dr Ana Jovičić-Vuković, dr Ivana Jošanov-Vrgović,
dr Nataša Papić-Blagojević, dr Jelena Damnjanović

Visoka poslovna škola strukovnih studija, Novi Sad

UDK 331.567:338.48

640.522.4:005.96

ANALIZA NESIGURNOSTI ZAPOSLENJA U UGOSTITELJSKOM SEKTORU

ANALYSIS OF JOB INSECURITY IN CATERING SECTOR

Apstrakt: Nezaposlenost i briga oko sigurnosti zaposlenja postale su jedna od najaktuelnijih tema u Srbiji. U radu je analizirana percepcija nesigurnosti posla kod 100 zaposlenih u ugostiteljskim objektima. Cilj rada jeste da se utvrdi da li postoji povezanost percepcije nesigurnosti zaposlenja i demografskih varijabli: pola ispitanika, godina starosti, stepena obrazovanja i tipa zaposlenja. Rezultati pokazuju da na ispitanom uzorku ne postoje statistički znatne razlike u pogledu pola, starosti, nivoa obrazovanja, ali da postoje statistički znatne razlike percepcije nesigurnosti zaposlenja u zavisnosti od toga da li se radi o zaposlenju na određeno odnosno neodređeno vreme.

Ključne reči: nesigurnost zaposlenja, ugostiteljstvo, ljudski resursi

Abstract: Unemployment and job insecurity have become one of the most current topics in Serbia. The paper analyzes the perception of job insecurity of 100 employees in catering sector. The aim of the paper is to determine whether there are relations between the perception of job insecurity and demographic variables: gender, age, education level and type of employment of respondents. Results show that there are no statistically significant differences concerning gender, age and level of education in the sample examined, but there are statistically significant differences in the perception of job insecurity, depending on whether it is a temporary or permanent employment.

Key words: job insecurity, catering, human resources

Uvod

Prema procenama Svetskog saveta za putovanja i turizam (*World Travel and Tourism Council – WTTC*), u 2015. godini turizam je direktno učestvovao u bruto domaćem proizvodu (BDP) Srbije sa 2,82%. Strategija razvoja turizma Srbije za period od 2016. do 2025. godine predviđa da će devizni prihod od turizma u 2020. godini iznositi oko 2,5 milijarde američkih dolara, a u 2025. čak 5 milijardi.

U 2016. godini registrovano je 72.186 zaposlenih u delatnostima turističkih usluga, što predstavlja porast od 3,7 odsto u odnosu na 2015. godinu. Povećanje regi-

strovane zaposlenosti u odnosu na period januar-decembar 2015. godine zabeleženo je u delatnosti putničkih agencija, tur-operatora, usluga rezervacije i prateće aktivnosti (8,8%), smeštaju (6,0%) i delatnosti pripremanja i posluživanja hrane i pića (3,3%) (PKS, 2017). Navedeno ukazuje da turizam i ugostiteljstvo, kao osnov i materijalna baza turizma, predstavljaju važan generator radnih mesta.

Ljudski potencijal predstavlja najvažniji segment funkcionisanja i uspeha turističkih i ugostiteljskih organizacija. Značaj ljudskog faktora ogleda se u neophodnosti postojanja ličnog kontakta između davalaca to jest zaposlenih i primalaca usluge to jest gostiju.

Zaposleni na prvoj liniji imaju ključnu ulogu u kreiranju zadovoljstva turista. Savremeni gosti od hotela očekuju kontinuirano unapređenje ponude i svih ugostiteljskih aktivnosti, što je moguće uz zadovoljne i motivisane zaposlene.

Zaposlenje predstavlja važan izvor materijalnog i ličnog zadovoljstva i sigurnosti. Sigurnost posla prema brojnim autorima predstavlja jedan od veoma značajnih faktora zadovoljstva poslom (Drafke, 2009, Harell, 1953, Luthans, 1998). Zaposleni koji osećaju sigurnost motivisaniji su, privrženiji i zadovoljniji su svojim poslom, što je u slučaju delatnosti kakvo je ugostiteljstvo od posebne važnosti.

Nesigurnost zaposlenja jedan je od najvećih problema u oblasti ljudskih resursa u ugostiteljstvu. Ugostiteljski sektor specifičan je po tome što poseduje jedinstvene aspekte koji doprinose visokom stepenu fluktuacije zaposlenih kao što su visoka radna intenzivnost, sezonski rad i rad u smenama, slabo razvijeno unutrašnje tržište rada, nizak društveni status, nizak nivo profesionalnog prestiža.

Nestabilna ekonomska situacija, veliki broj nezaposlenih, slabljenje zakonskih propisa koji štite prava zaposlenih, promene na različitim nivoima koji zahtevaju konstantno unapređenje znanja i veština zaposlenih i sve fleksibilnije forme zaposlenja impliciraju sve veću neizvesnost po pitanju trenutnog i budućeg zaposlenja. Organizacije iz oblasti ugostiteljstva, u proteklom periodu suočile su se sa procesima restrukturiranja i masovnim otpuštanjem radnika, kako bi se smanjili troškovi rada, osigurala veća fleksibilnost i bolje prilagodilo novim uslovima poslovanja. Usled ekonomske nestabilnosti, burnih promena i novih uslova na tržištu rada, mnogo radnika je promenilo radna mesta ili su dobili ugovore o radu sa uslovima rada drugaćijim od prošlih (na određeno vreme, skraćeno radno vreme i sl) ili su ostali bez posla, dugotrajno ili privremeno. Kod velikog broja radnika koji su ostali zaposleni, te promene dovele su do pojačanog osećanja nesigurnosti za opstanak njihovog radnog mesta (Hartley et al., 1991).

Teorijske pretpostavke

Nesigurnost posla može se različito definisati. Psihološki posmatrano nesigurnost posla se može definisati kao doživljaj neizvesnosti u pogledu budućnosti zaposlenja. Iako postoje razlike u definicijama nesigurnosti posla, ono što je zajedničko jeste to da je nesigurnost posla subjektivna percepcija (De Witte, 2005, Klandermans, et al, 2010). Nesigurnost posla predstavlja pretnju gubitka posla i diskontinuiteta posla. Iste događaje ili situacije zaposleni različito percipiraju i tumače, i samim tim oni i različito utiču na zaposlene. Tako na primer, organizacione promene neki zaposleni vide kao pretnju i mogući gubitak posla, dok drugi zaposleni organizacione promene vide kao mogućnost rasta i razvoja. Grupa autora (De Witte, 1999, Sverke, et al. 2004) nesigurnost posla definiše kao percipiranu opasnost gubitka posla i zabrinutost povezanu sa tom pretnjom. Osnovna karakteristika definisanja nesigurnosti kao subjektivne percepcije jeste ta da je reč o nesigurnosti u budućnosti to jest nesigurni zaposleni nisu sigurni da li će zadržati ili izgubiti trenutni posao i ne mogu se adekvatno pripremiti za budućnost jer im je nejasno da li treba da preduzimaju neke aktivnosti ili ne.

Autori Sverke i Hellgren (2002) prave razliku između stvarnog gubitka posla i nesigurnosti posla koja se odnosi na predviđanje stresnog događaja koji podrazumeva rizičnu prirodu i egzistenciju posla. Nesigurnost posla se odnosi na zabrinutost u pogledu budućeg kontinuiteta trenutnog posla (Heany et al. 1994, Van Vuuren, 1990). Autori Hartley et al. (1991) nesigurnost posla pozicioniraju između zaposlenja i nezaposlenosti, jer se nesigurnost posla odnosi na zaposlene ljude koji se osećaju ugroženi nezaposlenošću. Nesigurnost posla se, prema autorima, zasniva na percepciji i tumačenju neposrednog radnog okruženja. Autori Davy et al. (1997) nesigurnost posla definišu kao očekivanje vezana za kontinuitet u situacijama na poslu. Drugi autori (Brun, Milczarek, 2007, Chovwen, Ivensor, 2009) nalaze znatne veze

između postojanja karakteristika posla i percipiranih pretnji za funkcionisanje posla, kao što su na primer položaj u organizaciji i mogućnosti za razvoj karijere.

Nesigurnost posla je više od percipirane pretnje od gubitka posla, a uključuje i razmišljanja o gubicima kao što su plata, status, mogućnosti promene, pristup resursima, itd. (Dachapalli, Parumasur, 2012).

Na postojanje kvalitativne i kvantitativne nesigurnosti posla ukazali su Hellgren et al. (1999). Kvantitativna nesigurnost posla podrazumeva brigu za gubitak posla, a kvalitativna nesigurnost posla podrazumeva brigu za gubitak bitnih karakteristika posla i odnosi se na osećanja potencijalnih organizacionih gubitaka. Borg i Elizur (1992) nesigurnost posla posmatraju sa dva aspekta, koji uključuju kognitivnu nesigurnost, koja se odnosi na verovatnoću gubitka posla i afektivnu nesigurnost koja potrazumeva strah od gubitka posla (Vujičić et al, 2015).

Prema Maslovljevoj teoriji hijerarhije potreba, potrebe za sigurnošću se nalaze na drugom nivou hijerarhije, odmah posle egzistencijalnih potreba (Maslow, 1970). Visok stepen nesigurnosti onemogućava osobu da zadovolji potrebe višeg reda i razvije sopstvene potencijale. Prema Hercborgovoj teoriji dva faktora potrebe za sigurnošću spadaju u higijenske faktore koji deluju preventivno to jest sprečavaju nezadovoljstvo (Herzberg, 1966). U skladu sa Hercborgovom teorijom, menadžment treba da obezbedi zaposlenima higijenske faktore da bi izbegli nezadovoljstvo zaposlenih, i motivatore da bi zaposleni bili zadovoljni svojim poslom.

Vujičić et al. (2015) navode da i pored različitih definicija nesigurnosti posla, jedna od osnovnih koncepcija koja leži u osnovi svih definicija jeste ta da nesigurnost posla predstavlja subjektivnu percepciju (De Witte, 2005, Klandermans et al., 2010). Nesigurnost posla se definiše i kao sveobuhvatnost brige o postojanju posla u budućnosti (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984). Međutim, nekoliko autora nesigurnost posla tretiraju kao objektivni fenomen (Ferne, Metcalf, 1998) koji osećaju svi pojedinci koji su izloženi

istim objektivnim uslovima uključujući visoku stopu nezaposlenosti, smanjenje broja radnika u organizacijama itd.

Autori Greenhalgh i Rosenblatt (1984) definišu nesigurnost posla kao osećanje bespomoćnosti da se održi željeni kontinuitet radne situacije. Roskies i Louis-Guerin (1990) za nesigurnost smatraju brigu o mogućnosti izvesnog zaposlenja. Autori Hartley et al. (1991) definišu nesigurnost posla kao procenu o postojanju pretnje gubitka posla usled promene u radnoj okolini, koja se temelji na interakciji između percipirane verovatnoće gubitka posla i percipirane sigurnosti da se to neće dogoditi, dok Reisel (2010) definiše nesigurnost posla kao sumu ukupne kognitivne opasnosti i zabrinutosti. Probst (2002) nesigurnost posla vidi kao percipiranu stabilnost i kontinuitet nečijeg posla onakvog kakvog ga poznaje, dok ga De Witte (2005) definiše kao stresor koji se sastoji od kognitivne verovatnoće gubitka posla i afektivnog iskustva koje je povezano sa tim (Vujičić et al., 2015).

Pojedini autori ukazuju da se u literaturi pravi razlika u definisanju sigurnosti posla u užem i širem smislu (Đorđević, 2015, Vujičić, 2015). U užem smislu nesigurnost posla vezuje se za nesigurnost trenutnog zaposlenja (De Witte, 1999; Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; Van Wyk, Pienaar, 2008), dok nesigurnost zaposlenja u širem smislu podrazumeva opštu nesigurnost zaposlenosti koja nije vezana samo za trenutno zaposlenje, već je sastavni deo profesionalnog života zaposlenih uopšte, (Hartley et al., 1991).

Za razliku od gubitka posla koja se uvek ispoljava kao nezaposlenost, nesigurnost posla zavisi od ličnih interpretacija različitih signala iz radne i socijalne okoline. Međutim, nesigurnost posla može imati jednake posledice kao i sam gubitak posla jer nesigurnost posla ima za posledicu promene u stavovima prema radu i ponašanju pojedinca u odnosu na organizaciju. Definicije ukazuju da je nesigurnost posla vezana za subjektivni osećaj, a percepcija nesigurnosti posla može imati negativan uticaj na stavove o radu, te se može smatrati hroničnim

stresorom na radnom mestu (Hartley et al, 1991; Barling, Kelloway, 1996; De Witte, 1999; Mauno, Kinnunen, 1999) i negativno je povezana sa zadovoljstvom posla (De Witte, 1999; Davy et al, 1997; De Witte, 2003).

Metodologija

Cilj rada je analiza percepcije zaposlenih o nesigurnosti posla u ugostiteljskim objektima. Takođe, u radu je utvrđeno da li postoje razlike po pitanju nesigurnosti posla u zavisnosti od pojedinih demografskih varijabli: pola ispitanika, starosne i obrazovne strukture. Iz cilja istraživanja proističu sledeće hipoteze:

H1. Postoje statistički znatne razlike između muškaraca i žena po pitanju nesigurnosti posla.

H2. Postoje statistički znatne razlike percepcije nesigurnosti posla u zavisnosti od starosti.

H3. Postoje statistički znatne razlike percepcije nesigurnosti posla u zavisnosti od stepena obrazovanja.

H4. Postoji statistički znatna razlika između tipa zaposlenja i varijable nesigurnosti posla.

U radu su uzorak ispitanika činili zaposleni u ugostiteljskim objektima to jest hotelima i restoranima. Istraživanje je sprovede-

no u vremenskom intervalu od dva meseca, tokom aprila i maja 2017. godine. Metod uzorkovanja je bilo prigodno (dobrovoljno) uzorkovanje, gde je broj ispitanika u svakoj organizaciji zavisio od spremnosti zaposlenih da ispune upitnik. Demografska struktura ispitanika prikazana je u Tabeli 1.

Upitnik se sastojao iz dva dela. Prvi deo upitnika činile su demografske varijable, dok je drugi deo činio instrument za merenje nesigurnosti posla kod zaposlenih, gde su ispitanici svoju saglasnost sa tvrdnjama izražavali na petostepenoj skali Likertovog tipa, zaokruživanjem jednog od pet ponuđenih odgovora, koji se kreću od 1 – uopšte se ne slažem, 2 – uglavnom se ne slažem, 3 – nisam siguran, 4 – uglavnom se slažem, 5 – potpuno se slažem.

Nesigurnost posla merena je skalom *The Job Insecurity Inventory* koja sadrži 11 iskaza i meri kognitivne i afektivne aspekte nesigurnosti posla (De Witte, 2005).

Za potrebe ovog istraživanja korišćena je skala koja se sastojala od 7 iskaza. Iako je originalni upitnik dvodimenzionalan, u radu je merena ukupna nesigurnost posla kao jednodimenzionalni konstrukt. Pouzdanost skale iznosila je 0,796. U idealnom slučaju Krombahov alfa koeficijent trebalo je da bude iznad 0,7 Nunnally (1978), te možemo reći da je unutrašnja saglasnost skala dobra.

Tabela 1. Demografske varijable ispitanika

Varijabla	Kategorija	Broj ispitanika	Procenat ispitanika
Pol	Muški	37	37%
	Ženski	63	63%
Starosno doba	≤25	16	16%
	26-30	36	36%
	31-35	27	27%
	36-40	13	13%
	>40	8	8%
Stepen obrazovanja	Srednja škola	23	23%
	Visoka/Viša škola	14	14%
	Fakultet	51	51%
	Master	12	12%
Tip zaposlenja	Na određeno vreme	63	63%
	Na neodređeno vreme	37	37%

Statističke tehnike korišćene u istraživanju su: mere deskriptivne statistike (aritmetička sredina, standardna devijacija) i statističke tehnike zaključivanja (T-test, ANOVA test). Za statističku obradu korišćen je SPSS statistički paket.

Rezultati i diskusija

U tabeli 2 data je deskriptivna statistika u okviru koje su prikazane srednje vrednosti i standardna devijacija za sedam prikazanih varijabli nesigurnosti zaposlenja.

Tabela 2. Deskriptivna statistika

Iskaz	N	M	SD
Trenutno sam siguran/na da me neće otpustiti sa ovog radnog mesta.	100	2.36	.847
Siguran/na sam da će ovo radno mesto ostati stabilno mesto zaposlenja onoliko koliko želim da ostanem ovde.	100	1.92	.825
Ne osećam se uznemireno po pitanju sigurnosti svog posla.	100	1.91	.753
Nemam utisak da ću u skorijem periodu biti otpušten/a.	100	1.81	.813
Verovatno ću biti zaposlen/a na ovom radnom mestu i za tri meseca.	100	1.66	.781
Ne brinem se za budućnost svog radnog mesta.	100	1.78	.836
Nisam zabrinut/a za sigurnost svog posla.	100	1.75	.783

Srednje vrednosti odgovora datih od strane zaposlenih ukazuju da zaposleni uglavnom nisu sigurni za stabilnost svog zaposlenja, da osećaju zabrinutost i uznemire-

nost po tom pitanju. Takođe, odstupanja od srednjih vrednosti govore o relativnoj usaglašenosti odgovora na postavljena pitanja od strane zaposlenih.

Tabela 3. T-test prema polu

Pol	N	M	SD	t	Sig. (2-tailed)
Muski	37	1.80	.571	-1.180	.230
Ženski	63	1.93	.520		

df=98

Rezultati T testa nezavisnih uzoraka (Tabela 3) pokazuju da ne postoje statistički znatne razlike između ispitanika različitog pola u pogledu nesigurnosti posla, što je saglasno istraživanju koje sprovode pojedini autori (Erlinghagen 2007; Anderson, Pontusson, 2007; Fullerton, Wallace, 2007). Ipak većina studija pokazuje da postoje razlike između muškaraca i žena u doživljaju nesigurnosti posla. Rezultati istraživanja u kojima muškarci intenzivnije percipiraju

nesigurnost posla (Näswall et al, 2005), moguće je objasniti njihovom tradicionalnom ulogom hranitelja porodice (Oljača, 2007). Suprotno tome, istraživanja nekih autora (Palsson, 1996; Hersch, 1998; Halek, Eisenhower, 2001; Clark, Sacks, 2004) ukazuju da žene osećaju veći stepen nesigurnosti posla.

Na osnovu dobijenih rezultata hipoteza H1 se odbacuje, odnosno nesigurnost zaposlenja jednako je rasprostranjena među polovima.

Tabela 4. ANOVA test prema starosti

Starosno doba	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.078	4	.270	.920	.456
Within Groups	27.848	95	.293		
Total	28.926	99			

Rezultati jednofaktorske analize varijansi ukazuju da razlike po pitanju nesigurnosti

posla između ispitanika različitih starosnih doba ne postoje, što je u saglasnosti sa is-

traživanjima nekih autora (Kinnunen, Nätti, 1994; Green et al. 2001). Suprotno tome, istraživanja nekih autora (De Bustillo, Pedraza, 2010; Mohr, 2000; Van Vuuren et al., 1991) govore da nesigurnost posla pozitivno korelira sa godinama starosti to jest da sa povećanjem godina raste i subjektivni osećaj nesigurnosti. Stariji smatraju da su ograničeni u pogledu alternativa i konkurentnosti na tržištu. Pored toga, brojne promene i novi zahtevi u pogledu unapređivanja njihovih

dosadašnjih znanja i veština, mogu uticati na teže prilagođavanje novim tržišnim okolnostima. Fullerton i Wallace (2007) ukazuju da najveću sigurnost imaju zaposleni srednjih godina, dok mlađi i stariji osećaju veću nesigurnost. Mlađi ljudi češće imaju nesigurnu zaposlenja i češće menjaju poslove, a takođe kod mlađih je i veći rizik od gubitka posla.

Na osnovu dobijenih rezultata hipoteza H2 se odbacuje.

Tabela 5. ANOVA test prema nivou obrazovanja

Nivo obrazovanja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.899	3	.300	1.027	.384
Within Groups	28.027	96	.292		
Total	28.926	99			

Očekivano je da stepen obrazovanja negativno korelira sa percepcijom nesigurnosti posla (De Bustillo, Pedraza, 2010; Kinnunen, Nätti, 1994; Dominitz, Manski, 1997), što u slučaju analiziranog uzorka nije slučaj

jer na osnovu ANOVA testa nisu pronađene statistički znatne razlike među ispitanicima različitih stepena obrazovanja.

Na osnovu dobijenih rezultata hipoteza H3 se odbacuje.

Tabela 6. T-test prema tipu zaposlenja

Tip zaposlenja	N	M	SD	t	Sig. (2-tailed)
Na određeno vreme	63	1.67	.500	3.145	0,002
Na neodređeno vreme	37	2.01	.528		

Organizacije u ugostiteljskom sektoru često zapošljavaju radnike privremeno i na određeno vreme čime povećavaju fleksibilnost koja im obezbeđuje konkurentnost na tržištu. Prethodna istraživanja pokazuju da radnici zaposleni na određeno vreme percipiraju posao kao nesigurniji u odnosu na one zaposlene na neodređeno vreme (Sverke, et al., 2004; Beard, Edwards, 1995), što je potvrđeno na ispitanom uzorku. Naime, radnici zaposleni na određeno vreme stalno doživljavaju neizvesnost vezanu za nastavak svog rada, a upravo je ta neizvesnost ključna u nastanku osećaja nesigurnosti posla. Osim tog subjektivnog doživljaja nesigurnosti posla koji zavisi od karakteristika i percepcije osobe, neki od autora definišu ugovor na određeno vreme kao objektivni tip nesigurnosti posla.

Na osnovu dobijenih rezultata hipoteza H4 se prihvata.

Zaključak

Kada se sagledaju svi aspekti sredine u kojoj živimo i radimo, u faktore nesigurnosti posla možemo uvrstiti privatizaciju, restrukturiranje, veću mobilnost radne snage, visoku stopu nezaposlenosti, liberalizaciju politike otpuštanja zaposlenih, itd. Nezaposlenost i briga oko sigurnosti zaposlenja postale su jedna od najaktuelnijih tema, ali i najvećih problema i frustracija zaposlenih u Srbiji, te je od posebne važnosti ukazati na fenomen nesigurnosti posla i njegove posledice. U najčešće posledice nesigurnosti posla spadaju honorarno zapošljavanje, rad na crno, umanjenje plate, prevremeno penzionisanje, vremensko ograničavanje radnih ugovora, itd. Kada su u pitanju zaposleni, u najčešće posledice nesigurnosti posla spadaju nezadovoljstvo poslom, anksioznost, stres, psihosomatska oboljenja, itd. Posle-

dice nesigurnosti posla zaposlenih u ugostiteljskom sektoru reflektuju se i na potrošače njihovih usluga. U tim situacijama potrošači mogu prestati da koriste njihove usluge, da prenose negativne utiske drugim korisnicima, a takođe oni mogu postati nesigurni u kvalitet i postojanost ugostiteljskih usluga generalno.

Sprovedeno istraživanje sadrži određene limitirajuće faktore. U istraživanju je korišćen relativno mali uzorak, te rezultate treba promatrati s oprezom, a njihova interpretacija je vrlo ograničena. Ne treba zanemariti činjenicu da je istraživanje rađeno u ugostiteljskom sektoru koje je specifično po svojoj dinamičnosti i visokoj fluktuaciji zaposlenih. Takođe, bilo bi korisno ispitivati predloženi model longitudinalnom studijom kako bi se uzela u obzir dinamika zaposlenih i percepcija potrošača.

U budućim istraživanjima bilo bi korisno analizirati kakve posledice doživljaj nesigurnosti posla ostavlja na psihičko i fizičko zdravlje pojedinca, ali i na organizaciju, npr. na zadovoljstvo poslom i posvećenost organizaciji.

Literatura

1. Anderson J. Christopher, Pontusson Harry Jonas (2007): "Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries", *European Journal of Political Research* 46/2, 211-235.
2. Barling Julian, & Kelloway E. Kevin (1996): "Job insecurity and health: the moderating role of workplace control", *Stress and Medicine* 12, 253-259.
3. Beard M. Kathy, Edwards R. Jeffrey (1995): Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior. Trends in organizational behavior*, Vol. 2, pp. 109-126). Oxford, England: John Wiley & Sons.
4. Borg Ingwer, Elizur Dov (1992): "Job insecurity: correlates, moderators and measurement", *International Journal of Manpower* 13/2, 13-26.
5. Brun Emmanuelle, Milczarek Malgorzata (2007): *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. European Agency for Safety and Health at Work, Office for official publications of the European communities - Luxembourg
6. Clark Carol, Sacks P. Michael (2004): "A view from below: industrial restructuring and women's employment at four Russian enterprises" *Communist and Post-Communist Studies* 37, 523- 545.
7. Chovwen Catherine, Ivensor Emilia (2009): "Job insecurity and motivation among women in Nigerian consolidated banks", *Gender in Management: An International Journal* 24/5, 316-326.
8. Dachapalli Paul, Parumasur Sanjana Brijball (2012): "Employee Susceptibility to Experiencing Job Insecurity", *South African Journal of Economic and Management* 15/1, 31-43.
9. Davy A. Janette, Kinicki J. Angelo, Scheck L. Christine (1997): "A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions", *Journal of Organizational Behavior* 18, 323-349.
10. De Bustillo Rafael Munoz, De Pedraza Pablo (2010): "Determinants of job insecurity in five European countries", *European Journal of Industrial Relations* 16, 5-20.
11. De Witte Hans (2005): "Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences", *SA Journal of Industrial Psychology* 31, 1-6.
12. De Witte Hans (1999): "Job insecurity and psychological well-being. Review of the literature and exploration of some unresolved issues", *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8/2, 155-177.
13. De Witte Hans, Näswall K, (2003) 'Objective' vs 'Subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job

- satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy* 24(2): 149-188.
14. Dominitz Jeff, Manski F. Charles (1997): "Perceptions of Economic Insecurity Evidence From The Survey Of Economic Expectations", *Public Opinion Quarterly* 61, 261-287.
15. Draffe Michael (2009): *The Human Side of Organizations*. (Tenth Edition). Pearson Prentice Hall - New Jersey.
16. Dorđević Biljana (2012): "Nesigurnost zaposlenja – priroda, posledice i strategije upravljanja", *Teme* 36/1, 335-350.
17. Erlinghagen Marcel (2007): *Self-perceived job insecurity and social context*. Discussion Paper 688. German Institute for Economic Research – Berlin.
18. Fernie Sue, Metcalf David (1998): *(Not) Hanging on the Telephone: Payment Systems in the New Sweatshops*. Centre for Economic and Performance, London School of Economics and Political Science – London.
19. Fullerton Andrew, Wallace Michael (2007): "Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977-2002", *Social Science Research* 36, 201-221.
20. Green Francis, Campbell David, Caruth Alan, Dickerson Andrew (2001): "An analysis of subjective views of job insecurity", *University of Kent at Canterbury, Working Papers*, 08/01.
21. Greenhalgh Leonard, Rosenblatt Zehava (1984): "Job insecurity: Toward conceptual clarity", *Academy of Management Review* 9, 438-448.
22. Halek Martin, Eisenhauer G. Joseph (2001): "Demography of risk aversion", *Journal of Risk and Insurance* 68(1), 1-24.
23. Harell W. Thomas (1953): *Industrial Psychology*. Rinehart - New York.
24. Hartley Jean, Jacobson Dan, Klandermans Bert, Van Vuuren Tinka (1991): *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage- London.
25. Heany A. Catherine, Israel A. Barbara, House S. James (1994): "Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health", *Social Science and Medicine* 38, 1431-1437.
26. Herzberg Frederick (1966): *Work and the Nature of Man*. World Publishing Co. - Cleveland, OH.
27. Hellgren Johnny, Sverke Magnus, Isaksson Kerstin (1999): "A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being", *European Journal of Work and Organisational Psychology* 8, 2, 179-195.
28. Hersch Joni (1998): "Compensating Differentials for Gender Specific Job Injury Risk", *American Economic Review* 88, 3, 589-608.
29. Kinnunen Ulla, Nätti Jouko (1994): "Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences", *European Work and Organizational Psychologist* 4, 3, 297-321.
30. Klandermans Bert, Klein Hesselink John, Van Vuuren Tinka (2010): "Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status", *Economic and Industrial Democracy* 31, 4, 557-577.
31. Luthans Fred (1998): *Organizational behavior*. (Eighth Edition). The McGraw-Hill Companies - Boston.
32. Maslić Seršić Darja, Trkulja Janja (2009): "Nesigurnost posla kao predmet istraživanja u psihologiji: teorije, operacionalizacije, nalazi", *Društvena istraživanja-Časopis za opća društvena pitanja* 3, 523-545.
33. Maslow H. Abraham (1970): *Motivation and personality*. (2nd ed.). Harper and Row - New York.
34. Mauno Saija, Kinnunen Ulla (1999): "Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland", *Community, Work and Family*, 2, 147-171.
35. Mohr B. Gisela (2000): "The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special

- emphasis on job insecurity", *Journal of Organizational Behavior* 21, 337-359.
36. Näswall Katharina, Sverke Magnus, Hellgren Johnny (2005): "The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain", *Work & Stress* 19(1), 37-49.
 37. Oljača, Maja (2007). Doživljaj nesigurnosti posla kod zaposlenih osoba različitih demografskih i radnih karakteristika, Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju, Zagreb.
 38. Palsson Anne-Marie (1996): "Does the Degree of Relative Risk Aversion Vary with Household Characteristics?", *Journal of Economic Psychology* 17, 6, 771-787.
 39. Privredna komora Srbije (2017): *Bilten*. Udruženje za turizam - Beograd.
 40. Probst M. Tahira (2002): "The impact of job insecurity on employee work attitudes, job adaptation and organizational withdrawal behaviors". In J. M. Brett, & F. Drasgow, *The psychology of work: Theoretically based empirical research*. Lawrence Erlbaum Associates - Mahwah, NJ.
 41. Reisel D. William, Probst M. Tahira, Swee-lim Chia, Maloles M. Cesar, KönigCornelius (2010): "The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees", *International Studies of Management & Organization* 40, 1, 74-91.
 42. Roskies Ethel, Louis-Guerin Christiane (1990): "Job insecurity in managers: Antecedents and consequences", *Journal of Organizational Behavior* 11, 345-359.
 43. Sverke Magnus, Hellgren Johnny, Näswall Katharina (2002): "No security: A meta analysis and review of job insecurity and its consequences", *Journal of occupational health Psychology* 7, 242-264.
 44. Sverke Magnus, Hellgren Johnny (2002): "The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium", *Applied Psychology: An International Review* 51, 23-42.
 45. Sverke Magnus, Hellgren Johnny, Näswall Katharina, Chirumbolo Antonio, De Witte Hans, Goslinga Sjoerd (2004): *Job insecurity and union membership. European unions in the wake of flexible production*. P.I.E.-Peter Lang - Brussels.
 46. Van Vuuren Tinka, Klandermans Bert, Jacobson Dan, Hartley Jean (1991): Predicting employees' perceptions of job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren, (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (65-79). London: Sage.
 47. Van Vuuren Tinka (1990): *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. VU Uitgeverij - Amsterdam.
 48. Van Wyk Morne, Pienaar Jacobus (2008): "Towards a research agenda for job insecurity in South Africa", *Southern African Business Review* 12, 2, 49-86.
 49. Vlada Republike Srbije (2016): Strategija razvoja turizma Republike Srbije za period 2016-2025.godine., Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacija, Beograd.
 50. Vujičić, Dunja, Ana Jovičić, Danijela Lalić, Snježana Gagić, and Aleksandar Cvejanov (2015). "The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad." *Economic and Industrial Democracy* 36, no. 4, 633-652.