

Cât de bine sunt pregătiți studenții pentru cariera în turism – Modelul SOS de conștientizare: Sinele, Oportunitatea, Strategia

Cătălina Brîndușoiu*

Olimpia State**

Gabriela Țigu***

Claudia Țuclea****

Academia de Studii Economice din București

Abstract: *The individual career, defined by all positions, strategies and changes that occur in a lifetime, depends heavily on educational and social experiences that are preceding it or accompanying it. Career planning is particularly important for both the individual and the organization. A realistic career plan makes the individual perceive opportunities in relation to his own possibilities; he will be more motivated and the likelihood to be satisfied will be much higher. In this context, the paper presents the results of a study carried out on successive series of students enrolled in the last year of study of a masters program in tourism at the Faculty of Commerce, Academy of Economic Studies, Bucharest. The research examined over two academic years (2011-2013) the extent to which students were aware of themselves in terms of a career in tourism. Three dimensions of awareness were followed: the self, the strategy required to manage a successful career and the opportunity to develop a career in tourism. The results are of interest not only to students and universities that offer such programs, but also to employers. One important conclusion is that professional counseling centers should receive more attention. It could be a joint project of universities and business.*

Keywords: career; tourism; self; opportunity; strategy.

Cuvinte-cheie: carieră turism; sine; oportunitate; strategie.

* Academia de Studii Economice din București, Departamentul de Turism și Geografie, Calea Dorobanților nr. 15-17, etaj 7, sala 2701, București, 0105720, România. E-mail: catalina.brindusoiu@com.ase.ro, catalina_brindusoiu@yahoo.com.

** Academia de Studii Economice din București, Departamentul de Turism și Geografie, Calea Dorobanților nr. 15-17, etaj 7, sala 2701, București, 0105720, România. E-mail: state.olimpia@com.ase.ro.

*** Academia de Studii Economice din București, Departamentul de Turism și Geografie, Calea Dorobanților nr. 15-17, etaj 7, sala 2701, București, 0105720, România. E-mail: gabriela.tigu@com.ase.ro.

**** Academia de Studii Economice din București, Departamentul de Turism și Geografie, Calea Dorobanților nr. 15-17, etaj 7, sala 2701, București, 0105720, România. E-mail: claudia.tuclea@com.ase.ro.

Introducere

Dificultatea atragerii și păstrării angajaților de calitate în domeniul turismului se constituie ca situație generalizată la nivel mondial (Ferris et al., 2002; Baum, 2006; Richardson, 2010). Obstacolele în calea retenției personalului sunt multiple: forța de muncă tânără și tranzitorie; nivelul scăzut al salariilor, un procent ridicat de locuri de muncă slab calificate; un procent ridicat de ore lucrate în afara programului; posibilitățile limitate de avansare în carieră (Deery și Shaw, 1999; Feeland, 2000; Baum, 2006). Dacă așteptările studenților privind cariera lor în turism vor fi rezonabile, satisfacția acestora la viitorul loc de muncă va crește, iar fluctuația personalului va fi redusă (Aycañ și Fikret-Pasa, 2003; Wan și Kong, 2012).

În procesul de stabilire a unui plan de carieră sunt foarte importante atât autocunoașterea, cât și cunoașterea opțiunilor existente. Cunoscând valorile și așteptările studenților, programele de turism îi vor putea orienta corect pe aceștia către organizațiile potrivite (Aycañ și Fikret-Pasa, 2003). Prin urmare, obiectivul cercetării de față îl reprezintă identificarea gradului de pregătire a studenților pentru începerea și dezvoltarea unei cariere în domeniul turismului.

Este vital pentru succesul unei firme din industria turismului și ospitalității ca forța de muncă să fie calificată, entuziastă, implicată și să aibă o atitudine pozitivă față de munca în acest domeniu (Kusluvan și Kusluvan, 2000).

Stadiul cunoașterii

În literatura de specialitate, problema pregătirii pentru carieră este abordată din multe unghiuri. Astfel, Akos, Konold și Niles (2004) evidențiază nevoia studenților pentru informații și în special nevoia de

autocunoaștere. Alte studii relevă legătura dintre indecizia cu privire la carieră și cele patru tipuri de personalitate, lipsa de pregătire pentru inițierea unei cariere, informațiile inadecvate și dificultatea luării deciziilor (Gaffner și Hazler, 2002). Rezultatele cercetărilor arată că lipsa de pregătire pentru carieră este singurul predictor eficient al indeciziei în viitoarea carieră.

Alți autori trec în revistă înțelesurile conceptualizării și operaționalizării diferitelor aspecte ale „pregătirii” pentru carieră. Phillips și Blustein (1994) au arătat că activitățile care implică planificare, explorare și decizie reprezintă procese recunoscute ca pregătire pentru alegerile privitoare la carieră.

Sampson, Peterson, Reardon și Lenz au propus în anul 2000 un model în cinci pași pentru evaluarea disponibilității pentru carieră (screeningul, planificarea intervenției, planificarea programelor și evaluarea rezultatelor intervenției asupra carierei), iar în 2003 au elaborat ceea ce au numit „A Two Dimensional Model of Readiness for Career Decision Making”.

Un alt studiu a examinat relațiile dintre două variabile: gradul de pregătire pentru carieră și dificultățile în alegerea unui drum profesional (Career Thoughts Inventory – CTI și Career Decision-Making Difficulties Questionnaire – CDDQ), precum și relațiile dintre aceste mărimi și puterea individuală de decizie în ceea ce privește planurile de carieră. Ca idee generală, respondenții cu un grad mai mare de putere de decizie au raportat niveluri mai scăzute de dificultăți (Kleiman et al., 2004). Aceeași idee apare și la Amir și Gati (2006) care demonstrează, utilizând același CDDQ, că participanții la studiu care aveau planuri de carieră mai cristalizate au raportat dificultăți mai mici de luare a deciziilor cu privire la carieră, o mai mare autoeficacitate în luarea hotărârilor cu privire la viața profesională și mai multă „gândire” (spre deosebire de „simțire”) profesională în stilul de luare a deciziilor.

Cu un obiectiv similar, un studiu realizat la Universitatea Hashemite din Iordania a urmărit determinarea nivelului de identitate profesională și statutul de decidenți al studenților cu privire la carieră. Aceste două variabile au fost considerate indicii ale pregătirii lor pentru a se alătura forței de muncă naționale. Respondenții au completat „Vocational Identity Scale – VIS” și „Career Decision Scale – CDS” (Khasawneh, Khasawneh, Hailat și Jawarneh, 2007).

Cercetări mai recente au examinat proprietățile psihometrice ale comportamentului academic asociate cu urmarea cursurilor universitare și disponibilitatea pentru carieră a elevilor de liceu. Lombardi, Seburn și Conley (2011) au evidențiat patru factori de încredere: comportamente orientate către atingerea scopului, perseverență, abilități de studiu și automonitorizare.

Alte cercetări se concentrează pe influența educației asupra bunăstării subiective; se arată că în general satisfacția cu viața crește semnificativ odată cu nivelul de pregătire școlară, iar diferențele de status social, respectiv ocupațional, la fel ca și structura nevoilor și aspirațiilor sau modul de viață, influențează în mare măsură bunăstarea subiectivă a individului (Bălătescu, 2009).

În ultimul timp mai multe studii încearcă să afle dacă școala, în sens larg, pregătește studenții pentru carieră. Rothman (2012) constată că o mare parte din absolvenții din SUA sunt slab pregătiți pentru a face față provocărilor legate de carieră, ceea ce a impus elaborarea unor noi standarde de bază în educația de stat. Standardele comune, care au fost adoptate de 46 de state și de Districtul Columbia, diferă de standardele anterioare în mai multe privințe, cea mai importantă diferență fiind faptul că sunt concepute în mod explicit în jurul obiectivului de a asigura pregătirea pentru carieră pentru toți absolvenții.

Pe aceeași linie se înscrie și încercarea de a determina modul în care programul

Managementul ospitalității de la *The International Hotel School* contribuie la pregătirea absolvenților, pornind de la propriile lor perspective. Au fost identificate competențe generice și specifice care pot fi utilizate pentru evaluarea curriculumului, a fost dezvoltat un cadru de variabile pentru a evalua nivelul de pregătire al studenților și a fost analizată, din perspectiva percepției studenților, eficacitatea curriculumului la *Management hotelier*. Printre principalele recomandări s-a regăsit aceea ca profesorii să beneficieze de formare privind punerea în aplicare a metodelor de furnizare a unor cursuri mult mai interactive (Conradie, 2012).

În ceea ce privește cariera în turism, studiile sunt concentrate pe exploatarea atitudinii generale a studenților față de industrie, perspectivele de carieră, precum și intenția de a lucra în domeniu după absolvire (Barron și Maxwell, 1993; Kusluvan și Kusluvan, 2000; Jenkins, 2001; Aksu și Köksal, 2005; Roney și Öztin, 2007; Richardson, 2008). Unele studii au investigat legătura dintre valorile studenților și așteptările acestora privind cariera (Pizam și Lewis, 1979; Chen și Choi, 2008; Wong și Liu, 2010).

Cu toate acestea, puține studii au fost realizate pentru a înțelege efectul și consecințele intențiilor studenților și angajamentului acestora în turism (Jenkins, 2001), precum și a perspectivelor de carieră percepute și intențiilor de a munci (Sennett, 1998).

În 1997 cercetătorii afirmă că se cunosc puține aspecte legate de obiectivele educaționale de bază și de preferințele în rândul angajaților potențiali din industria turismului. Ross (1997) afirmă că rezolvarea problemelor apare ca abilitatea preferată ce decurge din programele de studii.

Cercetări asupra tinerilor care au urmat cursuri universitare, în „Managementul turismului, ospitalității și restaurației”, au arătat că aceștia au prezentat lipsuri la: matematică, exprimare verbală și scrisă și

abilități de comunicare, atât la intrarea în program, cât și ca absolvenți. Cu toate acestea, ei au fost capabili să aplice cunoștințele obținute în cadrul cursurilor în situații din lumea reală, iar experiențele de muncă și de membru în organizații studențești au adus contribuții pozitive la performanțele academice (Agrusa, Tanner și Coats, 2004).

Alte preocupări se evidențiază în zona identificării soluțiilor de pregătire a studenților pentru cariera în turism. Cea mai întâlnită concluzie este aceea că stagiile de practică în turism și ospitalitate joacă un rol important în dezvoltarea abilităților transversale, cum sunt comunicarea, relațiile cu clienții, crearea de rețele, munca în echipă, managementul timpului și rezolvarea problemelor (Beggs, Ross și Goodwin, 2008; Busby, 2003; Busby, Brunt și Baber, 1997; Lee, 2008; Leslie și Richardson, 2000) și a cunoștințelor tehnice din domeniu (Busby, Brunt și Baber, 1997; Lee, 2008). Lucrări recente se concentrează, de asemenea, pe impactul stagiilor de practică în planificarea și dezvoltarea carierei (Chen și Shen, 2012). La rândul lor, Hughes, Mylonas și Benckendorff (2012) analizează impactul învățării la locul de muncă (Work Integrated Learning – WIL) încorporată într-un curs obligatoriu de dezvoltare profesională conceput pentru a pregăti studenții înscriși într-un program de licență în „Management în turism, ospitalitate și evenimente” pentru o carieră profesională.

Metodologie

Cercetarea de față urmărește identificarea gradului de pregătire al studenților pentru începerea și dezvoltarea unei cariere în domeniu, obiectivul principal fiind *cunoașterea percepției studenților cu privire la posibilitățile proprii de formare/dezvoltare a unei cariere de succes în domeniul turismului*. Studenții chestionați urmau, la momentul derulării cercetării, programul de masterat în turism al Facultății de Comerț, Academia de Studii Economice din București. Cercetarea s-a desfășurat pe două serii succesive de studenți aflați în primul an de studii al programului menționat, după cum urmează: prima serie, în 2011-2012, studiul desfășurându-se în ianuarie 2012, iar a doua serie, în 2012-2013, studiul desfășurându-se în ianuarie 2013.

Tehnica de investigare a fost interviul pe bază de chestionar, în cadrul căruia au fost adresate 14 întrebări, din care cinci închise și restul deschise. La acestea s-au adăugat și două întrebări de identificare. Populația investigată a fost de 106 studenți și a avut structura prezentată în tabelul 1. Întrucât au fost chestionați toți studenții programului de masterat menționat din cei doi ani consecutivi, rezultatele pot fi considerate reprezentative pentru acest program de masterat și oferă o bază pentru desfășurarea unei viitoare cercetări cantitative.

Tabel 1: Structura populației investigate

	Număr		Total	Procent		Total (%)
	ianuarie 2012	ianuarie 2013		ianuarie 2012	ianuarie 2013	
Studenți	57	49	106	54%	46%	100%
Fete	44	38	82	42%	36%	77%
Băieți	13	11	24	12%	10%	23%

Sursa: prelucrarea rezultatelor cercetării

La baza acestei cercetări calitative, ce a utilizat ca procedeu de cercetare administrarea online, iar ca instrument de investigație întrebările deschise autoadministrate, stau concluziile a numeroase dezbateri și discuții desfășurate de-a lungul mai multor serii de studenți, în cadrul cursurilor de „Managementul resurselor umane în turism” și „Resurse umane în turism”. Discuțiile au generat ipotezele actualei cercetări, respectiv:

- *preocuparea pentru cunoașterea de sine și autoevaluarea sunt puncte de pornire în construirea unei cariere;*
- *cunoașterea oportunităților pe care sectorul turismului le oferă joacă, de asemenea, un rol în cariera fiecărui absolvent;*
- *necesitatea dezvoltării unei minime strategii pentru realizarea unei cariere în domeniu.*

De fiecare dată când au avut loc dezbateri la seminar pe tema carierei în turism, așa cum o gândește/înțelege fiecare student, au rezultat aceste dimensiuni ce au devenit ipotezele cercetării, chestionarul conținând întrebări referitoare la fiecare dintre ele.

Analiza și interpretarea rezultatelor cercetării

Cele trei dimensiuni ale conștiinței urmărite în cadrul cercetării sunt: conștiința cu privire la sine, cu privire la șansele de dezvoltare a unei cariere în turism și cu privire la strategia necesară gestionării cu succes a unei cariere.

Conștientizarea de sine

În concordanță cu cele dovedite de Akos, Konold și Niles (2004), care au evidențiat *nevoia studenților pentru informații și în special nevoia de autocunoaștere*, această dimensiune a fost inclusă în cercetare în prima parte pentru a releva influența stimulilor interni.

Astfel, pentru a evalua măsura în care studenții sunt conștienți de sine, li s-a cerut să enumere câteva **calități pe care le au**, conform percepțiilor proprii. Cei 106 respondenți au indicat 610 calități încadrate în 37 de categorii principale, primele 10 însușiri fiind: ambiție, seriozitate, sociabilitate, perseverență, flexibilitate, lucru în echipă, atenție, punctualitate, organizare, creativitate (tabelul 2).

Tabel 2: *Calitățile studenților conform propriilor percepții*

<i>Calități deținute</i>	<i>Număr alegeri</i>	<i>Procent din total calități menționate</i>	<i>Procent studenți care le-au ales</i>
Ambiție	45	7,4%	42%
Seriozitate	44	7,2%	42%
Sociabilitate	41	6,7%	39%
Perseverență	41	6,7%	39%
Flexibilitate	34	5,6%	32%
Lucru în echipă	29	4,8%	27%
Atenție	27	4,4%	25%
Punctualitate	26	4,3%	25%
Organizare	26	4,3%	25%
Creativitate	25	4,1%	24%

Sursa: prelucrare chestionare

Majoritatea respondenților a indicat cel puțin trei calități, în timp ce 26% au menționat patru sau cinci calități. Cele mai

puțin indicate însușiri au fost: aspect fizic, curaj, dedicație sau lucru individual, menționate o singură dată.

Tabel 3: Frecvența numărului de însușiri proprii

	Număr		Total	Procent		Total (%)
	ianuarie 2012	ianuarie 2013		ianuarie 2012	ianuarie 2013	
Cel puțin 3 abilități	57	47	104	54%	44%	98%
Cel puțin 5 abilități	39	31	70	37%	29%	66%
10 abilități	2	2	4	2%	2%	4%

Sursa: prelucrare chestionare

În cadrul aceluiași obiectiv al cunoașterii de sine, studenții au fost întrebați care dintre **calitățile** enumerate le sunt **de folos în desfășurarea cu succes a**

activităților profesionale (tabelul 4). Se observă că primele zece însușiri indicate sunt aceleași ca la prima întrebare, dar ordinea este diferită.

Tabel 4: Calități considerate utile în desfășurarea activităților profesionale

Calități utile	Număr alegeri	Procent din total calități menționate	Procent studenți care le-au ales
Perseverență	32	7,3%	30%
Seriozitate	30	6,8%	28%
Ambiție	29	6,6%	27%
Lucru în echipă	24	5,5%	23%
Atenție	22	5,0%	21%
Flexibilitate	20	4,6%	19%
Organizare	20	4,6%	19%
Creativitate	20	4,6%	19%
Sociabilitate	19	4,3%	18%
Punctualitate	16	3,7%	15%

Sursa: prelucrare chestionare

Toți respondenții au menționat cel puțin o calitate, 99% au menționat cel puțin două calități, iar 10% au menționat șapte. Cele mai puțin indicate însușiri au fost: aspect fizic, echilibru, convingere, luciditate,

însușiri de lider, amabilitate și dorința de perfecționare, menționate o singură dată.

Răspunsurile la cele două întrebări pot fi corelate cu ajutorul coeficientului de corelație Pearson (tabelul 5).

Tabel 5: Corelația calităților deținute și a celor utilizate

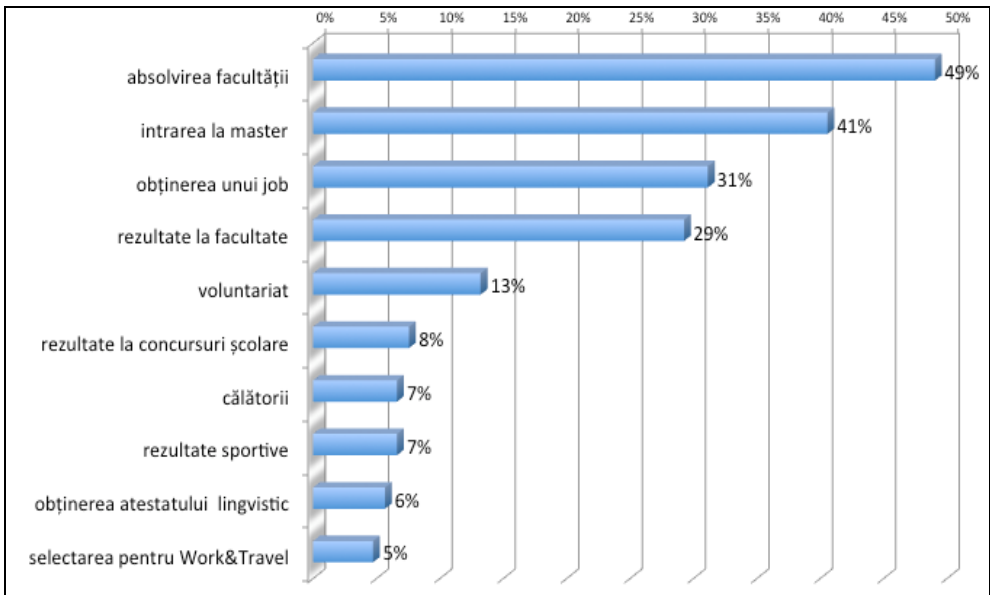
Calități	Alegeri calități deținute (X)	Alegeri calități folosite (Y)	Rang X	Rang Y
Ambiție	45	29	1	3
Atenție	27	22	7	5
Creativitate	25	20	10	6
Flexibilitate	34	20	5	6
Lucru în echipă	29	24	6	4
Organizare	26	20	8	6
Perseverenta	41	32	3	1
Punctualitate	26	16	8	10
Seriozitate	44	30	2	2
Sociabilitate	41	19	3	9
			Coeficient de corelație	
				0,50

Sursa: prelucrare chestionare

Valoarea coeficientului de corelație Pearson (0,5) indică o legătură de intensitate medie între cele două variabile, iar coeficientul de determinare R^2 relevă faptul că 25% din variația calităților

folosite este explicată de calitățile deținute.

O altă întrebare a vizat **cele mai importante trei realizări**. Aici trebuie menționat faptul că doar 71% dintre studenți au precizat trei realizări.



Sursa: prelucrare chestionare

Figura 1: Cele mai importante realizări ale studenților conform propriilor percepții

Așa cum se observă în figura 1, cei mai mulți studenți consideră ca realizări importante: absolvirea facultății, faptul că au fost admiși la programul de masterat, obținerea unui loc de muncă și rezultatele obținute la facultate.

Analizând preferințele populației cercetate din perspectiva **caracteristicilor locului de muncă** a rezultat faptul că studenții masteratului de turism doresc să lucreze într-un grup mic (75%), pe un post energetic (70%) și să realizeze o muncă variată (98%), preferă să fie propriul șef (77%) și o muncă de teren uneia de birou (58%). Comparând răspunsurile date de băieți și fete, se constată că nu există diferențe notabile cu privire la preferințele legate de mărimea grupului în care doresc să lucreze și nici cu privire la cele legate de varietatea muncii pe care o desfășoară. Pe de altă parte, doar 54% dintre fete comparativ cu 71% dintre băieți preferă munca de teren și 32% față de 25% doresc un post liniștit.

Au fost analizate aceste preferințe deoarece există o legătură directă între valorile studenților și așteptările acestora privind cariera (Pizam și Lewis, 1979; Chen și Choi, 2008; Wong și Liu, 2010). Astfel, cunoscând valorile și așteptările studenților, programele de turism îi vor putea orienta corect pe aceștia către organizațiile potrivite (Aycan și Fikret-Pasa, 2003).

Conștientizarea oportunităților

În procesul de stabilire a unui plan de carieră, după autocunoaștere, este foarte importantă cunoașterea opțiunilor existente. Dacă așteptările studenților privind cariera lor în turism vor fi rezonabile, satisfacția acestora la viitorul loc de muncă va crește, iar fluctuația personalului va fi redusă

(Aycan și Fikret-Pasa, 2003; Wan și Kong, 2012).

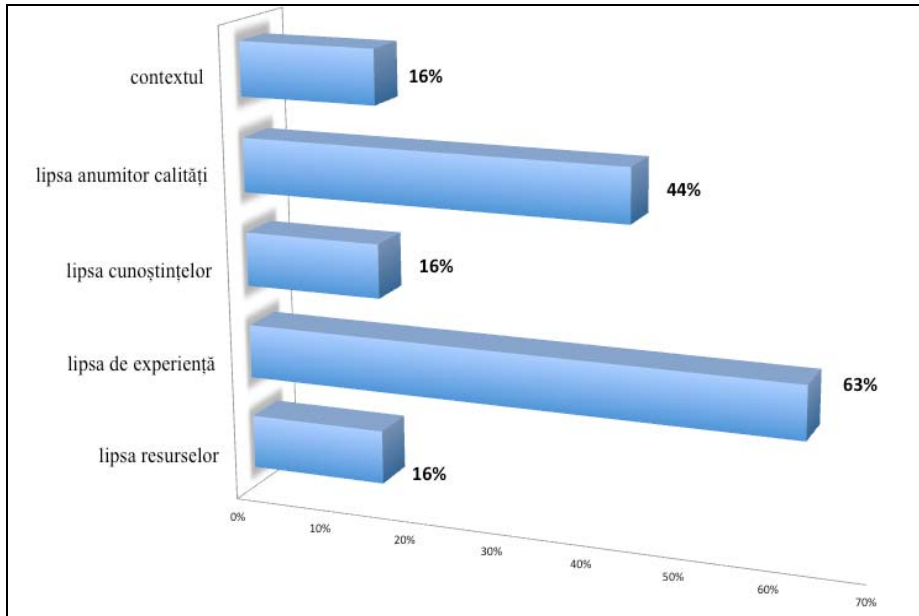
A doua dimensiune asupra căreia s-a centrat cercetarea de față este reprezentată de măsura în care studenții programului de masterat în turism sunt conștienți de carierele potențiale în domeniu. Astfel, în urma centralizării răspunsurilor s-a constatat că slujba ideală se află în domeniul turismului în cazul a 73% dintre cei care au răspuns; între profesiile menționate se află cele de agent de turism, ghid turistic, manager de agenție de turism, manager front-desk, manager hotel și șef restaurant. De menționat faptul că un procent ridicat (27%), deși urmează o specializare în domeniul turismului, nu sunt interesați să urmeze o carieră în acest domeniu.

Evaluând opțiunile pe care le au, 32 de studenți din cei 106 participanți (adică 30%) au menționat și ceea ce îi împiedică să aibă slujba ideală (figura 2), respectiv:

- contextul: situația economică, lipsa posturilor disponibile;
- anumite calități: perseverență, creativitate, convingere, ambiție, inițiativă;
- cunoștințe: în general și de limbi străine;
- resurse: timp, bani, certificări, pile.

Se observă ușor faptul că lipsa de experiență și lipsa anumitor calități se află în topul factorilor considerați de studenți ca bariere în obținerea slujbei ideale.

- În plus, trebuie remarcat faptul că, întrebați fiind care este slujba ideală, 39% dintre respondenți au menționat domeniul acesteia, 28% au precizat postul și 80% au enumerat caracteristicile locului de muncă ideal ca fiind: mediul de lucru, posibilitățile de dezvoltare, promovare și interacțiune, precum și salariul și prestigiul. Din totalul respondenților, 47% nu au descris o imagine concretă a postului ideal, ci s-au limitat doar la caracteristici.



Sursa: prelucrare chestionare

Figura 2: *Piedici în obținerea slujbei ideale*

Conștientizarea strategică

Kleiman, T. et al. (2004), studiind relațiile dintre două variabile: gradul de pregătire pentru carieră și dificultățile în alegerea unui drum profesional (Career Thoughts Inventory – CTI și Career Decision-Making Difficulties Questionnaire – CDDQ), precum și relațiile dintre aceste mărimi și puterea individuală de decizie în ceea ce privește planurile de carieră arată că respondenții cu un grad mai

mare de putere de decizie au raportat niveluri mai scăzute de dificultăți. Amir și Gati (2006) demonstrează, utilizând același CDDQ, că participanții la studiu care aveau planuri de carieră mai cristalizate au raportat dificultăți mai mici de luare a deciziilor cu privire la carieră.

Ținând cont de rezultatele acestor studii și având în vedere termenul lung, studenții au fost întrebați care ar fi una, cel mult două **calități pe care ar dori să le dezvolte** în viitor (tabelul 6).

Tabel 6: *Calități pe care studenții ar dori să le dezvolte în viitor*

<i>Calități viitoare</i>	<i>Număr alegeri</i>	<i>Procent din total calități menționate</i>	<i>Procent studenți care le-au menționat</i>
Comunicare	28	16%	26%
Creativitate	15	8%	14%
Perseverență	12	7%	11%
Răbdare	12	7%	11%

<i>Calități viitoare</i>	<i>Număr alegeri</i>	<i>Procent din total calități menționate</i>	<i>Procent studenți care le-au menționat</i>
Flexibilitate	9	5%	8%
Inițiativă	9	5%	8%
Încredere în sine	9	5%	8%
Sociabilitate	6	3%	6%
Lucru în echipă	6	3%	6%
Atenție	6	3%	6%

Sursa: prelucrare chestionare

Toți participanții au menționat o calitate pe care vor să o îmbunătățească, iar 70% au menționat două. Calitățile care au întrunit cel mai mare număr de alegeri sunt: comunicarea, creativitatea și perseverența. Trebuie remarcat faptul că în lista primelor 10 calități ce trebuie dezvoltate apar menționate pentru prima dată în topul preocupărilor: comunicarea (pe primul loc), răbdarea (locul 4), inițiativa (locul 6) și încrederea în sine (locul 7). Studenții consideră că nu dețin aceste însușiri pe care le apre-

ciază pozitiv ca fiind de folos în viitorul apropiat și, ca urmare, doresc să le dezvolte.

De asemenea, față de primele două liste de însușiri (calități deținute și calități utile), aici nu apar ambiția, seriozitatea, organizarea și punctualitatea, ceea ce sugerează faptul că studenții nu consideră că au nevoie să acorde o atenție deosebită acestor însușiri, considerându-le suficient dezvoltate.

Tablel 7: Calități care se regăsesc printre primele 10 răspunsuri la toate cele 3 întrebări

<i>Calități menționate</i>	<i>Rang calități deținute</i>	<i>Rang calități utile</i>	<i>Rang calități viitoare</i>
Sociabilitate	3	9	8
Perseverență	4	1	3
Flexibilitate	5	6	5
Lucru în echipă	6	4	9
Atenție	7	5	10
Creativitate	10	8	2

Sursa: prelucrare chestionare

Din comparația calităților ce se regăsesc în răspunsurile celor trei întrebări (tabelul 7) se desprinde ideea că sociabilitatea, perseverența, flexibilitatea, lucrul în echipă, atenția și creativitatea sunt calități pe care studenții consideră că le dețin, dar sunt insuficient dezvoltate și ei sunt conștienți că trebuie să le acorde mai multă atenție

întrucât le apreciază ca fiind de folos în viitoarea carieră.

Cercetarea cu privire la conștientizarea strategică a mers mai în amănunt, cerând respondenților să enumere activități care i-ar ajuta să-și îmbunătățească calitățile precizate anterior. Pe de o parte, li s-a cerut să enumere **activități care li se par ușor de realizat** (tabelul 8) și, pe de altă parte,

activități pe care le percep ca fiind complexe (tabelul 9). Dintre participanți, 95% au menționat una sau două activități simple, 52% enumerând mai mult de o activitate, în timp ce 89% au precizat și una sau două activități complexe.

Între activitățile considerate ușor de realizat au fost menționate cel mai des: lectura, documentarea, informarea și socializarea.

Tabel 8: *Activități simple care ar ajuta în îmbunătățirea calităților menționate*

<i>Activități simple</i>	<i>Număr alegeri</i>	<i>Procent din total activități menționate</i>	<i>Procent studenți care le-au ales</i>
Lectură, documentare, informare	22	14%	21%
Socializare	16	10%	15%
Cursuri, seminarii	12	7%	11%
Proiecte	10	6%	9%
Lucru în echipă	10	6%	9%
....			
Total	161	100%	100%

Sursa: prelucrare chestionare

Notă: au fost codificate ca sinonime

- socializare: interacțiune, discuții cu colegii, sfaturi, comunicare;
- cursuri, seminarii: participare la cursuri de dezvoltare profesională, instruire în afara locului de muncă, curs de formatori, cursuri de creativitate, ticketing.

Printre activitățile ce solicită efort pe termen lung, apar stagiile practice și ascultarea, ce nu se regăsesc în lista activităților ușoare. În mod surprinzător, între **activitățile care necesită un efort susținut**, dar pe care studenții sunt convingși că le-ar putea realiza pentru a ajunge la perso-

nalitatea ideală, se află și activități menționate anterior ca fiind ușor de realizat. Ca tendință, activitățile din „coada” clasamentului la categoria „ușoare” par să se regăsească în topul clasamentului la categoria „efort susținut”.

Tabel 9: *Activități complexe care ar ajuta în îmbunătățirea calităților menționate*

<i>Activități complexe</i>	<i>Număr alegeri</i>	<i>Procent din total activități menționate</i>	<i>Procent studenți care le-au ales</i>
Cursuri, seminarii	14	10%	13%
Traininguri, proiecte, stagii practice	13	10%	12%
Socializare, ascultare	8	6%	8%
Limbi străine	6	4%	6%
Prezentări în fața unui grup	6	4%	6%
Voluntariat	4	3%	4%
....			
Total	134	100%	100%

Sursa: prelucrare chestionare

Notă: au fost codificate ca sinonime

- cursuri, seminarii: curs postuniversitar de leadership, curs de comunicare, de management, cunoștințe teoretice, noțiuni de programare, dezvoltare personală;
- limbi străine: curs de limbă germană, diploma Cambridge, curs de limbă franceză, de portugheză, de engleză;
- socializare: interacțiune, conversații cu persoane necunoscute.

Între activitățile enumerate de respondenți și calitățile urmărite de ei a fi îmbunătățite s-a realizat o corespondență pe baza a două criterii: (a) activitatea să fie cât mai specifică; (b) prin desfășurarea activității să rezulte direct calitatea care se dorește a fi îmbunătățită. Analizând *măsura în care activitățile simple și complexe se corelează cu calitățile* s-a constatat faptul că:

- 80% dintre respondenți au enumerat activități simple care se corelează cu calitățile de îmbunătățit;

- 61% dintre respondenți au precizat activități complexe care corespund calităților urmărite a fi îmbunătățite;
- 77% din cei care au răspuns au menționat activități concrete, nu deziderate.

Pe ansamblu, se observă o corelație doar în cazul a 51% dintre respondenți (tabelul 10) fără să existe o diferență notabilă între cele două serii de studenți în ceea ce privește existența unei corespondențe clare. Corespondența a rezultat din concatenarea concordanței dintre activitățile simple și calitățile urmărite a fi îmbunătățite cu cea dintre activitățile complexe și calități.

Tabel 10: Corespondența activităților simple și complexe cu calitățile de îmbunătățit

Corespondență activități – calități	ianuarie 2012		ianuarie 2013		Total	
Există	25	52%	22	50%	47	51%
Nu există	19	40%	11	25%	30	33%
Neclară	4	8%	11	25%	15	16%
Total	48	100%	44	100%	92	100%

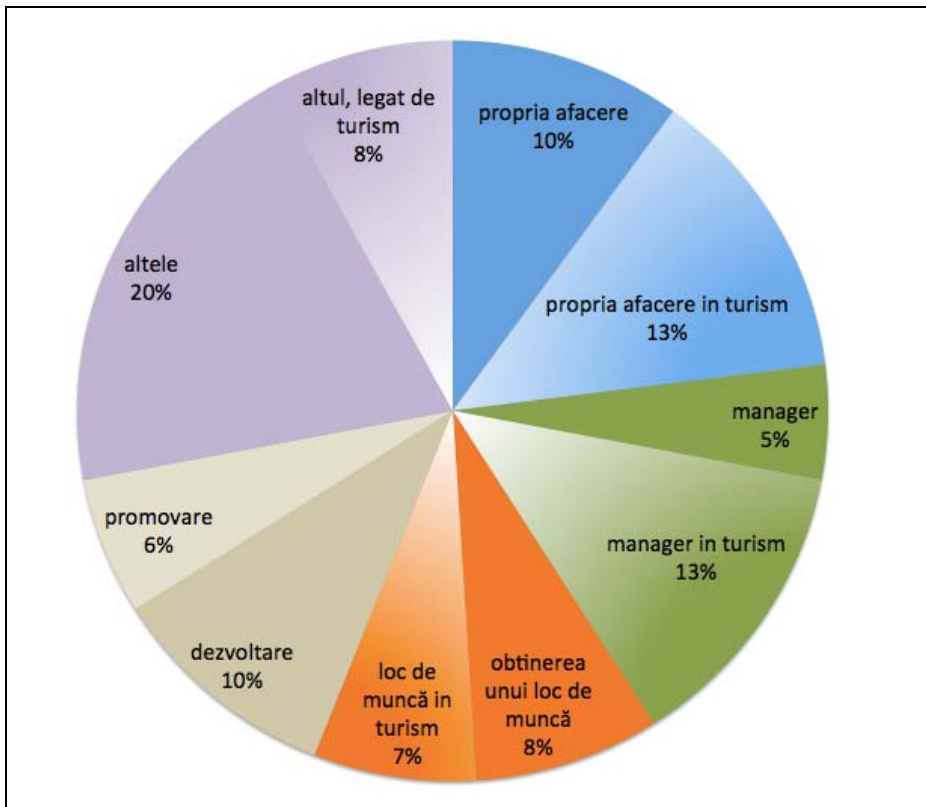
Sursa: prelucrare chestionare

Notă: Pentru a înțelege mai bine modul de stabilire a corespondenței, iată câteva exemple pe fiecare categorie:

- există:
 - calitate: leadership – activități: coordonarea de proiecte la facultate;
 - calitate: atenție – activități: șah;
 - calitate: limbi străine – activități: cursuri;
 - calitate: convingere – activități: interviuri, voluntariat;
- nu există:
 - calitate: geografie – activități: socializare;
 - calitate: perseverență – activități: managementul timpului;
 - calitate: limbi străine – activități: rutină;
- neclară:
 - calitate: încredere în sine – activități: lectură;
 - calitate: curaj – activități: sport;
 - calitate: atenție la detalii – activități: seminarii.

Comparând rezultatele corespondenței dintre activitățile ușoare/simple și calitățile de îmbunătățit cu cele ale corespondenței dintre activitățile complexe și calitățile de îmbunătățit, se poate concluziona că, privitor la carieră, studenții sunt orientați mai degrabă pe termen scurt, și nu pe termen lung. Această observație se află în concordanță cu valorile culturii naționale, românii fiind orientați mai degrabă pe termen scurt, conform unei ample cercetări realizate în ianuarie-martie 2005 în România de Interact împreună cu Gallup Organization.

Pentru a întregi imaginea conștientizării strategice, studenții au fost întrebați care este obiectivul principal pe care îl au cu privire la carieră și care sunt obiectivele secundare care i-ar ajuta în atingerea obiectivului principal. În urma centralizării răspunsurilor s-a constatat faptul că 41% dintre participanți au declarat **obiectivul principal** ca fiind legat de turism (figura 3): 13% au ca obiectiv principal să își deschidă propria afacere în turism, tot 13% aspiră să ocupe un post de manager în acest domeniu, 7% urmăresc să obțină un loc de muncă în turism, iar 8% au precizat un alt obiectiv, legat de turism.



Sursa: prelucrare chestionare

Figura 3: Obiective principale privind cariera

Obiectivele secundare privind cariera, prezentate în tabelul 11, relevă o serie de activități care variază din perspectiva tangibilității, de la vastitatea

termenului de „experiență” la concretețea noțiunii de „absolvire a cursului de master”.

Tabel 11: *Obiective secundare privind cariera*

<i>Obiective secundare</i>	<i>Răspunsuri</i>		<i>Obiective secundare</i>	<i>Răspunsuri</i>	
Obținerea unui loc de muncă	35	34%	limbi străine	14	13%
Dezvoltare	25	24%	networking	13	13%
Alsolvire masterat	23	22%	promovare	12	12%
Cursuri	20	19%	obținerea brevetului	10	10%
Experiență	19	18%	stagiu de practică	8	8%

Sursa: prelucrare chestionare

Aici mai trebuie remarcată existența sau nu a unei corespondențe între obiectivul principal și obiectivele intermediare menite să asigure atingerea obiectivului principal. Din acest punct de vedere se constată că un procent considerabil al participanților, și anume 74%, se înscriu în rândul celor care au realizat această corespondență. De exemplu, în condițiile în care obiectivul principal menționat este reprezentat de deschiderea propriei afaceri, obiectivele secundare sunt: realizarea de proiecte ecologice, voluntariatul într-o organizație, networkingul și documentarea (cum funcționează organizația, tehnologiile, mecanismele economice). Pentru atingerea obiectivului de a ocupa o funcție de conducere, obiectivele intermediare enumerate au fost: obținerea unui post într-o agenție tour operatoare, realizarea impecabilă a sarcinilor și aplicarea pentru un post de conducere.

Prin comparație, faptul că 74% dintre studenții români participanți la acest studiu au o viziune relativ clară asupra obiectivelor principale și asociate confirmă percepția realistă a șanselor și a mediului în care urmează să își desfășoare activitatea.

Concluzii

Așa cum a fost menționat la începutul acestui studiu, majoritatea cercetărilor, amintite de literatura de specialitate și care au studiat cariera în turism, sunt concentrate pe exploatarea atitudinii generale a studenților față de industrie, perspectivele de carieră, precum și intenția de a lucra în domeniu după absolvire. Cu toate acestea, puține studii au fost realizate pentru a înțelege efectul și consecințele intențiilor studenților și angajamentului acestora în turism (Jenkins, 2001), precum și a perspectivelor de carieră percepute și intențiilor de a munci (Sennett, 1998). În acest context, considerăm utilă cercetarea de față.

Analiza a fost una dificilă, deoarece conștiința, așa cum este ea definită și în DEX, este o „stare caracterizată printr-o sensibilitate specială, individuală”, ceea ce presupune multe diferențe între indivizi și dificultate în identificarea elementelor comune.

Sampson, Peterson, Reardon și Lenz, J. G. au propus în anul 2000 un model în cinci pași pentru evaluarea disponibilității pentru carieră (screeningul, planificarea intervenției, planificarea programelor și

evaluarea rezultatelor intervenției asupra carierei), iar în 2003 au elaborat ceea ce au numit „A Two Dimensional Model of Readiness for Career Decision Making”.

Cercetarea realizată în cadrul masteratului de turism oferit de Academia de Studii Economice din București a demonstrat însă, că există o unitate în diversitate, respectiv tendințe și elemente comune care ne-au sprijinit în crearea **modelului SOS**. În plus, *conștiința* înseamnă și „sensibilitate atât la stimuli interni cât și externi”, elemente reprezentate în model (figura 4).

Concluzionând pe fiecare element al modelului:

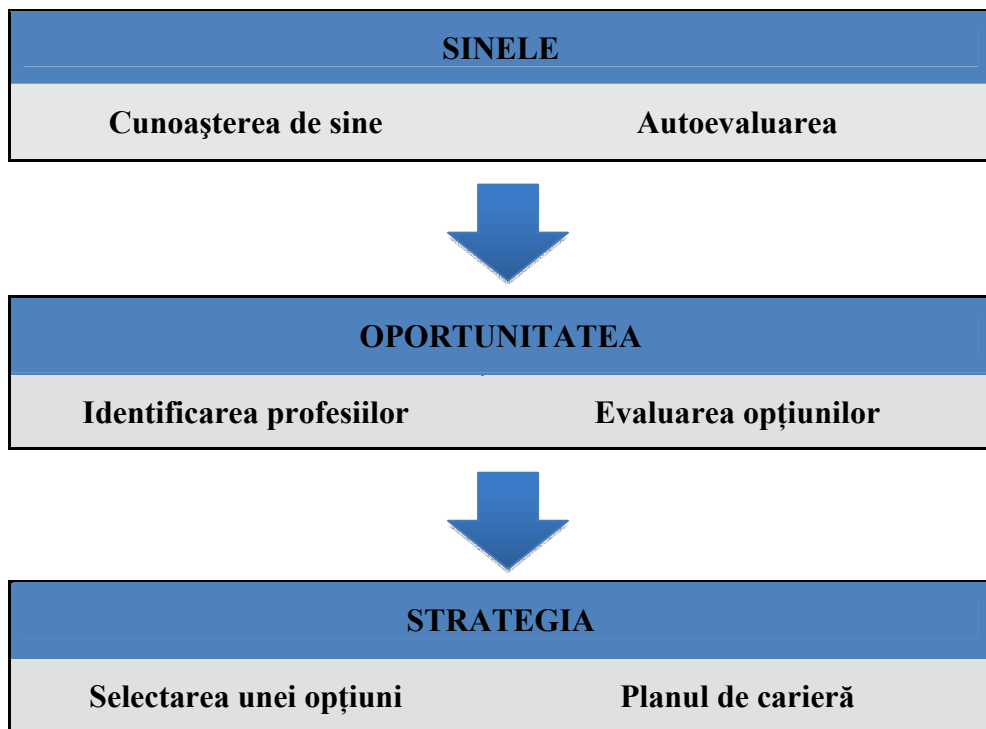
- **Sinele** reprezintă primul pas în stabilirea traiectoriei profesionale. Cunoașterea de sine și autoevaluarea (aspirațiilor, propriilor valori, abilităților, caracteristicilor de personalitate, intereselor) sunt indispensabile pentru a avea suficientă încredere în capacitățile proprii în vederea trecerii la nivelul următor. Studenții chestionați au dovedit că sunt conștienți de calitățile lor, precum și de cele care le sunt de folos din perspectiva unei angajări (în top aflându-se *ambiciția, seriozitatea și perseverența*). De asemenea, în marea lor majoritate, ei s-au declarat atrași de o muncă variată (98%), într-un grup mic (75%), în care să fie lăsați să aibă inițiativă (77%), pe un post care presupune energie (70%). Singurul aspect asupra căruia preferința a rămas ambivalentă este cel al tipului de muncă: băieții preferă o muncă de teren (71%), în timp ce fetele se împart aproape egal între munca de teren și cea de birou.
- **Oportunitatea** presupune ca indivizii să fie conștienți de căile de carieră potențiale, să cunoască profesiile și cerințele speciale pentru ocuparea acestora, să

identifice și evalueze opțiunile existente (avantaje/dezavantaje, nevoi, riscuri, valori). Respondenții au menționat în procent de 39% domeniul în care se află slujba ideală, 28% au precizat postul și 80% au enumerat caracteristicile locului de muncă ideal. Dacă sunt cunoscute oportunitățile se poate trece la nivelul următor.

- **Strategia** are la bază selectarea unei opțiuni și realizarea planului de carieră. Din cercetare a rezultat că există o compatibilitate între structura intereselor, aptitudinilor, trăsăturilor comportamentale și cerințele diferitelor profesii. Principalele calități pe care studenții doresc să le dezvolte dintre cele pe care ei estimează că le posedă și le sunt de folos sunt *creativitatea și perseverența*. Între activitățile pe care studenții le percep a fi cel mai ușor de realizat pentru îmbunătățirea calităților se numără *lectura, documentarea și informarea*, iar între cele care necesită un efort susținut se află și *cursurile și seminariile*.

Astfel, conform modelului, studenții caută să identifice oportunitățile dacă au încredere în ei. Această încredere, obținută prin autocunoaștere, este necesară pentru a percepe profesiile oferite pe piața muncii ca fiind accesibile. În continuare, numai dacă sunt atinse primele două elemente ale modelului SOS (autocunoașterea și cunoașterea profesiilor) se poate discuta despre realizarea unui plan de carieră.

Faptul că 47% dintre respondenți nu au reușit să precizeze nici domeniul, nici postul ideal, ne dă suficiente argumente pentru a sublinia necesitatea consilierii în carieră a acestora și a utilizării modelului SOS.



Sursa: Realizat de autori

Figura 4: Modelul SOS de conștientizare: Sinele, Oportunitatea, Strategia

Soluții de pregătire a studenților pentru cariera în turism pot fi: evaluarea curriculumului din perspectiva percepției studenților; profesorii să beneficieze de formare privind punerea în aplicare a metodelor de furnizare a unor cursuri mult mai interactive; stagiile de practică în turism și ospitalitate joacă un rol important în dezvoltarea abilităților de care studenții consideră că au nevoie și nu le dețin (comunicare, răbdare, inițiativă, încredere

în sine); cursuri de dezvoltare profesională pentru a pregăti studenții înscriși în programul de masterat analizat. O parte din aceste soluții sunt în curs de aplicare în anul universitar următor.

Pentru succesul unei firme din industria turismului și ospitalității este necesar ca forța de muncă să fie calificată, entuziastă, implicată și să aibă o atitudine pozitivă față de muncă.

Bibliografie

Agrusa, J., Tanner, J. și Coats, W. M. (2004) Hospitality, Restaurant, and Tourism Management Degree Programs and the Issue of Student Preparedness. *Journal of*

Hospitality & Tourism Education, 16, 1, 56-63.

Akos, P., Konold, T. și Niles, S. G. (2004) A Career Readiness Typology and Typal

- Membership in Middle School. *The Career Development Quarterly*, 53, 53-66.
- Aksu, A. A. și Köksal, C. D. (2005) Perceptions and attitudes of tourism students in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 5, 436-447.
- Amir, T. și Gati, I. (2006) Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34, 4, 483-503.
- Aycan, Z. și Fikret-Pasa, S. (2003) Career Choices, Job Selection Criteria and Leadership Preferences in a Transitional Nation: The Case of Turkey. *Journal of Career Development*, 30, 2, 129-144.
- Barron, P. și Maxwell, G. (1993) Hospitality management students' image of the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 5, 5, 8.
- Baum, T. (2006) Reflections on the Nature of Skills in the Experience Economy: Challenging Traditional Skills Models in Hospitality. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 13, 2, 124-135.
- Bălțătescu, S. (2009) *Fericirea în contextul social al tranziției postcomuniste din România*. Oradea: Editura Universității din Oradea.
- Beggs, B., Ross, C. M. și Goodwin, B. (2008) A comparison of student and practitioner perspectives of the travel and tourism internship. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport, and Tourism Education*, 7, 1, 31-39.
- Busby, G. (2003) Tourism degree internships: A longitudinal study. *Journal of Vocational Education and Training*, 55, 3, 319-334.
- Busby, G., Brunt, P. și Baber, S. (1997) Tourism sandwich placements: an appraisal. *Tourism Management*, 18, 2, 105-110.
- Chen, P-J. și Choi, Y. (2008) Generational differences in work values: a study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20, 6, 595-615.
- Chen, T. L. și Shen, C. C. (2012) Today's intern, tomorrow's practitioner? - The influence of internship programmes on students' career development in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 11, 1, 29-40.
- Conradie, R. (2012) Student Evaluation of Career Readiness after Completing the Hospitality Management Curriculum at the International Hotel School. Dissertation theses. Unisa Institutional Repository (UnisaIR). Disponibil la <http://hdl.handle.net/10500/7720>. Accesat în 30 octombrie 2013.
- Deery, M. A. și Shaw, R. N. (1999) An Investigation of the Relationship between Employee Turnover and Organizational Culture. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 23, 4, 387-400.
- Freeland, B. (2000) *Demands of training: Australian tourism and Hospitality*. Australia, Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- Ferris, G. R. et al. (2002) The recruitment interview process persuasion and organization promotion in competitive labour markets. *Human Resource Management Review*, 12, 359-375.
- Gaffner, D. C. și Hazler, R. J. (2002) Factors related to indecisiveness and career indecision in undecided college students. *Journal of College Student Development*, 43, 3, 317-326.
- Hughes, K., Mylonas, A. și Benckendorff, P. (2012) Horses for courses? A comparison of four undergraduate WIL streams in tourism, în M. Campbell (ed.), *Collaborative Education: Investing in the future - Proceedings of the 2012 ACEN National Conference*, 125-130, Perth, 29 October - 2 November, 2012. Disponibil la <http://acen.edu.au/2012conference/wp-content/uploads/2012/11/ACEN-2012-National-Conference-Proceedings.pdf#page=125>. Accesat în 01 noiembrie 2013.
- Jenkins, A. K. (2001) Making a career of it? Hospitality students' future perspectives: an Anglo-Dutch study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13, 1, 13-20.
- Khasawneh, S., Khasawneh, L., Hailat, S. și Jawarneh, M. (2007) University Students' Readiness for the National Workforce: A Study of Vocational Identity and Career Decision-Making. *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 12, 1, 27-42.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon R. și Lenz, J. (2004) Dysfunctional Thinking and Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, 12, 3, 312-331.

- Kusluvan, S. și Kusluvan, Z. (2000) Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21, 251-269.
- Lee, S. A. (2008) Increasing student learning: A comparison of students' perceptions of learning in the classroom environment and their industry-based experiential learning assignments. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 7, 4, 37-54.
- Leslie, D. și Richardson, A. (2000) Tourism and Cooperative Education in UK undergraduate courses: are the benefits being realised? *Tourism Management*, 21, 489-498.
- Lombardi, A., Seburn, M. și Conley, V. (2011) Development and Initial Validation of a Measure of Academic Behaviors Associated with College and Career Readiness. *Journal of Career Assessment*, 19, 4, 375-391.
- Phillips, S. D. și Blustein, D. L. (1994) Readiness for Career Choices: Planning, Exploring, and Deciding. *The Career Development Quarterly*, 43, 63-73.
- Pizam, A. și Lewis, R. (1979) Predicting Career Success and Satisfaction: A Study of Hospitality Graduates. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 20, 3, 12-16.
- Richardson, S. (2008) Undergraduate Tourism and Hospitality student's attitudes towards a career in the industry: A preliminary investigation. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8, 1, 23-46.
- Richardson, S. (2010) Generation Y's perceptions and attitudes towards a career in tourism and hospitality. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9, 2, 179-199.
- Roney, S. A. și Öztin, P. (2007) Career perceptions of undergraduate tourism students: a case study in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 6, 1, 4-18.
- Ross, G. F. (1997) Hospitality/tourism job applications and educational expectation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9, 3, 124-127.
- Rothman, R. (2012) A Common Core of Readiness, Educational Leadership. *College, Careers, Citizenship*, 69, 7, 10-15.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Reardon, R. C. și Lenz, J. G. (2003) Designing Career Services to Cost-Effectively Meet Individual Needs, *Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development*, Tallahassee, Florida: University Center, Suite A4100, Florida State University.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Reardon, R. C. și Lenz, J. G. (2000) Using Readiness Assessment to Improve Career Services: A Cognitive Information-Processing Approach. *The Career Development Quarterly*, 49, 146-174.
- Sennett, R. (1998) *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W. W. Norton.
- Țuclea, C., State, O. și Țigu, G. (2008) Culture and Internal Competition in Romanian Hospitality Industry: Dimensions and Risks. *The Business Review*, Cambridge, 9, 2, USA. Disponibil la www.i-interact.ro.
- Wan, Y. K. P. și Kong, W. H. (2012) Career perceptions of heritage management students: a case study of undergraduates in Macao. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 24, 1, 5-15.
- Wong, C. K. S. și Liu, J. G. (2010) Will parental influences affect career choice? Evidence from hospitality and tourism management students in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22, 1, 82-102.