

## **Tichý nesouhlas: Predikce tiché rezignace u mladých dospělých v zaměstnání<sup>1</sup>**

Tichá rezignace (Quiet Quitting) představuje jeden z aktuálních fenoménů organizačního chování, v pracovním prostředí (Gallup, Inc., 2023). V odborných publikacích se objevuje od roku 2019 (Formica & Sfodera, 2022), avšak termín Quiet Quitting představil M. Boldger již v roce 2009 na sympoziu Texas A&M Economics Symposium. Popularita tiché rezignace narostla ovšem až v roce 2022 a to díky TikTokovému videu Z. Khanema (Yikilmaz, 2022). Dosud není jednotná definice, jež by byla jednotně přijata odbornou obcí.

Tichá rezignace se projevuje v chování zaměstnanců, kteří cíleně snižují svoji pracovní zátěž a cíleně omezují svoji práci jen na vykonání nejnutnějšího minima. Jsou neiniciativní, nemotivováni a neudělají nic na víc od své pracovní náplně (Scheyett, 2023). V průběhu určitých časových úseků nebo s uplynutím času může tato forma chování představovat jak přímé, tak nepřímé riziko pro organizace, neboť jedinci vykazující tichou rezignaci manifestují nižší kvalitativní i kvantitativní výkonnost a vyšší absenci v zaměstnání (Arar et al., 2023). Tichá rezignace představuje aktuální problém zejména u mladých lidí, proto byl proveden výzkum, jenž se zabývá tichou rezistencí u mladých dospělých.

Data byla použita z úkolu do předmětu Psychometrie 1, kde výsledkem bylo vytvoření dotazníku k měření tiché rezignace (Mraček et al., 2023). Matice obsahuje odpovědi od celkem 368 respondentů, kteří byli získáni během plnění předmětu Psychometrie 1. Původní matice obsahovala odpověď od 536 respondentů, matice byla ovšem vyčištěna a vyřazeni byli respondenti, kteří buďto neodpověděli na otázku, jež se ptala na to, zda zvažují odchod ze zaměstnání či pokud odpověděli nejasně. Data byla následně zpracována pomocí programu SPSS. Užita byla logistická regrese, což je metoda matematické statistiky, která se zabývá odhadem pravděpodobnosti nějakého jevu (závislé proměnné) na základě určitých známých skutečností (nezávislé proměnných), které mohou ovlivnit výskyt tohoto jevu u (Hosmer & Lemeshow, 2000).

---

<sup>1</sup> Data a další informace o této zprávě jsou dostupné na adrese <https://dostal.vyzkum-psychologie.cz/stat4?i=242>

Závisle proměnnou představuje odpověď na otázku, zda respondenti zvažují odchod ze zaměstnání či nikoliv (ne = 0, ano = 1).

Regresory představují:

- **Věk**
- **Pohlaví** – máme pouze muže a ženy, jiné pohlaví respondenti neuvodli. Ženy byly kódovány – 0, muži byli kódováni – 1
- **Celkový hrubý skór ve Škále tiché rezignace**

Kvalita modelu byla ověřena prostřednictvím ukazatelů v Cox-Snell  $R^2$  a Nagelkerkeho  $R^2$  v tabulce 1. Na základě těchto hodnot lze určit kolik procent rozptylu jsme schopni vysvětlit pomocí určených regresorů. V praxi je upřednostňován ukazatel Nagelkerkeho  $R^2$  (což je modifikace ukazatele Cox-Snell  $R^2$ ), který vysvětluje 44% rozptylu.

**Tabulka 1:** Ukazatele kvality modelu

Ukazatel	Hodnota	Hodnota v %
<b>Cox-Snell R2</b>	0,32	32%
<b>Nagelkerke R2</b>	0,44	44%

**Tabulka 2:** Deskriptivní statistika

		<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
<b>Věk</b>	Počet respondentů (N)	91,00	277,00	368,00
	Průměrný věk (M)	36,68	34,64	34,70
	Směrodatná odchylka (SD)	11,02	11,01	11,02

**Tabulka3:** Výsledky logistické regrese

Prediktor	Odhad	Poměr šancí	Waldova statistika	P-hodnota
<b>Věk</b>	-0,03	0,97	5,27	0,02
<b>Pohlaví</b>	0,55	1,74	2,89	0,09
<b>Tichá rezignace</b>	0,19	1,21	78,85	< 0,001

Po statistické analýze bylo zjištěno, že významným prediktorem pro odchod ze zaměstnání je vysoký skór ve Škále tiché rezignace, kde vyšel vysoce signifikantní výsledek ( $p < 0,001$ ). Waldova statistika zároveň dosahuje nejvyšší hodnoty ( $W = 78,85$ ). Signifikantně

také vyšel vliv věku, na hladině významnosti  $p = 0,02$ , Waldova statistika je zde již nižší. Zajímavé však je, že odhad věku poukazuje, byť mírně, že čím vyšší věk, tím menší pravděpodobnost tiché rezignace. K riziku tiché rezignace tedy inklinují spíše mladší respondenti. Je možné, že číslo by bylo vyšší, kdyby soubor vykazoval o něco vyšší věkový průměr. Jak si můžete všimnout v tabulce 2, průměrný věk se pohybuje okolo 35 let, což jsou poměrně mladí lidé. Vliv pohlaví nebyl v našem modelu statisticky signifikantní. Opět to ale může být zkresleno nepoměrným rozložením mužů a žen, kdy ženy v souboru převládají daleko více než muži. Výzkum tiché rezignace je rozhodně zajímavý fenomén, který si zaslouží větší výzkumnou pozornost.

Zdroje:

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>

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>

Gallup, Inc. (2023). Is Quiet Quitting Real? Získáno 8. března 2024 z <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>

Mraček, R., Benda, D., Kyrianová, P., Zdražilová, P. (2023). Škála tiché rezignace. Získáno 8. března 2024 z [https://dostal.vyzkum-psychologie.cz/pmlab/zpravy/zprava0275\\_2.pdf](https://dostal.vyzkum-psychologie.cz/pmlab/zpravy/zprava0275_2.pdf)

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).