



ΕΘΝΙΚΟ
ΜΕΤΣΟΒΙΟ
ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ



Το φαινόμενο της διαρροής του επιστημονικού δυναμικού στο εξωτερικό -brain drain - mobility

Επιβλέπων Καθηγητής: Ειρήνη Νικάνδρου

Σπουδαστής : Ευστάθιος Παρασκευόπουλος

Έτος εκπόνησης : 2018 - 2019

ΔΗΛΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή εργασία για τη λήψη του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό.

Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης μεταπτυχιακής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

Όνοματεπώνυμο

Παρασκευόπουλος Ευστάθιος

Υπογραφή

Πρόλογος - Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά , την επιβλέπουσα Επίκουρη Καθηγήτρια του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών , κυρία Ειρήνη Νικάνδρου , για την αρωγή και αμέριστη συμπαράστασή της , κατά την εκπόνηση αυτής της εργασίας .

Πίνακας Περιεχομένων

Περιεχόμενα

Το φαινόμενο της διαρροής του επιστημονικού δυναμικού στο εξωτερικό -brain drain - mobility	1
1. Περίληψη διατριβής	9
2. Abstract	11
3. Εισαγωγή	13
4. Επισκόπηση βιβλιογραφίας	17
4.1 Κινητικότητα - Brain Drain	17
4.1.1 Ορισμός	17
4.2 Θεωρίες σχετικά με τη διεθνή μετανάστευση	21
4.2.1 Η Θεωρία Αλλαγών (Push - pull)	23
4.3 Brain Drain Mobility και παγκοσμιοποίηση	30
4.4 Brain Drain Mobility στον κόσμο	39
4.4.1 Συγκριτικά παραδείγματα Brain Drain Mobility στον αναπτυσσόμενο κόσμο.	39
4.4.2 Ασία	42
4.4.3 Κίνα	43
4.4.4 Αφρική	43
4.4.5 Η σημερινή κατάσταση στην Ευρώπη	44
4.4.6 Η μετανάστευση στην Ελλάδα	45
4.4.6.1 Η κατάσταση στην Ελλάδα	46
4.4.7 Τα προβλήματα της Ελληνικής Οικονομίας	48
4.4.8 Η Κρίση	49
4.4.9 Χαμηλή Ζήτηση Εξειδικευμένου Ανθρώπινου Δυναμικού	50
4.5 Push & Pull Factors στην Ελλάδα	51
4.5.1 Υπογεννητικότητα	51
4.5.2 Ηλικία εργατικού δυναμικού	53
4.5.3 Ηλικία πληθυσμού	54
5. Μεθοδολογία	55
5.1 Ανάλυση δεδομένων	57

5.1.1α Ανάλυση δημογραφικών δεδομένων Ελλήνων του εσωτερικού.....	57
5.1.1β Ανάλυση δημογραφικών δεδομένων Ελλήνων του εξωτερικού	59
5.1.2α Γνώμη σχετικά με την παρούσα κατάσταση στην Ελλάδα και σε χώρες μετεγκατάστασης στο εξωτερικό.....	62
5.1.2β Κίνητρα κινητικότητας και μετεγκατάστασης Ελλήνων του εξωτερικού....	65
5.1.3α Πιθανότητα εργασίας στο εξωτερικό.....	66
5.1.3β Γνώμη των κατοίκων του εξωτερικού σχετικά με την παρούσα κατάσταση στην χώρα μετεγκατάστασής τους.	67
5.1.4 Εμπόδια μετεγκατάστασης στο εξωτερικό	69
5.1.5 Λόγοι εργασίας στο εξωτερικό	69
5.1.6 Αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό.....	72
5.1.7 Αισιοδοξία στην εργασία των Ελλήνων του εσωτερικού και του εξωτερικού	74
5.1.8 Ικανοποίηση προσωπικής καριέρας των Ελλήνων του εσωτερικού και του εξωτερικού	78
6. Συμπεράσματα και παρατηρήσεις , προτάσεις.....	81
7. Παράρτημα	85
8. Βιβλιογραφία	105

Κατάλογοι σχημάτων

Γράφημα 4.1.1 Απασχόληση επιστημόνων και μηχανικών με πτυχίο διδακτορικών σπουδών στον ακαδημαϊκό χώρο των ΗΠΑ, 1973-1999.	20
Πίνακας 4.1.1 Αριθμός μεταναστών της Νότιας Ασίας (ηλικίας 25 ετών και άνω) στις ΗΠΑ ανά επίπεδο εκπαιδευτικού επιπέδου, 2000	20
Γράφημα 4.4.1 : Ρυθμός μετανάστευσης	40
Γράφημα 4.4.2 : Μετανάστες (σε εκατομμύρια) από φτωχές προς πλούσιες χώρες	41
Γράφημα 4.4.3 : Βαθμός brain drain – οικονομική ανάπτυξη στην χώρα προέλευσης	42
Γράφημα 4.4.2 : Μερίδιο υψηλά ειδικευμένων εργαζομένων σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης	44
Πίνακας 4.5.1.1 : Δείκτης ολικής γονιμότητας (ΕΛΣΤΑΤ)	51
Πίνακας 4.5.1.2 : Δείκτης προσδοκώμενης ζωής (ΕΛΣΤΑΤ)	52
Γράφημα 4.5.2.1 : Ηλικία εργατικού δυναμικού (OECD)	53
Γράφημα 4.5.2.2 : Πληθυσμός νέων (OECD)	54
Γράφημα 4.5.2.3 : Πληθυσμός ηλικιωμένων (OECD)	55
Γράφημα 5.1 : Κατανομή του φύλου των Ελλήνων του εσωτερικού	57
Πίνακας 5.1.1 : Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης των Ελλήνων του εσωτερικού	57
Πίνακας 5.1.2 : Τύπος περιβάλλοντος των Ελλήνων του εσωτερικού	58
Πίνακας 5.1.3 : Οικογενειακή κατάσταση των Ελλήνων του εσωτερικού	58
Πίνακας 5.1.4 : Αριθμός μελών οικογενείας για τους Έλληνες του εσωτερικού	58
Πίνακας 5.1.5 : Επαγγελματική κατάσταση των Ελλήνων του εσωτερικού	59
Γράφημα 5.1.6 : Κατανομή του φύλου των Ελλήνων του εξωτερικού	60
Πίνακας 5.1.7 : Χώρα μετεγκατάστασης	60
Πίνακας 5.1.8 : Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης των Ελλήνων του	61

εξωτερικού	
Πίνακας 5.1.9 : Τύπος περιβάλλοντος των Ελλήνων του εξωτερικού	61
Πίνακας 5.1.10 : Οικογενειακή κατάσταση των Ελλήνων του εξωτερικού	61
Πίνακας 5.1.2.1 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εσωτερικού για την παρούσα κατάσταση στην Ελλάδα	63
Πίνακας 5.1.2.2α : Πίνακας περιγραφικών μέτρων για την γνώμη για την Ελλάδα των Ελλήνων του εξωτερικού	64
Πίνακας 5.1.2.2β : Πίνακας περιγραφικών μέτρων για την γνώμη για την Ελλάδα των Ελλήνων του εξωτερικού	65
Πίνακας 5.1.2.3 : Κίνητρα κινητικότητας και μετεγκατάστασης Ελλήνων του εξωτερικού	65
Πίνακας 5.1.2.4 : Λόγοι μετεγκατάστασης σε χώρες της Ευρώπης	66
Πίνακας 5.1.3.5 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων για την πιθανότητα εργασίας στο εξωτερικό	67
Πίνακας 5.1.3.6 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων για την παρούσα κατάσταση στην χώρα μετεγκατάστασης των Ελλήνων του εξωτερικού	68
Πίνακας 5.1.5.7 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων για τα εμπόδια μετεγκατάστασης	69
Πίνακας 5.1.5.8 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εσωτερικού για τους λόγους εργασίας στο εξωτερικό	70
Πίνακας 5.1.5.8α : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εξωτερικού για τους λόγους εργασίας στο εξωτερικό	71
Πίνακας 5.1.5.8β : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εξωτερικού για τους λόγους εργασίας στο εξωτερικό	72
Πίνακας 5.1.6.9 : Πίνακας αναζήτησης εργασίας από Έλληνες του εσωτερικού	73
Πίνακας 5.1.6.10 : Πίνακας αναζήτησης εργασίας από Έλληνες του εσωτερικού	73
Γράφημα 5.1.6.11 : Πίνακας αναζήτησης εργασίας από Έλληνες του εσωτερικού	74

Πίνακας 5.1.7.12α : Πίνακας αισιοδοξίας για την εργασία των Ελλήνων του εσωτερικού	74
Γράφημα 5.1.7.13α : Γράφημα αισιοδοξίας για την εργασία των Ελλήνων του εσωτερικού	74
Πίνακας 5.1.7.12β : Πίνακας αισιοδοξίας για την εργασία των Ελλήνων του εξωτερικού	75
Γράφημα 5.1.7.13β : Γράφημα αισιοδοξίας για την εργασία των Ελλήνων του εξωτερικού	76
Πίνακας 5.1.7.14α : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εσωτερικού για την πορεία της καριέρας τους	77
Πίνακας 5.1.7.14β : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εξωτερικού για την πορεία της καριέρας τους	78
Πίνακας 5.1.8.15 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εσωτερικού για την πορεία της καριέρας τους	79
Πίνακας 5.1.8.16 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εσωτερικού για την πορεία της καριέρας τους	80

1. Περίληψη διατριβής

Η μετανάστευση δεν είναι καινούριο φαινόμενο , αλλά με την πάροδο του χρόνου , μεταβάλλονται ο τρόπος , οι λόγοι και τα μέρη που λαμβάνει χώρα . Στην παρούσα διατριβή που ακολουθεί , θα εξεταστεί το φαινόμενο του brain – drain , δηλαδή της διαρροής υψηλά εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού , προς ανεπτυγμένες χώρες. Στις αναπτυσσόμενες χώρες , υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό υψηλά ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού , που είτε έχει μεταναστεύσει από την χώρα καταγωγής του , είτε θα προβεί σε αυτή την κίνηση άμεσα . Στην Ελλάδα , αυξήθηκε σημαντικά ο ρυθμός μεταβολής του φαινομένου brain - drain , από το 2008 και μετά , δηλαδή την περίοδο της οικονομικής κρίσης .

Οι λόγοι που ανθρωπίνου δυναμικό μετακινείται από αναπτυσσόμενες χώρες προς ανεπτυγμένες είναι αρκετοί . Οι πιο βασικοί από αυτούς είναι οι οικονομικές απολαβές , οι καλύτερες κοινωνικές δομές και υπηρεσίες στις χώρες προορισμού και η ευκαιρία του να εργαστούν στον κλάδο που αντιστοιχεί στο επίπεδο και το είδος των σπουδών τους . Ακόμα ένας λόγος που είναι από τους κύριους για την μετανάστευση , είναι η αναζήτηση για περαιτέρω σπουδές , οι οποίες μπορούν να ικανοποιηθούν μόνο σε εκπαιδευτικά ιδρύματα εκτός Ελλάδος . Οι παραπάνω παράγοντες , είναι οι παράγοντες ώθησης και έλξης ή push and pull factors .

Παράλληλά με το φαινόμενο του brain – drain συμβαίνει και η παγκοσμιοποίηση , που επηρεάζει άμεσα και έμμεσα το ένα την πορεία του άλλου . Με την παγκοσμιοποίηση , διευκολύνεται η μετακίνηση αγαθών , οικονομικών πόρων , ανθρωπίνου δυναμικού , πληροφοριών και ιδεών . Επιπροσθέτως με το brain – drain μεταφέρονται γνώσεις και πληροφορίες πιο εύκολα χρησιμοποιώντας ως μέσο το υψηλά ειδικευμένο προσωπικό . Όμως η παγκοσμιοποίηση έχει και αρνητικά αποτελέσματα με σύμμαχο το brain – drain , καθώς η εύκολη μετακίνηση του ανθρωπίνου δυναμικού , έχει συγκεντρώσει σε χώρες της Ευρώπης και του ΟΟΣΑ περισσότερους ειδικευμένους ανθρώπινους πόρους από αυτούς που χρειάζεται .

Η εικόνα που δίνει η world stat bank είναι ότι οι παγκόσμιες ροές ανθρωπίνου δυναμικού , ακολουθούν αυξητικά τον ρυθμό αύξησης του πληθυσμού της γης . Αν όμως εστιάσουμε στα στατιστικά , όπου θα ελέγξουμε την μετακίνηση υψηλά

ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού από αναπτυσσόμενες χώρες προ ανεπτυγμένες , τότε η αντίστοιχη αύξηση έχει τριπλάσιο αριθμό .

Στην Ελλάδα την περίοδο της οικονομικής κρίσης , το φαινόμενο του brain – drain , εκδηλώθηκε παράλληλα με την είσοδο ανειδίκευτου ανθρωπίνου δυναμικού . Η υπογεννητικότητα , η έλλειψη θέσεων εργασίας και η έλλειψη οικονομικών πόρων , έκαναν το δρόμο της μετανάστευσης μοναδικό . Ένα επιπλέον πρόβλημα στην Ελλάδα , είναι ότι το brain – drain έχει κάνει την εμφάνισή του χωρίς το brain - circulation , σε αντίθεση με αρκετές χώρες της Ευρώπης .

Η παρούσα μελέτη , εξετάζει τους παράγοντες που σχετίζονται με την κινητικότητα των Ελλήνων σε χώρες της Ευρώπης , παράλληλα με την άποψη Ελλήνων που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα . Για αυτό δημιουργήθηκαν δύο ερωτηματολόγια , ένα για τους Έλληνες που ζουν και εργάζονται σε χώρες της Ευρώπης και ένα για τους Έλληνες που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα . Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο στις αρχές του Οκτωβρίου και στις αρχές του Νοεμβρίου συγκεντρώθηκαν τα δεδομένα και ακολούθησε η ανάλυση .

Από την ανάλυση , προκύπτει η χώρα πόλος έλξης της Ευρώπης για το εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό είναι η Γερμανία , ενώ η πλειοψηφία των μεταναστών θέλει κάποια στιγμή να επιστρέψει στην Ελλάδα . Επίσης οι περισσότεροι από τους Έλληνες του εξωτερικού , μετανάστευσαν για καλύτερες συνθήκες εργασίας και μισθολογική αναβάθμιση . Η άποψη των Ελλήνων που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα , δεν διαφέρει σημαντικά , για το ποια είναι η κατάσταση αυτή την στιγμή στην Ελλάδα και ποιες ευκαιρίες δίνονται στις ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης . Αρκετά σημαντικό να αναφέρουμε είναι ότι αρκετοί από τους Έλληνες που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα , φοβούνται να μετακινηθούν , διότι δεν γνωρίζουν την γλώσσα .

2. Abstract

Migration is not a recent phenomenon. Throughout the past and even nowadays it is met ,for various reasons and in many places. In this dissertation, we will examine the phenomenon of brain - drain, the leakage of highly specialized human resources to developed countries . In developing countries, there is a large percentage of highly qualified – skilled human resources , either migrating from their country of origin to another country or they are thinking of it . In Greece , the growth rate of brain drain was increased significantly since 2008 , during the period of the economic crisis .

There are a lot of different reasons making people moving from developing countries to developed countries . People expectations are to increase their income ,to enjoy better social services and better quality of life in the countries of destination . They also want an opportunity to work on a corresponding field of their study . Another reason is the need for further studies, which can only be met in educational institutions outside from Greece . The above factors are push and pull factors .

Brain-drain goes side by side with globalization and both directly and indirectly interact each other. Globalization facilitates the movement of goods, financial resources, human resources, information and ideas. In addition to the brain-drain, knowledge and information can be transferred more easily , using highly qualified staff as a transportation mean . But globalization has also negative consequences allied by brain drain .bringing more specialized human resources than needed in Europe (OECD) .

The picture given by the World Stat Bank is that global human resources flows , are increasingly following the growth rate of earth's population. But if we focus on the statistics of the movement of highly qualified – skilled human resources from developing countries to developed countries, then the corresponding increase is three times higher.

In Greece, during the economic crisis, the phenomenon of brain drain was manifested in parallel with the entry of unskilled human resources. Low birth rates,

lack of jobs and lack of financial resources have made the migration path unique. A further problem in Greece is that brain - drain has emerged without brain - circulation, unlike as in many European countries .

This study examines the factors related to the mobility of Greeks in countries of Europe, alongside the view of Greeks living and working in Greece. This is why two questionnaires were created, one for the Greeks living and working in countries of Europe and one for Greeks living and working in Greece. The questionnaires were distributed by email at the beginning of October and at the beginning of November data was collected and the analysis followed.

From the analysis, the country that emerges as a pole of attraction in Europe for skilled human resources , is Germany, while the majority of immigrants want to return to Greece at some point. Also, most of the Greeks abroad migrated for better working conditions and wage upgrading. The view of Greeks living and working in Greece does not differ significantly to the opinion of the Greeks living out of Greece. They agreed for the current situation in Greece and the kind of opportunities that they are facing into the developed countries of Europe. It is quite important to mention that many of the Greeks living and working in Greece are afraid to move because they do not know the language.

3. Εισαγωγή

Κάθε αναπτυσσόμενη χώρα στις μέρες μας έχει να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της μετανάστευσης του ανθρώπινου δυναμικού / κεφαλαίου Human Capital Flight (HCF) γνωστό και ως brain drain . Brain drain έχουμε όταν άνθρωποι υψηλού μορφωτικού επιπέδου μεταναστεύουν από τις αναπτυσσόμενες χώρες τους και μεταναστεύουν σε άλλες συνήθως ήδη αναπτυγμένες - πλούσιες χώρες . Στοιχεία που υπάρχουν από συγκρίσεις δείχνουν ότι μέχρι το 2000 , είκοσι περίπου εκατομμύρια ανθρώπινου δυναμικού υψηλής εξειδίκευσης να έχει μεταναστεύσει σε χώρες μέλη του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD)) , με αποτέλεσμα την αύξηση των brain - drainers περίπου 64% , ενώ η αντίστοιχη αύξηση των ανειδίκευτων μεταναστών είναι κάτω από το 14% (Beine , Docquier & Rapoport , 2008) . Η πλειοψηφία αυτών των ειδικευμένων αυτών μεταναστών έχουν χώρα καταγωγής μία από τις αναπτυσσόμενες χώρες και η αντιστοιχία σε ποσοστό του αριθμού των μεταναστών είναι το ένα τρίτο του συνόλου των μεταναστών στον ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD)) .

Ο όρος για το brain - drain δημιουργήθηκε στην προσπάθεια να περιγραφεί η μετακίνηση επιστημόνων προς την βόρεια Αμερική από την Ευρώπη έπειτα από τον πόλεμο (Cervantes & Guellec, 2002) . Παρόλα αυτά , υποστηρίχτηκε ότι ο όρος αυτός χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στην Μεγάλη Βρετανία για να περιγράψει την μετανάστευση Ινδών επιστημόνων και τεχνολόγων προς εκεί .

Ο όρος brain - drain αρχικά αναφέρεται σε εργαζόμενους σε θέσεις που απαιτούν τεχνολογικές γνώσεις , να εγκαταλείπουν την χώρα καταγωγής τους . Το brain - drain όμως έχει αποκτήσει μια ευρύτερη έννοια που αφορά στη μετανάστευση ατόμων με υψηλά επίπεδα μόρφωσης ή εξειδίκευσης από μία αναπτυσσόμενη χώρα σε μία ανεπτυγμένη χώρα , κυρίως για να βελτιωθούν οι αμοιβές τους , καθώς και οι συνθήκες διαβίωσης (Merriam-Webster.com , 2010) . Ο Rapoport (2004) συμφωνεί με τους Cervantes & Guellec (2002) ότι ο όρος brain drain προέρχεται από τη δεκαετία του 1950 και αναφέρεται στη μετανάστευση επιστημόνων από χώρες, όπως η Μεγάλη Βρετανία, ο Καναδάς , αλλά και η πρώην Σοβιετική Ένωση προς τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (Λαμπριανίδης, 2011) .

Η μετανάστευση ατόμων με υψηλή εξειδίκευση προκαλεί ζημιές στις χώρες προέλευσης των . Πολλοί όμως επιστήμονες, συμπεριλαμβανομένου και του Τζαγκντίς Μπάγοβάτι, συμφωνούν ότι το brain - drain είναι ουσιαστικά μια αρνητική μετανάστευση , για την χώρα αποχώρησης , οι οποία είχε επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό που παρέμεινε στις αναπτυσσόμενες χώρες . Όλο αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι πλούσιες – ανεπτυγμένες χώρες γίνονται πιο πλούσιες και οι φτωχές χώρες γίνονται ακόμα πιο φτωχές . Σαν συνέπεια , θα δημιουργηθεί μια αγεφύρωτη διαφορά μεταξύ των φτωχών και των πλουσίων . Η εφαρμογή μιας πολιτικής η οποία θα υποχρέωνε τις χώρες προορισμού να παρέχουν αποζημιώσεις στις χώρες προέλευσης , όπως παραδείγματος χάριν ένας φόρος για το brain drain (Raporort, 2004) .

Σαφή στοιχεία για το φαινόμενο του brain - drain είναι δύσκολο να συλλεχθούν , όμως ο ΟΗΕ έχει υπολογίσει ότι περίπου τριακόσιες χιλιάδες εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό έχει μεταναστεύσει από όλες τις αναπτυσσόμενες δυτικές χώρες κατά τη δεκαετία του 1960 (Raporort, 2004) . Το 1990 η απογραφή στην Αμερική έδειξε ότι υπήρχε περίπου 2,5 εκατομμύρια ανθρώπινο δυναμικό υψηλής εξειδίκευσης , στο οποίο σύνολο δεν είχαν προσμετρηθεί οι φοιτητές (Saxenian, 2005) . Παρόλα αυτά τις τελευταίες δύο δεκαετίες , η αρνητική στάση απέναντι στο brain - drain τείνει να αλλάξει . Πολλές αναπτυσσόμενες χώρες είχαν όφελος από το φαινόμενο του brain - drain (Raporort, 2004) .

Μια νέα τάση είναι ανθρώπινο δυναμικό υψηλής εξειδίκευσης να μετακινείται από την χώρα καταγωγής του , να ζει και να εργάζεται σε μία ανεπτυγμένη χώρα και τελικά να επιστρέφει στην χώρα καταγωγής του . Αυτό είναι το brain - circulation . Οι Daugeliene & Marcinkeviciene (2009) δηλώνουν ότι το θέμα του brain - drain μπήκε στις συζητήσεις των Ηνωμένων Εθνών την δεκαετία του εξήντα προς το τέλος και δημιουργήθηκε η ανάγκη για εφαρμογή πολιτικής για την μετανάστευση εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού , η οποία εστίασε στο πώς θα μειωθεί το φαινόμενο του brain drain , αλλά και στο πώς θα επιστρέψουν οι brain drainers στην χώρα καταγωγής τους, αλλά και στη διευκόλυνση του brain - circulation από τη δεκαετία του ενενήντα και μετά (Daugeliene & Marcinkeviciene, 2009) .

Δεδομένου λοιπόν ότι η επιθυμία για περαιτέρω εκπαίδευση καλύπτεται σε χώρες του εξωτερικού, οι επενδύσεις στον τομέα εκπαίδευσης μπορούν να αυξήσουν την αναμενόμενη επιστροφή του ανθρωπίνου δυναμικού και να ωθήσουν περισσότερους ανθρώπους στο να επενδύσουν σε περαιτέρω ανωτάτη εκπαίδευση στην χώρα καταγωγής τους (Beine, Docquier και Rapoport, 2008). Πολλές έρευνες, που έχουν ήδη διεξαχθεί, σχετίζονται με το φαινόμενο του brain - drain. Οι Beine, Docquier & Rapoport (2008), για παράδειγμα, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι μεταξύ των αναπτυσσόμενων χωρών υπάρχουν οι κερδισμένοι αλλά και οι χαμένοι. Προσφέρουν αρχικές ιδέες για τις γενικές περιστάσεις στις οποίες επιτυγχάνεται μια ωφέλιμη ή επιζήμια διαρροή ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού. Η έρευνα καθώς και η συλλογή στοιχείων για μεγαλύτερες χρονικές περιόδους, είναι απαραίτητη για να μπορέσουν να επιβεβαιωθούν όλα όσα αναφέρονται παραπάνω. Είναι πολύ σημαντικό να μπορούμε να γνωρίζουμε την ηλικία μετακίνησης των μεταναστών καθώς και το επίπεδο μόρφωσης την χρονική περίοδο της μετεγκατάστασης, δεδομένου ότι οι άνθρωποι που έχουν αποκτήσει εκπαίδευση - εξειδίκευση στον τόπο καταγωγής τους, μπορούν να οριστούν πραγματικά ως brain - drainers. Τέλος, επισημαίνουν ότι οι μετακινήσεις αυτές έχουν σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις και ειδικά όταν το φαινόμενο του brain - drain επηρεάζει συγκεκριμένα επαγγέλματα (Beine, Docquier & Rapoport, 2008). Οι Daugeliene και Marcinkeviciene το 2009, σημειώνουν ότι το brain - circulation είναι το φαινόμενο που έρχεται να φέρει σε ισορροπία τις απώλειες εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού που έχουν υποστεί οι αναπτυσσόμενες χώρες από το φαινόμενο του brain - drain.

Συμπερασματικά, πολλές χώρες έκαναν προσπάθειες για να διατηρήσουν το υψηλά ειδικευμένο ανθρωπινό δυναμικό τους και παράλληλα εφάρμοσαν πολιτικές για να προσελκύσουν όσους είχαν μεταναστεύσει. Οι προσπάθειες αυτές δεν ήταν όλες επιτυχημένες, σε αντίθεση με την προσπάθεια της Ινδίας που αποτελεί παράδειγμα. Ο Rapoport το 2004 συμπεραίνει ότι οι χώρες καλό θα είναι να μην εφαρμόζουν πολιτικές που εμποδίζουν την κινητικότητα του ανθρωπίνου δυναμικού, καθώς αυτό θα μπορούσε να φέρει μείωση στον αριθμό του εξειδικευμένου ανθρωπίνου κεφαλαίου τους (Rapoport, 2004). Οι Docquier & Rapoport το 2012 δηλώνουν ότι η παγκοσμιοποίηση έχει αποδυναμώσει το ανθρωπινό δυναμικό όπου ήταν ήδη αδύναμο και να το έχει δυναμώσει αντίστοιχα εκεί που ήταν δυνατό,

γεγονός το οποίο αυξάνει τις ανισότητες . Η μετανάστευση υψηλής εξειδίκευσης μπορεί να δημιουργήσει θετικές επιδράσεις στις αναπτυσσόμενες χώρες (Docquier & Rapoport , 2012) . Ωστόσο όμως , δημιουργεί κερδισμένους και χαμένους . Οι κερδισμένοι και οι χαμένοι δεν δημιουργούνται τυχαία , η δημιουργία τους είναι άμεσα συνδεδεμένη με τις πολιτικές που εφαρμόζουν οι αναπτυσσόμενες χώρες και αντίστοιχα οι ανεπτυγμένες χώρες . Αν μεταβληθεί η πολιτική της διεθνούς μετανάστευσης μπορεί να φέρει κάποια βελτίωση στις ανισότητες που δημιουργούνται μεταξύ αναπτυσσόμενων και ανεπτυγμένων χωρών . Επιπροσθέτως πολλές από τις μελέτες που εξετάστηκαν δεν εντοπίζουν επαρκώς τις επιπτώσεις της μετανάστευσης υψηλής ειδίκευσης στην ανάπτυξη με πειστικό τρόπο (Docquier & Rapoport, 2012) . Η Saxenian (2005) δηλώνει ότι η επιτυχία της Ινδίας να γυρίσει από το brain - drain στο brain circulation , θα μπορούσε να αποτελέσει πρότυπο και για άλλες χώρες που χάνουν ανθρώπινο δυναμικό με υψηλό επίπεδο μόρφωσης . Ωστόσο, για παράδειγμα , η νότια Αφρική και η νότια Αμερική δεν έχουν την ικανότητα , τις δεξιότητες και τις απαραίτητες προϋποθέσεις , ώστε να εφαρμόσουν πολιτικές που θα τους μετέτρεπαν σε πόλο έλξης για τεχνολογικές επενδύσεις , με σκοπό την μείωση του φαινομένου του brain - drain (Saxenian, 2005) .

4. Επισκόπηση βιβλιογραφίας

4.1 Κινητικότητα - Brain Drain

4.1.1 Ορισμός

Το Brain - Drain ορίζεται ως η μετανάστευση ειδικευμένων ανθρώπινων πόρων , με σκοπό την εύρεση εργασίας , αλλά και ευκαιρίας για περαιτέρω εκπαίδευση . Υπάρχει ανάγκη για ανθρώπινο δυναμικό υψηλής ειδίκευσης σε όλα τα μέρη του κόσμου . Εντούτοις , το υψηλό βιοτικό επίπεδο , οι καλύτερες οικονομικές απολαβές , η άμεση πρόσβαση σε νέες τεχνολογίες και οι κοινωνικοπολιτικές συνθήκες στις ανεπτυγμένες χώρες , αποτελούν διακαή πόθο του εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού από τις όχι και τόσο ανεπτυγμένες περιοχές . Η πλειοψηφία των ανθρώπων που μετακινούνται έχει χώρα καταγωγής μία από τις αναπτυσσόμενες και μετακινούνται προς ήδη ανεπτυγμένες χώρες . Η ανησυχία που δημιουργεί έχει αυξητικές τάσεις , καθώς αυτή η μετακίνηση θα έχει αρνητικές επιπτώσεις στις χώρες προέλευσης των μετακινηθέντων .

Οι χώρες αυτές , καθώς και οι οικογένειές τους έχουν επενδύσει πόρους στην εκπαίδευση αυτών των ανθρώπων . Έτσι δημιουργούνται σημαντικές απώλειες για την χώρα προέλευσης οικονομικές και μη , παράλληλα όμως η χώρα προορισμού έχει ένα απροσδόκητο όφελος από το εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό , για το οποίο δεν έχει επενδύσει το παραμικρό . Οι υψηλά ειδικευμένοι έχουν την εκπαίδευση με το υψηλότερο κόστος για την χώρα προέλευσης , παράλληλα όμως η χώρα αυτή επωμίζεται και το κόστος ευκαιρίας , μη μπορώντας να αξιοποιήσει τους ανθρώπινους αυτούς πόρους .

Στην αρχή της χιλιετίας περίπου 180 εκατομμύρια άνθρωποι , είχαν μετακινηθεί εκτός της χώρας καταγωγής τους για διάρκεια μεγαλύτερη από ένα έτος το λιγότερο . Από τους παραπάνω περίπου 70 εκατομμύρια ήταν και οικονομικά ενεργοί . Αναφορικά αυτή η μορφή μετανάστευσης είχε απασχολήσει στο παρελθόν πολλούς επαγγελματίες υγείας , για παράδειγμα νοσηλευτές και γιατροί έχουν αναζητήσει

εργασία στο εξωτερικό για πολλούς λόγους , συμπεριλαμβανομένης της υψηλής ανεργίας στην πατρίδα τους (Mattoo , Aaditya and Carzaniga , 2003) .

Η διεθνής μετανάστευση πρωτοεμφανίστηκε ως σημαντικό ζήτημα κατά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο , καθώς μεγάλος αριθμός εργαζομένων από την Ευρώπη μετακινήθηκαν στη Μεγάλη Βρετανία και τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής . Στη δεκαετία του 1970 , η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας (WHO) δημοσίευσε λεπτομερή μελέτη σαράντα χωρών σχετικά με το μέγεθος και τη ροή των επαγγελματιών στο κλάδο της υγείας. Σύμφωνα με την έκθεση αυτή , σχεδόν το ενενήντα τοις εκατό όλων των επαγγελματιών υγείας μετανάστευαν σε πέντε μόνο χώρες : την Αυστραλία , τον Καναδά , τη Γερμανία , την Μεγάλη Βρετανία και την Αμερική .

Το 1972 , περίπου το έξι τοις εκατό των ιατρών του πλανήτη (140.000) είχε μετακινηθεί εκτός της χώρας καταγωγής του . Περισσότερο από το 70% μετακινήθηκε μόνο σε τρεις χώρες , την Αμερική , την Μεγάλη Βρετανία και τον Καναδά . Οι κύριες χώρες καταγωγής των μεταναστών αυτών ήταν η Ινδία , το Πακιστάν και η Σρι Λάνκα.

Εντούτοις , η μη ύπαρξη δεδομένων που μπορούν να χαρακτηριστούν αξιόπιστα , αλλά και η δυσκολία προσδιορισμού της φύσης του μετανάστη για το κατά πόσο αυτός είναι μόνιμος ή προσωρινός εξακολουθούν να υπάρχουν . Εύκολα μπορεί κανείς να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι αυτού του είδους η μετανάστευση δεν μπορεί να εμποδιστεί και είναι αναπόφευκτο να συμβεί (Parsons et all , 2005) .

Η νεαρής ηλικίας ομάδες ανθρωπίνου δυναμικού , είναι πολύ πιθανό να μεταναστεύσουν , αναζητώντας περαιτέρω εκπαίδευση σε τριτοβάθμια ιδρύματα , αλλά και για αναζήτηση εργασίας με μεγαλύτερες οικονομικές απολαβές σε σχέση με την χώρα καταγωγής τους . Οι αυξανόμενες ανισότητες καθώς και οι άσχημες συνθήκες εργασίας δημιουργούν μια μεγαλύτερη έλξη προς τις πιο ανεπτυγμένες χώρες . Οι πολιτικές που εφαρμόζονται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις των χωρών προέλευσης , καθώς , η ανεπαρκής στήριξη και η αδυναμία ευρέσεως εργασίας , συμβάλουν στο να δυναμωθεί η παραπάνω έλξη . Το ανθρώπινο δυναμικό που μετακινείται έχει να αντιμετωπίσει μία μίξη οικονομικών , κοινωνικών και ψυχολογικών παραγόντων αλλά και οικογενειακών αναγκών , που καθρεπτίζουν τις

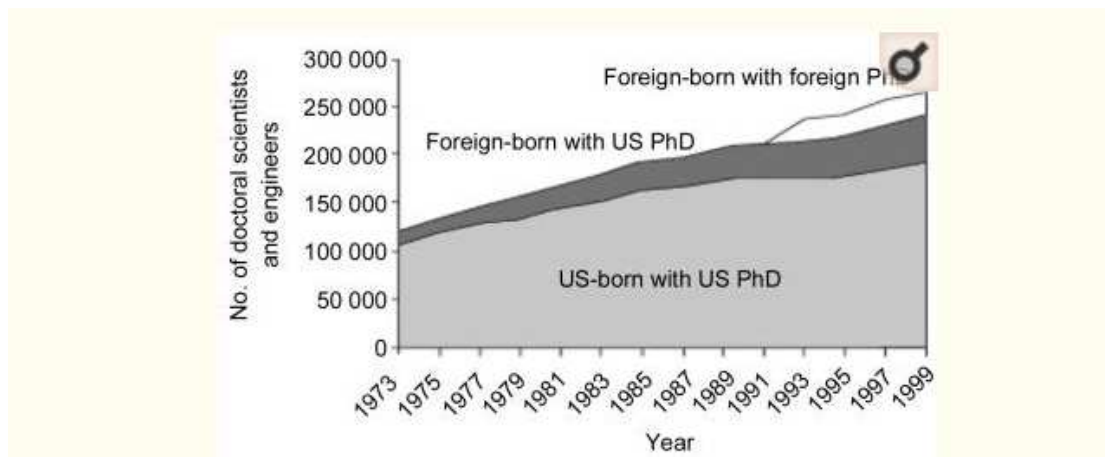
επιλογές που δίνουν στήριξη και δύναμη για αυτά τα ελπιδοφόρα ταξίδια . Οι όχι και τόσο ιδανικές συνθήκες εργασίας , σε συνδυασμό με τις πενιχρές οικονομικές απολαβές , αντιτίθενται στην πιθανότητα για ευημερία σε αυτούς και τις οικογένειές τους , αλλά και την προοπτική να εργάζονται με καλύτερες συνθήκες αλλά και στην ευκαιρία για επαγγελματική εξέλιξη και περαιτέρω εκπαίδευση .

Σε αρκετές των περιπτώσεων , η χώρα καταγωγής των μεταναστών , όχι μόνο χάνει τις επενδύσεις της από την εκπαίδευση του ανθρωπίνου δυναμικού της , αλλά και τη συμβολή αυτού του εξειδικευμένου ανθρωπίνου κεφαλαίου στην ανάπτυξή της . Για παράδειγμα , οι δαπάνες για την υγειονομική περίθαλψη στην Ινδία είναι 3% του ΑΕΠ σε σύγκριση με 13% του ΑΕΠ στις ΗΠΑ και ο λόγος του γιατρού προς τους ασθενείς στην Ινδία είναι 5 ανά 10000 σε σχέση με τις ΗΠΑ όπου ο λόγος είναι 20 ανά 10000 . Τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης των χωρών αυτών πάσχουν εδώ και χρόνια από έλλειψη επενδύσεων , οι οποίες για τους γιατρούς και τους νοσηλευτές των χωρών αυτών , σήμαινε ότι θα οδηγηθούν σε χαμηλά επίπεδα αμοιβών , κακές συνθήκες εργασίας, και ελάχιστα κίνητρα .

Οι ελλείψεις που υπάρχουν στις χώρες προορισμού , όταν δεν δύναται να καλυφθούν από το υπάρχων ανθρώπινο δυναμικό , καλύπτονται από ανθρώπινο δυναμικό που προσελκύεται από αναπτυσσόμενες χώρες (Kupfer et al, 2004) . Εντούτοις δεν μπορεί παράλληλα χωρίς να μειωθεί το φαινόμενο του brain – drain, να γνωρίζει ανάπτυξη η κοινωνική, οικονομική και πολιτική κατάσταση των χωρών προέλευσης .

Η ανάγκη για περαιτέρω εκπαίδευση σε τριτοβάθμια ιδρύματα είναι ένας από τους κύριους λόγους της διαρκής μετανάστευσης . Η πλειοψηφία του εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού αποκτά μεταπτυχιακά επαγγελματικά προσόντα στη χώρα υποδοχής του . Οι μισοί από τους μεταπτυχιακούς φοιτητές της Γαλλίας , της Μεγάλης Βρετανίας και των Ηνωμένων Πολιτειών επέστρεψαν στην χώρα καταγωγής τους μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους . Μεταξύ των αποφοίτων διδακτορικών σπουδών στους τομείς επιστήμης και την τεχνολογίας στις ΗΠΑ το 1995 , βρίσκεται ένα μεγάλο ποσοστό Ινδών . Μία πρόσφατη μελέτη για το brain - drain από 24 μεγάλες χώρες που δημοσιοποίησε η world stat bank , παρουσίασε στοιχεία για τη μετανάστευση των χωρών της Νότιας Ασίας προς τις Ηνωμένες

Πολιτείες Αμερικής . Ακόμη περισσότερα στοιχεία δείχνουν την ώθηση και τη ζήτηση για ειδικευμένους ανθρώπους από βιομηχανίες υψηλής τεχνολογίας - έρευνας και ανάπτυξης (R n D) που δείχνουν ότι αυξάνεται η ροή του εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού στις χώρες του ΟΟΣΑ .



Γράφημα 4.1.1 : Απασχόληση επιστημόνων και μηχανικών με πτυχίο διδακτορικών σπουδών στον ακαδημαϊκό χώρο των ΗΠΑ , 1973-1999 . (Εγκρίθηκε από το Εθνικό Συμβούλιο Επιστημών) . <https://www.nsf.gov/statistics/>

<i>Total</i>	<i>Educational level</i>			
	<i>Immigrants</i>	<i>Primary and less</i>	<i>Secondary</i>	<i>Tertiary</i>
<i>South Asia</i>				
Bangladesh	69,180	6,000	20,095	43,085
India	836,780	41,185	127,540	668,055
Pakistan	165,425	11,630	43,365	110,430
Sri Lanka	2,820	495	5,695	15,630

Πίνακας 4.1.1 : Αριθμός μεταναστών της Νότιας Ασίας (ηλικίας 25 ετών και άνω) στις ΗΠΑ ανά επίπεδο εκπαιδευτικού επιπέδου , 2000 . <https://www.nsf.gov/statistics/>

Τα στατιστικά ευρήματα του πίνακα 4.1.1 , αλλά και του γραφήματος 4.1.1 μας δείχνουν , ότι αν είχαν δημιουργηθεί οι κατάλληλες συνθήκες για ανώτατη εκπαίδευση , αλλά και για εύρεση εργασίας με καλύτερες συνθήκες και υψηλότερες οικονομικές απολαβές , τότε οι μεταναστευτικές ροές εξαιτίας του φαινομένου brain – drain θα μπορούσαν να μειωθούν . Παρόλα αυτά , αυτό δεν μπορεί να συμβεί άμεσα . Αντίθετα όμως ένας μεγάλος αριθμός μεταναστών γίνονται κάτοχοι μεταπτυχιακών σπουδών και αποκτούν επιπλέον δεξιότητες που δεν θα είχαν την δυνατότητα να αποκτήσουν στην χώρα καταγωγής τους . Και πάλι όμως , οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν δεν θα χρησιμοποιηθούν προς όφελος της χώρας καταγωγής του μετανάστη, αλλά προς όφελος της χώρας προορισμού .

Αρκετοί από τους μετανάστες που μετακινήθηκαν για περαιτέρω ακαδημαϊκή ανάπτυξη , δεν επέστρεψαν στην χώρα καταγωγής τους , όχι μόνο για τους παραπάνω λόγους αλλά και για άλλες αιτίες . Τέτοιες αιτίες είναι η απουσία χρηματοδότησης με σκοπό την έρευνα , η κακή κατάσταση των εγκαταστάσεων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης , οι απουσία ευκαιριών ακαδημαϊκής καριέρας και το όχι οργανωμένο σύστημα παιδείας για τα παιδιά τους στην χώρα καταγωγής τους . Δεν εντοπίζονται κίνητρα ικανά , ώστε να δημιουργήσουν συνθήκες που θα επιτρέψουν στους μετανάστες να επιστρέψουν στην χώρα καταγωγής τους με παρόμοιες συνθήκες με αυτές για τις οποίες μετανάστευσαν αρχικά .

Ένας μεγάλος αριθμός από αυτές τις χώρες έχει επενδύσει στις υποδομές , στην εκπαίδευση και στην καινοτομία , παρόλα αυτά όμως δεν έχουν πετύχει να αναπτυχθούν επιστημονικά , τεχνολογικά , αλλά και να καινοτομήσουν ή και να διατηρήσουν , είτε να δημιουργήσουν προϋποθέσεις για την επιστροφή του ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού που έχουν απολέσει , εξαιτίας του φαινομένου brain - drain . Αυτό έχει ως συνέπεια την δημιουργία αμφιβολιών και ερωτημάτων για τον αν πρέπει τελικά να αντληθούν κεφάλαια για επενδύσεις που στοχεύουν στην μείωση του brain - drain . (Özden, Çaðlar and Schiff, 2005) .

4.2 Θεωρίες σχετικά με τη διεθνή μετανάστευση

Στο κεφάλαιο αυτό αναφέρονται οι θεωρίες που θα χρησιμοποιηθούν για την εξέταση του θέματος στην παρούσα εργασία . Θα εξετάσει τις απόψεις διαφορετικών

συγγραφέων σχετικά με το ποια είναι τα κύρια θέματα συζήτησης σχετικά γύρω από τον όρο του Brain - Drain . Υπάρχουν πολλά ζητήματα σχετικά με το εάν το Brain - Drain έχει αρνητικά αλλά και θετικά αποτελέσματα , αλλά και αν μία χώρα έχει την δυνατότητα να μετατρέψει το Brain - Drain της σε Brain - Circulation .

Επιπροσθέτως , η παγκοσμιοποίηση που εξελίσσεται παράλληλα με το φαινόμενο Brain - Drain θα έχει ενεργό ρόλο στην παρακάτω ανάλυση . Η έννοια της παγκοσμιοποίησης είναι αρκετά σημαντική για την παρούσα μελέτη . Για να κατανοηθούν πιο εύκολα οι όροι του Brain Drain , πολλοί από τους επιστήμονες χρησιμοποιούν τη θεωρία ώθησης και έλξης ή push and pull (Bach 2005) . Αρχικά στο πρώτο κομμάτι αυτού του κεφαλαίου θα αναλυθεί η σχέση που συνδέει την παγκοσμιοποίηση και το φαινόμενο Brain - Drain , αφού πρώτα περιγράψει τη σχέση μεταξύ της διεθνούς μετανάστευσης και της παγκοσμιοποίησης . Στη συνέχεια , θα περιγράψει η επίδραση της παγκοσμιοποίησης στο brain – drain και με ποιον τρόπο μπορεί η κοινή γνώμη να ευαισθητοποιηθεί για τις παγκόσμιες προκλήσεις μέσα από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης .

Τέλος , θα συζητηθεί ο τρόπος που συνδέονται η πολυπλοκότητας της παγκοσμιοποίησης , με τις μετακινήσεις ανθρωπίνου δυναμικού υψηλής ειδίκευσης αλλά και για τις εν δυνάμει ευκαιρίες . Η ανάλυση για το φαινόμενο Brain - Drain θα είναι μια ανάλυση εξέλιξης από το Brain - Drain προς το Brain - Circulation . Το φαινόμενο Brain Drain καλό είναι να μην αντιμετωπίζεται ως ένα αρνητικό ζήτημα και όταν μία χώρα μπορεί να το διαχειριστεί αποτελεσματικά , δημιουργεί τις ευκαιρίες για ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού της . Είναι αρκετά σημαντικό και θα δοθούν όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για το τι έχει ήδη ερευνηθεί για αυτό .

Αρχίζοντας με την εξήγηση του γιατί το Brain - Drain θεωρήθηκε ως αρνητικό πριν και πώς η προσοχή των μέσων ενημέρωσης μπορεί να δημιουργήσει καθορισμό προτεραιοτήτων για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σχετικά με τις παγκόσμιες προκλήσεις . Στη συνέχεια , περιγράφει τα πρόσφατα επιχειρήματα διαφόρων επιστημόνων που συζητούν τις πρόσφατες τάσεις που σχετίζονται με το Brain Circulation και τέλος , συζητά καταστάσεις στις οποίες το Brain Drain εξακολουθεί να είναι ανησυχητικό φαινόμενο .

Οι παράγοντες ώθησης αναγκάζουν το ανθρώπινο δυναμικό να μετακινηθεί από μόνο του , συνήθως επειδή διακινδυνεύουν κάτι εάν παραμείνει . Οι παράγοντες έλξης στη χώρα προορισμού προσελκύουν τα άτομα να εγκαταλείψουν την χώρα καταγωγής τους . Η έννοια των παραγόντων ώθησης και έλξης είναι σημαντική , διότι αυτοί οι παράγοντες εξηγούν όλους τους λόγους των μετακινήσεων . Αυτό θα είναι το τρίτο τμήμα αυτού του κεφαλαίου .

Αρχικά , θα συζητηθεί η θεωρία push and pull . Στην συνέχεια , θα συζητηθούν οι παράγοντες ώθησης των αναπτυσσόμενων χωρών και έλξης των ανεπτυγμένων χωρών . Τρίτον , θα συζητηθεί κατά πόσο οι παράγοντες ώθησης ή οι παράγοντες έλξης επηρεάζουν περισσότερο το ανθρώπινο δυναμικό με υψηλή εξειδίκευση . Τέταρτον , θα συζητηθεί η επιρροή των μέσων μαζικής ενημέρωσης σχετικά με τις αποφάσεις των μεταναστών . Πέμπτων , θα εξηγηθούν οι διαφορές στους push and pull factors μεταξύ διαφορετικών ομάδων υψηλής ειδίκευσης και τέλος , θα συζητηθεί η συσχέτιση των push and pull factors με το φύλο του ανθρωπίνου δυναμικού υψηλής ειδίκευσης . Στο τέλος αυτού του κεφαλαίου περιέχεται ένα συμπέρασμα με τις θεωρητικές γνώσεις και τη σημασία αυτών των γνώσεων για το υπόλοιπο της διατριβής .

4.2.1 Η Θεωρία Αλλαγών (Push - pull)

Η θεωρία των push - pull factors αναφέρθηκε πρώτα από τον Ravenstein το 1889 και διαμορφώθηκε στην συνέχεια από τον Lee το 1966 . Είναι η πιο συχνά αναφερόμενη εξήγηση για τη μετανάστευση . Το βασικό κομμάτι της θεωρίας αυτής , δέχεται ότι η μετανάστευση προέρχεται από παράγοντες που ωθούν το ανθρώπινο δυναμικό εκτός της χώρας καταγωγής του και παράγοντες που έλκουν το ανθρώπινο δυναμικό μακριά από την χώρα καταγωγής του αντίστοιχα (Kalipeni , Semu & Mbilizi , 2012) . Οι λόγοι για την μετακίνηση του ανθρωπίνου δυναμικού , εξηγούνται από εμπόδια που συναντούνται στα οικονομικά , πολιτικά και κοινωνικά πεδία στις αναπτυσσόμενες χώρες .

Το γεγονός αυτό οδηγεί ανθρώπινο δυναμικό με υψηλή ειδικευση, προς την δυνατότητα καλύτερης εκπαίδευσης, σταδιοδρομίας, οικονομικής ανάπτυξης αλλά και καλύτερων συνθηκών διαβίωσης στις ανεπτυγμένες χώρες. Έχει προβάδισμα λόγω χαμηλών μισθών, των δύσκολων νομοθεσιών, της γραφειοκρατίας, αλλά και η έλλειψη ευκαιριών σταδιοδρομίας και ιδρυμάτων για προχωρημένες μεταπτυχιακές σπουδές και έρευνα. Άτομα υψηλής ειδικευσης από αναπτυσσόμενες χώρες αναζητούν καλύτερες ευκαιρίες (οικονομικές και εκπαιδευτικές) στις ανεπτυγμένες χώρες.

Επιπροσθέτως η πολιτική αστάθεια και η διαφθορά στις χώρες καταγωγής κάνουν επίσης άτομα με υψηλή ειδικευση να αναζητούν εκείνες τις χώρες όπου υπάρχουν σταθερές κυβερνήσεις και λειτουργικά δημοκρατικά πολιτικά συστήματα (Varma & Karur, 2013). Οι συνεχιζόμενες ανισότητες στις συνθήκες εργασίας μεταξύ πλουσίων και φτωχών προσφέρουν μεγαλύτερη ώθηση προς τις ανεπτυγμένες χώρες. Η μικρής ηλικίας και υψηλής μόρφωσης ομάδες ανθρωπίνου δυναμικού είναι πιθανότερο να μεταναστεύσουν, ιδίως όταν επιδιώκουν την περαιτέρω ανάπτυξή τους σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και την οικονομική βελτίωση.

Ο ρόλος των κυβερνήσεων και των οργανισμών προσλήψεων, απέναντι στο ζήτημα του brain - drain αυξάνει την έλξη (Dodani & Laporte, 2005). Το ανθρώπινο δυναμικό υψηλής ειδικευσης, έρχεται αντιμέτωπο με έναν συνδυασμό οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών παραγόντων αλλά και οικογενειακών επιλογών. Οι κακές συνθήκες εργασίας, οι χαμηλοί μισθοί είναι οι τέτοιοι παράγοντες. Από την άλλη η πιθανότητα βελτίωσης της καθημερινότητας για τον εαυτό τους και τις οικογένειές τους, η ανάγκη να δουλεύουν σε ένα καλύτερο περιβάλλον εργασίας και η ευκαιρία επαγγελματικής εξέλιξης, αποτελούν παράγοντες pull (Dodani & Laporte, 2005). Οι Marchal και Kegels (2003) συμφωνούν ότι υπάρχουν πολιτικοί, οικονομικοί και κοινωνικοί παράγοντες ώθησης προς τις αναπτυσσόμενες χώρες. Πρώτον, ορισμένα παραδείγματα είναι η πολιτική αστάθεια, η ανασφάλεια που αισθάνονται οι πολίτες, το αίσθημα της καταπίεσης, η ελλιπής στέγαση, οι εσωτερικές διαμάχες, οι ανεπαρκείς κοινωνικές υπηρεσίες και οι εκπαιδευτικές εγκαταστάσεις και δομές για τα παιδιά. Δεύτερον, οικονομικής φύσεως παράγοντες είναι οι παρακάτω, χαμηλοί μισθοί, αβεβαιότητα οικονομικής ανάπτυξης – ευημερίας. Τέλος, κοινωνικοί

παράγοντες είναι η έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσης , η έλλειψη επαγγελματικής ανάπτυξης και οι κακές συνθήκες στο εργασιακό περιβάλλον(Marchal & Kegels , 2003) .

Ο Zweig το 1997 δηλώνει ότι έχουν εντοπιστεί παράγοντες που είναι ικανοί να μετακινήσουν το ανθρώπινο δυναμικό εκτός της χώρας καταγωγής του με προορισμό μία ανεπτυγμένη χώρα . Η πλειοψηφία αυτών , εντοπίζονται ως παράγοντα ώθησης , τους χαμηλούς ρυθμούς ανάπτυξης στις αναπτυσσόμενες χώρες , ενώ από την άλλη ο τρόπος ζωής και οι προοπτικές που δίνονται στις χώρες προορισμού , εντοπίζονται ως παράγοντες έλξης (Zweig , 1997) . Εκτός από αυτούς τους σημαντικούς παράγοντες , υπάρχουν και άλλοι παράγοντες όπως τα επαγγελματικά ζητήματα , οι οικονομικές συνθήκες , οι φίλοι και η οικογένεια , η πολιτική σταθερότητα και ελευθερία (Zweig , 2004) . Τις περισσότερες φορές ο εν δυνάμει μετανάστης , παραλληλίζει και συγκρίνει , τον τρόπο και την ποιότητα ζωής του , με την αντίστοιχη ενός γνωστού του που έχει ήδη μεταναστεύσει (Zweig , 2004) . Αντλεί επίσης πληροφορίες από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης , τα οποία των πληροφορούν και για πιθανούς κινδύνους , σχετικά με την χώρα προορισμού .

Επιπλέον εντοπίζονται και παράγοντες που επηρεάζουν , όχι μόνο την απόφαση για μετακίνηση , αλλά και τον χρόνο προσαρμογής όταν αυτή λάβει χώρα . Τέτοιοι παράγοντες είναι ταξικοί , παράγοντες που έχουν να κάνουν με τον ψυχισμό του μετανάστη και την δεκτικότητα στις αλλαγές , καθώς και το κοινωνικό – πολιτικό περιβάλλον που θα συναντήσουν . Ο Zweig το 2004 δηλώνει ότι οι δυτικές χώρες , είναι πιο πιθανό να είναι χώρες προορισμού , διότι διαθέτουν όσα ζητά το προς μετακίνηση ανθρώπινο δυναμικό , αλλά οι χώρες αυτές έχουν και τα λιγότερα εμπόδια όσον αφορά την διαδικασία υποδοχής μεταναστών (Zweig, et al, 2004) . Επίσης έχουν δημιουργηθεί μοντέλα που δίνουν ως απάντηση στην μετανάστευση για εργασία , τις κοινωνικό – οικονομικές ανισότητες .

Οι όχι και τόσο ευνοϊκές συνθήκες στις χώρες καταγωγής , λογίζονται ως παράγοντες push , ενώ οι πιο ευνοϊκές συνθήκες που επικρατούν στις χώρες προορισμού , λογίζονται ως παράγοντες pull (Kategekwa , Joy , 2008) . Οι οικονομικοί παράγοντες είναι οι πιο σημαντικοί από αυτούς . Στην διαδικασία σύγκρισης , οι push and pull factors ασκούν την μεγαλύτερη επίδραση . Φαίνεται

λοιπόν ότι οι παράγοντες push , είναι ισχυρότεροι από τους παράγοντες pull (Kategekwa , Joy , 2008) . Ο Bradley το 2000 , δηλώνει ότι οι push παράγοντες επηρεάζουν τους ανειδίκευτους μετανάστες και ότι οι παράγοντες έλξης επηρεάζουν τους μετανάστες με υψηλή ειδίκευση (Bradley , et al , 2000) .

Η Mayda το 2010 αναλύει , ότι οι παράγοντες pull έχουν μικρότερο αντίκτυπο στην απόφαση των μετακινηθέντων από το σύνολο των push and pull παραγόντων (Docquier & Rapoport, 2012) . Αντίθετα οι pull παράγοντες επηρεάζουν πολύ περισσότερο την μετανάστευση του υψηλά ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού . Εντούτοις , η πλειοψηφία των μεταναστών κινείται προς πλούσιες χώρες , χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι όλοι αυτοί έχουν φύγει από φτωχές χώρες (Kategekwa , Joy , 2008) . Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης έχουν την ευθύνη τους για το πώς το εν δυνάμει μετανάστες εντοπίζουν και κατανοούν τους κινδύνους διαμονής σε μια χώρα ή τους κινδύνους μετανάστευσης σε μια ανεπτυγμένη χώρα .

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης συμβάλλουν στους push and pull factors από τις αναπτυσσόμενες χώρες , δίνοντας έμφαση στους κινδύνους μιας μετανάστευσης . Ο Mahroum το 2000 τονίζει τους push and pull factors που έχουν άμεση σχέση στη μετανάστευση πέντε διαφορετικών ομάδων ειδικευμένων εργαζομένων σε τομείς του ΟΟΣΑ . Κάθε μία από αυτές τις ομάδες επηρεάζεται από διαφορετικούς push and pull factors . Δηλαδή , κάθε τομέας εργασίας με εν δυνάμει μετακινηθέντες με υψηλή ειδίκευση έχει διαφορετικούς παράγοντες ώθησης και έλξης .

Σαν πρώτη ομάδα , λογίζονται τα στελέχη των εταιριών , που είναι άμεσα επηρεασμένα από την εταιρική πολιτική καθώς και τις ισχυρές δραστηριότητες των εταιριών στο εξωτερικό . Είναι πολύ πιθανό να μετακινηθούν χωρίς να το περιμένουν και χωρίς να το έχουν προγραμματίσει . Αυτό μπορεί να συμβεί από μία νέα δραστηριότητα της εταιρίας που απασχολούνται στο εξωτερικό . Η δεύτερη ομάδα αποτελείται από το υψηλά ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό , με τεχνική κατάρτιση , όπως οι μηχανικοί . Αυτή η ομάδα φαίνεται να επηρεάζεται περισσότερο από οικονομικούς παράγοντες , καθώς νέα έργα ανά τον κόσμο παρέχουν όλο και υψηλότερες αμοιβές για τέτοιου είδους υπηρεσίες . Η τρίτη ομάδα είναι οι ακαδημαϊκοί και γενικά οι επιστήμονες . Η ομάδα αυτή επηρεάζεται περισσότερο από τις εξελίξεις στον επιστημονικό χώρο . Τέταρτη ομάδα είναι οι επιχειρηματίες , η ομάδα αυτή

ξεκινά νέα βήματα ή επεκτείνεται εκτός συνόρων , επενδύοντας κεφάλαια και προσαρμόζοντας το προϊόν ή την υπηρεσία που προσφέρει . Περισσότερο τους επηρεάζουν η πολιτική των επενδύσεων που εφαρμόζει η εκάστοτε χώρα προορισμός και το κοινωνικό περιβάλλον που θα δραστηριοποιηθούν . Φορολογικές διευκολύνσεις και η ευκολία πρόσβασης σε κεφάλαια έλκουν τους επιχειρηματίες . Η Silicon Valley είναι ένας πολύ καλός προορισμός για επιχειρηματίες .

Πέμπτη είναι η ομάδα των φοιτητών . Η ομάδα αυτή επηρεάζεται από τις πολιτικές που εφαρμόζονται και από τις αλλαγές του εκπαιδευτικού συστήματος . Δεν είναι πάντα ξεκάθαρα τα κίνητρα αυτής της ομάδας , αλλά ούτε και ο τελικός προορισμός της και τις περισσότερες φορές περιπλανώνται σε χώρες , μακριά από την χώρα καταγωγής τους (Mahroum, 2000) . Μια ομάδα ακόμα θα μπορούσε να υπολογιστεί Mahroum (2000) , η οποία έκτη ομάδα είναι αυτή των εργαζομένων στην υγειονομική περίθαλψη . Αυτό είναι ένα πρόβλημα που συμβαίνει ιδιαίτερα στις αφρικανικές χώρες και η προσοχή των μέσων ενημέρωσης από τους ειδικούς σε αυτό το πρόβλημα σε αυτήν την ήπειρο είναι σημαντική . Ο Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης (IOM) στη Ζιμπάμπουε επιδιώκει να συνεργαστεί με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης με σκοπό να επηρεάσει την κοινή γνώμη και να μειώσει , αν όχι να εξαλείψει την φυγή της παραπάνω ομάδας στο εξωτερικό . Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Μετανάστευσης (IOM) , τα μέσα μαζικής ενημέρωσης έχουν υψηλής σημαντικότητας ρόλο ,στη διαμόρφωση μιας κοινής γνώμης επί του θέματος . Ο Kingma το 2001 εξηγεί ότι υπάρχουν διάφοροι λόγοι για την μετακίνηση των εργαζομένων του κλάδου επαγγελματιών υγείας , που περιέχει τόσο παράγοντες έλξης όσο και ώθησης . Πρώτον , οι εργαζόμενοι στον τομέα αυτό , το έπραξαν στα πλαίσια μίας αναζήτησης προς την επαγγελματική καταξίωση που δεν ήταν δεν ήταν πιθανή στην χώρα καταγωγής τους , σε συνδυασμό με την ενδεχόμενη εξέλιξή τους εκπαιδευτικά . Ακόμα μία ανάγκη αυτής της ομάδας προς ικανοποίηση , είναι η αξιοποίηση των αποκτηθέντων γνώσεων . Η ανάγκη αυτή τους ωθεί να μετακινηθούν , τόσο εντός της χώρας καταγωγής τους , τόσο όμως και εκτός της χώρας καταγωγής τους . Ο δεύτερος λόγος είναι ότι οι εργαζόμενοι , επιθυμούν να βελτιώσουν τις οικονομικές τους απολαβές , εργάζονται με καλύτερες συνθήκες εργασίας και να ζουν σε μία χώρα με υψηλότερο βιοτικό επίπεδο , εστιάζοντας σε οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες ώθησης και έλξης . Ακόμα ένας λόγος , είναι το αίσθημα

ασφάλειας , που επιθυμεί να αισθάνεται ο εργαζόμενος στον χώρο εργασίας του (Kingma , 2001) .

Αυτός ο λόγος είναι ένας όλο και πιο ισχυρός πολιτικός και κοινωνικός παράγοντας στη μετανάστευση . Ο Donlo το 2003 επισημαίνει ότι οι παράγοντες ώθησης που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό της Αφρικής είναι οι χαμηλές οικονομικές απολαβές , οι κακές συνθήκες εργασίας και η απουσία ικανοποίησης από την εργασία , προβλήματα πολιτικά , και το αίσθημα ανασφάλειας . Ένας λόγος επιπλέον είναι η κακή διακυβέρνηση (Donlo , 2003) . Η απουσία τεχνολογικού εξοπλισμού , που είναι απαραίτητος για την αποπεράτωση εργασιών , για τις οποίες έχει εκπαιδευτεί το υψηλά ειδικευμένο προσωπικό , οδηγεί στην μείωση της ικανοποίησης από την εργασία . Pull factors που συνδέονται με τους εργαζόμενους στην Αφρική προκύπτουν εξαιτίας της αυξημένης ζήτησης για επαγγελματίες του τομέα της υγείας στις ανεπτυγμένες χώρες, αλλά και των οικονομικών αλλαγών που κάνουν μη ελκυστικά τα επαγγέλματα του κλάδου για όσους εισέρχονται τώρα στην αγορά εργασίας (Dancy , 1985) .

Οι Marchal και Kegels το 2003 συμφωνούν με τον Donlo (2003) και δηλώνουν για τους εργαζόμενους στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης , η χαμηλή ικανοποίηση από το επάγγελμα είναι σημαντικός παράγοντας push από τις αναπτυσσόμενες χώρες προς τις ανεπτυγμένες χώρες (Marchal & Kegels , 2003) . Ένα τέτοιο παράδειγμα , μπορούν να δώσουν οι αφρικανικές χώρες , καθώς δεν έχουν σχεδιάσει , αλλά ούτε και έχουν δεσμεύσει πόρους ώστε να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας . Είναι ένας αρκετά σημαντικός παράγοντας ώθησης , που επηρεάζει την μετανάστευση των υψηλά ειδικευόμενων Αφρικανών . Οι Kalipeni , Semu & Mbilizi (2012) δηλώνουν ότι η πολιτική μετανάστευσης που εφαρμόζει η χώρα προορισμού είναι ένας άλλος σημαντικός παράγοντας pull . Η Αμερική και οι ευρωπαϊκοί σύμμαχοί της , εφαρμόζουν πολιτικές οι οποίες είναι υπέρ του φαινομένου των brain drainers . Κατά την άποψη της Saxenian (2005) , πολλά άτομα με υψηλή εξειδίκευση , χωρίζονται από τον οικογενειακό και τον πολιτισμικό pull factor της χώρας καταγωγής τους και σε αυτό που φαίνεται ως υψηλού επιπέδου επαγγελματική αναγνώριση , αλλά και στις οικονομικές ευκαιρίες που δημιουργούνται στις ανεπτυγμένες χώρες (Saxenian , 2005) . Η ολοένα αύξηση της ζήτησης

εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού από τις πιο ανεπτυγμένες χώρες έχει την τροφοδοσία του , παραδείγματος χάριν από την αυξανόμενης ηλικίας της γενιάς των baby boomers . Οι σημαντικότεροι λόγοι όμως είναι η πρόοδος της ιατρικής και της τεχνολογίας (Marchal & Kegels, 2003) .

Το 2009 οι Docquier , Lowell και Marfouk ανέλυσαν τις μαζικές μετακινήσεις ανθρωπίνου δυναμικού σε χώρες εκτός της χώρας καταγωγής τους , με βάση το φύλο αυτών . Ανάλογα λοιπόν με το φύλο του κάθε brain drainer , υπάρχει και διαφορετική απήχηση στους push and pull παράγοντες . Στους συγγενείς τους στηρίζονται περισσότερο για προστασία , βοήθεια και ως πηγή πληροφοριών και καθοδήγησης με βάση τον τελικό προορισμό τους , οι γυναίκες. Έτσι αυτό το δίκτυο είναι εξαιρετικά σημαντικό για τις γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου που αποφασίζουν να μεταναστεύσουν . Παράλληλα οι γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου που μεταναστεύουν , διαχειρίζονται πιο αποτελεσματικά τις σεξουαλικές διαφορές , με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες σε αρκετές ανεπτυγμένες χώρες , σε αντίθεση με τις γυναίκες που μεταναστεύουν , αλλά δεν διαθέτουν αντίστοιχο επίπεδο μόρφωσης .

Όσον αφορά τους άνδρες , αρκετοί υψηλού μορφωτικού επιπέδου , συνεχίζουν να ζουν και να εργάζονται στην χώρα καταγωγής τους , καθώς δεν έρχονται αντιμέτωποι με αντίστοιχα εμπόδια , που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες . Η θεωρία των push and pull factors , φαίνεται να βρίσκει εφαρμογή στο υψηλά εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό , ο Portes το 1976 επικρίνει την θεωρία push and pull , υποστηρίζοντας ότι δεν έχει την δυνατότητα να δώσει τις απαραίτητες εξηγήσεις , για τον λόγο που σε μερικές χώρες υψηλά εξειδικευμένο προσωπικό , επιλέγει να μεταναστεύσει μακριά από την χώρα καταγωγής του (Portes , 1976) . Αρχικά λοιπόν , υπάρχουν παράγοντες που μπορούν να αιτιολογήσουν τι είναι αυτό που έλκει τους brain drainers , μακριά από την χώρα καταγωγής τους , πρέπει παράλληλα να εξεταστούν οι αντίστοιχοι παράγοντες που μπορούν να εξηγήσουν τι είναι αυτό που ωθεί το ανθρώπινο δυναμικό εκτός της χώρας καταγωγής του . Το συμπέρασμα λοιπόν του Portes το 1976 , είναι ότι οι χώρες οι οποίες δεν είναι αρκετά ανεπτυγμένες , σε όλους όμως τους τομείς , έχουν σημαντικά λιγότερους brain drainers , σε σχέση με τις χώρες που είναι ανεπτυγμένες σε μερικούς τομείς (Portes , 1976) . Παράγοντες –

λόγοι από αυτήν την ενότητα , περιλαμβάνονται στην θεωρία push and pull και μπορούν να δώσουν εξηγήσεις , γιατί οι το ανθρώπινο δυναμικό με υψηλή εξειδίκευση επιλέγει να μεταναστεύσει από την χώρα καταγωγής του . Πρέπει να γίνει ανάλυση των push and pull factors , με βάση τις απόψεις , για αυτούς τους παράγοντες , πολλών αναλυτών , σε σχέση πάντα και με τις χώρες προορισμού και με τις χώρες καταγωγής . Οι οικονομικές διαφορές , σε σχέση με την χώρα καταγωγής , έχουν μεγαλύτερη απήχηση στην μετανάστευση του υψηλά εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού , σε σχέση με τους παράγοντες ώθησης , από την χώρα καταγωγής τους .

Σημαντικό ρόλο έχουν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης , στο πώς οι εν δυνάμει μετανάστες , μπορούν να αντιληφθούν τους κινδύνους ή τις ευκαιρίες μιας μετακίνησής τους εκτός του τόπου καταγωγής τους . Παράλληλα θα πρέπει να μην ξεχνάμε τις 5 ομάδες , που ανέλυσε ο Mahroum το 2002 , καθώς και ακόμα μία ομάδα , όταν αναλύουμε περιπτώσεις των push and pull παραγόντων (Mahroum , 2002) .

4.3 Brain Drain Mobility και παγκοσμιοποίηση

Παρακάτω στο κεφάλαιο αυτό θα αποσαφηνιστεί η συσχέτιση του φαινομένου της διαρροής υψηλά ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού , με την παγκοσμιοποίηση . Τα άμεσα ορατά αποτελέσματα της παγκοσμιοποίησης , είναι η διεύρυνση των συνόρων των οικονομικών συνεργασιών , που επαναδιαμορφώνει και την νοοτροπία των κοινωνιών . Σύμφωνα λοιπόν με τον Meyer το 2001 , υπάρχει υψηλή συσχέτιση του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης , με το φαινόμενο των brain drainers , καθώς οι οικονομίες βασίζονται πλέον στις εξειδικευμένες γνώσεις (Meyer , 2001) . Οι Varma και Karur (2013) ανέφεραν ότι η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας έχει οδηγήσει σε αυτό που μπορεί να χαρακτηριστεί ως κυκλοφορία εγκεφάλου . Συμφωνούν και επαυξάνουν οι Bour και Levitt το 2000 με την παραπάνω αναφορά , προσθέτοντας ότι η παγκοσμιοποίηση έχει καταστήσει πιο εύκολη την μετανάστευση. Αυτά έχουν ως αποτέλεσμα την δημιουργία ακόμα περισσότερων μεταναστών υψηλής ειδίκευσης (Bour & Levitt , 2000 , Marchal & Kegels , 2003) . Σύμφωνα όμως

με την Saxenian το 2002 , ο διαμοιρασμός του ανθρωπίνου δυναμικού υψηλής εξειδίκευσης , έχει ως αποτέλεσμα την διεύρυνση των τεχνικών κοινοτήτων που μοιράζονται πληροφορίες τεχνικού επιπέδου και είναι καταλυτικός παράγοντας και αυτός για την παγκοσμιοποίηση (Saxenian , 2002) .

Η μετανάστευση , σε διεθνές επίπεδο , είναι παράγοντας μεγάλης σημαντικότητας για την παγκοσμιοποίηση , με την μετανάστευση υψηλά ειδικευμένου προσωπικού να αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο αυτής . Οι μεταναστευτικές ροές , με προορισμό τις χώρες του ΟΟΣΑ , έχουν τον ίδιο λόγο ανάπτυξης , με αυτόν του εμπορίου , όμως ο ρυθμός των brain drainers , που εγκαταλείπουν αναπτυσσόμενες χώρες , με προορισμό τις ανεπτυγμένες , είναι αρκετά μεγαλύτερος (Docquier & Rapoport, 2012) . Σύμφωνα με τους Marchal & Kegels (2003) το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης , το άνοιγμα των αγορών και η κυκλοφορία του ανθρωπίνου δυναμικού , είναι προς όφελος όλων των χωρών (Marchal & Kegels , 2003) .

Σύμφωνα με τους Marchal και Kegels το φαινόμενο brain drain δικαιολογείται , από την ανάγκη του ανθρωπίνου δυναμικού για καλύτερες συνθήκες διαβίωσης για τους ίδιους και τις οικογένειές τους (Marchal & Kegels , 2003) . Οι Tankwanchi , Özden και Vermund το 2013 δηλώνουν , ότι παράλληλα με την παγκοσμιοποίηση θα αυξηθούν οι brain drainers , εκτός και αν βελτιωθεί ο βαθμός ικανοποίησής τους , από την εργασία τους και τις οικονομικές απολαβές , που αυτή θα τους αποδώσει (Tankwanchi, Özden & Vermund, 2013) .

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης πλέον ασχολούνται αρκετά με τις νέες προκλήσεις που δημιουργούνται παγκοσμίως , ως αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης . Οι Dirikx και Gelders το 2008 ασχολούνται με το βαθμό επιρροής των μέσων μαζικής ενημέρωσης , σε χώρες ανά τον πλανήτη (Dirikx & Gelders , 2008) . Ο Wilson και ο Dalton το 2008 παρατηρούν , ότι με την έξαρση της εμπορίας ανθρώπων , τα μέσα μαζικής ενημέρωσης ασχολήθηκαν ενδελεχώς με το θέμα και αυτό είχε ως αποτέλεσμα την ευαισθητοποίηση των πολιτών και την ανάγκη για απαντήσεις επί του θέματος , από τους διαμορφωτές της πολιτικής (Wilson & Dalton, 2008) . Τότε αν και όταν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης , ασχοληθούν με το φαινόμενο του brain drain , είναι αρκετά πιθανό να επηρεάσουν την κοινή γνώμη σχετικά με το θέμα . Η

περιπλοκότητα του φαινομένου της διαρροής του υψηλά εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού , είναι πλέον αντιληπτή στο ευρύ κοινό (Straubhaar , 1999) .

Τα αρνητικά αποτελέσματα της παγκοσμιοποίησης είναι αρκετά και διαφορετικά . Ένα από αυτά , είναι η δημιουργία η δημιουργία μίας διαφορετικής κουλτούρας , εντός μία ανεπτυγμένης πόλης , που έχει ως σκοπό να προσελκύσει εταιρίες – επενδύσεις νέων τεχνολογιών , όπου θα υπάρχει απαίτηση για εύρεση υψηλά ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού . Παραδείγματος χάριν οι Ινδοί , στις πόλεις Μπάνγκαλορ και Χιντεραμπάντ πιέζουν τους τοπικούς παράγοντες , τις ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις καθώς και το εξειδικευμένο προσωπικό αυτών για περαιτέρω ανάπτυξη , για νέες επενδύσεις , νέες υποδομών και δημιουργία νέας κουλτούρας - πολιτισμού με σκοπό την ανάπτυξή τους (Chanda , Rupa. 2001) . Οι Beine , Docquier και Rapoport το 2008 , δηλώνουν ότι ο βασικός υπαίτιος για την αύξηση των brain drainers , είναι η παγκοσμιοποίηση (Beine , Docquier & Rapoport 2008) .

Ακόμα ένα αρνητικό αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης είναι ότι δημιουργεί την τάση συγκέντρωσης υψηλά ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού , όπου υπάρχει ήδη , δημιουργώντας έτσι παράλληλα ανάγκη για επιλογή μεταξύ αυτών (Beine , Docquier & Rapoport, 2008) . Ο Rapoport το 2004 εξηγεί δίνοντας μία πιθανή λύση ότι με βάση την παγκοσμιοποίηση και τον ρυθμό ανάπτυξης του brain drain , μόνο η εφαρμογή μία μεταναστευτικής πολιτικής , που θα ελέγχει την ροή των μεταναστών μπορεί να δώσει λύση (Beine , Docquier & Rapoport 2008) . Ακόμα ένα αρνητικό αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης δηλώνεται από τους Zweig, Changgui και Rose το 2004 , όπου υπάρχει αυξημένη ροή ανθρωπίνου δυναμικού , κεφαλαίου και αγαθών .

Την τελευταία δεκαετία , ως συνέπεια των μειωμένων πλέον συνοριακών ελέγχων , έχουν αυξηθεί αυτές οι ροές που αναφέρθηκαν προηγουμένως . Η αξία λοιπόν αυτών των ροών , ενδέχεται να αλλάξει αρκετά και αυτό οφείλεται κυρίως στην παγκοσμιοποίηση (Zweig , Changgui & Rosen , 2004) . Στις αναπτυσσόμενες χώρες που υπόκεινται σε διαδικασία οικονομικού μετασχηματισμού , υπάρχει αύξηση στην αξία των αγαθών . Παραδείγματος χάριν , μία ανεπτυγμένη πόλη σε διαδικασία εκσυγχρονισμού έχει ανάγκη από ανθρώπινο δυναμικό υψηλής ειδίκευσης , καθώς ο ρόλος της τεχνολογίας είναι καθοριστικός για την οικονομική ανάπτυξη . Έτσι λοιπόν

όταν μία χώρα θέλει να τοποθετείται σε υψηλές θέσεις σχετικά με το πόσο ανταγωνιστική είναι, πρέπει να είναι δέκτης ροών ανθρωπίνου δυναμικού υψηλής ειδίκευσης, καθώς και νέων ιδεών.

Αυτοί λοιπόν οι brain drainers, με τις απαραίτητες τεχνολογικές γνώσεις και την πρόσβαση σε πληροφορίες, έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να μετακινηθούν σε ανεπτυγμένες χώρες. Η παγκοσμιοποίηση λοιπόν δίνει την δυνατότητα σε εξειδικευμένους ανθρώπους να αναδειχθούν, με οδηγό τις γνώσεις και τις ικανότητές τους (Zhou, Min, 2004). Η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης, επιταχύνεται από αυξημένη κινητικότητα του ανθρωπίνου δυναμικού. Οι Marchiori, Shen και Docquier το 2013 διαπιστώνουν ότι η διεθνής κινητικότητα, η τεχνολογία παραγωγής, αλλά και η αποδοτικότητα της παραγωγής, επηρεάζονται άμεσα από τον τεχνολογικό μηχανισμό (Marchiori, Shen & Docquier, 2013). Σημαντικούς και καθοριστικούς παράγοντες των αποδόσεων στο φυσικό κεφάλαιο.

Δηλαδή τα συν και τα πλην της μετανάστευσης του εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού, ενισχύονται όταν παράλληλα με αυτά εξελίσσονται γεγονότα που είναι συνδεδεμένα με την παγκοσμιοποίηση. Έτσι αυτό δύναται να περιγράψει το πολύπλοκο φαινόμενο του brain – drain, το οποίο πρέπει οι άνθρωποι να συνειδητοποιήσουν ακόμα και πιο πολύ, αντλώντας πληροφορίες και από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, που δίνουν ιδιαίτερη προσοχή σε αυτό το παγκόσμιο ζήτημα.

Η Asiedu το 2010 περιγράφει τις επιπλέον πιέσεις που δέχεται η κυβέρνηση της εκάστοτε χώρας, διότι η πολιτική που θα εφαρμόσουν στον τομέα της εσωτερικής μετανάστευσης, αλλά και εξωτερικής μετανάστευσης, πρέπει να είναι κατάλληλη για να τους διατηρήσει σε υψηλές θέσεις στην παγκόσμια κατάταξη. Η πλειοψηφία όμως αυτών, εφαρμόζει πολιτικές οι οποίες δεν έχουν σχεδιαστεί να είναι αποτελεσματικές και δεν φέρνουν αποδεκτά αποτελέσματα συνεργασίας εκτός συνόρων (IMI, Asiedu, 2010). Επαφή με νέες αγορές, νέες προηγμένες τεχνολογίες και κεφάλαια, φέρνει η παγκοσμιοποίηση, πράγμα που δημιουργεί συνθήκες και έδαφος για περαιτέρω ανάπτυξη της οικονομίας μιας χώρας. Παρόλα αυτά, η παγκοσμιοποίηση θεωρείται ως ο κύριος υπαίτιος των ανισοτήτων που δημιουργούνται εντός και εκτός συνόρων, καθώς από τα οφέλη της, δεν επωφελούνται όλοι στον ίδιο βαθμό.

Αρκετοί πιστεύουν ότι η παγκοσμιοποίηση , είναι πολιτική που εφαρμόζεται από τις πλούσιες – ανεπτυγμένες χώρες , που έχει ως σκοπό την ακόμα μεγαλύτερη εξάρτηση των υπολοίπων χωρών από αυτές (Asiedu , 2010) . Το 2010 η Asiedu δίνει ένα τέτοιο παράδειγμα , όπου επιστήμονες των χωρών του τρίτου κόσμου , επιθυμούν να βρουν εργασία σε πλούσιες – ανεπτυγμένες χώρες , που αποτελεί μία από τις βασικές αρνητικές επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης . Η αναζήτηση εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού από πλούσιες – ανεπτυγμένες χώρες , αλλά και από τις πολυεθνικές εταιρείες επιτάχυνε την μετακίνηση ανθρωπίνου δυναμικού μεταξύ των χωρών και είχε ως αποτέλεσμα την δημιουργία περίπλοκων δικτύων μετακίνησης (Asiedu , 2010) και όλα αυτά δεν επηρεάστηκαν από την παγκόσμια οικονομική κρίση , που θα μπορούσε να μειώσει αυτές τις ροές .

Η ολοένα και αυξανόμενη ανάγκη , για ανθρώπινο κεφάλαιο υψηλής ειδίκευσης , έχει ως αποτέλεσμα μεγάλη τεχνολογική πρόοδο όπως συνέβη στο Silicon Valley . Η πλειοψηφία των ανεπτυγμένων χωρών , μέσα από το brain – drain προσπαθούν να καλύψουν το έλλειμμα που έχουν στο εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό τους και άλλες χώρες το χρησιμοποιούν για να βελτιώσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους (Asiedu , 2010) . Αποτέλεσμα αυτού , η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού σε θέσεις εργασίας που είναι απαραίτητοι , στις αναπτυσσόμενες χώρες . Το 2012 οι Docquier και Rapoport , δήλωσαν ότι το brain – drain δεν συνεπάγεται ότι θα μειώσει ανθρώπινο δυναμικό σε μια χώρα αυτόματα . Μπορεί να δημιουργήσει θετικά εξωτερικά στοιχεία δικτύου και διασποράς . Το brain – drain που εξελίσσεται παράλληλα με την παγκοσμιοποίηση , δημιουργεί νικητές και χαμένους (Docquier & Rapoport , 2012) . Αποτέλεσμα αυτού , η ανάγκη δημιουργίας και εφαρμογής πολιτικής της εκάστοτε χώρας , για την αντιμετώπιση του φαινομένου του brain - drain .

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης , έχουν την δυνατότητα να επηρεάσουν την κοινή γνώμη , καθώς και να την πείσουν να ευαισθητοποιηθεί στις παγκόσμιες προκλήσεις . Όπως αναφέρουν οι Dirikx και Gelders το 2008 ο τρόπος που θα παρουσιαστεί ένα ζήτημα στα μέσα μαζικής ενημέρωσης , επηρεάζει αντίστοιχα την κοινή γνώμη και την θέση της απέναντι σε αυτό το ζήτημα. Η σημασία για την εφαρμογή μίας πολιτικής σχετικής με το brain – drain , μπορεί να γνωστοποιηθεί και οι ειδικοί να

εκφράσουν την άποψή τους στα μέσα μαζικής ενημέρωσης (Dirikx & Gelders , 2008) . Η ικανότητα και η δυναμική μιας αναπτυσσόμενης - πλούσιας χώρας να επηρεάζει το ανθρώπινο δυναμικό της σε ένα πλαίσιο μετανάστευσης και να δημιουργεί παγκόσμια οφέλη , από την παρουσία υψηλά ειδικευμένου ανθρωπίνου κεφαλαίου , είναι άρρηκτα συνδεδεμένη τις πολιτικές που εφαρμόζει , την αφομοίωση της τεχνολογίας και το δημογραφικό μέγεθος (Docquier & Rapoport, 2012) .

Ο Rivzi το 2005 δηλώνει ότι στο φαινόμενο του brain drain , το άτομο συνδέεται με μία μόνο χώρα , στην οποία αναμένεται να είναι και πιστό . Ο Rivzi αναρωτιέται μήπως αυτό είναι εφικτό μόνο στην παγκοσμιοποίηση . Στην παγκοσμιοποίηση , ένα μεγάλο ζήτημα δεν είναι η χώρα που έχει μεταναστεύσει το ανθρώπινο δυναμικό , αλλά η συμμετοχή του – συμβολή του στην ανάπτυξη του κοινωνικού πολιτιστικού και οικονομικού τομέα στην χώρα αυτή .

Η διεθνής κινητικότητα του υψηλά ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού είναι και ο καταλυτικός παράγοντας για να λειτουργεί η διαδικασία οικονομικής και πολιτικής παγκοσμιοποίησης , αλλά επίσης αποτελεί και το αναγκαίο κίνητρο (Rivzi , 2005) . Υψηλής σημαντικότητας είναι για τις ανεπτυγμένες και τις αναπτυσσόμενες χώρες , το να υπάρχει κυκλοφορία γνώσεων σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία . Ορισμένοι πολιτικοί αναλυτές όπως οι Meyer και Brown το 1999 δηλώνουν ότι οι αναπτυσσόμενες – πλούσιες χώρες , επιδιώκουν να αποκτήσουν όφελος από την κινητικότητα των brain – drainers , μέσα από την εξειδίκευσή τους (Meyer & Brown , 1999). Αυτή η επιλογή ονομάζεται **επιλογή της διασποράς** και τονίζεται η επιτακτική ανάγκη για την δημιουργία συνδέσεων – δεσμών των brain – drainers με την χώρα καταγωγής τους (Rivzi , 2005) .

Η Tung το 2008 δηλώνει ότι οι παράγοντες που εξελίσσουν την κινητικότητα του ανθρωπίνου δυναμικού είναι τέσσερις . Ο πρώτος παράγοντας από αυτούς είναι η παγκοσμιοποίηση . Η ολοένα και αυξανόμενη οικονομική εξάρτηση μεταξύ των χωρών , είναι πλέον ο λόγος που οι χώρες εξαρτώνται τόσο πολύ η μία από την άλλη , όσο ποτέ άλλοτε τα προηγούμενα χρόνια . Δεύτερος παράγοντας , είναι η ευκολία που έχει πλέον το ανθρώπινο δυναμικό να μετακινηθεί από χώρα σε χώρα , καθώς έχει αλλάξει η νομοθεσία , υπάρχουν συνθήκες που το επιτρέπουν και είναι πλέον εύκολος και οικονομικός ο τρόπος μετακίνησης . Τρίτος παράγοντας , είναι ότι

επιτρέπεται η διπλή ιθαγένεια στις περισσότερες ανεπτυγμένες – πλούσιες χώρες , κάνοντάς την μετανάστευση μεταξύ των χωρών ευκολότερη . Τέταρτος και τελευταίος παράγοντας , είναι η ελάχιστες δυνατότητες σταδιοδρομίας που προσφέρονται στις χώρες καταγωγής του υψηλά ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού και παράλληλα οι πολλές ευκαιρίες σταδιοδρομίας που προσφέρονται σε ανεπτυγμένες – πλούσιες χώρες , με αποτέλεσμα την μετακίνηση αυτού (Tung , 2008) .

Οι Baruch , Budhwar και Khatri δηλώνουν το 2007 ότι η χωρίς όρια καριέρα , όπου τα φυσικά και τα εθνικά σύνορα είναι πλέον πολύ ελαστικά , πλησιάζει τα όρια της έννοιας του εκπατρισμού . Ο εκπατρισμός πλέον είναι μονόδρομος για το υψηλής ειδίκευσης ανθρώπινο δυναμικό , για την βελτίωση της καριέρας , της βελτίωσης του τρόπου ζωής και για καλύτερες οικονομικές απολαβές (Baruch , Budhwar & Khatri , 2007) . Οι Daugeliene & Marcinkeviciene το 2009 επισημαίνουν ότι η κοινωνίες σήμερα στηρίζουν την ανάπτυξή τους στις γνώσεις και ότι παράλληλα με την παγκοσμιοποίηση , έχει καταστήσει το φαινόμενο brain – drain σε συνηθισμένη πλέον τακτική με σκοπό την εργασιακή βελτίωση . Αυτό επιτρέπει στις χώρες προέλευσης και στις χώρες προορισμού να αποκτούν οφέλη από το φαινόμενο του brain - drain όχι μόνο οικονομικά οφέλη , αλλά και από την εξειδίκευση και την εμπειρία του εξερχόμενου ανθρωπίνου δυναμικού (Daugeliene & Marcinkeviciene, 2009) . Οι Marchal και Kegels το 2003 είναι σύμφωνοι με τα παραπάνω και παραθέτουν επιπλέον ότι για την αλλαγή από brain – drain σε brain - circulation , πρέπει να απελευθερωθούν οι συνοριακές μετακινήσεις του ανθρωπίνου δυναμικού και των αγαθων , κάτι το οποίο είναι μέσα στην βασική πολιτική – στρατηγική της παγκόσμιας οικονομίας (Marchal & Kegels 2003).

Ωστόσο, ο Meyer το 2001 δηλώνει ότι οι μεγάλες επενδύσεις είναι απαραίτητες για την παγκοσμιοποίηση της αγοράς εργασίας τους ανθρωπίνου δυναμικού υψηλής ειδίκευσης . Είναι σημαντικά πολλές οι φορές που ανθρωπίνου δυναμικό μετακινείται , δημιουργώντας επαφή από μόνο του με πιθανούς εργοδότες σε χώρα του εξωτερικού . Αυτό μπορεί να λάβει χώρα μέσα από το διαδίκτυο για παράδειγμα . Αυτό αποτελεί από μόνο του κάτι μοναδικό , που έχει εφαρμογή σε χώρες προορισμού , όπου τα δίκτυα ευρέσεως εργασίας έχουν κοινή δομή και έχουν αρκετές ομοιότητες , με τα δίκτυα της χώρας καταγωγής (Meyer , 2001) .

Το διαδίκτυο παράλληλα , μπορεί να συνδράμει στην παγκοσμιοποίηση , καθώς προετοιμάζει το έδαφος για να στραφεί η προσοχή των μέσων μαζικής ενημέρωσης στο ζήτημα του brain - drain . Ο Rivzi το 2005 παραθέτει μία ανάλυση , σχετική με το πώς συνδέεται το φαινόμενο του brain – drain με την παγκοσμιοποίηση , τα διλλήματα που απασχολούν αυτή , αλλά και την ευκαιρία που δίνουν οι γνώσεις αυτές στην παγκόσμια αγορά εργασίας . (Rivzi , 2005) .

Σύμφωνα με τον Rivzi (2005) , η παγκοσμιοποίηση και το φαινόμενο του brain – drain , μπορεί ερμηνευτεί με θετικούς , αλλά και με αρνητικούς όρους . Ως αρνητικό βλέπει ότι η μετακίνηση ανθρωπίνου δυναμικού από μία αναπτυσσόμενη χώρα προς μία ανεπτυγμένη , έχει αρχικά οικονομικό κόστος , καθώς η χώρα καταγωγής έχει επενδύσει στην εκπαίδευση του ανθρώπινου κεφαλαίου και επιπροσθέτως δεν θα βρίσκεται εκεί για να μοιραστεί τις γνώσεις του , αλλά και να παρέχει τις εξειδικευμένες υπηρεσίες του . Από την άλλη στα θετικά του φαινομένου του brain – drain , μιας και είναι αναπόφευκτο εξαιτίας της παγκοσμιοποίησης , βλέπει ο Rivzi των διαμοιρασμό της πληροφορίας και των γνώσεων , που ωφελεί και τις χώρες προορισμού , αλλά και τις χώρες προέλευσης (Rivzi , 2005) .

Οι Guellec και Cervantes το 2002 προσθέτουν ότι σε μία παγκόσμια και ολοκληρωμένη οικονομία γνώσεων , η κινητικότητα του ανθρωπίνου δυναμικού όχι μόνο με τις οικονομικές δραστηριότητες και τις μεταβολές τους αλλά και με δημιουργία ευκαιριών επιχειρηματικότητας με υψηλή τεχνολογία , την συμμετοχή σε κορυφαίες ομάδες έρευνας και ανάπτυξης , αλλά και των νέων ευκαιριών για απασχόληση στη δημόσια και ιδιωτική έρευνα και της παγκοσμιοποίησης των δραστηριοτήτων έρευνας και ανάπτυξης των εθνικών επιχειρήσεων (Guellec & Cervantes , 2002) .

Η αλλαγή προς μία παγκόσμια οικονομία , συνδέεται άμεσα με τους γρήγορους ρυθμούς με τους οποίους αναπτύσσονται καινοτομίες . Ο ανταγωνισμός που υπάρχει και εξελίσσεται διαρκώς , μεταξύ των ανεπτυγμένων χωρών , συμβάλει στην αύξηση του ρυθμού . Επίσης το πόσο γρήγορα μεταδίδεται η πληροφορία , το πώς αυτή επεξεργάζεται και αφομοιώνεται από το ανθρώπινο δυναμικό , τις επιχειρήσεις αλλά και των κρατικών μηχανισμών της εκάστοτε χώρας , συμβάλλει στην αύξηση του ρυθμού αυτού . (Lundvall & Borrás, 1997).

Επιπροσθέτως οι νέες τεχνολογίες και η χρήση του διαδικτύου , άνοιξε νέους ορίζοντες στην αναζήτηση εργασίας εκτός συνόρων . Ακόμα ένας παράγοντας που επηρεάζει τα παραπάνω , είναι η δημιουργία εφαρμογών κοινωνικής δικτύωσης , που έχουν σκοπό την αναζήτηση εργασίας εντός και εκτός συνόρων , αλλά παράλληλα το υψηλά ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό , έχει σε κοινή θέα στους χρήστες της εφαρμογής το πλήρες βιογραφικό του . Αυτό δίνει την δυνατότητα στις ανεπτυγμένες χώρες και στις πολυεθνικές εταιρίες να βρουν με μία απλή αναζήτηση τον κατάλληλο εργαζόμενο , από μία παγκόσμια βάση δεδομένων .

Η μετανάστευση χωρίς σύνορα , αποτελεί σημαντικό παράγοντα της παγκοσμιοποίησης . Η έρευνα αυτή αφορά το φαινόμενο του brain - drain , αλλά και την ανάλυση αυτού , οπότε είναι αρκετά σημαντικό να αναλυθεί και η παγκοσμιοποίηση . Η παγκοσμιοποίηση σχετίζεται άμεσα με την μετακίνηση του ανθρωπίνου δυναμικού και μπορεί να αιτιολογήσει τις αυξημένες ροές από το φαινόμενο του brain – drain , αλλά και από το κυκλοφορίας του ανθρωπίνου δυναμικού , από τις αναπτυσσόμενες χώρες προς τις ανεπτυγμένες χώρες .

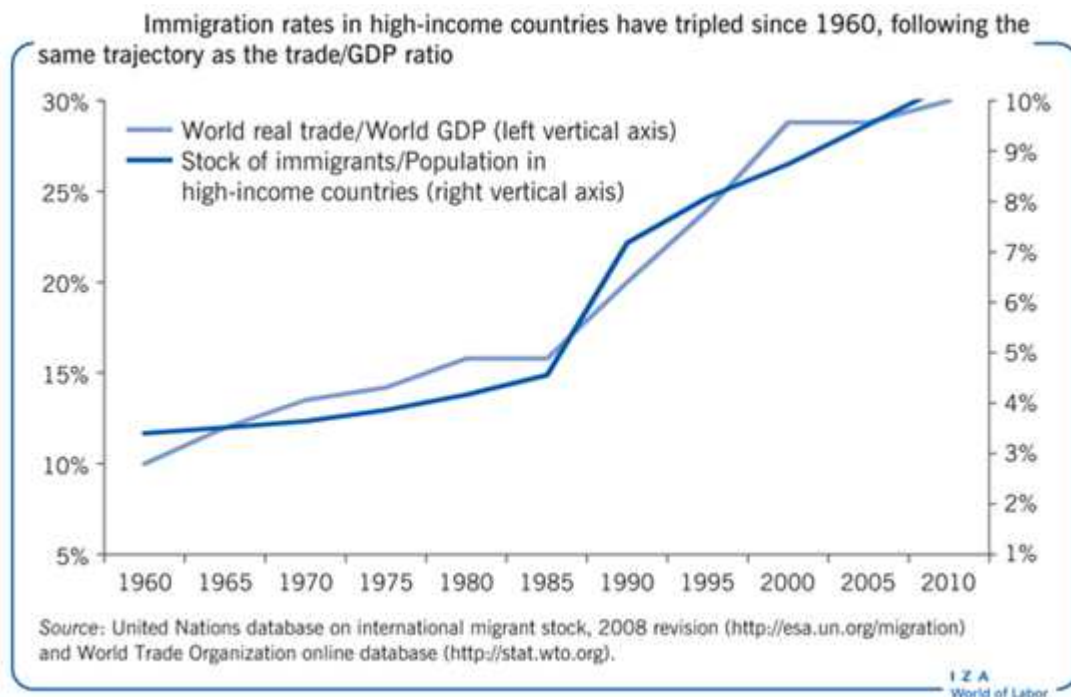
Η παγκοσμιοποίηση έχει επίσης δημιουργήσει μεγαλύτερη προσοχή στα μέσα μαζικής ενημέρωσης στις παγκόσμιες προκλήσεις και οι ειδικοί προσπαθούν όλο και περισσότερο να πείσουν την κοινή γνώμη για τις προκλήσεις αυτές , ώστε να δημιουργήσουν τη συνειδητοποίηση που απαιτείται για να τεθούν αυτές οι προκλήσεις υπό συζήτηση . Εξίσου σημαντικό για αυτή την έρευνα είναι να έχουμε κατά νου ότι η θέση των μεταναστών υψηλής ειδίκευσης δεν είναι τόσο σημαντική , όταν μπορούν να συνδράμουν στην κοινωνική , πολιτιστική και οικονομική ευημερία της χώρας προέλευσής τους , ακόμα και αν δεν ζουν εκεί . Έτσι , ένας μετανάστης υψηλής ειδίκευσης δεν χρειάζεται να επιστρέψει στη χώρα καταγωγής του για να συνδράμει στην ανάπτυξη της χώρας προέλευσής του .

4.4 Brain Drain Mobility στον κόσμο

4.4.1 Συγκριτικά παραδείγματα Brain Drain Mobility στον αναπτυσσόμενο κόσμο.

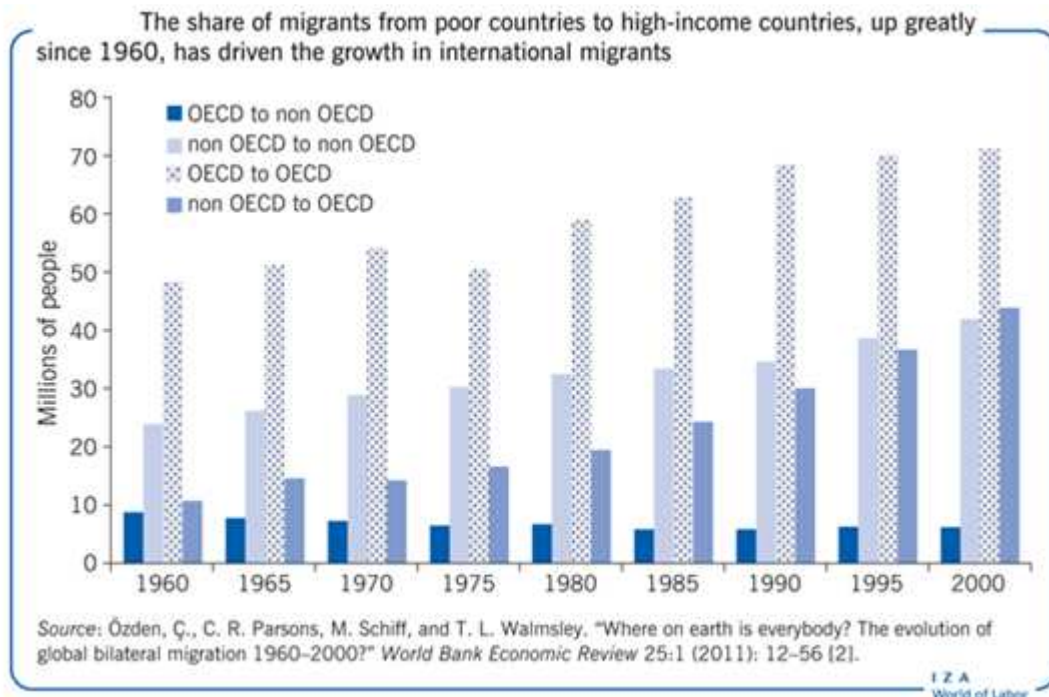
Σύμφωνα με την παγκόσμια βάση δεδομένων (world stat bank) για τη μετανάστευση, ο αριθμός των διεθνών μεταναστών αυξήθηκε από 80 περίπου εκατομμύρια την δεκαετία του εξήντα σε 220 εκατομμύρια την πρώτη δεκαετία της νέας χιλιετίας . Αυτό συμφωνεί και με την παράλληλη αύξηση του πληθυσμού παγκοσμίως , όπου ο ρυθμός παγκόσμιας μετακίνησης αυξήθηκε περίπου 3% σε σχέση με τον πληθυσμό παγκοσμίως . Ο μεγαλύτερος όγκος της παραπάνω αλλαγής , είναι αποτέλεσμα της διάλυσης της Σοβιετικής Ένωσης , όταν αυτό μετατράπηκε στο εσωτερικό κίνημα των εργαζομένων ως διεθνής μετανάστευση μετά την δεκαετία του ενενήντα . Συνολικά , το μερίδιο των μετακινήθοντων ανά τον κόσμο στον παγκόσμιο πληθυσμό ήταν σταθερό τα τελευταία πενήντα χρόνια .

Αν όμως εξετάσουμε την μετακίνηση από αναπτυσσόμενες χώρες προς ανεπτυγμένες χώρες , αλλάζει η παραπάνω εικόνα . Ο αριθμός του μετακινήθοντος ανθρωπίνου δυναμικού , αυξήθηκε τα τελευταία εξήντα χρόνια περίπου 20% , προς τις ανεπτυγμένες χώρες , που παρέχουν και τα υψηλότερα εισοδήματα . Τα ποσοστά των brain – drainers μέσα στο σύνολο του πληθυσμού της χώρας στην οποία μετακινήθηκαν , αυξήθηκαν με τριπλάσιο ρυθμό την δεκαετία του εξήντα και με διπλάσιο ρυθμό την δεκαετία του ενενήντα . Η αύξηση ακολούθησε την ίδια αυξητική τάση , σε σχέση με την αναλογία του εμπορίου ως προς το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ) (Γράφημα 4.4.1) .



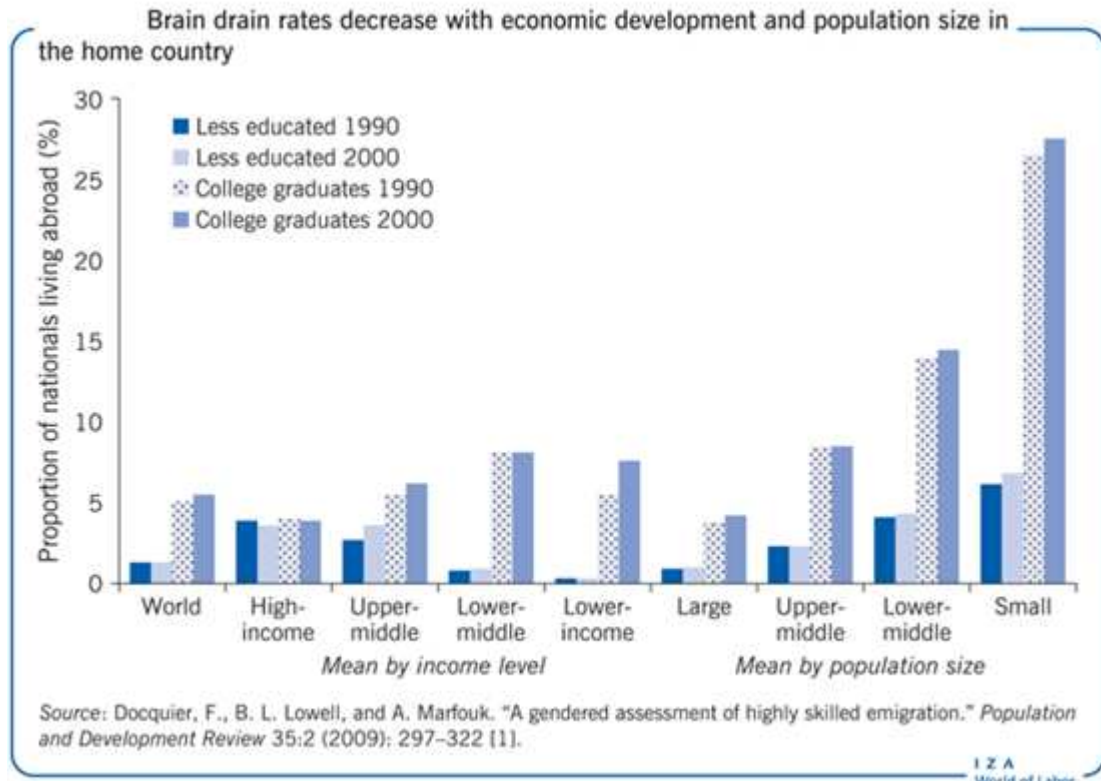
Γράφημα 4.4.1 : Ρυθμός μετανάστευσης

Επίσης αρκετοί από τους μετακινηθέντες, έχουν καταγωγή από χώρα, η οποία δεν είναι μέλος των χωρών του ΟΟΣΑ. Η δημοσίευση δεδομένων σχετικά με την μετανάστευση το 2011, δείχνει ότι από το 2000 οι μετανάστες μεταξύ των αναπτυσσόμενων χωρών αγγίζει το 50% της συνολικής μετανάστευσης, με αριθμό μεταναστών περίπου στα 73 εκατομμύρια. Παράλληλα οι μετανάστες από τις αναπτυσσόμενες προς τις ανεπτυγμένες χώρες έφθανε το 35% των συνολικών μεταναστών και σε αριθμό τα 55 εκατομμύρια. Τέλος μεταξύ των ανεπτυγμένων χωρών μετακινήθηκαν περίπου 17% του συνόλου των μεταναστών, δηλαδή περίπου 28 εκατομμύρια. Η συνολική αύξηση του αριθμού των μεταναστών, είναι αποτέλεσμα της αυξημένης μετακίνησης ανθρωπίνου δυναμικού, από τις αναπτυσσόμενες προς τις ανεπτυγμένες χώρες, που αυξήθηκε περίπου 450 εκατομμύρια τα τελευταία 50 χρόνια.



Γράφημα 4.4.2 : Μετανάστες (σε εκατομμύρια) από φτωχές προς πλούσιες χώρες

Το υψηλά ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό που μεταναστεύει , έχει σημαντικά υψηλότερα ποσοστά από το μη εξειδικευμένο (γράφημα 4.4.3) . Στις χώρες όπου τα εισοδήματα είναι χαμηλά , η υψηλή ειδικευση επηρεάζει σημαντικά τα ποσοστά μετανάστευσης . Υψηλά ποσοστά brain – drainers παρατηρούνται στις μικρές – φτωχές , κυρίως των τροπικών περιοχών , με ποσοστά που αυξάνονται σημαντικά στην δεκαετία του ενενήντα. Σε μερικές χώρες η μετανάστευση ανθρωπίνου δυναμικού αγγίζει ποσοστά της τάξεως του 80% , τέτοιες χώρες είναι η Αϊτή , η Τζαμάικα και αρκετά μικρά κράτη με λιγότερο από ένα εκατομμύριο εργαζόμενους . Περίπου 20 άλλες χώρες χάνουν το 30% από τους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσής τους . Τα περισσότερα από αυτά τα κράτη βρίσκονται στην Αφρική (όπως η Λιβερία , η Σιέρα Λεόνε και η Σομαλία) ή η Ασία (όπως το Αφγανιστάν και η Καμπότζη) . Ορισμένες από τις χώρες προορισμού είναι μικρές , υψηλού εισοδήματος όμως χώρες (όπως το Χονγκ Κονγκ και η Ιρλανδία) .



Γράφημα 4.4.3 : Βαθμός brain drain – οικονομική ανάπτυξη στην χώρα προέλευσης

4.4.2 Ασία

Οι Ασιατικές χώρες , βιώνουν εδώ και δεκαετίες καταστάσεις πολέμου , πολλών και διαφορετικών ειδών . Εκτός από τα εμπόδια που δημιουργούνται στην πρόσβαση , ακόμα και στα βασικά αγαθά , πόσο μάλλον και η πρόσβαση στην εκπαίδευση , καταστρέφονται οι δομές , φυσικές και μη , του συστήματος παιδείας . Αποτέλεσμα αυτού η αποχώρηση του ανθρωπίνου δυναμικού , όχι απλώς από την χώρα καταγωγής του , αλλά και από την Ασία . Αρκετοί από αυτούς εγκαταλείπουν τις χώρες τους και μετακινούνται παράνομα , με αποτέλεσμα να μην έχουν πρόσβαση σε κοινωνικές δομές , ούτε στην χώρα προορισμού .

Παράλληλα , οι γείτονες χώρες , των χωρών που βιώνουν πόλεμο , έχουν μεγάλες αριθμητικές εισροές ανθρωπίνου δυναμικού , που λειτουργεί ως τροχοπέδη στην

ανάπτυξη της εκάστοτε χώρας . Στην Ασία βρίσκονται έξι από τις δέκα χώρες με τον μεγαλύτερο πληθυσμό στον κόσμο . Από αυτές όμως μία είναι αυτή , η οποία αντιμετωπίζει μεγάλο πρόβλημα από το φαινόμενο brain – drain . Η Ινδία . Τα ποσοστά την τελευταία δεκαετία των ανθρώπων που εγκαταλείπουν την Ινδία για ανώτατες σπουδές , έχουν αυξηθεί κατά 256% (Indian Institute of Management - Bangalore IIM-B) . Σύμφωνα πάλι με το IIM-B , από την Κίνα μεταναστεύουν για σπουδές ετησίως 421000 φοιτητές .

4.4.3 Κίνα

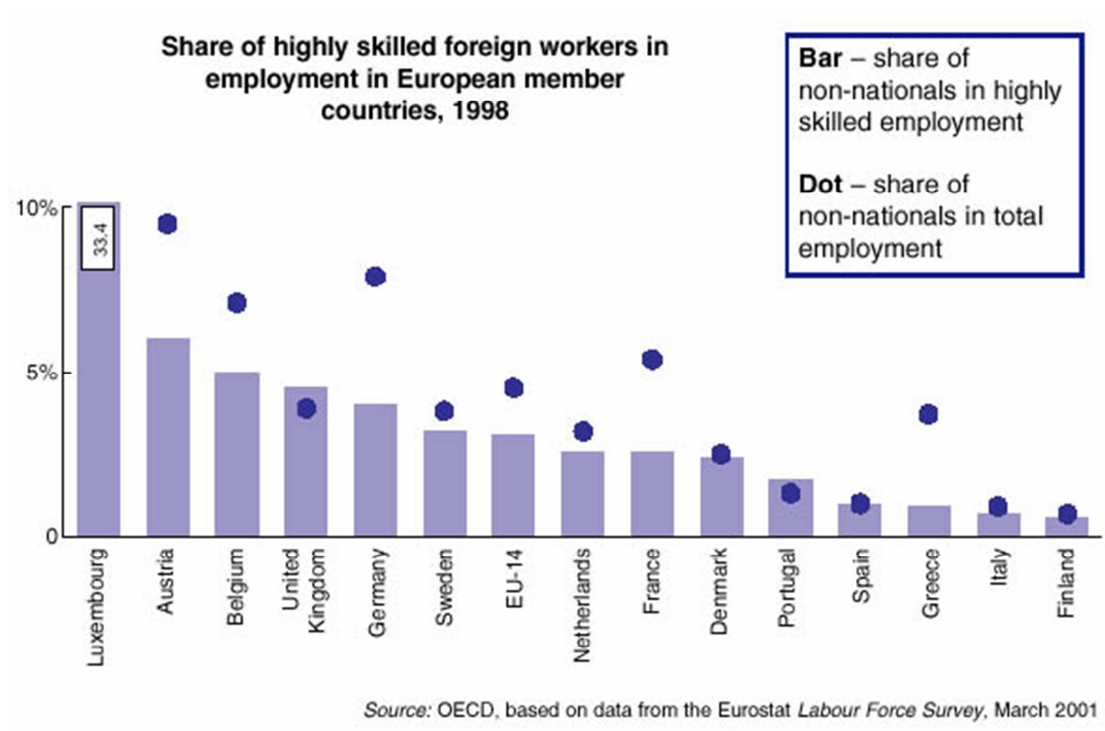
Μιας και η Κίνα , είναι η χώρα με τον μεγαλύτερο πληθυσμό στον πλανήτη , με ποσοστό που ξεπερνά το 18% του παγκόσμιου πληθυσμού , θα αναφερθεί ξεχωριστά παρότι ανήκει στην Ασία . Σύμφωνα λοιπόν πάλι με το IIM-B , από την Κίνα μεταναστεύουν για σπουδές ετησίως 421000 φοιτητές . Η Κίνα από το 1989 και μετά , χάνει αρκετό από το υψηλά εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό της , με την πλειοψηφία αυτών να προτιμά από τις Ευρωπαϊκές χώρες κυρίως την Μεγάλη Βρετανία , με τους υπολοίπους να μετακινούνται προς τις ΗΠΑ , τον Καναδά και την Σιγκαπούρη .

4.4.4 Αφρική

Οι brain – drainers της Αφρικής , αναζητούν εργασία σε χώρες της Ευρώπης , αλλά και τις κεντρικής Αμερικής . Περίπου 20000 από τις Αφρικάνικες χώρες σκέπτονται να εγκαταλείψουν την χώρα καταγωγής τους , ενώ δεν σχεδόν κανένας από αυτούς δεν σκέπτεται να επιστρέψει . Η Γκάνα αντιμετωπίζει το μεγαλύτερο πρόβλημα από τις Αφρικανικές χώρες , χάνοντας έναν στους δύο γιατρούς ή νοσηλευτικό προσωπικό , αποφοίτων των τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων τους ετησίως .

4.4.5 Η σημερινή κατάσταση στην Ευρώπη

Οι λόγοι μετανάστευσης είναι το χαμηλό βιοτικό επίπεδο στις χώρες καταγωγής των μεταναστών, η αναζήτηση εργασίας για καλύτερο εργασιακό περιβάλλον και οι υψηλότερες οικονομικές αποδοχές. Η Γερμανία, η Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι οι βασικές χώρες που επιθυμούν να μετακινηθούν οι πτυχιούχοι και γενικά το υψηλής ειδίκευσης ανθρώπινο δυναμικό, απορροφώντας τα δύο τρίτα των μεταναστών εντός της Ευρώπης. Το 2000, περίπου 4% των απασχολούμενων σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εργαζόταν σε χώρα εκτός της χώρας καταγωγής του. Οι μισοί από αυτούς τους εργαζόμενους είναι από χώρες των υπολοίπων χωρών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ οι υπόλοιποι μισοί είναι από χώρες εκτός της Ευρώπης.



Γράφημα 4.4.2 : Μερίδιο υψηλά ειδικευμένων εργαζομένων σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στο διάγραμμα 4.4.2 εμφανίζονται τα ποσοστά των μεταναστών που ζουν και εργάζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση , με την Αυστρία να έχει το μεγαλύτερο ποσοστό brain drainers με ποσοστό περίπου 10% , οι brain drainers αυτοί είναι κυρίως Έλληνες , μετανάστες από την Ιταλία , την Ισπανία και την Μεγάλη Βρετανία . Αντίστοιχα οι μετανάστες από την Ιρλανδία μεταναστεύουν προς τη Μεγάλη Βρετανία , ενώ στην Ολλανδία μεταναστεύουν αρκετοί Βρετανοί και αντίστοιχα Γάλλοι προς την Γερμανία και αντιστρόφως , ενώ αρκετοί Βέλγοι μετακινούνται προς την Γαλλία . Η Ευρώπη είναι ο μεγαλύτερος αποδέκτης ενός αρκετά μεγάλου ποσοστού μεταναστών υψηλής ειδίκευσης , χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι παράλληλα δεν ζημιώνεται και αυτή από το φαινόμενο (OECD 2001). Στις αρχές τις χιλιετίας , περισσότερα από διακόσες πενήντα χιλιάδες άτομα με υψηλό επίπεδο μόρφωσης μετακινήθηκαν προς την Αμερική , την Αυστραλία , τον Καναδά , ακόμα και τη Νέα Ζηλανδία . Σχεδόν οι μισοί από αυτούς , ήταν Γερμανοί υπήκοοι (OECD 2001) . Μεγάλη αύξηση ανθρωπίνου δυναμικού που εγκαταλείπει την χώρα καταγωγής του, κατέχουν οι χώρες την νότιας και ανατολικής Ευρώπης . .

Σε χώρες , όπως η Πολωνία αλλά και η Ουγγαρία , οι νέοι δεν επιθυμούν να μείνουν και να εργαστούν στην χώρα καταγωγής τους σε ποσοστό 50% . Αρκετοί από τους νέους της Πολωνίας , (περίπου 100.000) , μετανάστευσαν προς την Μεγάλη Βρετανία , μετά την είσοδο της Πολωνίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση . Επιπροσθέτως ακόμη τόσοι νέοι , από το ανθρωπινό δυναμικό της Λιθουανίας μετακινήθηκαν προς την Ιρλανδία .

4.4.6 Η μετανάστευση στην Ελλάδα

Η μετανάστευση ανθρωπίνου δυναμικού , δεν είναι πρωτόγνωρη για την Ελλάδα . Στα τέλη του προηγούμενου αιώνα , περίπου δύο εκατομμύρια από το ενεργό δυναμικό της χώρας , μετανάστευσαν σε ανεπτυγμένες χώρες , εντός και εκτός Ευρώπης . Αυτή την στιγμή διανύουμε το τρίτο κύμα μετανάστευσης . Αρχικά μετά τα κοινωνικά , οικονομικά και πολιτικά προβλήματα που δημιούργησε η πτώχευση του Ελληνικού κράτους το 1893 και ο Ελληνοτουρκικός πόλεμος του 1897 , δημιούργησαν το πρώτο κύμα μετανάστευσης ανθρωπίνου δυναμικού κυρίως από αγροτικές περιοχές . Κατά την περίοδο της δικτατορίας, μετανάστευσαν εκτός

Ελλάδος περίπου ένα εκατομμύριο Έλληνες , με προορισμό τους κυρίως χώρες της Βόρειας και Δυτικής Ευρώπης . Η πλειοψηφία αυτών ήταν απλοί εργάτες , αλλά μικροί σε ηλικία .

4.4.6.1 Η κατάσταση στην Ελλάδα

Η Ελλάδα σήμερα βρίσκεται πολύ κοντά στην έξοδο από τα προγράμματα στήριξης , της Ευρωπαϊκής ένωσης και του διεθνούς νομισματικού ταμείου . Παρόλα αυτά και παρόλο του ότι φαίνεται να επιστρέφει η χώρα στην κανονικότητα , πολλοί είναι οι Έλληνες με υψηλό επίπεδο μόρφωσης , που δεν αισιοδοξούν για την εργασιακή ανάκαμψη της χώρας και συνεχίζουν να εντάσσονται υπέρ του brain – drain , πόσο μάλλον και όταν τα επίπεδα ανεργίας στις ηλικίες μέχρι 25 ετών , ξεπερνούν το 40% . Το brain – drain όμως έχει αρνητικές επιπτώσεις και δεν βοηθά στην προσπάθεια οικονομικής ανάκαμψης της χώρας , καθώς πάνω από το 60% των Ελλήνων μεταναστών , απαρτίζεται από ηλικίες των 22 έως 35 ετών , με σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης . Επιπροσθέτως και να βρουν εργασία στην Ελλάδα , σπάνια θα έχει επαφή με το αντικείμενο των σπουδών τους και οι αμοιβές τους , είναι αρκετά χαμηλές που δεν αφήνουν περιθώρια μη μετανάστευσης σε χώρες της Ευρώπης .

Η οικονομική κρίση λοιπόν , έσβησε όποια ελπίδα υπήρχε για εύρεση εργασίας στο εσωτερικό , αντίστοιχη με τα προσόντα του ανθρωπίνου δυναμικού . Αποτέλεσμα αυτού , το brain – drain , αλλά ούτε και οι Έλληνες που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό , σκέπτονται να επιστρέψουν σύντομα στην χώρα καταγωγής τους . Παράλληλα μεγάλες περικοπές στις δαπάνες , των κοινωνικών και υγειονομικών υπηρεσιών , δημιουργεί ακόμα ένα εμπόδιο για τον επαναπατρισμό . Ακόμα ένα μείον αυτής της κατάστασης , είναι ότι αυτοί οι άνθρωποι , προσφέρουν τις

υπηρεσίες και τις γνώσεις τους σε πλούσιες – ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης , χωρίς όμως αυτές να έχουν επενδύσει σε αυτούς . Παράλληλα το κόστος της εκπαίδευσης αυτών των ανθρώπων , μέχρι την τριτοβάθμια εκπαίδευση το έχει επωμιστεί το Ελληνικό δημόσιο και τις μεταπτυχιακές εκπαιδεύσεις οι οικογένειές τους .

Η διαρροή επιστημονικού προσωπικού στην Ελλάδα , διαφέρει σημαντικά από τις υπόλοιπες χώρες που παρατηρείται το φαινόμενο brain drain . Η βασική διαφορά είναι ότι δεν παρατηρείται brain circulation . Το μεγάλο πρόβλημα που εκδηλώνεται παράλληλα με το brain drain στην Ελλάδα , είναι η εισροή πολλών ανειδίκευτων μεταναστών , με αποτέλεσμα να αυξάνεται και ο αριθμός του ανειδίκευτου ανθρωπίνου δυναμικού , παράλληλα και με την μείωση του ειδικευμένου (Λαμπριανίδης , 2011) . Το 1945 ήταν η χρονιά που πρώτη φορά που παρουσιάστηκε το brain drain στην Ελλάδα , όταν Έλληνες φοιτητές του Γαλλικού Ινστιτούτου μετακινούνται προς τη Γαλλία (Panourgia , 2009) . Μετά τον πόλεμο και ιδιαίτερα την δεκαετία του πενήντα , το ένα πέμπτο των Ελλήνων αποφοίτων πολυτεχνικών σχολών ανά έτος , μετανάστευε στο εξωτερικό (Λαμπριανίδης , 2011) .

Υπολογίζεται επίσης ότι προς το τέλος της δεκαετίας του πενήντα , το ένα πέμπτο από τους Έλληνες μηχανικούς , είχε μετεγκατασταθεί στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (Coutsoumaris , 1968) . Αυτό οφείλεται στην έλλειψη διαθέσιμων προγραμμάτων μεταπτυχιακής εκπαίδευσης , στις χαμηλές αμοιβές και στην μικρή ζήτηση για εργασία στον κλάδο των μηχανικών (Zobonakis , 1980) . Σύμφωνα πάντα με στοιχεία της Ελληνικής στατιστικής αρχής από το 1967 μέχρι το 1977 , περίπου 8000 απόφοιτοι των τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων , μετακινήθηκαν μόνιμα στο εξωτερικό και ακόμη 36000 περίπου , αλλά για μικρό χρονικό διάστημα (Λαμπριανίδης , 2011) . Από το 2008 είναι φανερά τα πλέον τα σημάδια της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα και δημιουργείται τάση φυγής ανθρωπίνου δυναμικού , προς το εξωτερικό . Βασικές αιτίες του προβλήματος αυτού, τα ολοένα αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας , οι μειώσεις μισθών και η απουσία κοινωνικών δομών και παροχών , χωρίς να αφήνουν άλλα περιθώρια στο εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό , εκτός από την μετανάστευση σε χώρες του εξωτερικού (Λαμπριανίδης , 2011) . Το δυναμικό αυτό μετανάστευσε στις πιο ανεπτυγμένες

χώρες της Ευρωπαϊκής ένωσης , στην κεντρική και βόρεια Αμερική καθώς και στην Αυστραλία (Λαμπριανίδης , 2011) .

Στις αρχές της χιλιετίας η Ελλάδα γίνεται πόλος έλξης ανειδίκευτου ανθρωπίνου δυναμικού , ενώ παράλληλα πολλοί νέοι με αξιόλογη εκπαίδευση , αναζητούν ευκαιρίες μεταπτυχιακής εκπαίδευσης και επαγγελματικής αποκατάστασης σε χώρες του εξωτερικού . Στην κορύφωση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα , το 2010 , το ποσοστό των Ελλήνων μεταναστών αυξήθηκε σε σημαντικό βαθμό . Η τάση για μετανάστευση στο εξωτερικό , δείχνει ότι δεν μπορεί να απορροφηθεί το μεγάλο ποσοστό αποφοίτων με μεταπτυχιακό – διδακτορικό τίτλο , που οφείλεται στην αύξηση του αριθμού αυτών , αλλά και στην αδυναμία της Ελληνικής οικονομίας για δημιουργία θέσεων εργασίας που απαιτείται καινοτομία και τεχνολογικές δεξιότητες – γνώσεις . Αυτό δημιουργεί και ένα επιπλέον πρόβλημα στην προσπάθεια ανάκαμψης της Ελληνικής οικονομίας (Λαμπριανίδης 2011) .

4.4.7 Τα προβλήματα της Ελληνικής Οικονομίας

Η Ελληνική οικονομία , ακόμη και πριν την περίοδο της οικονομικής κρίσης , αντιμετώπιζε αρκετά προβλήματα . Πηγή αυτών των προβλημάτων είναι η απουσία καινοτομίας και τα χαμηλά επίπεδα ανταγωνιστικότητας , σε σχέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες . Η παραοικονομία το 1997 ήταν το 36,7% του ΑΕΠ και το μεγάλο μέγεθος , του κατά τα άλλα εξαιρετικά αδύναμου αγροτικού κλάδου , αλλά και ο μεγάλος αριθμός των μικρομεσαίων επιχειρήσεων , συμβάλλουν στα χαμηλά επίπεδα ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας (Λαμπριανίδης , 2011) . Οι πελατειακές σχέσεις στην Ελλάδα εμποδίζουν την εφαρμογή λύσεων – αλλαγών , που θα έδιναν την δυναμική για τόνωση της οικονομίας (Mouzelis , 2009) . Αρκετά σημαντικό μειονέκτημα , είναι η απουσία παραγωγής προϊόντων – υπηρεσιών , υψηλής σημαντικότητας για την χώρα μας , που έχει ως αποτέλεσμα την μη εκμετάλλευση του υψηλά εκπαιδευμένου ανθρωπίνου δυναμικού (Mouzelis , 2009) . Η Ελλάδα έχει πέσει σε μία στασιμότητα , σε σχέση με χώρες που εστιάζουν στο χαμηλό κόστος και σε σχέση με τις χώρες που εστιάζουν στην ποιότητα και την διαφοροποίηση

(Καλογήρου , 2008) . Εφόσον όμως δεν μπορούμε να είμαστε ανταγωνιστικοί ούτε καν απέναντι από χώρες που είναι πολύ λιγότερο ανεπτυγμένες , πρέπει να εστιάσουμε στην παραγωγή πιο ποιοτικών υπηρεσιών – προϊόντων , που θα δημιουργήσει την ανάγκη για εξειδίκευση , αυξάνοντας παράλληλα την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας μας (Λαμπριανίδης , 2011) .

Για την επίτευξη των παραπάνω , πρέπει να εστιάσουμε στο ανθρώπινο δυναμικό και οι επιχειρήσεις να δραστηριοποιηθούν σε πιο εξειδικευμένες εργασίες , που θα ευνοούν την ανάπτυξη της τεχνολογίας και θα δημιουργήσουν έδαφος για επενδύσεις (Καλογήρου , 2008) . Η παραγωγή πολύπλοκων προϊόντων και η υπηρεσίας τεχνολογίας, θα μειώσουν τα ποσοστά ανεργίας , δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας για αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και η μετανάστευση δεν θα είναι πλέον μονόδρομος (Λαμπριανίδης , 2011) . Το μεγάλο ποσοστό των μικρών επιχειρήσεων που αποτελεί τον πυρήνα της Ελληνικής οικονομίας , δεν έχει πρόσβαση σε χρηματοδοτικά προγράμματα και έτσι δεν μπορεί να επενδύσει και σε άλλες δραστηριότητες , με αποτέλεσμα να μην αξιοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό . Σε συνδυασμό με τα φορολογικά παραπτώματα και τις παιδικές ασθένειες του Ελληνικού εμπορικού κλάδου , μεγαλώνουν τα εμπόδια για αλλαγή της υπάρχουσας κατάστασης (Δοξιάδης , 2010) .

4.4.8 Η Κρίση

Οι κύριες κατηγορίες της οικονομικής κρίσης της Ελλάδας είναι τρεις . Αρχικά το τραπεζικό σύστημα και γενικά οι οικονομικές υπηρεσίες, μαζί με τους οίκους αξιολόγησης αποτελούν το μεγαλύτερο κομμάτι της πρώτης κατηγορίας . Παράλληλα η έξοδος στις αγορές , είχε ως αποτέλεσμα των υψηλό δανεισμό του κράτους , δημιουργώντας ογκώδες και μη βιώσιμο χρέος . Σαν δεύτερη κατηγορία , η Ευρωζώνη που δεν παρείχε την κατάλληλη στήριξη στο κράτος μέλος , παρά ακολούθησε διαφορετική πολιτική εκτινάσσοντας το έλλειμμα και δημιουργώντας

ανάγκη για νέο δανεισμό . Σαν τρίτη κατηγορία είναι τα εσωτερικά ζητήματα και οι παιδικές ασθένειες της Ελλάδας . Στην Ελλάδα μειώθηκε τόσο πολύ ο μεταποιητικός κλάδος , που έφερε αντίστοιχη μείωση της ανταγωνιστικότητας (Spraos , 1997) . Η αδυναμία είσπραξης των φόρων , η αύξηση των δαπανών του δημοσίου και η διαφθορά επιδείνωσαν την υπάρχουσα κατάσταση (Guarnizo , 2003) .

4.4.9 Χαμηλή Ζήτηση Εξειδικευμένου Ανθρώπινου Δυναμικού

Στη χώρα μας , ο αριθμός των εργαζομένων κατόχων πανεπιστημιακού τίτλου , είναι αρκετά μικρός . Μόλις 2 στους 10 απασχολείται σε θέσεις εργασίας υψηλής εξειδίκευσης , με τον αντίστοιχο αριθμό στις Ευρωπαϊκές χώρες να αγγίζει τους 5 στους δέκα εργαζομένους . Το πρόβλημα της Ελλάδας είναι οι αρκετοί απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης , χωρίς όμως να υπάρχει η αντίστοιχη ζήτηση για απασχόληση των αποφοίτων , σε αντίθεση με τις χώρες της Ευρώπης . Αντίστοιχα τώρα τα ποσοστά του ανθρωπίνου δυναμικού που δεν απασχολείται στις Ευρωπαϊκές χώρες είναι υψηλά σε ανθρώπους που δεν είναι κάτοχοι τίτλου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης . Παράλληλα στην Ελλάδα , μεγάλος αριθμός πτυχιούχων σε τομείς όπως οι αρχιτέκτονες , μηχανικοί και οι δικηγόροι , αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα απασχόλησης , με την μετανάστευση να είναι μονόδρομος. (Λαμπριανίδης , 2011) .

Επιπροσθέτως δεν υπάρχει και η δυνατότητα απασχόλησης πλέον της ομάδας αυτής των πτυχιούχων και σε φορείς του δημοσίου . Στο σύνολό τους οι παραπάνω λόγοι , είναι και οι βασικές αιτίες της μετανάστευσης ή της απασχόλησης σε θέσεις χωρίς προοπτική εξέλιξης και χαμηλών απολαβών .

4.5 Push & Pull Factors στην Ελλάδα

Αρχικά οι λόγοι μετανάστευσης διαφέρουν για τον κάθε έναν μετανάστη . Για αρκετούς δεν είναι μόνο η ευκαιρία καριέρας ή ευρέσεως εργασίας αντίστοιχων προσόντων , είναι ο μόνος δρόμος για τη ικανοποίηση προσωπικών επιθυμιών , όπως η διαφορετικότητα και η ζωή στο εξωτερικό . Επίσης για πολλούς είναι η ευκαιρία που τους δίνεται να ασχοληθούν με κάτι νέο – καινοτόμο , η ευκαιρία να απασχοληθούν ως ερευνητές και η εξέλιξή τους . Βασικό όμως κίνητρο για την μετανάστευση αποτελεί ο οικονομικός παράγοντας και η ανωτέρου επιπέδου ποιότητα ζωής και παροχής κοινωνικών δομών που θα συναντήσουν σε μία ανεπτυγμένη Ευρωπαϊκή πόλη (Λαμπριανίδης , 2011) .

Οι μισθολογικές διαφορές, είναι καταλυτικός παράγοντας στην τελική απόφαση για μετανάστευση . Στην Ελλάδα σύμφωνα με έρευνα (Theodoropoulos , D., Kyridis , A., Zagkos , C. & Konstantinidou, Z. 2014) , θεωρούνται ως ικανοποιητικές οι αποδοχές , για αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης , της τάξεως των 700 – 1500 ευρώ μηνιαίως , την στιγμή που στις ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης είναι της τάξεως 1500 – 3000 ευρώ μηνιαίως . Ο φόβος για το διαφορετικό – ο φόβος της αλλαγής , η διαφορετική κουλτούρα και η πιθανότητα αποξένωσης , είναι κάποιοι από τους λόγους που μπορεί να εμποδίσουν την μετανάστευση .

4.5.1 Υπογεννητικότητα

Ο δείκτης ολικής γονιμότητας στην Ελλάδα έχει μειωθεί στο 1,3 έναντι του 2,57 που ήταν το 1950 (ΕΛΣΤΑΤ) . Με τον όρο ολική γονιμότητα, εκφράζουμε τα τέκνα που μπορεί να γεννήσει μία γυναίκα στη διάρκεια της ηλικίας αναπαραγωγής της . Ο δείκτης στις ανεπτυγμένες Ευρωπαϊκές χώρες είναι πάνω από 2,1 . Παράλληλα το προσδόκιμο ζωής έχει σχεδόν διπλασιαστεί . Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται ο πληθυσμός μεγαλύτερης ηλικίας , με τα αντίστοιχα δημοσιονομικά προβλήματα . Η χώρα έχει πλέον μεγαλύτερες οικονομικές απαιτήσεις για να χρηματοδοτήσει το ασφαλιστικό – συνταξιοδοτικό του γερασμένου πληθυσμού , έχοντας λιγότερες γεννήσεις και πολλούς μετανάστες που ασφαρίζονται σε φορείς εκτός Ελλάδος .

1950	1955	1960	1965	1970	1975	1976	1977	1978	1979
2,57	2,39	2,23	2,32	2,43	2,33	2,35	2,28	2,29	2,26
1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
2,23	2,10	2,03	1,94	1,82	1,68	1,60	1,50	1,50	1,40
1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
1,39	1,37	1,36	1,32	1,33	1,28	1,26	1,27	1,24	1,23
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1,25	1,25	1,28	1,29	1,31	1,34	1,40	1,41	1,50	1,50
2010	2011	2012	2013	2014					
1,48	1,40	1,34	1,29	1,30					

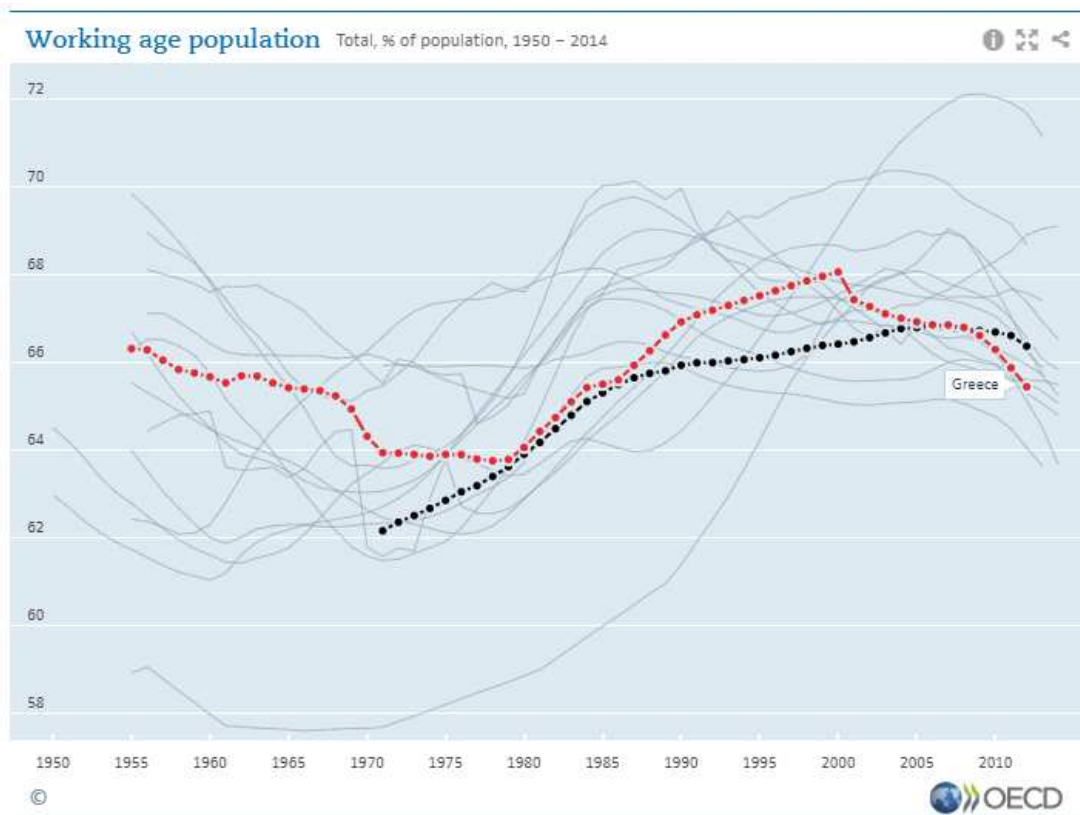
Πίνακας 4.5.1.1 : Δείκτης ολικής γονιμότητας (ΕΛΣΤΑΤ)

ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΗ ΖΩΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΕΝΝΗΣΗ			
		ΑΡΡΕΝΕΣ	ΘΗΛΕΙΣ
1928		44,95	47,46
1950		63,44	66,65
1960		67,30	70,42
1970		70,13	73,64
1980		72,15	76,55
1990		74,60	79,40
2000		75,42	80,54
2010		77,72	82,83
2014		78,45	83,51

Πίνακας 4.5.1.2 : Δείκτης προσδοκώμενης ζωής (ΕΛΣΤΑΤ)

4.5.2 Ηλικία εργατικού δυναμικού

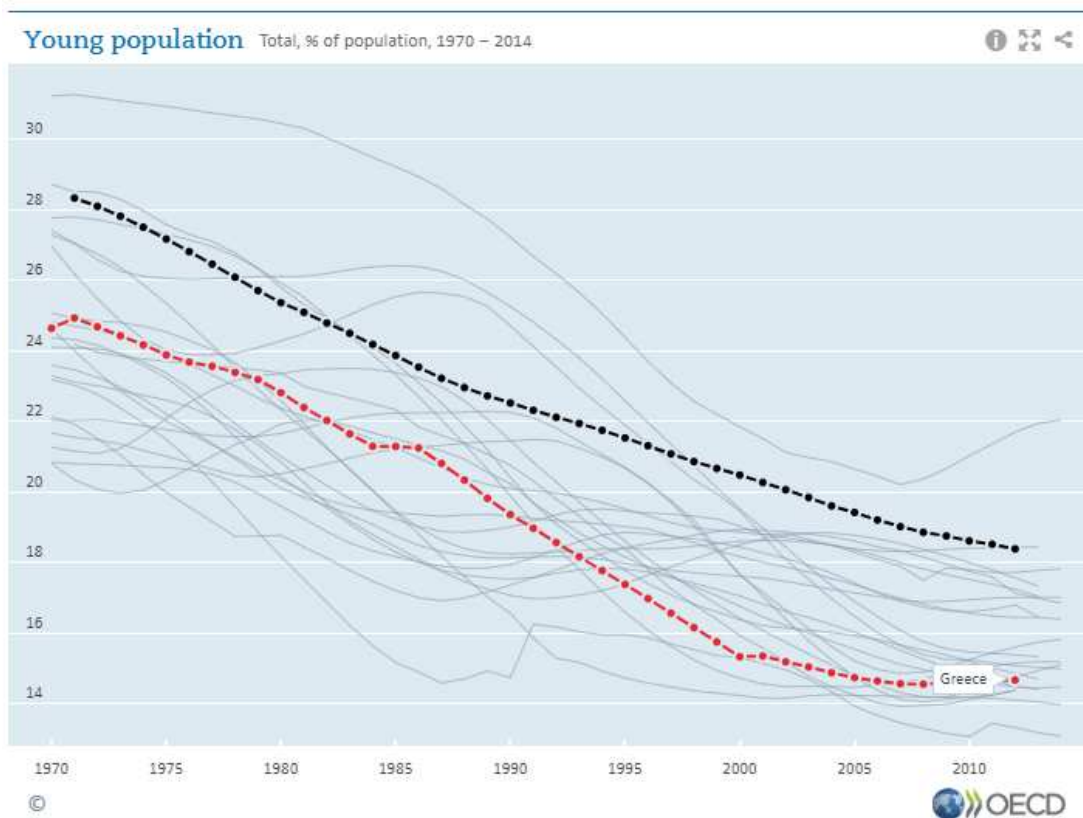
Το δημογραφικό από το 1987 και μετά , σύμφωνα με τους πίνακες της ΕΛΣΤΑΤ του προηγούμενου κεφαλαίου , έπρεπε να απασχολεί την Ελλάδα . Σύμφωνα λοιπόν και με το παρακάτω γράφημα του ΟΕCD , το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα βελτιώθηκε από το 1955 μέχρι το 1980 που έπεσε ο μέσος όρος στα 64 έτη . Όμως από το 1985 και μετά ο μέσος όρος της ηλικίας του εργατικού δυναμικού αυξάνεται , ξεπερνώντας και τα 68 έτη το 2000 . Η μείωση δε του μέσου όρου της ηλικίας του εργατικού δυναμικού στα χρόνια της οικονομικής ύφεσης , σταμάτησε καθώς υπήρχε μικρή ζήτηση και μεγάλη προσφορά εργατικού δυναμικού , που είχε ως αποτέλεσμα να μένουν άνεργοι σε μεγάλες ηλικίες , χωρίς την δυνατότητα ανεύρεσης νέας εργασίας .



Γράφημα 4.5.2.1 : Ηλικία εργατικού δυναμικού (ΟΕCD)

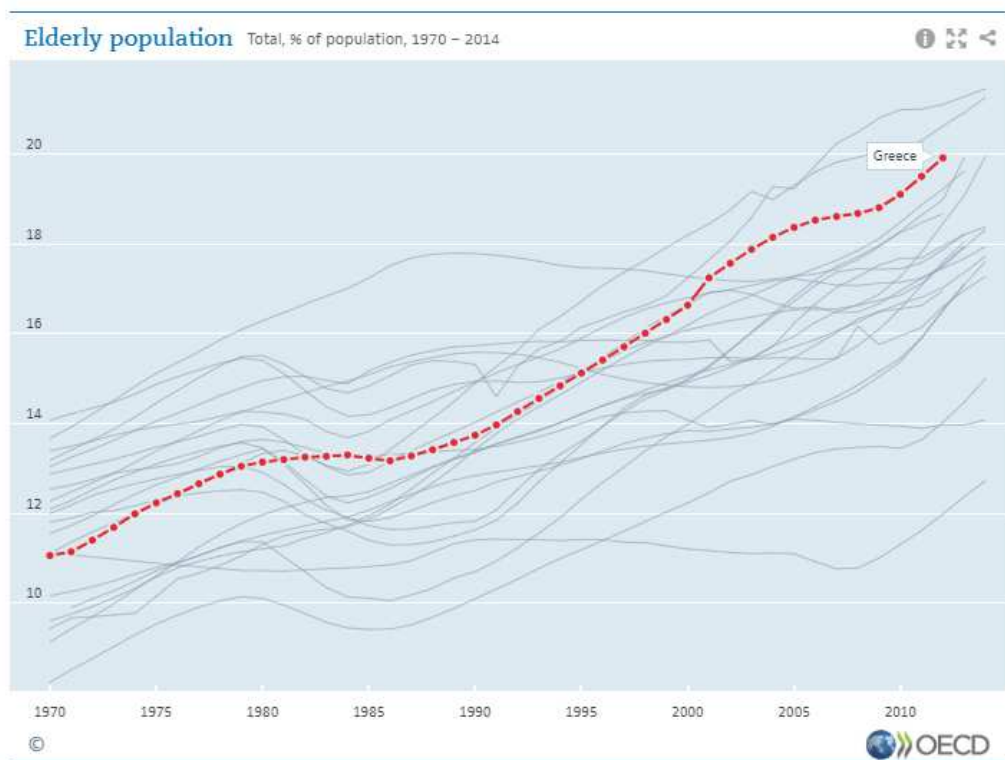
4.5.3 Ηλικία πληθυσμού

Σύμφωνα με το παρακάτω γράφημα του OECD , ο πληθυσμός των νέων στην Ευρώπη έχει μειωθεί σημαντικά ποσοστιαία , με την Ελλάδα να βρίσκεται στις τελευταίες πλέον θέσεις . Από το 2010 και μετά ο πληθυσμός των νέων στην Ελλάδα διαφέρει κατά 4% περίπου , σε σχέση με τον μέσο όρο στην Ευρώπη . Παράλληλα με το πρόβλημα που έχει εμφανιστεί με τον γερασμένο πλέον πληθυσμό στην Ελλάδα, φαίνεται πλέον ότι και η υπόλοιπη Ευρώπη έχει παρόμοιο πρόβλημα . Έτσι δημιουργείται , ως συνέχεια του Ευρωπαϊκού προβλήματος , μεγαλύτερο πρόβλημα στην Ελλάδα , καθώς αυξάνονται οι ανάγκες για μικρό ηλικιακά εργατικό δυναμικό .



Γράφημα 4.5.2.2 : Πληθυσμός νέων (OECD)

Στον αντίποδα ο γερασμένος πληθυσμός της Ελλάδας πλησιάζει στο να ξεπεράσει το 20% διατηρώντας μια αυξανόμενη τάση από το 1970 που ήταν περίπου στο 13% . Παράλληλα αυξάνεται και ο γερασμένος πληθυσμός της Ευρώπης , με την Ελλάδα να βρίσκεται στις τρεις πρώτες χώρες με το μεγαλύτερο ποσοστό . Στο παρακάτω γράφημα φαίνονται τα παραπάνω.



Γράφημα 4.5.2.3 : Πληθυσμός ηλικιωμένων (OECD)

5. Μεθοδολογία

Για να πραγματοποιηθεί η έρευνα , υπάρχει η απαίτηση για δείγμα συνολικά εκατόν είκοσι ατόμων με χώρα καταγωγής την Ελλάδα . Αυτό το δείγμα χωρίστηκε σε δύο επιμέρους δείγματα , με γνώμονα την χώρα μόνιμης κατοικίας και δημιουργήθηκαν δύο αντίστοιχα ερωτηματολόγια . Το δημογραφικό κομμάτι των ερωτηματολογίων

καθώς και το κομμάτι που αφορά την προσωπική ανάπτυξη – καριέρα είναι κοινά και για τα δύο ερωτηματολόγια και στην ανάλυση θα ακολουθήσει σύγκριση μεταξύ των .

Τα ερωτηματολόγια απεστάλησαν με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο το πρώτο δεκαήμερο του Οκτωβρίου και η συλλογή δεδομένων από αυτά ολοκληρώθηκε το πρώτο δεκαήμερο του Νοεμβρίου. Αφού ολοκληρώθηκε λοιπόν η συλλογή των δεδομένων μέσω των ερωτηματολογίων σχετικά με τα ζητήματα μετεγκατάστασης στην Ευρώπη , ακολούθησε η ανάλυση , με το παρόν κομμάτι να αφοσιώνεται στην αναλυτική επεξεργασία των ερωτηματολογίων από τα οποία θα προκύψουν τα βασικότερα ευρήματα και συμπεράσματα . Η επεξεργασία των αποτελεσμάτων , προέρχεται από την συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου από συνολικά 60 Έλληνες του εσωτερικού και 60 του εξωτερικού και ο βασικότερος σκοπός είναι να διαπιστωθεί αν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ των Ελλήνων του εσωτερικού και του εξωτερικού σχετικά με το ζήτημα της μετεγκατάστασης στην Ευρώπη .

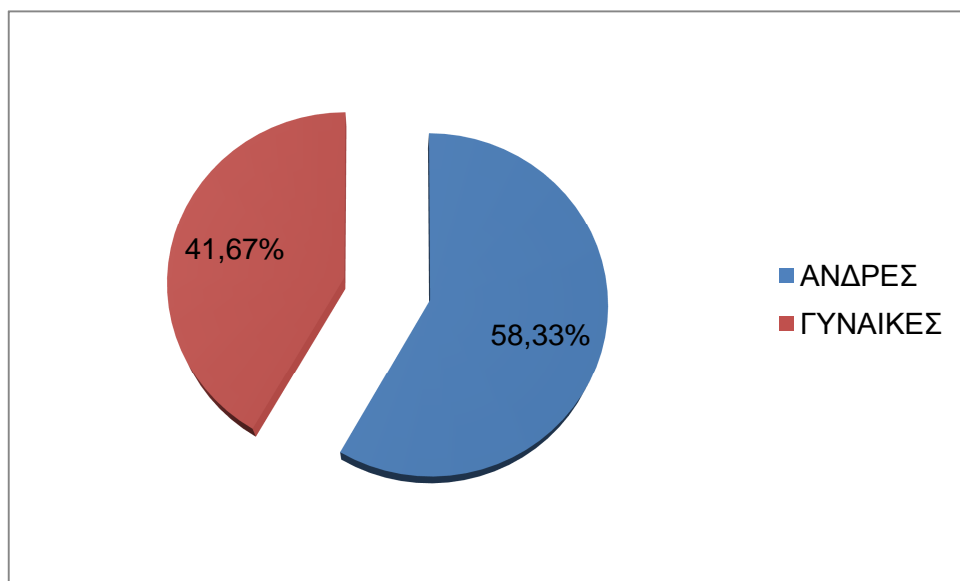
Στα ερωτηματολόγια έχουν χρησιμοποιηθεί πενταβάθμιες κλίμακες Likert και θα μετρηθεί η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας . Ο πιο διαδεδομένος δείκτης για αυτή την μέτρηση είναι ο δείκτης α Cronbach , ο οποίος δείχνει την υψηλή συνοχή ή συσχέτιση μεταξύ τους . Ο δείκτης αυτός παίρνει τιμές από 0 έως 1 , με τις τιμές που εμφανίζουν αρνητικό πρόσημο να υποδεικνύουν λανθασμένη διατύπωση της ερώτησης και να χρειάζεται αναδιατύπωση αυτής και αναστροφή των απαντήσεων . Για να θεωρείται λοιπόν αξιόπιστο ένα σύνολο απαντήσεων , ο δείκτης α Cronbach πρέπει να είναι μεγαλύτερος του 0,7 .

Για την δημιουργία του ερωτηματολογίου έχουν χρησιμοποιηθεί έξι βασικές ερωτήσεις από τον άξονα καριέρας « Διεθνής Προσανατολισμός » του Schein . Έχουν επίσης χρησιμοποιηθεί κλίμακες για τους Έλληνες του εσωτερικού που σκέπτονται να εργαστούν στο εξωτερικό , οι οποίες έχουν χρησιμοποιηθεί στο kariera.gr σε έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (Νικάνδρου , Ε., & Παναγιωτοπούλου , Λ. 2016) . Ένα τρίτο κομμάτι του ερωτηματολογίου βασίζεται στην κλίμακα αισιοδοξίας του Luthans (2007) , αλλά και κλίμακες πρωτεύουσας καριέρας – αυτοδιαχείρισης των Briscoe J., Hall D., Frautschy R., (2006) .

5.1 Ανάλυση δεδομένων

5.1.1α Ανάλυση δημογραφικών δεδομένων Ελλήνων του εσωτερικού

Αρχικά , το δείγμα μας αποτελείται από 60 άτομα , εκ των οποίων το 41,67% είναι γυναίκες και το 58,33% άντρες . Ο μέσος όρος ηλικίας των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα είναι περίπου στα 34 έτη .



Γράφημα 5.1 : Κατανομή του φύλου των Ελλήνων του εσωτερικού

Επίπεδο εκπαίδευσης	Ποσοστό
Δευτεροβάθμια	2,53%
Τεχνική (ΙΕΚ)	32,91%
Πανεπιστημιακή	26,58%
Μεταπτυχιακή	37,97%
Δείγμα 60 ατόμων	

Πίνακας 5.1.1 : Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης των Ελλήνων του εσωτερικού

Από το δείγμα μας , ένα ποσοστό κοντά στο σαράντα τοις εκατό , έχει μεταπτυχιακές σπουδές και περίπου το 27% από το δείγμα έχει πανεπιστημιακή εκπαίδευση . Αυτό μας δίνει ένα ποσοστό της τάξεως του 65% που είναι απόφοιτοι ιδρύματος της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης . Από το δείγμα μας έχουμε αρκετούς , οι

οποίοι έχουν εκπαιδευτεί σε τεχνικές σχολές και ένα πολύ μικρό ποσοστό που έχει σταματήσει την εκπαίδευσή του στο Λύκειο .

Το περιβάλλον στο οποίο μεγάλωσε το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε , είναι κυρίως αστικό με ποσοστό 66,67% , σε μικρές επαρχιακές πόλεις έχει μεγαλώσει το 27% περίπου και σε αγροτικό περιβάλλον περίπου 7% .

Τύπος περιβάλλοντος των Ελλήνων του εσωτερικού	
Αγροτικό περιβάλλον	6,67%
Ημιαστικό περιβάλλον	26,67%
Αστικό περιβάλλον	66,67%
Δείγμα 60 ατόμων	

Πίνακας 5.1.2 : Τύπος περιβάλλοντος των Ελλήνων του εσωτερικού

Η πλειοψηφία του δείγματος αφορούσε κυρίως παντρεμένα και ανύπαντρα άτομα , με ποσοστό 80% και τους διαζευγμένους στο 18,33% .

Οικογενειακή κατάσταση των Ελλήνων του εσωτερικού	
Άλλο	1,67%
Διαζευγμένος/η	18,33%
Ανύπαντρος	38,33%
Παντρεμένος	41,67%
Δείγμα 60 ατόμων	

Πίνακας 5.1.3 : Οικογενειακή κατάσταση των Ελλήνων του εσωτερικού

Οι οικογένειες των ανθρώπων που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα , στην συντριπτική πλειοψηφία τους , απαρτίζονται από δύο άτομα 63,33% . Από τρία μέλη και πάνω απαρτίζεται το 25% περίπου του δείγματος και από ένα μέλος το 12% .

Αριθμός μελών οικογένειας για τους Έλληνες του εσωτερικού	
Ένα μέλος	11,67%
Δύο μέλη	63,33%
Τρία μέλη	18,33%
Τέσσερα μέλη και πάνω	6,67%
Δείγμα 60 ατόμων	

Πίνακας 5.1.4 : Αριθμός μελών οικογένειας για τους Έλληνες του εσωτερικού

Τέλος , η επαγγελματική κατάσταση των συμμετεχόντων αφορούσε κυρίως ιδιωτικούς υπαλλήλους μισθωτούς 45% , δημοσίους υπαλλήλους μισθωτούς 21,67% και μικρά ποσοστά σε διάφορες κατηγορίες .

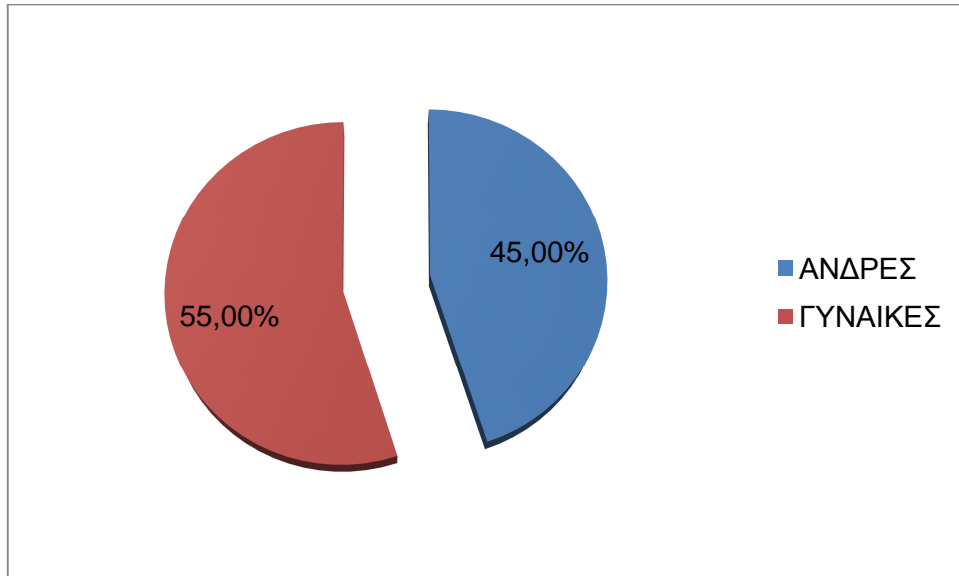
Επαγγελματική κατάσταση των Ελλήνων του εσωτερικού	
Μισθωτός (δημόσιος υπάλληλος)	21,67%
Μισθωτός (ιδιωτικός υπάλληλος)	45,00%
Ελεύθερος επαγγελματίας	15,00%
Φοιτητής	3,33%
Εισοδηματίας	5,00%
Άνεργος	10,00%
Δείγμα 60 ατόμων	

Πίνακας 5.1.5 : Επαγγελματική κατάσταση των Ελλήνων του εσωτερικού

Σχετικά με τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας , οι Έλληνες του εσωτερικού εργάζονται κατά μέσο όρο 7 περίπου χρόνια . Το εισόδημα των Ελλήνων του εσωτερικού κυμαίνεται κυρίως από 501-1500 ευρώ , ενώ οι μισοί περίπου έχουν απασχοληθεί στον ίδιο εργοδότη , ακόμα και κατά την διάρκεια της περιόδου της οικονομικής κρίσης και ακόμα περισσότεροι ανήκουν στην κατηγορία μεσαίου εισοδήματος (πίνακες 4 παραρτήματος) .

5.1.1β Ανάλυση δημογραφικών δεδομένων Ελλήνων του εξωτερικού

Για τους Έλληνες του εξωτερικού , έχουμε πάλι το ίδιο μέγεθος δείγματος n=60 με την διαφορά πως εδώ περισσότερες γυναίκες ανταποκρίθηκαν συγκριτικά με το δείγμα του εσωτερικού , ενώ παρατηρείται η ομοιότητα πως οι περισσότεροι συμμετέχοντες έχουν παρόμοια εκπαίδευση (τεχνική κατάρτιση , πχ ΙΕΚ και Τεχνικό λύκειο) με το δείγμα του εσωτερικού . Επίσης, πολύ μεγαλύτερο ποσοστό (91,6%) έχει μεγαλώσει σε αστικό περιβάλλον συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό Ελλήνων του εσωτερικού (66,7%) . Μεγάλη διαφορά παρατηρείται ως προς την οικογενειακή κατάσταση των Ελλήνων του εξωτερικού , καθώς ένα μεγάλο ποσοστό είναι παντρεμένα άτομα (75%) , κάτι που δεν παρατηρήθηκε στο δείγμα του εσωτερικού , το οποίο είναι πιο ομοιογενές ως προς αυτό το παράγοντα .



Γράφημα 5.1.6 : Κατανομή του φύλου των Ελλήνων του εξωτερικού

Οι περισσότεροι Έλληνες του εξωτερικού είναι μηχανικοί στην Γερμανία(60%) , ένα 20% είναι στην Αγγλία και 10% στο Βέλγιο , ενώ οι υπόλοιποι βρίσκονται στην Ελβετία και την Ιταλία .

ΧΩΡΑΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ			
	Frequency	Percent	Valid Percent
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	36	60,00%	60,00%
ΑΓΓΛΙΑ	12	20,00%	20,00%
ΒΕΛΓΙΟ	6	10,00%	10,00%
ΕΛΒΕΤΙΑ	2	3,30%	3,30%
ΙΤΑΛΙΑ	4	6,70%	6,70%
Total	60	100,00%	100,00%

Πίνακας 5.1.7 : Χώρα μετεγκατάστασης

Σχετικά με την εκπαίδευση των Ελλήνων του εξωτερικού παρατηρείται ότι οι απόφοιτοι των τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων , μαζί με τους κατόχους μεταπτυχιακών ή διδακτορικών διπλωμάτων είναι το 45% . Στους Έλληνες του εσωτερικού το αντίστοιχο ποσοστό είναι στο 65% και αντίστοιχη είναι και η διαφορά των αποφοίτων τεχνικών σχολών . Σε κοντινά ποσοστά βρίσκονται όσοι έχουν

τελειώσει το Λύκειο. Η διαφορά που υπάρχει θα αναλυθεί στα παρακάτω κεφάλαια , αφού ακολουθήσουν οι απαντήσεις για τα κίνητρα – λόγους μετεγκατάστασης .

Επίπεδο εκπαίδευσης	Ποσοστό
Δευτεροβάθμια	5,00%
Τεχνική (IEK)	50,00%
Πανεπιστημιακή	23,33%
Μεταπτυχιακή	21,67%
Δείγμα 60 ατόμων	

Πίνακας 5.1.8 : Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης των Ελλήνων του εξωτερικού

Το περιβάλλον στο οποίο μεγάλωσε το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε , είναι στην συντριπτική πλειοψηφία του αστικό με ποσοστό 91,67% , σε μικρές επαρχιακές πόλεις έχει μεγαλώσει το 5% περίπου και σε αγροτικό περιβάλλον περίπου 3,33% .

Τύπος περιβάλλοντος των Ελλήνων του εξωτερικού	
Αγροτικό περιβάλλον	3,33%
Ημιαστικό περιβάλλον	5,00%
Αστικό περιβάλλον	91,67%
Δείγμα 60 ατόμων	

Πίνακας 5.1.9 : Τύπος περιβάλλοντος των Ελλήνων του εξωτερικού

Η πλειοψηφία του δείγματος αφορούσε κυρίως παντρεμένα και ανύπαντρα άτομα , με ποσοστό 95% .

Οικογενειακή κατάσταση των Ελλήνων του εξωτερικού	
Άλλο	3,33%
Διαζευγμένος/η	1,67%
Ανύπαντρος	20,00%
Παντρεμένος	75,00%
Δείγμα 60 ατόμων	

Πίνακας 5.1.10 : Οικογενειακή κατάσταση των Ελλήνων του εξωτερικού

Μια μικρή διαφορά παρατηρείται στην ηλικία , όπου οι Έλληνες του εξωτερικού έχουν μέσο όρο ηλικίας 36 έτη , 2 χρόνια μεγαλύτερο από τον αντίστοιχο μέσο όρο του δείγματος του εσωτερικού .

5.1.2α Γνώμη σχετικά με την παρούσα κατάσταση στην Ελλάδα και σε χώρες μετεγκατάστασης στο εξωτερικό

Οι επόμενες ερωτήσεις είναι διαβαθμισμένες με βάση την κλίμακα Likert, οπότε και η ανάλυσή τους θα γίνει μέσω της περιγραφικής στατιστικής ανάλογα με τον βαθμό που συμφωνούν στις παρακάτω δηλώσεις (1=Διαφωνώ απόλυτα μέχρι 5=Συμφωνώ απόλυτα) . Τα αποτελέσματα περιγράφονται στον επόμενο πίνακα , όπου με βάση τον μέσο όρο , οι πολίτες συμφωνούν αρκετά πως στην Ελλάδα παρατηρείται μεγάλη απορρόφηση των νέων ανάλογα με τα προσόντα τους (3,68) , ωστόσο δεν συμφωνούν ιδιαίτερα πως υπάρχει μεγάλη προοπτική ευρέσεων νέων εργασιών (2,21) .

Η εκτίμηση που έχουμε με βάση το δείγμα είναι $\alpha=0.691$, οπότε το σετ δεδομένων μας μπορεί να θεωρηθεί έγκυρο και αξιόπιστο , και στην συνέχεια θα προχωρήσουμε στην ανάλυση της γνώμης των Ελλήνων του εσωτερικού για την παρούσα κατάσταση .

Cronbach's Alpha = 0,691

Πιστεύω πως στην Ελλάδα	Mean	Std. Deviation	N
Υπάρχει ικανοποιητική αμοιβή για τις προσφερόμενες εργασίες	2,75	,968	60
Υπάρχει αναγνώριση των προσόντων	3,37	1,207	60
Υπάρχουν ικανοποιητικές συνθήκες κοινωνικής ασφάλισης (ένσημα και επιδόματα)	3,18	1,142	60
Υπάρχει προοπτική ευρέσεων νέων εργασιών	2,22	,958	60
Υπάρχει ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον (πχ, ιδανικές συνθήκες εργασιών)	3,33	1,271	60
Υπάρχει ασφαλές κοινωνικό - οικονομικό περιβάλλον	3,22	1,136	60
Το επίπεδο ζωής είναι αρκετά υψηλό	3,22	1,236	60
Το διαφορετικό αντιμετωπίζεται με σεβασμό.	3,30	1,331	60
Παρατηρείται μεγάλη απορρόφηση των νέων ανάλογα με τα προσόντα τους.	3,68	,911	60
Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης παρατηρείται αστάθεια σε επαγγελματικό επίπεδο	2,82	1,127	60
Το σύστημα υγείας και παιδείας είναι οργανωμένο	3,32	1,172	60

Πίνακας 5.1.2.1 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εσωτερικού για την παρούσα κατάσταση στην Ελλάδα

Από τον παραπάνω πίνακα , φαίνεται ότι οι Έλληνες που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα , δίνουν μέσους όρους πάνω από την μέση (3) στις ερωτήσεις που έχουν να κάνουν πιο πολύ με το περιβάλλον που εργάζονται και με τις κοινωνικές δομές του κράτους , όπως το σύστημα υγείας και παιδείας . Σε αντίθεση τώρα κάτω του μέσου όρου , έχουμε απαντήσεις σε ερωτήματα που σχετίζονται με οικονομικές απολαβές και τις νέες θέσεις εργασίες , ερωτήματα που σχετίζονται και με τα αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης .

Ο επόμενος πίνακας αναφέρεται στα περιγραφικά μέτρα σχετικά με τις απαντήσεις στα ερωτήματα για την γνώμη των κατοίκων για την χώρα μετεγκατάστασης τους (1=Διαφωνώ απόλυτα και 5=Συμφωνώ απόλυτα) Επειδή ο δείκτης αξιοπιστίας στον αρχικό πίνακα 5.1.2.2^α είναι κάτω από 0,7 (0,471) , το spss παρέβλεψε ερωτήματα με σκοπό να αυξηθεί ο δείκτης και έτσι έχουμε την δημιουργία του πίνακα 5.1.2.2β , με δείκτη αξιοπιστίας 0,710 .Έτσι με βάση τον πίνακα β , δεν παρατηρούνται εμφανείς προϋποθέσεις για άμεση επιστροφή στην Ελλάδα, αλλά ούτε και για ολική απόρριψη αυτής της πιθανότητας κάποιας στιγμής στο μέλλον.

Πιστεύω πως στην Ελλάδα	Mean	Std. Deviation	N
Υπάρχουν οι προϋποθέσεις μιας χώρας για να επιστρέψω	3,17	,853	60
Θα αναγνωρίζονται τα προσόντα μου	3,03	1,242	60
Οι συνθήκες κοινωνικής ασφάλισης θα είναι απόλυτα ικανοποιητικές	2,85	1,089	60
Θα υπάρχει ένα εργασιακό περιβάλλον με πολλές ευκαιρίες αναγνώρισης και αξιοκρατίας	3,08	1,047	60
Οι εργοδότες αναγνωρίζουν τα άτομα με καλύτερη εργασιακή εμπειρία	2,95	1,033	60
Υπάρχει μεγάλη απορρόφηση των ανέργων σε θέσεις εργασίας αντάξιες τους	2,85	1,124	60

Πίνακας 5.1.2.2α : Πίνακας περιγραφικών μέτρων για την γνώμη για την Ελλάδα των Ελλήνων του εξωτερικού

Πιστεύω πως στην Ελλάδα	Mean	Std. Deviation	N
Θα αναγνωρίζονται τα προσόντα μου	3,32	1,242	60
Οι συνθήκες κοινωνικής ασφάλισης θα είναι απόλυτα ικανοποιητικές	3,03	1,089	60
Οι εργοδότες αναγνωρίζουν τα άτομα με καλύτερη εργασιακή εμπειρία	3,18	1,033	60

Πίνακας 5.1.2.2β : Πίνακας περιγραφικών μέτρων για την γνώμη για την Ελλάδα των Ελλήνων του εξωτερικού

5.1.2β Κίνητρα κινητικότητας και μετεγκατάστασης Ελλήνων του εξωτερικού

Το σημαντικότερο κίνητρο μετεγκατάστασης από το εξωτερικό σε άλλη χώρα είναι το κακό εργασιακό περιβάλλον (26,67%) . Τα υπόλοιπα ποσοστά μοιράζονται με την ανυπαρξία θέσεων εργασίας , αλλά και τις χαμηλές αμοιβές να φθάνουν το 40% περίπου . Στους άλλους λόγους , 40% περίπου , σύμφωνα και με τα αποτελέσματα του πίνακα 5.1.8 : Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης των Ελλήνων του εξωτερικού (χαμηλά ποσοστά στην τριτοβάθμια σε σχέση με τις τεχνικές σχολές) , μας δίνει την εικόνα παράλληλα και με τον μέσο όρο ηλικίας που είναι κάτω των 40 ετών , ότι μπορεί και η αναζήτηση για περαιτέρω εκπαίδευση να είναι και αυτός ένας σημαντικός λόγος .

Κίνητρα κινητικότητας και μετεγκατάστασης Ελλήνων του εξωτερικού	
Ανυπαρξία θέσεων εργασίας	18,33%
Ο μισθός είναι πολύ χαμηλός για να ανταποκριθώ στις υποχρεώσεις μου	20,00%
Κακό εργασιακό περιβάλλον	26,67%
Δεν με ικανοποιεί η διάρθρωση της οικονομίας	15,00%
Δεν υπάρχει συγκεκριμένος λόγος	20,00%
Δείγμα 60 ατόμων	

Πίνακας 5.1.2.3 : Κίνητρα κινητικότητας και μετεγκατάστασης Ελλήνων του εξωτερικού

Οι μισοί σχεδόν από τους Έλληνες του δείγματος του εξωτερικού , δούλευαν στην Ελλάδα πριν μεταβούν στο εξωτερικό και όσοι μετεγκαταστάθηκαν , ήταν κυρίως γιατί επιδίωκαν μια υψηλότερη θέση στην ιεραρχία 35% , αλλά και για αναζήτηση υψηλότερων οικονομικών αποδοχών 21,6% .

Λόγοι μετεγκατάστασης σε χώρες της Ευρώπης	
Υψηλότερο εισόδημα	21,60%
Υψηλότερη θέση στην ιεραρχία	35,00%
Καλύτερες συνθήκες εργασίας	11,70%
Σταθερότητα στο κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον	16,70%
Καριέρα στο τομέα εξειδίκευσής μου	6,70%
Αλλαγή κλίματος και εμπειριών	8,30%
Δείγμα 60 ατόμων	

Πίνακας 5.1.2.4 : Λόγοι μετεγκατάστασης σε χώρες της Ευρώπης

5.1.3α Πιθανότητα εργασίας στο εξωτερικό

Αντίστοιχα , ο επόμενος πίνακας παρουσιάζει τους μέσους όρους σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων για την πιθανότητα εργασίας στο εξωτερικό . Η εκτίμηση που έχουμε με βάση το δείγμα είναι $\alpha=0.718$, άρα είναι αξιόπιστο και τα αποτελέσματα είναι αποδεκτά . Κυρίως , οι Έλληνες συμφωνούν στο ότι αν η φύση της εργασίας ήταν αναπτυξιακή , δηλαδή αν στο εξωτερικό παρέχονται περισσότερες ευκαιρίες

απασχόλησης και ανάπτυξης . Η απόκτηση εμπειρίας , αλλά και η ανυπαρξία θέσεων εργασίας στην Ελλάδα έχουν υψηλούς μέσους όρους .

Cronbach's Alpha = 0,718

Θα ήμουν διατεθειμένος /η να εργαστώ στο εξωτερικό	Mean	Std. Deviation	N
αν δεν έβρισκα εργασία στην Ελλάδα	3,47	1,214	60
αν υπήρχε ζήτηση για ανθρώπους με τις δικές μου γνώσεις και ικανότητες	3,00	1,105	60
αν η φύση της εργασίας ήταν αναπτυξιακή	3,78	1,166	60
για να μη χάσω τη δουλειά μου	3,20	1,286	60
για να αποκτήσω διεθνή εμπειρία	3,37	1,089	60

Πίνακας 5.1.3.5 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων για την πιθανότητα εργασίας στο εξωτερικό

5.1.3β Γνώμη των κατοίκων του εξωτερικού σχετικά με την παρούσα κατάσταση στην χώρα μετεγκατάστασής τους.

Ο επόμενος πίνακας αναφέρεται στα περιγραφικά μέτρα σχετικά με τις απαντήσεις στα ερωτήματα σχετικά με την γνώμη των κατοίκων για την χώρα μετεγκατάστασής τους (1=Διαφωνώ απόλυτα και 5=Συμφωνώ απόλυτα) . Η εκτίμηση που έχουμε με βάση το δείγμα είναι $\alpha=0.655$, πολύ κοντά στο 0,7 και έτσι θα σχολιαστούν οι μέσοι όροι του . Οι πιο πολλοί συμφωνούν πως είναι ικανοποιημένοι με βάση την τρέχουσα κατάσταση της εργασίας τους , αλλά το επίπεδο ζωής δεν είναι ιδιαίτερα υψηλό συγκριτικά με το εσωτερικό . Σε γενικές γραμμές , οι απαντήσεις σε αυτές τις ερωτήσεις δεν διαφέρουν σημαντικά συγκριτικά με τις απαντήσεις των Ελλήνων του

εξωτερικού , εκτός το ότι αναγνωρίζεται το γεγονός πως υπάρχει μεγαλύτερη προοπτική ευρέσεως θέσης εργασίας .

Cronbach's Alpha = 0,655

Πιστεύω πως στην χώρα που ζω και εργάζομαι	Mean	Std. Deviation	N
Είμαι ικανοποιημένος / η με την τρέχουσα κατάσταση εργασίας μου	3,62	1,151	60
Υπάρχει αναγνώριση των προσόντων μου	3,40	1,224	60
Υπάρχουν ικανοποιητικές συνθήκες κοινωνικής ασφάλισης (ένσημα και επιδόματα)	2,87	,833	60
Υπάρχει προοπτική ευρέσεων νέας εργασίας	3,03	1,073	60
Υπάρχει ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον (πχ, ιδανικές συνθήκες εργασιών)	3,58	1,094	60
Υπάρχει ασφαλές κοινωνικό - οικονομικό περιβάλλον	3,13	1,384	60
Το επίπεδο ζωής είναι αρκετά υψηλό	2,90	1,189	60
Το διαφορετικό αντιμετωπίζεται με σεβασμό.	2,87	,853	60
Παρατηρείται μεγάλη απορρόφηση των νέων ανάλογα με τα προσόντα τους.	3,32	1,242	60
Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης παρατηρείται αστάθεια σε επαγγελματικό επίπεδο	3,02	1,112	60
Το σύστημα υγείας και παιδείας είναι οργανωμένο	3,50	1,066	60

Πίνακας 5.1.3.6 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων για την παρούσα κατάσταση στην χώρα μετεγκατάστασης των Ελλήνων του εξωτερικού

5.1.4 Εμπόδια μετεγκατάστασης στο εξωτερικό

Η εκτίμηση που έχουμε με βάση το δείγμα είναι $\alpha=0.749$, άρα είναι αξιόπιστο και τα αποτελέσματα είναι αποδεκτά . Υπάρχουν και κάποια εμπόδια σχετικά με την πιθανότητα εργασίας στο εξωτερικό , όπου σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα , το μεγαλύτερο εμπόδιο είναι η άγνοια σχετικά με το πως λειτουργούν οι διαδικασίες μετεγκατάστασης σε μια άλλη χώρα (μ.ο.=3,8) , όπως επίσης και το γεγονός πως πολλοί δεν μιλούν τις αντίστοιχες γλώσσες (3,45) και δεν επιθυμούν να ζήσουν εκτός Ελλάδας (3,33) . Η εκτίμηση που έχουμε με βάση το δείγμα είναι $\alpha=0.749$.

Cronbach's Alpha = 0,749

Ποιά θεωρείτε τα κυριότερα εμπόδια στο να εργασθείτε στο εξωτερικό	Mean	Std. Deviation	N
...δε μιλάω τη γλώσσα	3,45	1,227	60
...δε θέλω ν' αφήσω την οικογένεια και τους φίλους μου	3,18	1,242	60
...δε ξέρω αν έχω τα απαιτούμενα προσόντα	3,28	1,209	60
...δε ξέρω τις διαδικασίες (πώς να το κάνω)	3,80	1,325	60
...δε θέλω να ζήσω εκτός Ελλάδος	3,33	1,159	60

Πίνακας 5.1.4.7 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων για τα εμπόδια μετεγκατάστασης

5.1.5 Λόγοι εργασίας στο εξωτερικό

Ο επόμενος πίνακας αναφέρεται στους λόγους εργασίας των Ελλήνων στο εξωτερικό , με τους περισσότερους να θεωρούν επιτυχία το γεγονός πως θα

μπορούν να δουλέψουν σε ένα διεθνές περιβάλλον . Η εκτίμηση που έχουμε με βάση το δείγμα είναι $\alpha=0.714$, άρα είναι αξιόπιστο και τα αποτελέσματα είναι αποδεκτά .

Cronbach's Alpha = 0,714

Για ποιους από τους παρακάτω λόγους θα θέλατε να εργαστείτε στην ΕΕ	Mean	Std. Deviation	N
Ονειρεύομαι μια διεθνή καριέρα στην οποία θα μπορώ να ταξιδεύω και να δουλεύω με ανθρώπους από διαφορετικές κουλτούρες.	3,53	1,065	60
Θα νιώσω επιτυχημένος/η μόνο αν καταφέρω να δουλέψω σ' ένα διεθνές περιβάλλον.	3,22	1,136	60
Θα προτιμούσα να φύγω από την εταιρία στην οποία θα εργαζόμουν αν δεν μου έδινε την ευκαιρία για διεθνή μετακίνηση.	3,25	1,434	60
Το να δουλέψω στο εξωτερικό αποτελεί για μένα μια πολύ ελκυστική προοπτική.	3,22	1,209	60
Θα απέρριπτα μια θέση εργασίας που δεν είναι σχετική με το αντικείμενο των σπουδών μου	3,43	,981	60

Πίνακας 5.1.5.8 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εσωτερικού για τους λόγους εργασίας στο εξωτερικό

Στους παρακάτω πίνακες εμφανίζεται η άποψη των Ελλήνων του εξωτερικού , για τους λόγους εργασίας στην Ευρωπαϊκή ένωση . Παρουσιάζονται 2 πίνακες καθώς στον πίνακα α ο δείκτης αξιοπιστίας ήταν 0,609 και μέσα από το spss απορρίφθηκαν

κάποια ερωτήματα , ώστε να ανέβει ο δείκτης αξιοπιστίας; πάνω από το 0,7 . Έτσι στον πίνακα β εμφανίζονται τα αποδεκτά ερωτήματα που δίνουν δείκτη αξιοπιστίας 0,674 , πολύ κοντά στο 0,7 και γίνεται αποδεκτός .

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για τους οποίους οι Έλληνες θέλουν να εργάζονται σε άλλη χώρα , όπως το ότι θέλουν να γνωρίσουν ανθρώπους από διαφορετικές κουλτούρες , να δουλεύουν σε ένα διεθνές περιβάλλον και γενικότερα να έχουν περισσότερο ελκυστικές προοπτικές . Σε γενικές γραμμές , δεν παρατηρείται κάποια σημαντική διαφορά με τις απόψεις των Ελλήνων του εσωτερικού , οι οποίοι έχουν τις ίδιες περίπου απόψεις για το ζήτημα .

Λόγοι εργασίας σε άλλη χώρα εκτός από την Ελλάδα	Mean	Std. Deviation	N
Ονειρεύομαι μια διεθνή καριέρα στην οποία θα μπορώ να ταξιδεύω και να δουλεύω με ανθρώπους από διαφορετικές κουλτούρες.	2,75	1,254	60
Θα νιώσω επιτυχημένος/η μόνο αν καταφέρω να δουλέψω σ' ένα διεθνές περιβάλλον.	3,08	1,356	60
Θα προτιμούσα να φύγω από την εταιρία στην οποία θα εργαζόμουν αν δεν μου έδινε την ευκαιρία για διεθνή μετακίνηση.	2,90	1,309	60
Ονειρεύομαι μια καριέρα που θα μου δώσει την ευκαιρία να αναλάβω ευθύνες σ' ένα διεθνές περιβάλλον.	2,83	1,147	60
Το να δουλέψω στο εξωτερικό αποτελεί για μένα μια πολύ ελκυστική προοπτική.	2,85	1,362	60
Θα απέρριπτα μια θέση εργασίας που δεν είναι σχετική με το αντικείμενο των σπουδών μου	2,64	1,171	60

Πίνακας 5.1.5.8α : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εξωτερικού για τους λόγους εργασίας στο εξωτερικό

Λόγοι εργασίας σε άλλη χώρα εκτός από την Ελλάδα	Mean	Std. Deviation	N
Ονειρεύομαι μια διεθνή καριέρα στην οποία θα μπορώ να ταξιδεύω και να δουλεύω με ανθρώπους από διαφορετικές κουλτούρες.	2,75	1,254	60
Θα προτιμούσα να φύγω από την εταιρία στην οποία θα εργαζόμουν αν δεν μου έδινε την ευκαιρία για διεθνή μετακίνηση.	2,90	1,309	60
Ονειρεύομαι μια καριέρα που θα μου δώσει την ευκαιρία να αναλάβω ευθύνες σ' ένα διεθνές περιβάλλον.	2,83	1,147	60
Θα απέρριπτα μια θέση εργασίας που δεν είναι σχετική με το αντικείμενο των σπουδών μου	2,64	1,171	60

Πίνακας 5.1.5.8β : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εξωτερικού για τους λόγους εργασίας στο εξωτερικό

5.1.6 Αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό

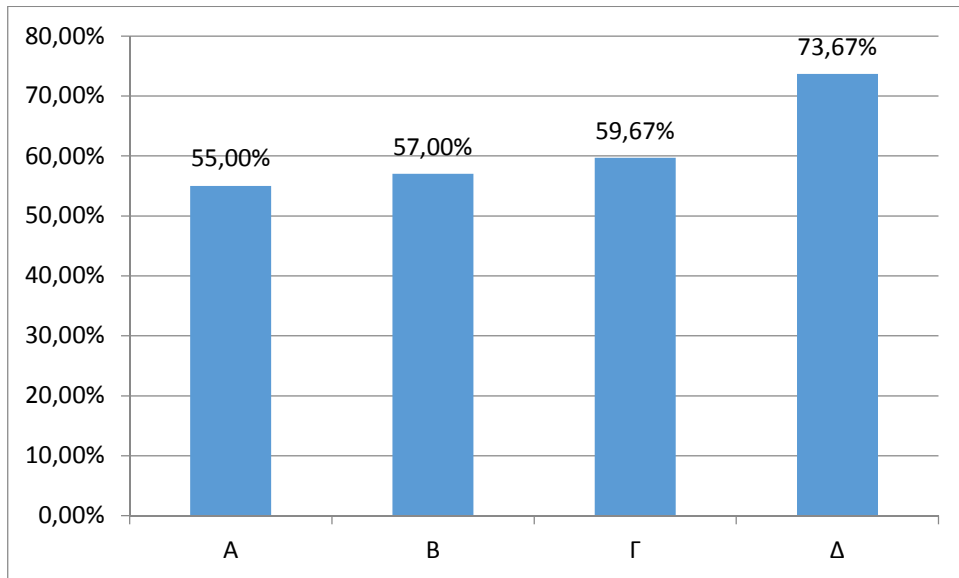
Ο επόμενος πίνακας αναφέρεται στην αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό , και για ποιους κυρίως λόγους και με ποια συχνότητα , όπου 1=πολύ σπάνια - μέχρι 5=πολύ συχνά . Ο επικρατέστερος τρόπος και συχνότητα που τα άτομα επιλέγουν να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό , είναι επειδή έχουν άτομα γνωστά που θα μπορούσαν να τους φιλοξενήσουν .

Ποιους από τους παρακάτω τρόπους επιλέγετε για αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό, και με ποια συχνότητα;	Mean	Std. Deviation	N
Επισκέπτομαι συχνά διάφορες ιστοσελίδες	2,75	1,11424	60
Στέλνω συχνά το βιογραφικό μου σε μεγάλες εταιρίες του εξωτερικού	2,85	1,11728	60
Δίνω συνεντεύξεις μέσω online platforms, πχ Skype	2,9833	1,04948	60
Γνωρίζω και επισκέπτομαι συχνά άτομα στο εξωτερικό τα οποία θα με βοηθήσουν στην περίπτωση που μετεγκατασταθώ	3,6833	1,25538	60

Πίνακας 5.1.6.9 : Πίνακας αναζήτησης εργασίας από Έλληνες του εσωτερικού

Επισκέπτομαι συχνά διάφορες ιστοσελίδες	A	55,00%
Στέλνω συχνά το βιογραφικό μου σε μεγάλες εταιρίες του εξωτερικού	B	57,00%
Δίνω συνεντεύξεις μέσω online platforms, πχ Skype	Γ	59,67%
Γνωρίζω και επισκέπτομαι συχνά άτομα στο εξωτερικό τα οποία θα με βοηθήσουν στην περίπτωση που μετεγκατασταθώ	Δ	73,67%

Πίνακας 5.1.6.10 : Πίνακας αναζήτησης εργασίας από Έλληνες του εσωτερικού



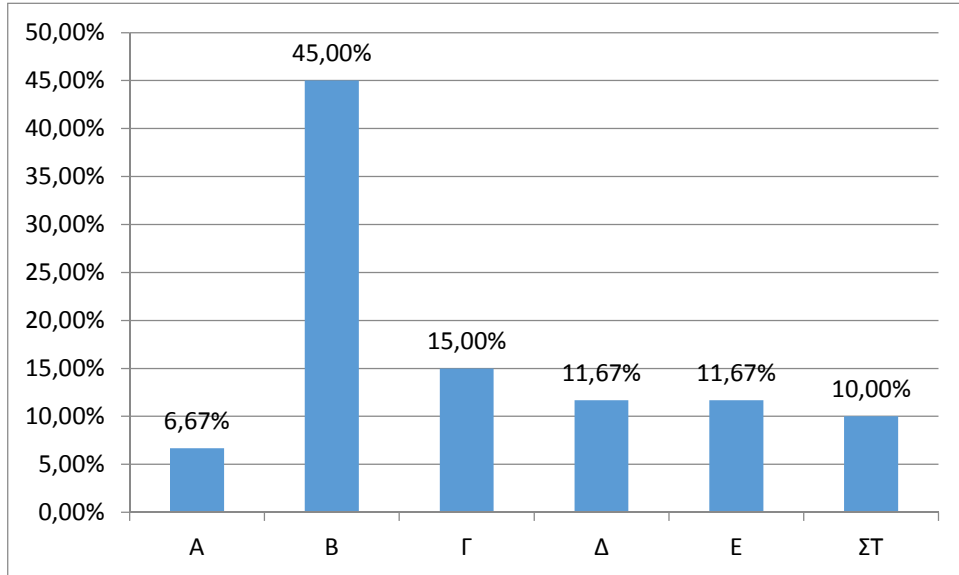
Γράφημα 5.1.6.11 : Πίνακας αναζήτησης εργασίας από Έλληνες του εσωτερικού

5.1.7 Αισιοδοξία στην εργασία των Ελλήνων του εσωτερικού και του εξωτερικού

Σχετικά με την αισιοδοξία για την εργασία τους , οι πιο πολλοί Έλληνες θεωρούν πως μπορεί πάντα σχεδόν να βρεθεί λύση για κάθε πρόβλημα , με βάση το επόμενο γράφημα (45%) .

Πώς αισθάνεστε για την εργασία σας ;		Ποσοστό
1. Είμαι αισιόδοξος/η για το τι θα μου συμβεί στο μέλλον σε σχέση με την δουλειά μου.	A	6,67%
2. Στην εργασία μου θεωρώ ότι πάντα μπορεί να βρεθεί λύση για κάθε πρόβλημα.	B	45,00%
3. Πιστεύω ότι όλα τα προβλήματα που εμφανίζονται στο χώρο εργασίας έχουν πάντα και τη θετική τους πλευρά.	Γ	15,00%
4. Πιστεύω ότι ακούγονται - αξιολογούνται οι προτάσεις μου.	Δ	11,67%
5. Είμαι αισιόδοξος/η ότι μπορεί να διορθωθεί κάτι που θα πάει στραβά.	E	11,67%
6. Πάντα βλέπω τη θετική πλευρά στα πράγματα που αφορούν την εργασία μου.	ΣΤ	10,00%

Πίνακας 5.1.7.12α : Πίνακας αισιοδοξίας για την εργασία των Ελλήνων του εσωτερικού

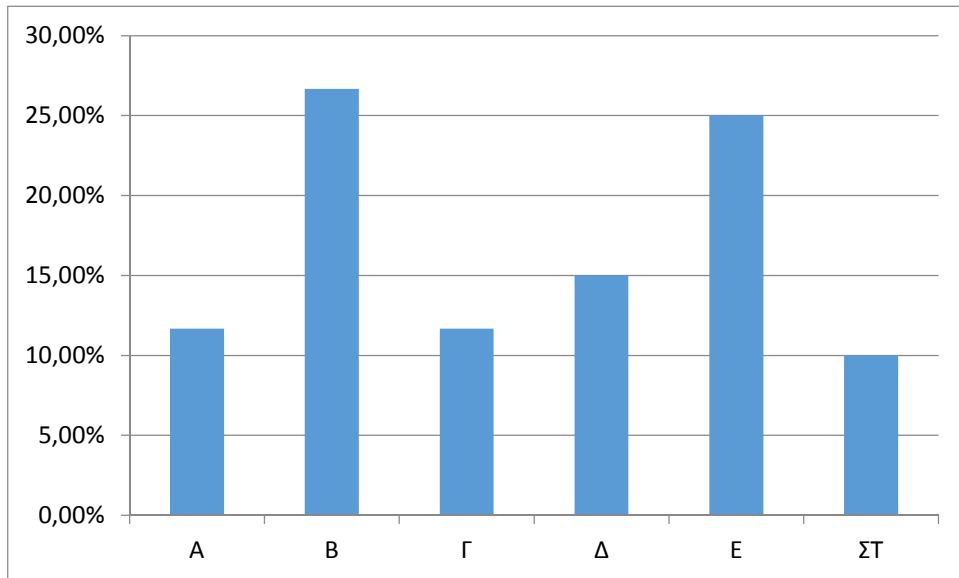


Γράφημα 5.1.7.13α : Γράφημα αισιοδοξίας για την εργασία των Ελλήνων του εσωτερικού

Οι αντίστοιχες αντιλήψεις των Ελλήνων του εξωτερικού διαφέρουν κάπως με τις απαντήσεις των Ελλήνων του εσωτερικού , καθώς θεωρούν πως μπορούν πάντα να βρουν την λύση σε ένα πρόβλημα και τα αρνητικά δεν μπορούν να αποφευχθούν σε αντίθεση με τους Έλληνες του εσωτερικού , που βλέπουν κάπως πιο αισιόδοξα την κατάσταση .

Πώς αισθάνεστε για την εργασία σας ;		Ποσοστό
1. Είμαι αισιόδοξος/η για το τι θα μου συμβεί στο μέλλον σε σχέση με την δουλειά μου.	A	11,67%
2. Στην εργασία μου θεωρώ ότι πάντα μπορεί να βρεθεί λύση για κάθε πρόβλημα.	B	26,67%
3. Πιστεύω ότι όλα τα προβλήματα που εμφανίζονται στο χώρο εργασίας έχουν πάντα και τη θετική τους πλευρά.	Γ	11,67%
4. Πιστεύω ότι ακούγονται - αξιολογούνται οι προτάσεις μου.	Δ	15,00%
5. Είμαι αισιόδοξος/η ότι μπορεί να διορθωθεί κάτι που θα πάει στραβά.	E	25,00%
6. Πάντα βλέπω τη θετική πλευρά στα πράγματα που αφορούν την εργασία μου.	ΣΤ	10,00%

Πίνακας 5.1.7.12β : Πίνακας αισιοδοξίας για την εργασία των Ελλήνων του εξωτερικού



Γράφημα 5.1.7.13β : Γράφημα αισιοδοξίας για την εργασία των Ελλήνων του εξωτερικού

Ο δείκτης αξιοπιστίας α cronbach του παρακάτω δείγματος , είναι 0,669 , πολύ κοντά στο 0,7 , οπότε και θα διατηρηθούν όλα τα ερωτήματα . Οι πιο πολλοί πιστεύουν πως είναι υπεύθυνοι για την επιτυχία ή την αποτυχία της καριέρας τους (3,48) , ενώ μπορούν να αναζητήσουν και μόνοι τους εξωτερικά αν δεν τους προσφερθούν ευκαιρίες (3,47) .

Τι πιστεύετε για την πορεία της καριέρας σας	Mean	Std. Deviation	N
Αν η εταιρία που θα εργασθώ δε μου προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης, τότε θα τις αναζητήσω από μόνος/η μου εξωτερικά	3,47	1,186	60
Είμαι υπεύθυνος/η για την επιτυχία ή την αποτυχία της καριέρας μου	3,28	1,290	60
Σε γενικές γραμμές πιστεύω ότι θα αυτό-διαχειρίζομαι την καριέρα μου, η οποία δε θα εξαρτάται μόνο από ένα μοναδικό εργοδότη	3,47	1,171	60
Είμαι υπεύθυνος/η για την καριέρα μου	3,48	1,321	60
Εγώ καθορίζω την πορεία της καριέρας μου	2,57	1,254	60
Ουσιαστικά βασίζομαι στον εαυτό μου για να οδηγήσω την καριέρα μου μπροστά	2,98	1,282	60

Πίνακας 5.1.7.14α : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εσωτερικού για την πορεία της καριέρας τους

Ο δείκτης αξιοπιστίας α cronbach του παρακάτω δείγματος , είναι 0,687 , πολύ κοντά στο 0,7 , οπότε και θα διατηρηθούν όλα τα ερωτήματα . Οι αντίστοιχες αντιλήψεις των Ελλήνων του εξωτερικού διαφέρουν κάπως με τις απαντήσεις των Ελλήνων του εσωτερικού , καθώς στα ερωτήματα που αναλαμβάνουν την ευθύνη για την πορεία της καριέρας τους , έχουν χαμηλότερο μέσο όρο σε σχέση με τους Έλληνες του εσωτερικού . Σε αντίθεση έρχεται το ερώτημα «είμαι υπεύθυνος για την καριέρα μου» και από τα δύο δείγματα , διότι ο μέσος όρος του είναι χαμηλός για τους Έλληνες του εξωτερικού και υψηλός για τους Έλληνες του εσωτερικού . Στην ουσία οι απαντήσεις του ερωτήματος αυτού δεν συμβαδίζουν με των υπολοίπων ερωτημάτων .

Πως αισθάνεστε για την εργασία τις	Mean	Std. Deviation	N
Αν η εταιρία που θα εργασθώ δε μου προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης, τότε θα τις αναζητήσω από μόνος/η μου εξωτερικά	3,30	1,418	60
Είμαι υπεύθυνος/η για την επιτυχία ή την αποτυχία τις καριέρας μου	2,95	1,320	60
Σε γενικές γραμμές πιστεύω ότι θα αυτό-διαχειρίζομαι την καριέρα μου, η οποία δε θα εξαρτάται μόνο από ένα μοναδικό εργοδότη	2,90	1,277	60
Η ελευθερία να επιλέξω εγώ την πορεία τις καριέρας μου είναι μια από τις βασικότερες αξίες που έχω	2,73	1,205	60
Είμαι υπεύθυνος/η για την καριέρα μου	2,88	1,100	60
Εγώ καθορίζω την πορεία της καριέρας μου	3,25	1,415	60
Ουσιαστικά βασίζομαι στον εαυτό μου για να οδηγήσω την καριέρα μου μπροστά	2,88	1,274	60

Πίνακας 5.1.7.14β : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εξωτερικού για την πορεία της καριέρας τους

5.1.8 Ικανοποίηση προσωπικής καριέρας των Ελλήνων του εσωτερικού και του εξωτερικού

Η εκτίμηση που έχουμε με βάση το δείγμα είναι $\alpha=0.659$, πολύ κοντά στο 0,7 και έτσι θα σχολιαστούν οι μέσοι όροι του . Με βάση τον επόμενο πίνακα συμπεραίνεται επίσης πως οι συμμετέχοντες Έλληνες του εσωτερικού αρέσκονται στο να αναζητούν νέα έργα που θα τους δώσουν την δυνατότητα να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους (μ. ο. =3,3) και θα τους άρεσε να αναλαμβάνουν καθήκοντα που απαιτούν την εμπλοκή τους με άλλα τμήματα στην εταιρία εκτός της δικής τους (μ. ο. =3,3) . Η εκτίμηση που έχουμε με βάση το δείγμα είναι $\alpha=0.659$, πολύ κοντά στο 0,7 και έτσι θα σχολιαστούν οι μέσοι όροι του .

Cronbach's Alpha = 0,659

Τι από παρακάτω θα σας ικανοποιούσε στην καριέρα σας	Mean	Std. Deviation	N
Θα μου άρεσε να αναζητώ έργα στη δουλειά μου που να μου δίνουν τη δυνατότητα να μάθω κάτι καινούργιο	3,08	1,239	60
Θα μου άρεσε να δουλεύω σε project με άτομα από διαφορετικές εταιρίες	2,87	1,228	60
Θα μου άρεσε να αναλαμβάνω καθήκοντα που απαιτούν την εμπλοκή μου και με άλλα τμήματα στην εταιρία εκτός του δικού μου	3,03	1,221	60
Είμαι θετικός/η σε νέες εμπειρίες (ευκαιρίες) και καταστάσεις	3,10	1,386	60
Θα ένοιωθα χαμένος/η αν θα έπρεπε να αλλάζω συχνά εργοδότη ή εταιρία	2,93	1,376	60
Θα προτιμούσα να εργάζομαι σε έναν οργανισμό γνώριμο για εμένα με τον οποίο θα ήμουν εξοικειωμένος/η παρά να ψάχνω αλλού για εργασία	2,93	1,148	60
Αν η εταιρία μου, μου προσέφερε δια βίου απασχόληση δε θα επιθυμούσα ποτέ να ψάξω αλλού για δουλειά	3,00	1,315	60
Η ευκαιρία να εργάζομαι σε περιβάλλον που να έχει προκλήσεις είναι κάτι σημαντικό για μένα	3,02	1,214	60

Πίνακας 5.1.8.15 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εσωτερικού για την πορεία της καριέρας τους

Από την ανάλυση αξιοπιστίας , έχουμε με βάση το δείγμα $\alpha=0.690$, πολύ κοντά στο 0,7 και έτσι θα σχολιαστούν οι μέσοι όροι του . Έτσι σχετικά με την μελλοντική πορεία της καριέρας των Ελλήνων του εξωτερικού , δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές με το αντίστοιχο δείγμα του εσωτερικού και αυτοί αρέσκονται στο να αναζητούν νέα έργα που θα τους δώσουν την δυνατότητα να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους (μ. ο. =2,92) και θα τους άρεσε να αναλαμβάνουν καθήκοντα που απαιτούν την εμπλοκή τους με άλλα τμήματα στην εταιρία εκτός της δικής τους (μ. ο. =3,36) .

Τι από παρακάτω θα σας ικανοποιούσε στην καριέρα σας	Mean	Std. Deviation	N
Θα μου άρεσε να αναζητώ έργα στη δουλειά μου που να μου δίνουν τη δυνατότητα να μάθω κάτι καινούργιο	2,92	1,306	60
Θα μου άρεσε να δουλεύω σε project με άτομα από διαφορετικές εταιρίες	2,83	1,308	60
Θα μου άρεσε να αναλαμβάνω καθήκοντα που απαιτούν την εμπλοκή μου και με άλλα τμήματα στην εταιρία εκτός του δικού μου	3,05	1,033	60
Θα μου άρεσε να εργάζομαι με άτομα εκτός της δικής μου εταιρίας	3,13	1,346	60
Θα μου άρεσαν εργασίες που απαιτούν συναναστροφή και αλληλεπίδραση με άτομα από διαφορετικές εταιρίες	3,36	1,342	60
Θα αναζητήσω ευκαιρίες που θα μου επιτρέπουν να εργαστώ εκτός της εταιρίας μου	3,25	1,216	60
Είμαι θετικός/η σε νέες εμπειρίες (ευκαιρίες) και καταστάσεις	3,35	1,191	60
Μου αρέσει η προβλεψιμότητα που έρχεται με την απασχόληση στην ίδια εταιρία για πολύ καιρό	3,26	1,291	60
Θα ένιωθα χαμένος/η αν θα έπρεπε να αλλάζω συχνά εργοδότη ή εταιρία	3,90	,954	60
Θα προτιμούσα να εργάζομαι σε έναν οργανισμό γνώριμο για εμένα με τον οποίο θα ήμουν εξοικειωμένος/η παρά να ψάχνω αλλού για εργασία	2,98	1,142	60
Αν η εταιρία μου, μου προσέφερε δια βίου απασχόληση δε θα επιθυμούσα ποτέ να ψάξω αλλού για δουλειά	3,32	1,308	60

Πίνακας 5.1.8.16 : Πίνακας περιγραφικών μέτρων σχετικά με την γνώμη των Ελλήνων του εξωτερικού για την πορεία της καριέρας τους

6. Συμπεράσματα και παρατηρήσεις , προτάσεις

Ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι αναπτυσσόμενες χώρες τα τελευταία χρόνια είναι αυτό του φαινομένου brain drain . Το Brain drain έχει να κάνει με την μετανάστευση των μορφωμένου – υψηλά εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού από τη χώρα καταγωγής του προς μια άλλη αναπτυσσόμενη χώρα με σκοπό να βρουν καλύτερες συνθήκες εργασίας, να μπορέσουν να εξελιχθούν και να αποκτήσουν καλύτερη ποιότητα ζωής . Οι άνθρωποι που την επιλέγουν συνήθως προέρχονται από αναπτυσσόμενες χώρες και κατευθύνονται προς ήδη αναπτυσσόμενες . Οι άνθρωποι επιλέγουν τη μετανάστευση διότι η χώρα τους δεν τους παρέχει την απαραίτητη εκπαίδευση και επαγγελματική εξέλιξη που εκείνοι επιθυμούν . Ωστόσο, έρευνες έχουν δείξει ότι η μετανάστευση αυτή δεν κρατάει για πάντα καθώς οι άνθρωποι επιστρέφουν μετά από χρόνια πάλι πίσω στη πατρίδα τους , όταν πλέον έχουν επιτύχει τους στόχους τους .

Το Brain drain αποτελεί μια τάση που δημιουργεί αρκετές θετικές αλλά και αρνητικές επιπτώσεις στις χώρες. Η πιο σημαντική αρνητική επίπτωση είναι πως οι χώρες χάνουν σημαντικούς νέους επαγγελματίες οι οποίοι έχουν άριστες γνώσεις. Έρευνες έχουν δείξει πως οι γιατροί και το παραϊατρικό - νοσηλευτικό προσωπικό είναι αυτοί που επιλέγουν τη μετανάστευση περισσότερο. Η παγκοσμιοποίηση έχει παίξει σημαντικό ρόλο στην διάδοση του brain drain τα τελευταία χρόνια.

Η θεωρία push-pull ,οι παράγοντες ώθησης και έλξης με τους πλούσιους και τους φτωχούς , οι παράγοντες έλξης που σχετίζονται με τους μετανάστες με υψηλή ειδίκευση , ο ρόλος των μέσων ενημέρωσης , οι τομείς εργασίας των διαφόρων μεταναστών υψηλής ειδίκευσης , η επιρροή των μεταναστευτικών πολιτικών καθώς και οι παράγοντες ώθησης και έλξης μεταξύ των δυο φύλων αποτελούν τους έξι σημαντικότερους παράγοντες που ευθύνονται και ωθούν στη μετανάστευση και αυξάνουν τον ρυθμό του brain drain .

Η παγκοσμιοποίηση αποτέλεσε έναν από τους βασικούς λόγους της επέκτασης των αγορών , πράγμα το οποίο οδήγησε στην εκτίναξη του φαινομένου του brain drain , δηλαδή στην μετανάστευση των ατόμων με υψηλή εξειδίκευση . Αυτό έχει οδηγήσει πολλές πόλεις στο να υιοθετήσουν νέες συνήθειες προκειμένου να

προσελκύσουν νέους με εξειδίκευση , έχει συσσωρεύσει πληθώρα ειδικών σε συγκεκριμένες περιοχές και έχει αυξήσει την ροή των αγαθών μέσα στις πόλεις . Το κυνήγι ταλέντων από πλούσιες χώρες και πολυεθνικές εταιρίες έχει αυξήσει τον ρυθμό των μεταναστευτικών ροών . Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης έχουν συμβάλει στην αύξηση του brain drain , μέσα από τα από τα σχόλια που κάνουν και τη στήριξη που δείχνουν , καθώς μέσα από αυτά ωθούν τους ανθρώπους στη μετανάστευση .

Η Ευρωπαϊκή Ένωση και κυρίως η Γερμανία αποτελούν πόλο έλξης για τους εξειδικευμένους μετανάστες . Οι Έλληνες είχαν τάσεις μετανάστευσης από τα παλιά χρόνια . Κατά τη διάρκεια και μετά το τέλος των πολέμων , πολλοί Έλληνες επέλεξαν να μεταναστεύσουν στις ΗΠΑ ή στην Αυστραλία . Σήμερα εξαιτίας της οικονομικής ύφεσης πολλοί Έλληνες επιλέγουν να μεταναστεύσουν σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες με πιο ανεπτυγμένη οικονομία και καλύτερες κοινωνικές δομές . Πολλοί επαγγελματίες δυσκολεύονται να βρουν δουλειά στο αντικείμενό τους στην χώρα καταγωγής τους και γι' αυτό επιλέγουν τη μετανάστευση . Αυτό έχει δημιουργήσει πολλά προβλήματα στη χώρα όπως είναι η υπογεννητικότητα , η αύξηση της ηλικίας του εργατικού δυναμικού αλλά και του συνολικού πληθυσμού .

Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε σχετικά με τη μετεγκατάστασή των Ελλήνων σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες έδειξε πως οι Έλληνες πιστεύουν ότι δεν υπάρχει επαρκής απορρόφηση των νέων ανάλογα με τα προσόντα τους , ενώ στο εξωτερικό υπάρχουν περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες . Πολλοί πιστεύουν πως μπορούν να βρουν αξιοπρεπή εργασία μόνοι τους δίχως βοήθεια στο εξωτερικό , ενώ θεωρούν ως βασικό πρόβλημα τη γλώσσα . Οι περισσότεροι που έχουν φύγει δηλώνουν πως το έκαναν για το μισθό και την εργασία ενώ θέλουν στο μέλλον να ξαναγυρίσουν στην Ελλάδα .

Πιθανή λύση στα προβλήματα που επιφέρει το brain – drain στην Ελλάδα , είναι το brain – circulation . Για να είναι πιθανό αυτό , πρέπει να δημιουργηθούν προϋποθέσεις ανάπτυξης , που θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας , για αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης . Παραδείγματος χάριν η Κίνα έχει ήδη κάνει επιτυχημένες προσπάθειες όπως η παρακάτω .

Η κυβέρνηση του Τσιανγκ Ζεμίν το 1993 ξεκίνησε την προσπάθεια . Έχοντας επενδύσει στον τομέα έρευνας και ανάπτυξης , δημιουργώντας κονδύλια που διανέμονται στα κορυφαία εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας . Παράλληλα αρκετά από αυτά , προχώρησαν σε συγχωνεύσεις με σκοπό να μπορούν να περικλείουν το μεγαλύτερο κομμάτι των επιστημονικών κλάδων και να μπορούν να παρέχουν πληρέστερες έρευνες . Σκοπός αυτής της προσπάθειας ήταν , να δημιουργηθεί μία νέα γενιά επιστημόνων , που θα στελεχώσουν υπηρεσίες και εταιρίες , που θα βοηθήσουν στην οικονομική και κοινωνική ανάκαμψη της χώρας . Αυτές λοιπόν οι ακαδημαϊκές κοινότητες που δημιουργήθηκαν , είναι παράλληλα και παραδείγματα προς μίμηση για τα υπόλοιπα εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας , δίνοντάς τους πληροφορίες και τις γνώσεις που χρειάζονται για να αναπτυχθούν .

Επιπροσθέτως η κυβέρνηση της Κίνας , πήρε την απόφαση να έχουν τα εκπαιδευτικά ιδρύματά της , την δυνατότητα να μπορούν να εμπορευθούν τα αποτελέσματα των ερευνών τους , δίνοντας τους παράλληλα την δυνατότητα οικονομικής και ακαδημαϊκής συνεργασίας με πολλά πανεπιστήμια στον κόσμο . Έτσι η κυβέρνηση της Κίνας δημιούργησε το China Education and Research Network (CERNET) , δίνοντάς του πρόσθετη χρηματοδότηση , για να βελτιώσει τα αποτελέσματα της παραπάνω προσπάθειας και να γίνεται ευκολότερα ο διαμοιρασμός της πληροφορίας . Το CERNET παρέχει πρόσβασή σε έγγραφα από όλα τα πανεπιστήμια της χώρας , αλλά και από πανεπιστήμια του εξωτερικού .

Ακόμα μία πιθανή λύση μπορεί να προκύψει ανατρέχοντας στο παρελθόν , βρίσκοντας χώρες που έχουν ανακάμψει από παρόμοιες καταστάσεις . Οι επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό και στην οικονομία μίας χώρας από το φαινόμενο του brain – drain , έχουν αρκετές ομοιότητες με τις αντίστοιχες επιπτώσεις ενός πολέμου . Σε μία τέτοια περίπτωση εφαρμόστηκε μία πολιτική για την ανάπτυξη της βιομηχανίας και την αξιοποίηση του υψηλά ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού , με σκοπό να μην εγκαταλείψει την χώρα . Η χώρα που εφάρμοσε επιτυχημένα μία τέτοια στρατηγική είναι η Ιαπωνία .

Μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο , η Ιαπωνία του αυτοκράτορα Χιροχίτο , βρέθηκε με κατεστραμμένες βιομηχανικές εγκαταστάσεις και δεν υπήρχαν διαθέσιμες θέσεις για να αξιοποιήσουν το ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό . Στη συνέχεια ο

αυτοκράτορας Χιροχίτο , χρησιμοποίησε τα εργαλεία και την καθοδήγηση των quality gurus Ντέμινγκ και Τζουράν . Η πολιτική που εφάρμοσε η Ιαπωνία προσαρμόστηκε , αφού πρώτα διαπίστωσαν σε τι κατάσταση βρίσκονταν οι εγκαταστάσεις τους , αλλά και ποια ήταν οι ειδικευση της πλειοψηφίας του ειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού .

Έτσι λοιπόν κατέληξαν στο τι είναι καλοί και έστρεψαν την βιομηχανία τους στον κλάδο αυτό . Στη συνέχεια όμως αυτή η στρατηγική έπρεπε να προσαρμόζεται , καθώς άλλαζαν οι απαιτήσεις , αλλά και διευρυνόταν η επικοινωνία με τον υπόλοιπο κόσμο , μειώνοντας τα εμπόδια μετακίνησης και παράλληλα αυξάνοντας τους κινδύνους για μετακινήσεις . Αυτή ήταν στην ευθύνη των βιομηχανιών πλέον και χρησιμοποιώντας τις γνώσεις του Τζενίτσι Ταγκούτσι , για την βελτίωση της παραγωγής του εκάστοτε προϊόντος , αξιοποιώντας στο μέγιστο το ανθρώπινο δυναμικό τους .

Ένας άλλος τομέας που πρέπει να εστιάσουν την προσοχή τους οι κυβερνήσεις , για να μειώσουν το φαινόμενο του brain – drain είναι η εκπαίδευση και η βελτίωσή της θα εμποδίσει την φυγή φοιτητών για αναζήτηση αυτής σε χώρες του εξωτερικού . Μία καλή στρατηγική εφαρμόζεται σε εκπαιδευτικά ιδρύματα στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής . Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα αντλούν την χρηματοδότησή τους , κυρίως από εταιρίες , με κύριο σκοπό να πραγματοποιηθούν μελέτες στις εγκαταστάσεις των ιδρυμάτων προς όφελος των εταιριών αυτών . Συγχρόνως τα ιδρύματα αυτά δημιουργούν τα επόμενα στελέχη των παραπάνω εταιριών , δίνοντας τους κίνητρα για παραμονή στην χώρα , όχι μόνο για ανωτέρου επιπέδου σπουδές , αλλά και για επαγγελματική αποκατάσταση .

Συνοψίζοντας, παρατηρείται μια ταύτιση μεταξύ των δεδομένων που βρέθηκαν στην βιβλιογραφία σχετικά με το brain drain και στην έρευνα που διεξήχθη για τη παρούσα εργασία .

7. Παράρτημα

7.1 Ερωτηματολόγιο Ελλήνων του εσωτερικού

Ερωτηματολόγιο σχετικά με ζητήματα μετεγκατάστασης στην Ευρώπη (mobility issues)

Χώρα που εργάζεσθε: _____ .

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συναινεί πως η κατανόηση της κινητικότητας στο σύνολό της από νέους κυρίως ανθρώπους θα εξελιχθεί σε ένα φυσικό χαρακτηριστικό των Ευρωπαίων πολιτών και θα αποτελεί μια ευκαιρία για κάθε νέο άτομο. Ωστόσο, υπάρχουν ακόμα αρκετά εμπόδια που πρέπει να αφαιρεθούν έτσι ώστε να αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των ατόμων που θέλουν να μετακινηθούν, κυρίως για επαγγελματικούς ή για εκπαιδευτικούς λόγους. Οι ακόλουθες ερωτήσεις αποσκοπούν να ερευνήσουν κάποια από τα κίνητρα προς κινητικότητα και στο να αναγνωρίσουν κάποια από τα σημαντικότερα εμπόδια ως προς την κινητικότητα και σταδιακά ως προς την εξουδετέρωσή τους, και στην συντριπτική τους πλειονότητα είναι διαβαθμισμένα με την κλίμακα ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής Likert. Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε στην έρευνα των Lindberg et al, 2013.

**Μέρος Α: Δημογραφικά στοιχεία και προσωπικές πληροφορίες για τους
ερωτώμενους**

1. Φύλο (Gender)

A. Άντρας

B. Γυναίκα

2. Η ηλικία σας είναι (Age).....

3. Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο μόρφωσης που έχετε ολοκληρώσει;

A. Δευτεροβάθμια

B. Τεχνική εκπαίδευση (IEK- Τεχνικό Λύκειο)

Γ. Πανεπιστήμιο

Δ. Μεταπτυχιακό

4. Σε τι περιβάλλον μεγαλώσατε;

A. Αγροτικό

B. Ημιαστικό

Γ. Αστικό

5. Η παρούσα οικογενειακή σας κατάσταση είναι (Current marital status)

A. Ανύπαντρος/η

B. Παντρεμένος/η

Γ. Διαζευγμένος/η

Δ. Άλλο

6. Στην παρούσα φάση από πόσα μέλη αποτελείται το νοικοκυριό σας;

A. 1

B. 2

Γ. 3

Δ. 4 και πάνω

7. Ποια είναι η παρούσα επαγγελματική σας κατάσταση;

A. Μισθωτός (Δημόσιος υπάλληλος)

B. Μισθωτός (Ιδιωτικός υπάλληλος)

Γ. Ελεύθερος επαγγελματίας

Δ. Φοιτητής

E. Εισοδηματίας

ΣΤ. Άνεργος

8. Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά;....

9. Το μηνιαίο εισόδημά σας κυμαίνεται από

A. 0-500 €

B. 501-1000 €

Γ. 1001-1500 €

Δ. 1501 και πάνω

10. Κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης απασχολείστε στον ίδιο εργοδότη;

A. Ναι

B. Όχι

11. Σε ποια από τις παρακάτω εισοδηματικές κατηγορίες θεωρείτε πως ανήκει η οικογένειά σας;

A. Πολύ φτωχή-άπορη

B. Φτωχή-κάτω από τον μέσο όρο

Γ. Μεσαίου εισοδήματος

Δ. Ικανοποιητικού εισοδήματος-πάνω από το μέσο όρο

E. Εύπορη

Μέρος Β: Η παρούσα κατάσταση στην Ελλάδα και τι πιστεύετε για τις χώρες της Ευρωπαϊκής ένωσης

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις ως προς το επίπεδο με το οποίο συμφωνείτε σχετικά με την παρούσα κατάσταση στην Ελλάδα, με βάση την ακόλουθη κλίμακα, όπου 1=Διαφωνώ απόλυτα μέχρι 5=Συμφωνώ απόλυτα δίπλα από την κάθε φράση

1.Πιστεύω πως στην Ελλάδα	1	2	3	4	5
----------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------

Υπάρχει ικανοποιητική αμοιβή για τις προσφερόμενες εργασίες					
Υπάρχει αναγνώριση των προσόντων					
Υπάρχουν ικανοποιητικές συνθήκες κοινωνικής ασφάλισης (ένσημα και επιδόματα)					
Υπάρχει προοπτική ευρέσεων νέων εργασιών					
Υπάρχει ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον (πχ, ιδανικές συνθήκες εργασιών)					
Υπάρχει ασφαλές κοινωνικό - οικονομικό περιβάλλον					
Το επίπεδο ζωής είναι αρκετά υψηλό					
Το διαφορετικό αντιμετωπίζεται με σεβασμό.					

Παρατηρείται μεγάλη απορρόφηση των νέων ανάλογα με τα προσόντα τους.					
Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης παρατηρείται αστάθεια σε επαγγελματικό επίπεδο					
Το σύστημα υγείας και παιδείας είναι οργανωμένο					

2.Πιστεύω πως στην ΕΕ	1	2	3	4	5
Υπάρχει μεγάλη ικανοποίηση στον βαθμό από τις εργασίες που προσφέρω					
Αναγνωρίζονται τα προσόντα μου					
Οι συνθήκες κοινωνικής ασφάλισης είναι απόλυτα ικανοποιητικές					

Υπάρχει ένα εργασιακό περιβάλλον με πολλές ευκαιρίες αναγνώρισης και αξιοκρατίας					
Οι εργοδότες αναγνωρίζουν τα άτομα με καλύτερη εργασιακή εμπειρία					
Υπάρχει μεγάλη απορρόφηση των ανέργων σε θέσεις εργασίας αντάξιες τους					

3.Ποιους από τους παρακάτω τρόπους επιλέγετε για αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό, και με ποια συχνότητα;	1=Πολύ σπάνια ως ποτέ	2=Σπάνια	3=Μερικές φορές	4=Συχνά	5=Πολύ συχνά
Επισκέπτομαι συχνά διάφορες ιστοσελίδες					
Στέλνω συχνά το βιογραφικό μου σε μεγάλες εταιρίες του					

εξωτερικού					
Δίνω συνεντεύξεις μέσω online platforms, πχ Skype					
Γνωρίζω και επισκέπτομαι συχνά άτομα στο εξωτερικό τα οποία θα με βοηθήσουν στην περίπτωση που μετεγκατασταθώ					

Μέρος Γ: Προσωπική ανάπτυξη Εργασία - Καριέρα

Πώς αισθάνεστε για την εργασία σας ;

1. Είμαι αισιόδοξος/η για το τι θα μου συμβεί στο μέλλον σε σχέση με την δουλειά μου.
2. Στην εργασία μου θεωρώ ότι πάντα μπορεί να βρεθεί λύση για κάθε πρόβλημα.
3. Πιστεύω ότι όλα τα προβλήματα που εμφανίζονται στο χώρο εργασίας έχουν πάντα και τη θετική τους πλευρά.
4. Σ' αυτήν τη δουλειά, τα πράγματα ποτέ δε γίνονται όπως θέλω εγώ.
5. Αν κάτι είναι να πάει στραβά θα πάει.
6. Πάντα βλέπω τη θετική πλευρά στα πράγματα που αφορούν την εργασία μου.

Τι πιστεύετε για την πορεία της καριέρας σας

Διαφωνώ
Συμφωνώ

Ουδέτερος/η

απόλυτα
απόλυτα

1 2 3 4 5

Αν η εταιρία που θα εργασθώ δε μου προσφέρει ευκαιρίες

ανάπτυξης, τότε θα τις αναζητήσω από μόνος/η μου εξωτερικά					
Είμαι υπεύθυνος/η για την επιτυχία ή την αποτυχία της καριέρας μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σε γενικές γραμμές πιστεύω ότι θα αυτό-διαχειρίζομαι την καριέρα μου, η οποία δε θα εξαρτάται μόνο από ένα μοναδικό εργοδότη	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η ελευθερία να επιλέξω εγώ την πορεία της καριέρας μου είναι μια από τις βασικότερες αξίες που έχω	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι υπεύθυνος/η για την καριέρα μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εγώ καθορίζω την πορεία της καριέρας μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ουσιαστικά βασίζομαι στον εαυτό μου για να οδηγήσω την καριέρα μου μπροστά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τι από παρακάτω θα σας ικανοποιούσε στην καριέρα σας					
Θα μου άρεσε να αναζητώ έργα στη δουλειά μου που να μου δίνουν τη δυνατότητα να μάθω κάτι καινούργιο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα μου άρεσε να δουλεύω σε project με άτομα από διαφορετικές εταιρίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα μου άρεσε να αναλαμβάνω καθήκοντα που απαιτούν την εμπλοκή μου και με άλλα τμήματα στην εταιρία εκτός του δικού μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα μου άρεσε να εργάζομαι με άτομα εκτός της δικής μου εταιρίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα μου άρεσαν εργασίες που απαιτούν συναναστροφή και αλληλεπίδραση με άτομα από διαφορετικές εταιρίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα αναζητήσω ευκαιρίες που θα μου επιτρέπουν να εργαστώ εκτός της εταιρίας μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι θετικός/η σε νέες εμπειρίες (ευκαιρίες) και καταστάσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μου αρέσει η προβλεψιμότητα που έρχεται με την απασχόληση στην ίδια εταιρία για πολύ καιρό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα ένιωθα χαμένος/η αν θα έπρεπε να αλλάζω συχνά εργοδότη ή εταιρία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Θα προτιμούσα να εργάζομαι σε έναν οργανισμό γνώριμο για εμένα με τον οποίο θα ήμουν εξοικειωμένος/η παρά να ψάχνω αλλού για εργασία

Αν η εταιρία μου, μου προσέφερε δια βίου απασχόληση δε θα επιθυμούσα ποτέ να ψάξω αλλού για δουλειά

Η ιδανική καριέρα για μένα είναι η απασχόληση σε ένα μόνο οργανισμό

Η ευκαιρία να εργάζομαι σε περιβάλλον που να έχει προκλήσεις είναι κάτι σημαντικό για μένα

Ευχαριστούμε πολύ για την συμμετοχή σας!

6.2 Ερωτηματολόγιο Ελλήνων του εξωτερικού

Ερωτηματολόγιο σχετικά με ζητήματα μετεγκατάστασης στην Ευρώπη (mobility issues)

Χώρα που εργάζεσθε: _____ .

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συναινεί πως η κατανόηση της κινητικότητας στο σύνολό της από νέους κυρίως ανθρώπους θα εξελιχθεί σε ένα φυσικό χαρακτηριστικό των Ευρωπαίων πολιτών και θα αποτελεί μια ευκαιρία για κάθε νέο άτομο. Ωστόσο, υπάρχουν ακόμα αρκετά εμπόδια που πρέπει να αφαιρεθούν έτσι ώστε να αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των ατόμων που θέλουν να μετακινηθούν, κυρίως για επαγγελματικούς ή για εκπαιδευτικούς λόγους. Οι ακόλουθες ερωτήσεις αποσκοπούν να ερευνηθούν κάποια από τα κίνητρα προς κινητικότητα και στο να αναγνωρίσουν κάποια από τα σημαντικότερα εμπόδια ως προς την κινητικότητα και σταδιακά ως προς την εξουδετέρωσή τους, και στην συντριπτική τους πλειονότητα είναι διαβαθμισμένα με την κλίμακα ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής Likert. Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε στην έρευνα των Lindberg et al, 2013.

Athens Mba

Το φαινόμενο της διαρροής του επιστημονικού δυναμικού
στο εξωτερικό -brain drain - mobility

**Μέρος Α: Δημογραφικά στοιχεία και προσωπικές πληροφορίες για τους
ερωτώμενους**

3. Φύλο (Gender)

A. Άντρας

B. Γυναίκα

4. Η ηλικία σας είναι (Age).....

3. Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο μόρφωσης που έχετε ολοκληρώσει;

A. Δευτεροβάθμια

B. Τεχνική εκπαίδευση (IEK- Τεχνικό Λύκειο)

Γ. Πανεπιστήμιο

Δ. Μεταπτυχιακό

4. Σε τι περιβάλλον μεγαλώσατε;

A. Αγροτικό

B. Ημιαστικό

Γ. Αστικό

5. Η παρούσα οικογενειακή σας κατάσταση είναι

A. Ανύπαντρος/η

B. Παντρεμένος/η

Γ. Διαζευγμένος/η

Δ. Άλλο

6. Στην παρούσα φάση από πόσα μέλη αποτελείται το νοικοκυριό σας;

A. 1

B. 2

Γ. 3

Δ. 4 και πάνω

7. Ποια είναι η παρούσα επαγγελματική σας κατάσταση;

A. Μισθωτός (Δημόσιος υπάλληλος)

B. Μισθωτός (Ιδιωτικός υπάλληλος)

Γ. Ελεύθερος επαγγελματίας

Δ. Φοιτητής

E. Εισοδηματίας

ΣΤ. Άνεργος

8. Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά;....

9. Το μηνιαίο εισόδημά σας κυμαίνεται από

A. 0-500 €

B. 501-1000 €

Γ. 1001-1500 €

Δ. 1501 και πάνω

10. Κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης απασχολείστε στον ίδιο εργοδότη;

A. Ναι

B. Όχι

11. Σε ποια από τις παρακάτω εισοδηματικές κατηγορίες θεωρείτε πως ανήκει η οικογένειά σας;

A. Πολύ φτωχή-άπορη

B. Φτωχή-κάτω από τον μέσο όρο

Γ. Μεσαίου εισοδήματος

Δ. Ικανοποιητικού εισοδήματος-πάνω από το μέσο όρο

E. Εύπορη

Μέρος Β: Κίνητρα κινητικότητας και μετεγκατάστασης

1. Σε περίπτωση που είστε άνεργος, ποιος είναι ο βασικότερος λόγος

A. Ανυπαρξία θέσεων εργασίας

B. Ανυπαρξία θέσεων εργασίας στο τομέα της ειδίκευσης

Γ. Ο μισθός είναι πολύ χαμηλός για να ανταποκριθώ στις υποχρεώσεις μου.

Δ. Κακό εργασιακό περιβάλλον

E. Η διάρθρωση της οικονομίας δεν με ικανοποιεί

ΣΤ. Εισοδήματα από άλλες πηγές

Z. Δεν υπάρχει συγκεκριμένος λόγος

2. Δουλεύατε κάπου στην Ελλάδα πριν αποφασίσετε να μετεγκατασταθείτε στο εξωτερικό;

A.ΝΑΙ

B.ΟΧΙ

3. Για ποιους λόγους φύγατε για να εργαστείτε στο εξωτερικό;

A. Υψηλότερο εισόδημα

B. Υψηλότερη θέση στην ιεραρχία

Γ. Καλύτερες συνθήκες εργασίας

Δ. Σταθερότητα στο κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον

E. Καριέρα στο τομέα εξειδίκευσής μου

ΣΤ. Αλλαγή κλίματος και εμπειριών

4. Σκέφτεστε κάποτε να επιστρέψετε στην Ελλάδα;;

A.ΝΑΙ

B.ΟΧΙ

5. Για ποιους λόγους θεωρείτε πως η Ελλάδα δεν πληροί τις προϋποθέσεις μιας χώρας για να επιστρέψετε;

A. Δυσμενείς οικονομικές συνθήκες

B. Ανυπαρξία πολιτικής και οικονομικής σταθερότητας

Γ. Χαμηλό επίπεδο υποδομών

Δ. Άλλοι λόγοι

E. Η Ελλάδα πληροί τις προϋποθέσεις μιας χώρας για να επιστρέψετε

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις ως προς το επίπεδο με το οποίο συμφωνείτε σχετικά με την παρούσα κατάσταση στην χώρα μετεγκατάστασής σας, με βάση την ακόλουθη κλίμακα, όπου 1=Διαφωνώ απόλυτα μέχρι 5=Συμφωνώ απόλυτα δίπλα από την κάθε φράση

1.Πιστεύω πως στην χώρα που ζω και εργάζομαι	1	2	3	4	5
Είμαι ικανοποιημένος / η με την τρέχουσα κατάσταση εργασίας μου					
Υπάρχει αναγνώριση των προσόντων μου					
Υπάρχουν ικανοποιητικές συνθήκες κοινωνικής ασφάλισης (ένσημα και επιδόματα)					
Υπάρχει προοπτική ευρέσεων νέας εργασίας					
Υπάρχει ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον (πχ, ιδανικές συνθήκες εργασιών)					

Υπάρχει ασφαλές κοινωνικό - οικονομικό περιβάλλον					
Το επίπεδο ζωής είναι αρκετά υψηλό					
Το διαφορετικό αντιμετωπίζεται με σεβασμό.					
Παρατηρείται μεγάλη απορρόφηση των νέων ανάλογα με τα προσόντα τους.					
Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης παρατηρείται αστάθεια σε επαγγελματικό επίπεδο					
Το σύστημα υγείας και παιδείας είναι οργανωμένο					

2.Πιστεύω πως στην Ελλάδα	1	2	3	4	5
Υπάρχουν οι προϋποθέσεις μιας χώρας για να επιστρέψω					

Θα αναγνωρίζονται τα προσόντα μου					
Οι συνθήκες κοινωνικής ασφάλισης θα είναι απόλυτα ικανοποιητικές					
Θα υπάρχει ένα εργασιακό περιβάλλον με πολλές ευκαιρίες αναγνώρισης και αξιοκρατίας					
Οι εργοδότες αναγνωρίζουν τα άτομα με καλύτερη εργασιακή εμπειρία					
Υπάρχει μεγάλη απορρόφηση των ανέργων σε θέσεις εργασίας ανάξιες τους					

Μέρος Γ: Προσωπική ανάπτυξη Εργασία - Καριέρα

Πώς αισθάνεστε για την εργασία σας ;

1. Είμαι αισιόδοξος/η για το τι θα μου συμβεί στο μέλλον σε σχέση με την δουλειά μου.
2. Στην εργασία μου θεωρώ ότι πάντα μπορεί να βρεθεί λύση για κάθε πρόβλημα.
3. Πιστεύω ότι όλα τα προβλήματα που εμφανίζονται στο χώρο εργασίας έχουν πάντα και τη θετική τους πλευρά.
4. Σ' αυτήν τη δουλειά, τα πράγματα ποτέ δε γίνονται όπως θέλω εγώ.
5. Αν κάτι είναι να πάει στραβά θα πάει.
6. Πάντα βλέπω τη θετική πλευρά στα πράγματα που αφορούν την εργασία μου.

Τι πιστεύετε για την πορεία της καριέρας σας	Διαφωνώ Συμφωνώ		Ουδέτερος/η				
	απόλυτα	απόλυτα	1	2	3	4	5
Αν η εταιρία που θα εργασθώ δε μου προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης, τότε θα τις αναζητήσω από μόνος/η μου εξωτερικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι υπεύθυνος/η για την επιτυχία ή την αποτυχία της καριέρας μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σε γενικές γραμμές πιστεύω ότι θα αυτό-διαχειρίζομαι την καριέρα μου, η οποία δε θα εξαρτάται μόνο από ένα μοναδικό εργοδότη	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η ελευθερία να επιλέξω εγώ την πορεία της καριέρας μου είναι μια από τις βασικότερες αξίες που έχω	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι υπεύθυνος/η για την καριέρα μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εγώ καθορίζω την πορεία της καριέρας μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ουσιαστικά βασίζομαι στον εαυτό μου για να οδηγήσω την καριέρα μου μπροστά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τι από παρακάτω θα σας ικανοποιούσε στην καριέρα σας							
Θα μου άρεσε να αναζητώ έργα στη δουλειά μου που να μου δίνουν τη δυνατότητα να μάθω κάτι καινούργιο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα μου άρεσε να δουλεύω σε project με άτομα από διαφορετικές εταιρίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα μου άρεσε να αναλαμβάνω καθήκοντα που απαιτούν την εμπλοκή μου και με άλλα τμήματα στην εταιρία εκτός του δικού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

μου					
Θα μου άρεσε να εργάζομαι με άτομα εκτός της δικής μου εταιρίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα μου άρεσαν εργασίες που απαιτούν συναναστροφή και αλληλεπίδραση με άτομα από διαφορετικές εταιρίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα αναζητήσω ευκαιρίες που θα μου επιτρέπουν να εργαστώ εκτός της εταιρίας μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι θετικός/η σε νέες εμπειρίες (ευκαιρίες) και καταστάσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μου αρέσει η προβλεψιμότητα που έρχεται με την απασχόληση στην ίδια εταιρία για πολύ καιρό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα ένιωθα χαμένος/η αν θα έπρεπε να αλλάζω συχνά εργοδότη ή εταιρία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα προτιμούσα να εργάζομαι σε έναν οργανισμό γνώριμο για εμένα με τον οποίο θα ήμουν εξοικειωμένος/η παρά να ψάχνω αλλού για εργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αν η εταιρία μου, μου προσέφερε δια βίου απασχόληση δε θα επιθυμούσα ποτέ να ψάξω αλλού για δουλειά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η ιδανική καριέρα για μένα είναι η απασχόληση σε ένα μόνο οργανισμό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η ευκαιρία να εργάζομαι σε περιβάλλον που να έχει προκλήσεις είναι κάτι σημαντικό για μένα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ευχαριστούμε πολύ για την συμμετοχή σας!

8. Βιβλιογραφία

- Bach S. International Migration of Health Workers, (2005) Labour and Social Issues. Geneva:International
- Baruch, Y., Budhwar, P.S., & Khatri, N. (2007). Brain drain: Inclination to stay abroad after studies. *Journal of World Business* 42. 99-112.
- Behnam Neyestani, (2017) , Principles and Contributions of Total Quality Mangement (TQM) Gurus on Business Quality Improvement, Department of Civil Engineering, De La Salle University, Manila, Philippines
- Beine, M., Docquier, F. and Rapoport, H. (2008): Brain drain and human capital formation in developing countries: Winners and losers. *The Economic Journal*, 118 (528), 631–652.
- Bradley, H., Erickson, M., Stephenson, C. and Williams, S. (2000), *Myths at Work*, Oxford: Polity Press
- Briscoe J., Hall D., Frautschy DeMuth R., (2006), “Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration”, *Journal of Vocational Behavior*, 69, p.p.30-40
- Cervantes, M., and Guellec, D. (2002). The brain drain: Old myths, new realities. *OECD Observer*
- Coutsoumaris, G. (1968). Greece, in Adams (ed.) *The brain drain*, McMillan, pp.166-182, N.York
- Chanda, Rupa. (2001). Movement of Natural Persons and the GATS. *World Economy*, 24,(5), 631-654.
- Dancy, J. (1985), *An Introduction to Contemporary Epistemology*, Oxford: Blackwell
- Daugeliene, R. & Marcinkeviciene, R. (2009). Brain Circulation: Theoretical Considerations. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*. (3), 49-57

Daugeliene, R. & Marcinkeviciene, R. (2009). Brain Circulation: Theoretical Considerations. ISSN 1392 – 2785 Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics(3), 49-57.

David Zweig, Freeing China's Farmers: Rural Restructuring in the Reform Era, (1997), M. E. Sharpe

Docquier, F., Rapoport, H. (2012). Globalization, Brain Drain, and Development. Journal of Economic Literature. 50, (3), 681-73

Dodani, S. and LaPorte, R.E. (2005). Brain drain from developing countries: how can brain drain be converted into wisdom gain? Journal of the Royal Society of Medicine, 98, 487-491.

Dirikx, A., & Gelders, D. (2008). Newspaper Communication of Global Warming: Different Approaches in the US and EU? In A. Carvalho, Communicating Climate Change: Discourses, Mediations and Perceptions (pp. 98-109). Braga: Centro de Estudos de Comunicacao e Sociedade de Universidade do Minho

E. G. Ravenstein, Journal of the Royal Statistical Society, Vol. 52, No. 2 (Jun., 1889), pp. 241-305

Elizabeth Asiedu (2010). Democracy, Foreign Direct Investment and Natural Resources. University of Kansas - Department of Economics

Everett S. Lee Demography, A Theory of Migration, Vol. 3, No. 1. (1966), pp. 47-57

Frédéric Docquier, Lindsay B. Lowell and Abdeslam Marfouk (2009), " A Gendered Assessment of Highly Skilled Migration ", In Population and Development Review, 35(2), pp. 297-321

Guarnizo, Luis E. (2003). "The Economics of Transnational Living." *International Migration Review* 37(Fall): 666-699.

Guellec, D., & Cervantes, M. (2002). International mobility of highly skilled workers: From statistical analysis to policy formulation in OECD. *Trends in International Migration*, 71–98.

Jeremy M. Wilson, Erin Dalton, (2008). *Journal of Contemporary Criminal Justice*. Human Trafficking in the Heartland: Variation in Law Enforcement Awareness and Response

John M. Dirkx (2008). The meaning and role of emotions in adult learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*. 120

Kalipeni, E., Semu, L.L. & Mbilizi, M.A. (2012) The brain drain of health care professionals from sub Saharan Africa: A geographic perspective. *Progress in Development Studies* 12, 2&3, 153-171.

Kategekwa, Joy. (2008). Liberalization of Trade in Health Services. *South Centre Research Paper* , 16.

Kingma, M., 2001. Nursing migration: global treasure hunt or disaster-in-the-making? *Nursing Inquiry* 8, 205–212

Kupfer. L. (2004). Strategies to discourage brain drain : round table. *the International Journal of Public Health* 2004 ; 82(8) : 616-619

Lundvall, B.-Å., & Borrás, S. (1997). The globalising learning economy: Implications for innovation policy. TSER programme DG XII, Commission of the European Union.

Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, Oxford.

Mahroum Sami (2000). Communication as a determinant of organizational innovation. *View issue TOC*. 30, (1).

Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. *R&D Management*, .30, (1), 23-31.

Marchal B, Kegels G. (2003). Health workforce imbalances in times of globalization: brain drain or professional mobility? *Int J Health Plann Manage*.1. 89-101.

Marchal, B., Kegels, G. (2003).Health workforce imbalances in ties of globalization: brain drain or professional mobility?' *International Journal of Health Planning and Management* . 18, 89-101.

Marchiori, Luca and Shen, I-Ling and Docquier, Frédéric, Brain Drain in Globalization: A General Equilibrium Analysis from the Sending Countries' Perspective (April 2013). *Economic Inquiry*, Vol. 51, Issue 2, pp. 1582-1602, 2013

Mattoo, Aaditya and Carzaniga. .(2003). Moving People to Deliver Services. Labor Mobility and the WTO. World Bank and Oxford University Press.

Mayda, A.M. (2010): International migration: a panel data analysis of the determinants of bilateral flows, *Journal of Population Economics*, 23, 4: 1249-74.

Meyer, Jean-Baptiste and Mercy Brown (1999): "Scientific Diasporas: A new approach to the brain drain. Management of Social Transformation – MOST", Discussion Paper No. 41, Budapest

Meyer, Jean-Baptiste, Dave Kaplan, and Jorge Charum (2001): "Scientific nomadism and the new geopolitics of knowledge." In: *International Social Sciences Journal* 168: 117-28

Mouzelis, N. (2009). On the December events. In: S. Economides & V. Monastiriotis, *The Return of Street Politics?* London: LSE

Merriam-webster.com. (2018). Dictionary by Merriam-Webster: America's most-trusted online dictionary. [online] Available at: <https://www.merriam-webster.com/> [Accessed 7 Oct. 2018].

Meyer, John-Baptiste, Jorge Charum, Dora Bernal, Jacques Gaillard, José Granés, JohnLeon, Alvaro Montenegro, Alvaro Morales, Carlos Murcia, Nora Narvaez-Berthelemot, Luz Stella Parrado, and Bernard Schlemmer. (1997). *Turning*

BrainDrain into Brain Gain: The Colombian Experience of the Diaspora Option. *Science-Technology and Society* 2(2).

Office of Immigration Statistics. (2004). 2003 Yearbook of Immigration Statistics. Washington, DC: Department of Homeland Security

Özden, Çaðlar and Schiff, (2005). International Migration, Remittances and the Brain Drain. Washington, DC: World Bank

Panourgia, N. (2009). Dangerous citizens: the Greek Left and the Terror of the state, Fordham University Press, USA.

Parsons, Christopher R. , Ronald Skeldon, Terrie L. Walmsley and L. Alan Winters. (2005). Quantifying the international bilateral movements of migrants. Mimeo

Portes, Alejandro, and Adreain R. Ross. 1976. "Modernization for Emigration: The Medical Brain Drain from Argentina." *Journal of Interamerican Studies and World Affairs* 13:395-422.

Rapoport, H. (2004). Who is Afraid of the Brain Drain? Human Capital Flight and Growth in Developing Countries. *Brussels Economic Review*, 47 (1), 89-101.

Rivzi, F. (2005) Rethinking "Brain Drain" in the Era of Globalisation, *Asia Pacific Journal of Education*, 25:2, 175-192.

Rosalie L Tung *Journal of International Business Studies*, 2008, vol. 39, issue 1, 41-46

Saxenian, A. (2005). From Brain Drain to Brain Circulation: Transnational Communities and Regional Upgrading in India and China. *Studies in Comparative International Development*, Summer 2005, 35- 61.

Spraos, J. 1997. Some Thoughts on the Role of the Manufacturing Sector. Athens: SAMISDAT

Straubhaar, Th., Wolburg, M. (1999): Brain Drain and Brain Gain in Europe. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 218, 574-604.

Tankwanchi A, Ozden C, Vermund S (2013) Physician emigration from Sub-Saharan Africa to the United States: analysis of the 2011 AMA Physician Masterfile. PLoS Med 10

Theodoropoulos, D., Kyridis, A., Zagkos, C. & Konstantinidou, Z. (2014). Brain Drain Phenomenon in Greece: Young Greek scientists on their Way to Immigration, in an era of "crisis". Attitudes, Opinions and Beliefs towards the Prospect of Migration. Journal of Education and Human Development

Varma, R. & Kapur, D. (2013). Comparative Analysis of Brain Drain, Brain Circulation and Brain Retain: A Case Study of Indian Institutes of Technology, Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice, 15:4, 315-330.

Zhou, Min. (2004). "Revisiting Ethnic Entrepreneurship: Convergencies, Controversies, and Conceptual Advancements." International Migration Review 38: 1040-1074.

Zobonakis, G. (1980). Brain drain with particular reference to the outflow of Greek scientific labour to the United States. Spoudai, 30(1), pp: 70-91

Zweig, D., Rosen, S. and Changgui, C. (2004), 'Globalization and transnational human capital: overseas and returnee scholars to China', China Quarterly, 179: 735–57

Δοξιάδης, Α. (2010). Νοικοκυραίοι, ραντιέρηδες, καιροσκόποι. Athens Review of Books, 8

Καλογήρου, Γ. (2008). Τεχνολογία, γνώση & οικονομική μεγέθυνση στο ελληνικό αναπτυξιακό μοντέλο. Στο Τ. Γιαννίσης (επιμ.): Σε αναζήτηση ελληνικού μοντέλου ανάπτυξης. Αθήνα: Παπαζήση, σσ: 181-221

Κουβεράρης, Γ. (1973) Brain drain and international migration of scientists: the case of Greece. The Greek Review of Social Research 15-16: 2-1

Λαμπριανίδη. (2011) Investing in leaving: The Greek case of international migration of professionals in the globalization era. Athens: Ekdoseis Kritiki.

Νικάνδρου, Ε., & Παναγιωτοπούλου, Λ. (2016). Καριέρα και Γενιά Υ. Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και Kariera.gr, Αθήνα.