu kolegovi, který to zrovna potřebuje, s jeho úkolem.
5. Když vidím, že je potřeba splnit nějaký úkol, ujmu se ho z vlastní iniciativy.
6. Při rozdělování úkolů čekám, co mi přiřadí nadřízený.
7. Nemám chuť prezentovat své nápady nebo myšlenky na pracovních setkáních.
8. Moje práce mi poskytuje dostatek příležitostí k rozvoji a růstu.
9. Nepovažuji svoji práci za příliš významnou nebo smysluplnou.
10. Moje pracovní úspěchy jsou náležitě oceňovány.
11. Často se kvůli práci cítím unavený a vyhořelý.
12. Pracovní úkoly vnímám jako výzvy, které mi pomáhají se zlepšovat a dosahovat mých cílů.
13. Nevidím žádnou souvislost mezi mými úsilím a odměnou, což snižuje mé pracovní nasazení.
14. Moje práce mě nebaví.
15. Ve své práci nemám potřebu pracovat více, než je nutné.
16. Často se vyhýbám práci nebo ji odkládám.
17. Záleží mi na zpětné vazbě nebo hodnocení mé práce.
18. Nezapojuji se do žádných pracovních akcí nebo projektů mimo mé povinnosti.
19. Cítím se, že nejsem součástí pracovního kolektivu.
20. Mám pocit, že mému zaměstnavateli jsem lhostejný(á).

Pro ověření validizačního kritéria byla respondentům položena otázka: “Vidíte ve svém současném zaměstnání svou budoucnost?”, která byla formulována na základě společné diskuze.

Znění všech položek je v oznamovací větě v první osobně, v pozitivní i negativní formulaci. Respondenti se rozhodovali na 5stupňové škále:

Rozhodně nesouhlasím – Nesouhlasím – Nevím – Souhlasím – Rozhodně souhlasím

Výzkumný a standardizační soubor

Dotazník složený z výše uvedených položek byl administrován rozsáhlému souboru respondentů. Respondenti byli osloveni přes sociální sítě, případně osobně na pracovišti, dotazník vyplňovali v online podobě.

Celkem dotazník vyplnilo 536 respondentů, jejich věkové rozmezí se pohybovalo od 15 do 70 let (další deskriptivní údaje výzkumného souboru lze nalézt v tabulce 1).

Tabulka 1: Charakteristika dle rodu a věku

		Muži	**Ženy**	**Celkem**
Věk	Počet respondentů (N)	132	404	536
	Průměrný věk (M)	35	34	35
	Směrodatná odchylka (SD)	10	11	11

Metoda sběru dat byla kombinace záměrného prostého výběru s metodou sněhové koule. Výzkumný soubor nenese známky nedbalého vyplnění, a proto jsme nepřistoupili k odstranění odpovědi ani jednoho respondenta.

Faktorová struktura škály a výběr funkčních položek

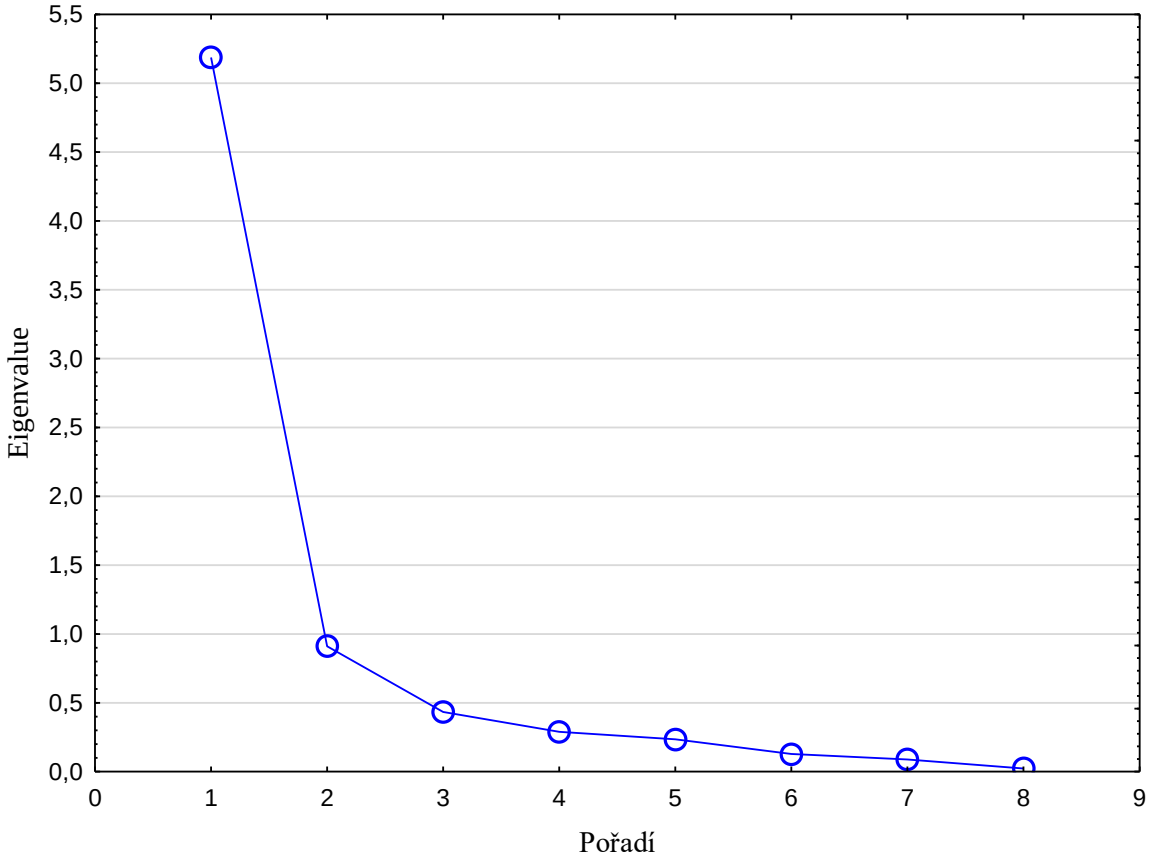
Podle DeVon et al. (2007) je pro zachování položek v dotazníku akceptovatelná hodnota korelace položka-celek vyšší nebo rovna 0,30. Na základě tohoto kritéria jsme tedy odstranili v první fázi položky číslo 4 a 17. Správnost našeho rozhodnutí podpořily i vysoké hodnoty šikmosti a špičatosti u těchto položek, resp. hodnota Cronbachova koeficientu alfa (po odstranění položky). Dále jsme vyloučili položku číslo 11, u které nám přes veškeré provedené kontroly unikla její dvouhlavňovost. Tento problém uvedlo v komentářích k položkám i několik respondentů. Po této první fázi jsme přistoupili k provedení faktorové analýzy se zbylými položkami.

Pro možnost aplikace faktorové analýzy uvádí odborná literatura nutnost splnění dvou základních podmínek. První z nich, Kaiser-Meyer-Olkinova míra přiměřenosti výběru vzorku, dosáhla na našich datech hodnoty 0,9 a je tedy vyšší než minimální doporučovaná hodnota 0,6. Podobně i druhá podmínka, Bartlettův test sféricit, byla splněna, kdy tento test vyšel vysoce statisticky signifikantní s $p < 0{,}001$ (Shrestha, 2021).

Z výsledků faktorové analýzy metodou hlavní osy s rotací normalizovaný Varimax na základě podmínky vlastního čísla vyšší než 1 vyplynula jednofaktorová struktura škály. My jsme se nicméně na základě teoretického ukotvení konstruktu dle Scheyetta (2023), lomu

sutinového grafu (viz obrázek 1) a hodnoty vlastního čísla druhého faktoru (0,91) rozhodli vytvořit strukturu škály dvoufaktorovou.

Obrázek 1: Sutinový graf



V rámci rozhodování o odstranění položek jsme s ohledem na stále akceptovatelnou hodnotu Cronbachovy alfa odebrali položky, jejichž hodnota faktorové zátěže byla nižší než 0,5. Faktory jsme následně vhodně pojmenovali jako nedostatek iniciativy a nedostatek motivace. Faktorové náboje, komunality a rozdělení položek do dvou subškál shrnuje tabulka číslo 2.

Tabulka 2: Faktorové náboje a komunalita

Pol .	Faktor 1	Faktor 2	Komunalita	Subškála	Text
p1	0,56	0,27	0,38	1	Nepřicházím s novými nápady, protože se obávám, že budu mít více práce.
p2	0,57	0,10	0,34	1R	Často přicházím s novými nápady, co by bylo možné vylepšit či upravit.
p3	0,67	0,30	0,54	1	Když mám pracovní úkol splněný, nedělám nic nad rámec svých pracovních povinností.
p5	0,54	0,10	0,30	1R	Když vidím, že je potřeba splnit nějaký úkol, ujmu se ho z vlastní iniciativy.
p6	0,39	0,09	0,16		Při rozdělování úkolů čekám, co mi přiřadí nadřízený.
p7	0,52	0,26	0,33	1	Nemám chuť prezentovat své nápady nebo myšlenky na pracovních setkáních.
p8	0,30	0,58	0,43	2R	Moje práce mi poskytuje dostatek příležitostí k rozvoji a růstu.
p9	0,37	0,53	0,42	2	Nepovažuji svoji práci za příliš významnou nebo smysluplnou.
p10	0,10	0,68	0,47	2R	Moje pracovní úspěchy jsou náležitě oceňovány.
p12	0,46	0,34	0,33		Pracovní úkoly vnímám jako výzvy, které mi pomáhají se zlepšovat a dosahovat mých cílů.
p13	0,18	0,66	0,47	2	Nevidím žádnou souvislost mezi mými úsilím a odměnou, což snižuje mé pracovní nasazení.
p14	0,33	0,28	0,19		Moje práce mě nebaví.
p15	0,59	0,31	0,44	1	Ve své práci nemám potřebu pracovat více, než je nutné.
p16	0,42	0,20	0,22		Často se vyhýbám práci nebo ji odkládám.
p18	0,56	0,32	0,41	1	Nezapojuji se do žádných pracovních akcí nebo projektů mimo mé povinnosti.
p19	0,27	0,29	0,16		Cítím se, že nejsem součástí pracovního kolektivu.
p20	0,23	0,68	0,51	2	Mám pocit, že mému zaměstnavateli jsem lhostejný/ á.

Pozn.: Červeným textem jsou zvýrazněny hodnoty faktorové zátěže nižší než 0,5 v obou faktorech.

Testové subškály a výpočet hrubého skóru

V souladu s odbornou literaturou a na základě rozhovorů se 4 zaměstnanci byl náš původní záměr vytvořit dotazník tiché rezignace obsahující tři subškály. Nicméně na základě výsledků exploratorní faktorové analýzy a teoretického ukotvení konstruktu jsme se rozhodli extrahovat dva faktory, které tvoří subškály nedostatek iniciativy a nedostatek motivace. Do těchto subškál jsme zařadili pouze položky, které měly faktorovou zátěž vyšší než 0,5. Subškálu č. 1 – nedostatek iniciativy – pak tvoří celkem 7 položek (z toho 2 reverzní) a subškálu č. 2 – nedostatek motivace – tvoří položek 5 (z toho 2 reverzní). Dotazník tedy obsahuje celkově 12 položek – viz tabulka číslo 3.

Pro výpočet hrubých skórů jsme postupovali tak, že jsme počítali počet bodů za jednotlivé položky s tím, že respondenti mohli za každou položku dosáhnout maximálně 5 bodů na škále od 1 do 5, přičemž 4 reverzní položky byly vždy přepólovány. Úplný souhlas s daným výrokem byl za 5 bodů, nesouhlas za 1 bod. Maximálně tak respondenti mohli dosáhnout 5 bodů v každé položce, maximální skór za subškálu nedostatek iniciativy činí 35 bodů, za subškálu nedostatek motivace 25 bodů. Celkové skóre může být tedy maximálně 60 bodů.

Tabulka 3: Subškály dotazníku

Položka	Znění položky
Nedostatek iniciativy	
p1	Nepřicházím s novými nápady, protože se obávám, že budu mít více práce.
p2*	Často přicházím s novými nápady, co by bylo možné vylepšit či upravit.
p3	Když mám pracovní úkol splněný, nedělám nic nad rámec svých pracovních povinností.
p5*	Když vidím, že je potřeba splnit nějaký úkol, ujmu se ho z vlastní iniciativy.
p7	Nemám chuť prezentovat své nápady nebo myšlenky na pracovních setkáních.
p15	Ve své práci nemám potřebu pracovat více, než je nutné.
p18	Nezapojuji se do žádných pracovních akcí nebo projektů mimo mé povinnosti.
Nedostatek motivace	
p8*	Moje práce mi poskytuje dostatek příležitostí k rozvoji a růstu.
p9	Nepovažuji svoji práci za příliš významnou nebo smysluplnou.
p10*	Moje pracovní úspěchy jsou náležitě oceňovány.
p13	Nevidím žádnou souvislost mezi mými úsilím a odměnou, což snižuje mé pracovní nasazení.
p20	Mám pocit, že mému zaměstnavateli jsem lhostejný/á.

Pozn.: Položky označené * jsou skórovány reverzně.

Důkazy o reliabilitě metody

Vnitřní konzistence

Pro zjištění reliability jednotlivých subškál i celkové škály jsme použili Cronbachův koeficient alfa. Vnitřní konzistence celkové škály dosahuje hodnoty 0,86, konzistence subškál 0,81 a 0,80 (podrobněji viz tabulka 5). Pokud by nám stačila limitní hodnota Cronbachova koeficientu alfa 0,7, mohli bychom snížit počet položek až o 7.

Tabulka 4 ukazuje míru příspěvku jednotlivých škál k reliabilitě jejich vlastní škály i k reliabilitě celkové škály.

Tabulka 4: Popisné charakteristiky jednotlivých položek

Pol .	Průměr	Sm. odch.	Šikmost	R_{celek}	R_{sub}
p1	2,16	0,96	1,00	0,55	0,55
p2*	2,62	1,04	0,48	0,45	0,53
p3	2,33	1,03	0,87	0,63	0,64
p5*	2,36	0,93	0,76	0,42	0,48
p7	2,65	1,16	0,40	0,50	0,51
p15	2,63	1,16	0,48	0,59	0,57
p18	2,23	1,05	0,86	0,57	0,56
p8*	2,60	1,13	0,42	0,57	0,59
p9	2,15	1,11	0,89	0,56	0,53
p10*	2,91	1,09	0,23	0,50	0,59
p13	2,70	1,13	0,37	0,53	0,59
p20	2,51	1,14	0,50	0,58	0,61

Pozn.: Sloupec R_{celek} obsahuje korelační koeficient položky a součtu zbývajících 11 položek. Sloupec R_{sub} obsahuje korelační koeficient položky a součtu zbývajících položek dané subškály. Položky označené * jsou skórovány reverzně.

Stabilita v čase

Část účastníků studie byla požádána o opětovné vyplnění dotazníku po určité době. Na tuto výzvu reagovalo 68 jednotlivců, z nichž 23 byli muži a 45 ženy. Časový interval mezi oběma administracemi se pohyboval od 7 do 15 dnů, s mediánem 12 dnů. Tabulka 5 obsahuje nalezené hodnoty test-retest reliability. Pro výpočet jsme použili Pearsonův korelační koeficient. Pro celkovou škálu dosáhl hodnoty 0,86, pro jednotlivé subškály 0,85 a 0,81.

Tabulka 5: Vnitřní konzistence, stabilita v čase a další deskriptivní statistiky škál inventáře

Škála	Průměr	Sm. odch.	Šikmost	Stabilita v čase	Vnitřní konzistence
Nedostatek iniciativy	16,97	5,03	0,58	0,85	0,81
Nedostatek motivace	12,85	4,18	0,44	0,81	0,80
Celkový skór	29,83	8,13	0,56	0,86	0,86

Důkazy o validitě metody

Kriteriální validita metody

Na konci inventáře jsme respondentům položili doplňující otázku, zda vidí v současném zaměstnání svou budoucnost. Vycházeli jsme přitom z předpokladu, že jestliže se u jedince vyskytují znaky tiché rezignace, pravděpodobně není se současným stavem zcela spokojen a do budoucna by uvažoval o změně zaměstnání.

Otázka nebyla povinná, někteří respondenti na ni tedy neodpověděli, případně odpověděli nejasně, a tak nebylo možné jejich vstup převést jednoznačně na ano/ne. Použitelnou odpověď jsme tedy získali od 404 respondentů. Odpovědi „ano“ byla následně přiřazena číselná hodnota 1, odpovědi „ne“ hodnota 0.

Vztah mezi celkovým hrubým skórem za zvolené subškály (metrická proměnná) a vnějším kritériem (alternativní proměnná) lze ověřit např. t-testem pro dva nezávislé výběry. V našem případě jsme zvolili jeho variantu, Welchův test. Jak uvádí Dostál (2021), t-test je sice zanedbatelně silnější, ale Welchův test je robustnější a není svázán podmínkou stejných rozptylů.

Pomocí Welchova testu jsme tedy zjistili, že průměrný hrubý skór u skupiny, která doplňující otázku odpověděla „ano“ (n=245) vychází 26,25, zatímco u skupiny „ne“ (n=159) je to 35,24. Hodnota testové statistiky t činí 12,51, a p-hodnota je $< 0,05$. Pro výpočet míry účinku jsme použili Glassovu deltu – její hodnota činí 1,46, což značí silný efekt.

Mezi oběma skupinami tedy existuje rozdíl, který je statisticky významný a je v souladu s naším předpokladem – respondenti, kteří svoji budoucnost v současném zaměstnání nevidí, dosahují v našem inventáři pro měření tiché rezignace vyššího hrubého skóru. Tyto výsledky tedy přispívají k důvěře ve validitu naší metody.

Orientační normy

Na základě Shapiro-Wilkova testu a toho, že se histogramy hrubých skórů subškál i celkové škály vzdalovaly normálnímu rozdělení, použili jsme pro výpočet norem nelineární transformace. Pohlaví a věk nejsou kritérii pro stanovení norem, protože neexistuje statisticky signifikantní rozdíl mezi muži a ženami, ani mezi různými věkovými skupinami, který by vyžadoval odlišné normy pro tyto kategorie. Možné rozdíly jsme ověřili u obou subškál a celkové škály pomocí Mann-Whitneyova testu a pomocí Spearmanova korelačního koeficientu. Pro usnadnění interpretace využíváme jak percentilů, T skórů, tak stenů, které

považujeme za snadno pochopitelné ukazatele umožňující porovnání výkonu probanda s ostatními. Vše shrnujeme v tabulkách 6 a 7.

Tabulka 6: Normy pro subškály nedostatek iniciativy a nedostatek motivace

Nedostatek iniciativy	Sten	Percentil	T	Nedostatek motivace	Sten	Percentil	T
7	1	1%	19	5	1	1%	19
8	1	1%	27	6	2	3%	31
9	2	4%	32	7	2	5%	33
10	2	6%	34	8	3	9%	36
11	3	8%	36	9	3	14%	39
12	3	12%	38	10	4	22%	42
13	4	18%	41	11	5	33%	46
14	4	23%	43	12	5	42%	48
15	5	34%	46	13	6	51%	50
16	5	43%	48	14	6	60%	52
17	6	53%	51	15	6	67%	54
18	6	60%	53	16	7	75%	57
19	6	67%	54	17	7	81%	59
20	7	72%	56	18	8	86%	61
21	7	77%	57	19	8	89%	62
22	7	83%	60	20	8	92%	64
23	8	86%	61	21	9	95%	67
24	8	88%	62	22	9	97%	69
25	8	91%	63	23	10	98%	71
26	9	93%	65	24	10	99%	73
27	9	96%	67	25	10	100%	77
28	9	97%	68				
29	9	97%	69				
30	10	99%	72				
31	10	99%	73				
32	10	99%	75				
33	10	100%	76				
34	10	100%	77				
35	10	100%	79				

Tabulka 7: Normy pro celkový skór

HS	Sten	Percentil	T
12	1	1%	19
13	1	1%	25
14	1	1%	28
15	1	2%	29
16	1	2%	30
17	2	4%	32
18	2	5%	33
19	2	6%	35
20	3	8%	36
21	3	10%	37
22	3	13%	39
23	4	17%	40
24	4	21%	42
25	4	28%	44
26	5	32%	45
27	5	38%	47
28	5	43%	48
29	5	48%	49
30	6	53%	51
31	6	59%	52
32	6	63%	53
33	6	68%	55
34	7	71%	56
35	7	73%	56
36	7	76%	57
37	7	81%	59
38	7	82%	59
39	8	85%	61
40	8	88%	62
41	8	90%	63
42	8	91%	63
43	8	92%	64
44	9	94%	65
45	9	95%	67
46	9	96%	67
47	9	96%	68
48	9	97%	69
49	9	98%	70
50 a více	10	98%	70

Zhodnocení metody

Náš dotazník je rychlým a efektivním nástrojem pro zjištění míry tiché rezignace u zaměstnanců. Nástroj má vysokou reliabilitu u celkové škály, ale i jednotlivých subškál. Na základě exploratorní faktorové analýzy byly z původních tří vybrány dvě subškály, a to nedostatek iniciativy a nedostatek motivace.

Při tvorbě položek jsme se dopustili chyby u položky 11, která byla dvouhlavňová. I přes veškerou kontrolu jsme si této chyby nevšimli dříve než při zpětné vazbě respondentů a vyhodnocování dat. Z důvodu nízké korelace položka-celek byly také vyřazeny položky 4 a 17. Do konečné verze subškál jsme také zařadili pouze položky, které měly faktorovou zátěž vyšší než 0,5.

Dotazník tedy ve finální verzi obsahuje celkem 12 položek, kdy subškálu nedostatek iniciativy tvoří 7 položek a subškálu nedostatek motivace 5 položek.

Metoda se ukázala jako validní, respondenti, kteří svoji budoucnost v současném zaměstnání nevidí, dosahují v našem inventáři pro měření tiché rezignace vyššího hrubého skóru.

Výsledky dotazníku lze interpretovat pomocí percentilů, T-skórů a stenů a výkony jednotlivých probandů porovnávat s ostatními na základě stanovených orientačních norem, které jsou obecné, jelikož pohlaví ani věk na základě testů nevykazovali statisticky signifikantní rozdíly. Normy jsou detailně popsány pro jednotlivé subškály a celkový skór, umožňující tak srovnání výkonu účastníka v různých oblastech hodnocení.

Naším záměrem bylo vyvinout validní a reliabilní nástroj pro identifikaci tiché rezignace v zaměstnání, jelikož v českém jazyce žádný takový nástroj neexistuje. Tento cíl se nám podařilo naplnit a vzniklý dotazník tak rychle a spolehlivě měří tichou rezignaci v zaměstnání.

Seznam použité literatury

Arar, T., Çetiner, N., & Yurkadul, G. (2023). Quiet Quitting: Building a Comprehensive Theoretical Framework. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, *15*(28), 122-138. https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1245216

DeVon, H. A., Block, M. E., Moyle-Wright, P., Ernst, D. M., Hayden, S. J., Lazzara, D. J., Savoy, S. M., & Kostas-Polston, E. (2007). A Psychometric Toolbox for Testing Validity and Reliability. *Journal of Nursing Scholarship*, *39*(2), 155-164. https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2007.00161.x

Dostál, D. (2021). *Lineární statistické modely v psychologii*. Univerzita Palackého v Olomouci. https://doi.org/10.5507/ff.21.24458236

Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *31*(8), 899-907. https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601

Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The "Quiet Quitting" Scale: Development and initial validation. https://doi.org/10.31219/osf.io/5tgpm

Gallup, Inc. (2023). *Is Quiet Quitting Real?* Získáno 12. listopadu 2023 z https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx

Hamouche, S., & Chabani, Z. (2021). COVID-19 and the new forms of employment relationship: implications and insights for human resource development. *Industrial and Commercial Training*, *53*(4), 366-379. https://doi.org/10.1108/ICT-11-2020-0112

Shrestha, N. (2021). Factor Analysis as a Tool for Survey Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, *9*(1), 4-11. https://doi.org/10.12691/ajams-9-1-2

Scheyett, A. (2023). Quiet Quitting. *Social Work*, *68*(1), 5-7. https://doi.org/10.1093/sw/swac051

Yikilmaz, İ. (2022). Quiet quitting: A conceptual investigation. In *Anadolu 10th International Conference on Social Science* (pp. 581-591).