



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

Η σχέση των κινήτρων με τη διαρροή μυαλών των
επαγγελματιών υγείας

Διπλωματική εργασία

Υποβλήθηκε ως αιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος στη
Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας

Συγγραφέας: Μιλίκας Ευστράτιος

Επιβλέπων: Δρ. Γκορέζης Παναγιώτης

Θεσσαλονίκη, 2019

Περίληψη

Νεότερες έρευνες υποδηλώνουν ότι η διαρροή μυαλών υπερεκτιμάται υπερβολικά και ότι για ορισμένα έθνη δεν αποτελεί σημαντικό πρόβλημα, αλλά για πολλά έθνη παραμένει μια καταστροφική πραγματικότητα. Το απλό γεγονός ότι οι χώρες χαμηλού εισοδήματος επιδοτούν την εκπαίδευση πολλών πολιτών τους, οι οποίοι τελικά μεταφέρουν αυτή την επένδυση ανθρώπινου κεφαλαίου σε ανεπτυγμένα έθνη όταν μεταναστεύουν, αποτελεί ένα σοβαρό ηθικό ερωτηματικό. Επομένως, η διερεύνηση των λόγων για τους οποίους οι εργαζόμενοι με υψηλά προσόντα εγκαταλείπουν αυτές τις χώρες είναι πολύ σημαντική, εξακριβώνοντας εάν οι καλύτερες συνθήκες ζωής στις χώρες υποδοχής ή τα προβλήματα και οι ελλείψεις στις χώρες καταγωγής των εργαζομένων είναι αυτά που τους οδηγούν μακριά.

Η διαρροή εγκεφάλων είναι μια υποκατηγορία μετανάστευσης και ο όρος επικεντρώνεται στην εκροή ανθρώπινων πόρων. Συγκεκριμένα περιλαμβάνει τα άτομα που έχουν αποκτήσει τριτοβάθμια εκπαίδευση ή είναι εξειδικευμένα σε κάποιο αντικείμενο και εγκαθίστανται προσωρινά ή μόνιμα σε μία χώρα υποδοχής που συχνά έχει υψηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο για εμπορικούς λόγους ή απασχόληση. Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα ερευνητική προσπάθεια στοχεύει στην διερεύνηση των λόγων αποχώρησης των επαγγελματιών υγείας από τη χώρα και πραγματοποιείται με ερωτηματολόγιο. Συγκεκριμένα σε 135 επαγγελματίες υγείας εκ των οποίων οι 25 ήταν ιατροί, οι 92 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες και 18 διοικητικοί υπάλληλοι τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν πως η πρόθεση αποχώρησης των επαγγελματιών υγείας από τη χώρα μπορεί να χαρακτηριστεί ως μέτρια. Επίσης, όπως φάνηκε από τις συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών, η πρόθεση αποχώρησης παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις οικονομικές ανταμοιβές, με την ικανοποίηση από τη ζωή και το φόρτο εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: Διαρροή μυαλών, μετανάστευση, επαγγελματίες υγείας, κίνητρα, οικονομικές επιπτώσεις

Abstract

Recent research suggests that Brain drain is overrated and that for some nations it is not a major problem, but for many nations remains a catastrophic reality. The fact that low-income countries subsidize the education of many of their citizens, who eventually transfer this investment of human capital to developed nations when they emigrate, is a serious moral question. Therefore, investigating the reasons why highly skilled workers leave these countries is very important, determining whether the best living conditions in the host countries or the problems in the countries of origin are what drives them away.

Brain leakage is a subcategory of migration and the term focuses on the outflow of human resources. Specifically, it includes people who have acquired higher education or are specialized in a subject and are temporarily or permanently established in a host country which often has a high socio-economic level for commercial purposes or employment. In this context, this research effort is aimed at investigating the reasons for leaving the country of health professionals and is being carried out with a questionnaire. Specifically, in 135 health professionals out of which 25 were doctors, 92 nurses and 18 administrators the findings of the survey showed that the intention to leave health care in the country can be described as moderate. Also, as shown by the correlations between variables, intention to leave shows a statistically significant association with financial rewards, life satisfaction and workload.

Keywords: Brain drain, migration, health professionals, motivation, financial impact

Περιεχόμενα	
Περίληψη.....	2
Abstract.....	3
Κεφάλαιο 1^ο Εισαγωγή.....	6
Κεφάλαιο 2^ο Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	9
2.1. Ορισμός της Διαρροής Μυαλών.....	9
Μυαλών.....	
2.2. Η Ανάπτυξη της Διαρροής Μυαλών.....	10
2.2.1 Πρώτη γενιά Διαρροής Μυαλών.....	10
2.2.2. Δεύτερη γενιά Διαρροής Μυαλών.....	11
2.2.3. Τρίτη γενιά Διαρροής Μυαλών.....	12
2.3. Θεωρητική Προσέγγιση.....	13
2.3.1. Η θεωρία του συγκριτικού πλεονεκτήματος (Comparative Advantage Theory)	13
2.3.2. Η θεωρία του απόλυτου πλεονεκτήματος (Absolute Advantage Theory)	14
2.4. Η Σχέση της Διαρροής Μυαλών με την Παγκοσμιοποίηση	16
2.5. Η Σχέση της Διαρροής Μυαλών με την οικονομική ανάπτυξη	18
2.6. Η Διαρροή Μυαλών στην Ελλάδα	21
Κεφάλαιο 3^ο Καθορισμός των Παραγόντων που Οδηγούν στη Διαρροή Μυαλών.....	23
3.1. Παράγοντες που οδηγούν στη Διαρροή Μυαλών.....	24
3.1.1. Οικονομικοί παράγοντες που σχετίζονται με τη Διαρροή Μυαλών...	24
3.1.2. Πολιτικοί παράγοντες που σχετίζονται με τη Διαρροή Μυαλών.....	26
3.1.3. Τεχνολογικοί παράγοντες που σχετίζονται με τη Διαρροή Μυαλών...	27
3.1.4. Κοινωνικοί παράγοντες που σχετίζονται με τη Διαρροή Μυαλών	28
Κεφάλαιο 4^ο Ερευνητική Μεθοδολογία.....	30
4.1. Δείγμα και διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	30
4.2. Το Εργαλείο Συλλογής Δεδομένων	36
4.3. Ανάλυση δεδομένων.....	37
Κεφάλαιο 5^ο Στατιστική Ανάλυση των Δεδομένων.....	38
5.1. Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση.....	38
5.2. Επαγωγική Στατιστική Ανάλυση.....	46
Κεφάλαιο 6^ο Συμπεράσματα Περιορισμοί της Έρευνας και Προτάσεις.....	55
6.1. Συζήτηση και Συμπεράσματα της έρευνας.....	55
6.2. Πρακτικές προτάσεις.....	58
6.3. Περιορισμοί και πρακτικές προτάσεις για μελλοντική έρευνα	58
Βιβλιογραφία.....	59

Κεφάλαιο 1^ο Εισαγωγή

Η Ελλάδα αντιμετώπισε από το 2009 μια επίμονη και σοβαρή οικονομική κρίση, η οποία ακόμα και σήμερα δεν έχει πάψει να δείχνει τις επιπτώσεις της. Η κρίση είχε ως αποτέλεσμα μία δραματική μείωση στο ΑΕΠ της χώρας και την ραγδαία αύξηση

της ανεργίας, η οποία παρουσίασε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα στο νεανικό πληθυσμό φτάνοντας σχεδόν το 50% το 2011 (Sidiropoulos et al., 2017).

Ο όρος διαρροή μυαλών (Brain drain) χρησιμοποιείται για να περιγράψει τόσο την κίνηση των ανθρώπων, όσο και το κοινωνικοοικονομικό κόστος που συνδέεται με τη μετανάστευση. Οι πρώτες περιπτώσεις όπου το φαινόμενο αυτό έχει σημειωθεί και μελετηθεί ήταν στη ναζιστική Γερμανία, όπου η φύση του καθεστώτος του Τρίτου Ράιχ και η επίθεσή του σε Εβραίους και διανοούμενους οδήγησαν σε μαζική μετανάστευση επιστημόνων, κυρίως στις ΗΠΑ. Το φαινόμενο συνεχίστηκε μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, όπου επιστήμονες από πολλές από τις κατεστραμμένες ευρωπαϊκές χώρες μετανάστευσαν στις Ηνωμένες Πολιτείες. Το φαινόμενο, ωστόσο, πήρε μαζικές διαστάσεις στην εποχή της παγκοσμιοποίησης. Η δημιουργία βασικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στις πρώην αποικίες, η κατάρρευση του επιστημονικού και ακαδημαϊκού δυναμικού της πρώην Σοβιετικής Ένωσης και η φύση της οικονομικής παγκοσμιοποίησης, συνέβαλαν στην παγκόσμια διάσταση της μετανάστευσης ειδικευμένων και μορφωμένων ατόμων.

Ο όρος διαρροή μυαλών διατυπώθηκε από το Βρετανικό Ινστιτούτο, για να περιγράψει τη μετανάστευση επιστημόνων και μηχανικών στη Βόρεια Αμερική από την μεταπολεμική Ευρώπη (Dodani & LaPorte, 2005). Ο ίδιος όρος χρησιμοποιήθηκε αργότερα για να περιγράψει την εισροή Ινδών επιστημόνων και μηχανικών στο Ηνωμένο Βασίλειο (Dodani & LaPorte, 2005). Υπάρχουν δύο βασικοί παράγοντες που συμβάλλουν στη δημιουργία και την εξέλιξη αυτού του φαινομένου, αφενός, οι συνθήκες διαβίωσης στη χώρα προέλευσης του νέου επιστήμονα και αφετέρου οι δικές του επιλογές (Kirigia et al., 2006). Η διαρροή μυαλών ή η μείωση ανθρώπινων κεφαλαίων αφορά τη μετανάστευση ατόμων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων. Ο κύριος λόγος για τη μετανάστευση αυτών των ατόμων είναι η επιδίωξη νέων οικονομικών ευκαιριών, αναγνώρισης, καλύτερων ανταμοιβών και βελτιωμένων συνθηκών διαβίωσης (Giousmpasoglou, Marinakou & Paliktzoglou, 2016). Ένας άλλος παράγοντας που ενθαρρύνει αυτό το φαινόμενο είναι ότι η αγορά εργασίας για τους μεταπτυχιακούς εργαζόμενους είναι πιο ευέλικτη από εκείνη των εργαζομένων με χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης (Giousmpasoglou, Marinakou & Paliktzoglou, 2016).

Σύμφωνα με τους Mackey και Liang (2012), η συζήτηση για τα πλεονεκτήματα της εξειδικευμένης μετανάστευσης και ο αυξανόμενος βαθμός ανταγωνισμού για τους μορφωμένους εργαζόμενους περιορίζεται σε δύο αντιτιθέμενες απόψεις. Αφενός, η μετανάστευση του ανθρώπινου κεφαλαίου δημιουργεί πολλές ανησυχίες. Η απειλή της διαρροής μυαλών ασκεί πίεση στις κυβερνήσεις για να προσαρμόσουν την οικονομική τους πολιτική προς όφελος των ειδικευμένων εργαζομένων, για παράδειγμα, μειώνοντας την πραγματική φορολογική επιβάρυνση των εργαζομένων με υψηλό εισόδημα. Η επακόλουθη διάβρωση των φορολογικών εσόδων περιορίζει την αναδιανομή της κυβέρνησης σε όσους είναι λιγότερο μορφωμένοι, γεγονός που με τη σειρά του αυξάνει την ανισότητα. Επιπλέον, περιορίζει την ικανότητα της κυβέρνησης να χρηματοδοτεί δημόσια τη συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.

Διάφορες μελέτες παρέχουν στατιστικά ευρήματα που υποδεικνύουν το μέγεθος των διαφόρων μορφών μετανάστευσης παγκοσμίως. Στην Τουρκία, η μετανάστευση των επιστημόνων αυξανόταν σταθερά έως το 2000, όταν και η χώρα εισήγαγε μέτρα για την αποθάρρυνση της μετανάστευσης των επιστημόνων, η οποία, παράλληλα με την οικονομική ανάπτυξη, πέτυχε να περιορίσει το φαινόμενο της διαρροής μυαλών (Giousmpasoglou, Marinakou & Paliktzoglou, 2016). Στις χώρες της Λατινικής Αμερικής, με τη γειτνίαση με τη χώρα-στόχο για τους περισσότερους επιστήμονες, τις ΗΠΑ, το φαινόμενο φτάνει επίσης σε μεγάλες διαστάσεις (Sevris, 2014). Οι αριθμοί είναι ακόμη πιο εντυπωσιακοί εάν επικεντρωθούμε σε φτωχότερες αφρικανικές χώρες (Padarath et al., 2003). Πιο πρόσφατα, η οικονομική κρίση του 2008, η οποία προκάλεσε μεγάλη ανεργία σε πολλές αναπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες όπως η Ιταλία και η Ελλάδα, είχε αποτέλεσμα την αύξηση της διαρροής μυαλών (Giousmpasoglou, Marinakou & Paliktzoglou, 2016).

Όσον αφορά την ενδοευρωπαϊκή μετανάστευση, ο Nussmayr (2014) σημειώνει ότι από το 2003 έως το 2013, ο αριθμός των πολιτών που έχει υποβάλει αίτηση για μετανάστευση σε άλλο κράτος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν 276.124 πολίτες. Οι χώρες που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη διαρροή εγκεφάλων είναι η Πολωνία (33.207 επαγγελματίες), η Γερμανία (29.670), η Ρουμανία (26.496), η Ελλάδα (22.260) και το Ηνωμένο Βασίλειο (21.519) (Nussmayr, 2014).

Ταυτόχρονα, το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν η χώρα με το μεγαλύτερο κέρδος εργατικού δυναμικού με 76.956 επαγγελματίες να μετακομίζουν εκεί μετά την απόκτηση

πτυχίου σε άλλη χώρα. Τα επαγγέλματα με τη μεγαλύτερη μετακίνηση εργατικού δυναμικού είναι κατά σειρά (Nussmayr, 2014):

1. Οι εκπαιδευτικοί
2. Οι γιατροί
3. Οι νοσοκόμοι
4. Οι φυσικοθεραπευτές
5. Οι οδοντίατροι

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τη σχέση των κινήτρων με τη διαρροή μυαλών των επαγγελματιών υγείας σε χώρες του εξωτερικού, να συμπεράνει ποια είναι τα κίνητρα που ωθούν συνανθρώπους μας, στον τομέα της υγείας, να πάρουν την απόφαση να μεταναστεύσουν σε κάποια άλλη χώρα με σκοπό την εργασία και βάση των αποτελεσμάτων της έρευνας να δοθούν κάποιες, ίσως, πρακτικές προτάσεις με στόχο τη μείωση της διαρροής μυαλών των επαγγελματιών υγείας από τη χώρα μας.

Κεφάλαιο 2^ο Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1. Ορισμός της Διαρροής Μυαλών

Οι Mackey και Liang (2012) ορίζουν τη διαρροή μυαλών ως τη μετανάστευση ατόμων με υψηλή ειδίκευση από μία χώρα σε άλλη. Σύμφωνα με την Παγκόσμιο Οργανισμό Μετανάστευσης (2003), η Διαρροή μυαλών περιγράφει τη διασυνοριακή

μετακίνηση ατόμων με υψηλή εξειδίκευση που διαμένουν στο εξωτερικό για μεγάλο χρονικό διάστημα, με τα άτομα με υψηλή εξειδίκευση και προσόντα να ορίζονται ως αυτά που έχουν σπουδάσει ή σπουδάζουν σε πανεπιστημιακό επίπεδο. Ακολουθώντας, ο Bach (2008) ορίζει τη διαρροή εγκεφάλων ως την αποχώρηση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την υποτίμηση του κεφαλαίου και έτσι μειώνει τον ρυθμό σταθερής ανάπτυξης της οικονομίας. Ο Beine και οι συνεργάτες του (2008) ορίζουν τη Διαρροή μυαλών ως τη διεθνή μεταφορά πόρων με τη μορφή ανθρώπινου κεφαλαίου που αναφέρεται κυρίως στη μετανάστευση ατόμων με σχετικά υψηλό μορφωτικό επίπεδο από αναπτυσσόμενες σε ανεπτυγμένες χώρες.

Από την άλλη πλευρά, ειδικά για τους επαγγελματίες του τομέα της υγείας, οι Dodani και LaPorte (2005) παρέχουν ένα απλοποιημένο ορισμό του Brain drain ως τη μετανάστευση του προσωπικού της υγειονομικής περίθαλψης για αναζήτηση καλύτερου επιπέδου διαβίωσης και καλύτερης ποιότητας ζωής, υψηλότερων μισθών, προηγμένη τεχνολογία και πιο σταθερές πολιτικές συνθήκες σε διαφορετικά μέρη παγκοσμίως ή σε άλλους τομείς της χώρας. Ωστόσο, οι Martineau, Decker και Bundred (2004) σχολιάζοντας τη χρήση της λέξης «Brain» στη σημασιολογία του όρου brain drain αναφέρουν πως συνδέεται με οποιοδήποτε ταλέντο, τεχνογνωσία, ικανότητα ή χαρακτηριστικό που αποτελεί πιθανό πλεονέκτημα. Ενώ η χρήση της λέξης «drain» συνεπάγεται ισχυρή συνέπεια σοβαρών απωλειών και υποδηλώνει ότι αυτός ο ρυθμός μετανάστευσης είναι υψηλότερος από αυτό που θα ήθελε η χώρα. Συνεπώς, η σύνδεση των δύο λέξεων μαζί συνεπάγεται την αποχώρηση των πιο επιδέξιων εμπειρογνομόνων σε αξιοσημείωτα και ανησυχητικά ποσοστά και σε μεγάλο βαθμό προς μία κατεύθυνση (Donlo, 2003). Ωστόσο, ο Kuehn (2007) θεωρεί τον όρο διαρροή μυαλών ως απαρχαιωμένο και υποτιμητικό, ενώ οι Carr et al. (2005) προτείνουν να αντικατασταθεί ο όρος «διαρροή μυαλών» με τον όρο «διαρροή ταλέντων» για να περιγραφεί η μετακίνηση ταλαντούχων ανθρώπων πέρα από τα σύνορα.

Γενικότερα, η διαρροή εγκεφάλων είναι μια υποκατηγορία μετανάστευσης και ο όρος επικεντρώνεται στην εκροή ανθρώπινων πόρων. Συγκεκριμένα περιλαμβάνει τα άτομα που έχουν αποκτήσει τριτοβάθμια εκπαίδευση ή είναι εξειδικευμένα σε κάποιο αντικείμενο και εγκαθίστανται προσωρινά ή μόνιμα σε μία χώρα υποδοχής που συχνά έχει υψηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο για εμπορικούς λόγους ή απασχόληση

(Sidiropoulos et al., 2017). Ο όρος "διαρροή εγκεφάλων" εισήχθη στη δεκαετία του 1960 για να συμπεριλάβει την αναφορά στον μεγάλο αριθμό εκπαιδευμένων επαγγελματιών κυρίως καθηγητών, επιστημόνων και ιατρών που αναζητούν καλύτερες οικονομικές και κοινωνικές ευκαιρίες σε ανεπτυγμένες χώρες (Jenkins, 2016). Η διαρροή εγκεφάλων των εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης ορίζεται ως η μετακίνηση του υγειονομικού προσωπικού σε αναζήτηση καλύτερου επιπέδου διαβίωσης και ποιότητας ζωής, υψηλότερων μισθών, πρόσβασης σε προηγμένη τεχνολογία και πιο σταθερών πολιτικών συνθηκών σε διάφορα μέρη παγκοσμίως (Misau et al., 2010). Τέλος, παρόλο που η διαρροή εγκεφάλων χρησιμοποιείται συνήθως στο πλαίσιο της διασυνοριακής και διεθνούς μετανάστευσης από αναπτυσσόμενες σε ανεπτυγμένες χώρες, μπορεί να συμβεί και εσωτερικά από αγροτικές περιοχές σε αστικές περιοχές (Sidiropoulos et al., 2017).

2.2. Η Ανάπτυξη της Διαρροής Μυαλών

Ο όρος διαρροή μυαλών έχει εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου. Τα ακόλουθα υπο-κεφάλαια αναφέρονται στην πρώτη, δεύτερη και τρίτη γενιά διαρροής εγκεφάλων.

2.2.1 Πρώτη γενιά Διαρροής Μυαλών

Ο όρος «διαρροή μυαλών» σχεδιάστηκε για πρώτη φορά από την Βρετανική Βασιλική Εταιρεία και αναφέρεται στην έξοδο επιστημόνων και τεχνολόγων από το Ηνωμένο Βασίλειο και τον Καναδά στις δεκαετίες του 1950 και του 1960 στις Ηνωμένες Πολιτείες (Jenkins, 2016). Ο όρος χρησιμοποιείται πλέον ευρέως και εφαρμόζεται στη μετανάστευση από τις φτωχές περιοχές στον δυτικό κόσμο. Σύμφωνα με τους Levatino και Pecoud (2012), η διαρροή εγκεφάλων αποτελεί αιτία υποανάπτυξης στις αναπτυσσόμενες χώρες. Ωστόσο, οι κυβερνήσεις των χωρών που χάνουν το ανθρώπινο δυναμικό, καταγγέλλουν το κόστος της διαρροής εγκεφάλων και αναζητούν τρόπους αντιστάθμισης (Jenkins, 2016).

Η Διαρροή μυαλών από αναπτυσσόμενες σε ανεπτυγμένες χώρες έχει γίνει αντικείμενο προς συζήτηση σε παγκόσμιο επίπεδο. Παρόλο που η μετακίνηση

εκπαιδευμένου προσωπικού πέρα από τα εθνικά σύνορα δεν είναι καινούργια, ο Jenkins (2016) υπογραμμίζει ότι ο αριθμός μετανάστευσης αυξήθηκε σε μεγάλο βαθμό μετά το 1960, ιδιαίτερα στις Ηνωμένες Πολιτείες, το Ηνωμένο Βασίλειο, τον Καναδά, την Αυστραλία και την Ευρώπη. Παρόλο που αυτές οι χώρες λαμβάνουν μεγάλο αριθμό εξαιρετικά καταρτισμένων εργαζομένων από άλλες ανεπτυγμένες χώρες μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, το κύριο χαρακτηριστικό των εισροών μετά το 1960 ήταν ότι οι περισσότεροι προέρχονταν από αναπτυσσόμενες χώρες (Jenkins, 2016).

Οι ανεπτυγμένες χώρες προσελκύοντας λίγους ειδικευμένους εργάτες ακολουθούν πολιτικές που είναι δαπανηρές για τις αναπτυσσόμενες χώρες, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα. Η κίνηση των εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης λαμβάνει πλέον μεγάλη προσοχή από τους μελετητές της διεθνούς μετανάστευσης. Σύμφωνα με τους Dumont και Lematre (2005), η διαρροή εγκεφάλων είναι κοινή μεταξύ των αναπτυσσόμενων χωρών αλλά και χωρών που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα ή εγχώριες διαμάχες σε πολιτικό ή πολεμικό επίπεδο.

2.2.2 Δεύτερη γενιά Διαρροής Μυαλών

Σύμφωνα με τους Bhagwati και Hamada (1974) αναπτύχθηκε ένα πιο ρεαλιστικό μοντέλο δεύτερης γενιάς που καλύπτει τις ατέλειες της αγοράς. Ειδικότερα, υπάρχει ένα γενικό πλαίσιο ισορροπίας με δύο τύπους ατελειών, δηλαδή την ακαμψία των μισθών στην αγορά εργασίας και την ανεργία και τη στρέβλωση της χρηματοδότησης της εκπαίδευσης στην χώρα αποστολής. Το αποτέλεσμα είναι ότι η μετανάστευση εξειδικευμένων εργαζομένων μπορεί να μειώσει τη συνολική παραγωγικότητα και τους μισθούς στη χώρα αποστολής. Κατά συνέπεια, οι υπόλοιποι κάτοικοι της χώρας αποστολής αντιμετωπίζουν απώλεια ευημερίας. Σύμφωνα με τον Jenkins (2016), οι ειδικευμένοι εργάτες στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες μεταναστεύουν στην πιο ανεπτυγμένη χώρα σε ένα στατικό μοντέλο στο οποίο δεν υπάρχει συσσώρευση κεφαλαίου.

Ο Bach (2008) επισημαίνει ότι τα άτομα έχουν ελευθερία επιλογής είτε να αποκτήσουν εκπαίδευση είτε να μεταναστεύσουν. Υπό την προϋπόθεση οικονομικών κλίμακας, όσο πιο μορφωμένοι είναι οι άνθρωποι σε μια χώρα, τόσο μεγαλύτερη είναι η παραγωγικότητα κάθε ατόμου και περισσότεροι άνθρωποι στη λιγότερο

αναπτυγμένη χώρα είναι πρόθυμοι να αποκτήσουν εκπαίδευση και να μεταναστεύσουν στην πιο προηγμένη χώρα για υψηλότερους μισθούς. Η έρευνα των Haque και Kim (1995) προσεγγίζει αυτό το ζήτημα παρουσιάζοντας ένα αλληλεπικαλυπτόμενο μοντέλο ανάπτυξης γενιάς όπου ετερογενή άτομα ζουν για δύο περιόδους. Τα ποσά του ανθρώπινου κεφαλαίου που αποκτήθηκαν είναι διαφορετικά μεταξύ των ατόμων. Καθώς κάποιος γερνάει, το μόνο που πρέπει να κάνει είναι να εργαστεί. Οι Galor και Tsiddon (1997) έχουν ένα παρόμοιο μοντέλο αλλά με τρεις περιόδους. Κατά την πρώτη περίοδο, ένα άτομο επενδύει στην εκπαίδευση δανειζόμενο χρήματα από τη χρηματοπιστωτική αγορά. Στη δεύτερη περίοδο, το μοντέλο επιτρέπει επίσης διαφορετικές αποκτήσεις ανθρώπινου κεφαλαίου. Κατά την τρίτη περίοδο, ένα άτομο αποσύρεται και προμηθεύει όλες τις αποταμιεύσεις στη χρηματοπιστωτική αγορά.

Εάν το όφελος της μετανάστευσης είναι μεγαλύτερο από το κόστος της μετανάστευσης, το ενδιαφέρον για τη μετανάστευση είναι προχωρημένο. Με αυτόν τον τρόπο, τα άτομα που μεταναστεύουν σε μια πιο προηγμένη χώρα είναι εκείνα με υψηλά αποθέματα ανθρώπινου κεφαλαίου. Σύμφωνα με τους Galor και Tsiddon (1997), κάθε άτομο αποκτά το μέσο επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου από την προηγούμενη γενιά. Οι ίδιοι ερευνητές επισημαίνουν ότι κάθε άτομο είναι μοναδικό καθώς η ικανότητά του να μάθει είναι διαφορετική από τα άλλα άτομα και κληρονομεί το επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου του γονέα. Παρά τις διαφορετικές παραδοχές του δεύτερου μοντέλου, οι ειδικευμένοι μετανάστες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε συνολική μείωση του αποθέματος ανθρώπινου κεφαλαίου στη χώρα αποστολής.

2.2.3 Τρίτη γενιά Διαρροής Μυαλών

Η τρίτη γενιά προσέγγισης της διαρροής μυαλών αποκαλύπτει άλλες επιρροές της διαρροής μυαλών, οι οποίες βρίσκονται στην αντίθετη κατεύθυνση. Για παράδειγμα, η αβεβαιότητα σχετικά με τη δυνατότητα μετανάστευσης θα μπορούσε να οδηγήσει σε συνολικά υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και ανθρώπινο κεφάλαιο για την χώρα αποστολής. Ως εκ τούτου, μπορεί κανείς να αναμένει ότι η χώρα υποδοχής θα μπορούσε να αποδεχθεί ορισμένους αιτούντες μετανάστευση και να απορρίψει κάποιους άλλους. Η έρευνα των Padarath et al. (2003) επιτρέπει στα άτομα να καθορίσουν το ποσό που επιθυμούν να επενδύσουν στην εκπαίδευση για να

ενισχύσουν την ευκαιρία της μετανάστευσής τους. Οι Scott et al (2004) δημιούργησαν ένα ενδογενές μοντέλο ανθρώπινου κεφαλαίου με φυσική συσσώρευση κεφαλαίου ενώ οι Stark et al. (1998) περιγράφουν τους όρους υπό τους οποίους θα μπορούσε να λάβει χώρα αυτή η συνθήκη. Τα βασικά επιχειρήματα πίσω από τις έρευνες είναι τα ίδια, καθώς ένα άτομο μπορεί να επιλέξει το επίπεδο της εκπαίδευσης που θα αποκτήσει. Σε περίπτωση αβεβαιότητας σχετικά με τη μετανάστευση, μερικά άτομα μεταναστεύουν με επιτυχία στη χώρα υποδοχής ενώ άλλα διαμένουν στη χώρα αποστολής. Σύμφωνα με τον Stark και τους συνεργάτες του (1998), τα άτομα που επιτυγχάνουν τη μείωση του συνολικού ανθρώπινου κεφαλαίου, το φαινόμενο της διαρροής μυαλών, και εκείνα που αποτυγχάνουν να μεταναστεύσουν τείνουν να αυξάνουν το συνολικό επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου, και επηρεάζουν τη χώρα αποστολής.

2.3. Θεωρητική Προσέγγιση

Κατά τη δεκαετία του 1970 η βιβλιογραφία και οι πρώιμες έρευνες σχετικά με τη Διαρροή μυαλών υπογράμμισαν τα αρνητικά αποτελέσματα για τις χώρες προέλευσης. Ειδικότερα αναφέρθηκαν στο γεγονός πως η Διαρροή μυαλών μπορεί να είναι επιζήμιο μόνο για την οικονομία της πηγής. Σε μια προσπάθεια να διερευνηθεί η συνεισφορά της διαρροής μυαλών στην παγκοσμιοποίηση και την οικονομική ανάπτυξη, γίνεται αναφορά στις θεωρίες του συγκριτικού και του απόλυτου πλεονεκτήματος. Συγκεκριμένα, οι δύο αυτές θεωρίες εξετάζονται σε σχέση με την εργασία για να διαπιστωθεί κατά πόσο επηρεάζουν τη Διαρροή μυαλών.

2.3.1. Η θεωρία του συγκριτικού πλεονεκτήματος (Comparative Advantage Theory)

Μια χώρα λέγεται ότι έχει συγκριτικό πλεονέκτημα στην παραγωγή ενός αγαθού / υπηρεσίας, εάν μπορεί να παράγει αυτό το συγκεκριμένο αγαθό με χαμηλότερο κόστος ευκαιρίας από μια άλλη χώρα (Baiman, 2017). Σύμφωνα με τον Ricardo, δύο χώρες με πλεονεκτήματα σε διαφορετικούς τομείς μπορούν εύκολα να αναπτύξουν σχέσεις αμοιβαίων συναλλαγών (Baiman, 2017). Στο πλαίσιο της διαρροής μυαλών, επομένως, οι πλουσιότερες χώρες προσφέρουν καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό ενώ οι ειδικευμένοι

εργαζόμενοι που παραμένουν στις αναπτυσσόμενες χώρες αντιμετωπίζουν συχνά υποαπασχόληση ή ανεργία. Η μετανάστευση πέρα από τα σύνορα, αναφέρεται στην εναλλαγή των εργαζομένων για ισορροπία αυτών των δύο δυνάμεων (Baiman, 2017).

2.3.2. Η θεωρία του απόλυτου πλεονεκτήματος (Absolute Advantage Theory)

Όταν μια χώρα έχει μονοπώλιο στην παραγωγή συγκεκριμένων προϊόντων ή όταν η χώρα παράγει ένα προϊόν φθηνότερα από όλα τα άλλα έθνη του κόσμου, λέγεται ότι έχει απόλυτο πλεονέκτημα (Seretis & Tsaliki, 2016). Τα απόλυτα προϊόντα δίνονται κυρίως από τη φύση. Για παράδειγμα, η Νότια Αφρική παράγει διαμάντια, η Σαουδική Αραβία και ορισμένες χώρες της Μέσης Ανατολής παράγουν πετρέλαιο, χρυσό κλπ. Σύμφωνα με τον Adam Smith, μια χώρα έχει απόλυτο πλεονέκτημα έναντι άλλων όταν έχει την ικανότητα να παράγει περισσότερα αγαθά ή υπηρεσίες χρησιμοποιώντας τον ίδιο αριθμό πόρων (Seretis & Tsaliki, 2016). Ενώ είναι εύκολο να εντοπιστούν οι τρόποι με τους οποίους η Διαρροή μυαλών μπορεί να βλάψει την οικονομική ανάπτυξη, οι λόγοι για τους οποίους μπορεί να μην είναι τόσο κακό ή στην πραγματικότητα, θετικό, δεν είναι τόσο προφανείς. Ωστόσο, η αναγνώριση και η καταγραφή των θετικών αποτελεσμάτων από την εξειδικευμένη μετανάστευση είναι ένα σημαντικό πρώτο βήμα για να φτάσουμε στο τελικό συμπέρασμα για τη Διαρροή μυαλών (Seretis & Tsaliki, 2016). Αρχικά, αξίζει να σημειωθεί ότι μερικές από τις απλοϊκές υποθέσεις που έγιναν σχετικά με τη Διαρροή μυαλών ίσως δεν υφίσταται πραγματικά. Για παράδειγμα, μερικοί από αυτούς που μεταναστεύουν επιστρέφουν, συχνά με μεγαλύτερες δεξιότητες.

Ακολούθως, κάποιος από αυτούς που μετακινούνται από μία αναπτυσσόμενη χώρα έχουν λάβει εκπαίδευση αλλού, επιδοτούμενοι από τη χώρα υποδοχής ή με ιδιωτικά μέσα. Μένοντας μακριά μετά τις σπουδές τους, οι σπουδαστές μπορεί να μην εκπληρώσουν τη δυνητική συμβολή τους στις χώρες καταγωγής τους (Seretis & Tsaliki, 2016). Ωστόσο, το κόστος της αποχώρησής τους, τουλάχιστον όσον αφορά το δημόσιο ταμείο στην χώρα αποστολής, μπορεί να μην ήταν μεγάλο. Σε ορισμένες περιπτώσεις, όσοι εγκαταλείπουν είναι άνεργοι ή υποαπασχολούμενοι στο σπίτι, οπότε η αναχώρησή τους μπορεί να μην έχει ως αποτέλεσμα τεράστια απώλεια για τη χώρα αποστολής. Για παράδειγμα, η κυβέρνηση των Φιλιππίνων εξακολουθεί να υποστηρίζει το προσωρινό πρόγραμμα συμβασιακής εργασίας, έτσι ώστε οι άνεργοι, ειδικευμένοι εργαζόμενοι να μπορούν να βρουν εργασία στο εξωτερικό.

Σε άλλες περιπτώσεις, η αποχώρηση ειδικευμένων εργαζομένων αντισταθμίζεται από την άφιξη ειδικευμένων εργαζομένων από άλλη χώρα (Seretis & Tsaliki, 2016). Όπως περιγράφεται σε ειδική έκδοση του ΟΟΣΑ για τη Διεθνή Μετανάστευση, κλασική περίπτωση αυτού του ντόμινο είναι οι ιατροί της Νότιας Αφρικής που μετακινούνται στις ανεπτυγμένες χώρες ενώ αντικαθίστανται από γιατρούς φτωχότερων χωρών. Σε θεωρητικό επίπεδο, ο οικονομολόγος Oded Stark και άλλοι ισχυρίστηκαν ότι η διαρροή εγκεφάλων μπορεί να οδηγήσει σε θετικά αποτελέσματα (Seretis & Tsaliki, 2016). Ακόμη και στις φτωχότερες χώρες, η προοπτική μετανάστευσης μπορεί να αυξήσει τα κίνητρα για την απόκτηση εκπαίδευσης και δεξιοτήτων και να επιφέρει πρόσθετες επενδύσεις στην εκπαίδευση. Όταν αυτό το εγχώριο "κέρδος εγκεφάλου" είναι μεγαλύτερο από τη "διαρροή εγκεφάλων", ο καθαρός αντίκτυπος στην ευημερία και την ανάπτυξη μπορεί να είναι θετικός (Seretis & Tsaliki, 2016).

Με άλλα λόγια, ακόμη και στην περίπτωση της διαρροής εγκεφάλων, το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης αυτών που παραμένουν μπορεί να είναι υψηλότερο από αυτό που θα ήταν χωρίς τη μετανάστευση (Seretis & Tsaliki, 2016). Επομένως, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η Διαρροή μυαλών δεν χρειάζεται να έχει αρνητικές επιπτώσεις στο απόθεμα εκπαίδευσης και δεξιοτήτων μιας χώρας αποστολής.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι η διαρροή εγκεφάλων μπορεί να απεικονίσει μόνο μέρος της συνθήκης σχετικά με τον συνολικό αντίκτυπο της μετανάστευσης σε μια οικονομία ή κοινωνία (Seretis & Tsaliki, 2016). Όταν λαμβάνονται υπόψη όλες οι άλλες επιπτώσεις της μετανάστευσης, όπως τα εμβάσματα, οι εισερχόμενες επενδύσεις, η μεταφορά τεχνολογίας, οι αυξημένες εμπορικές ροές και οι φιλανθρωπικές δραστηριότητες των κοινοτήτων της διασποράς, ο καθαρός αντίκτυπος μπορεί στην πραγματικότητα να είναι θετικός. Όπως αναφέρεται παρακάτω, υπάρχει επιτακτική ανάγκη να αναπτυχθεί μία πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση που να μπορεί να λαμβάνει υπόψη όλους αυτούς τους παράγοντες.

2.4. Η Σχέση της Διαρροής Μυαλών με την Παγκοσμιοποίηση

Σε οικονομικό πλαίσιο, η παγκοσμιοποίηση αναφέρεται στην μείωση ή η άρση των φραγμών και των συνόρων, προκειμένου να διευκολυνθούν οι ροές κεφαλαίων, αγαθών, υπηρεσιών και εργασίας (Yamin & Luna, 2016). Η παγκοσμιοποίηση είναι επίσης η ένταξη των οικονομιών και των κοινωνιών σε όλο τον κόσμο (Huynh, 2017). Ως εκ τούτου, εστιάζουμε στις ροές εργασίας και πιο συγκεκριμένα στη μετανάστευση και τις ροές ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Η παγκοσμιοποίηση δεν είναι κάτι νέο, αλλά οι τεχνολογικές και πολιτικές εξελίξεις μετά τον Β Παγκόσμιο Πόλεμο έχουν επιταχύνει αυτή τη διαδικασία (Huynh, 2017).

Ενώ η Διαρροή μυαλών δεν είναι κάτι νέο, τα αποτελέσματά του είναι πολύ μεγαλύτερα σε έναν παγκοσμιοποιημένο κόσμο όπου οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι μπορούν να ταξιδεύουν ελεύθερα (Yamin & Luna, 2016). Πολλές χώρες έχουν περιορίσει τις πολιτικές μετανάστευσης, αλλά οι εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης είναι συχνά περισσότερο ευπρόσδεκτοι και συχνά ενθαρρύνονται να πάνε στον δυτικό κόσμο. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για αυτήν την εξειδικευμένη μετανάστευση και οι λόγοι μετανάστευσης μπορεί να διαφέρουν από περιοχή σε περιοχή (Huynh, 2017). Οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι που διαμένουν στην Ανατολική Ευρώπη μεταναστεύουν στις ΗΠΑ ή στην Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς εκεί υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες σταδιοδρομίας, οι μισθοί είναι υψηλότεροι και η κοινωνική ασφάλιση είναι καλύτερη.

Οι Αφρικανοί μετανάστες φεύγουν μερικές φορές λόγω της βίας, της φτώχειας, της πολιτικής αστάθειας ή της διαφθοράς. Ενώ υπάρχουν και ευρωπαίοι ακαδημαϊκοί με υψηλή ειδίκευση που εργάζονται στις ΗΠΑ, την Άπω Ανατολή ή το αντίστροφο (Yamin & Luna, 2016). Η παγκοσμιοποίηση προσφέρει τόσο ευκαιρίες για αύξηση του ρυθμού της διαρροής εγκεφάλων όσο και πηγές πρόσθετων πιέσεων για μετανάστευση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού από φτωχές αναπτυσσόμενες χώρες (Khan & Bashar, 2016). Η εντατικοποίηση της παγκοσμιοποίησης μείωσε τα εμπόδια στην κινητικότητα όλων των μορφών κεφαλαίου, επιτάχυνε την τυποποίηση των απαιτήσεων της γνώσης, καθόρισε τις απαιτήσεις των πολυεθνικών εταιριών και ενίσχυσε το πεδίο ανάπτυξης του ιδιωτικού τομέα (Huynh, 2017).

Από την πλευρά της, η φαινομενική ανάπτυξη και η ευκολότερη κινητικότητα ιδιωτικών κεφαλαίων ανοίγει ευκαιρίες για συμμετοχή επαγγελματιών στις χώρες καταγωγής τους και υψηλότερες αποδόσεις με βάση την αύξηση της

παραγωγικότητας. Οι παγκόσμιες ρυθμίσεις ανταλλαγής γνώσεων, μέσω εταιρικών σχέσεων και δικτύωσης, επεκτείνουν επίσης το φάσμα και την ικανότητα που διαθέτουν οι φτωχές χώρες για παραγωγή και αποτελεσματικότερη εφαρμογή της γνώσης (Khan & Bashar, 2016).

Μια ιδιαίτερη εξέλιξη του παγκόσμιου παραγωγικού συστήματος είναι αυτή των συμφωνιών κατανομής της παραγωγής μεταξύ των χωρών (Khan & Bashar, 2016). Παρόλο που οι ρυθμίσεις αυτές εξακολουθούν να κυριαρχούν κυρίως στις βιομηχανικές χώρες, στην παραγωγή συμμετέχουν όλο και περισσότερο οι αναπτυσσόμενες χώρες, βασιζόμενες αρχικά στο συγκριτικό πλεονέκτημα των χαμηλών μισθών τους, αυξάνοντας τις ευκαιρίες για αυξημένη χρήση του εξειδικευμένου τοπικού εργατικού δυναμικού.

Το συγκριτικό πλεονέκτημα του χαμηλού μισθού στις αναπτυσσόμενες χώρες, ωστόσο, μπορεί να εξουδετερωθεί από τη χαμηλή παραγωγικότητα, εν μέρει λόγω της έλλειψης συμπληρωματικών επαγγελματικών δεξιοτήτων. Αν και οι μισθοί ανά ώρα μπορεί να είναι χαμηλοί, οι μισθοί ανά μονάδα παραγωγής θα μπορούσαν να είναι υψηλοί λόγω της χαμηλής παραγωγικότητας. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η εργασία δεν είναι φθηνή όταν η παραγωγικότητα είναι χαμηλή. Η παραγωγικότητα επηρεάζεται με τη σειρά της, όχι μόνο από την ποσότητα και την ποιότητα του κεφαλαίου, αλλά και από την ποιότητα και την ποσότητα της τεχνογνωσίας (Yamin & Luna, 2016).

Η πρόκληση για τις αναπτυσσόμενες χώρες, ωστόσο, σχετίζεται με το γεγονός ότι η πληροφορία, ο πυρήνας της οικονομίας της γνώσης, βοηθάει την ανθρώπινη ψυχική προσπάθεια (Razin, 2017). Για να ανταποκριθούν στην πρόκληση αυτή, οι φτωχές χώρες πρέπει να τοποθετηθούν σωστά όσον αφορά τις ανθρώπινες ικανότητες και την ικανότητα των επιχειρήσεων να λειτουργήσουν εκμεταλλευόμενες την τεχνολογία (Yamin & Luna, 2016).

2.5. Η Σχέση της Διαρροής Μυαλών με την οικονομική ανάπτυξη

Από αναπτυξιακή σκοπιά, οι κυριότερες ανησυχίες προκύπτουν από τις αρνητικές συνέπειες της καθαρής εκροής ειδικευμένου και επαγγελματικού ανθρώπινου δυναμικού από τις φτωχές χώρες, στην ανάπτυξη και το εισόδημα (Ha, Yi, & Zhang, 2016). Πέρα από την απώλεια της σημαντικής επένδυσης για τη δημιουργία αυτών των σπάνιων δεξιοτήτων. Η παραδοσιακή προσέγγιση σε αυτό το θέμα αντιμετωπίζει τη Διαρροή μυαλών ως μια αρνητική εξωστρέφεια που επιβάλλεται στον πληθυσμό που παραμένει πίσω, όσον αφορά τόσο την επιβράδυνση της οικονομικής προόδου όσο και του βιοτικού επιπέδου στις φτωχές χώρες (Theodossiou et al., 2017). Η απώλεια θέσεων εργασίας για το εργατικό δυναμικό με χαμηλό και πολύ χαμηλό επίπεδο εργατικού δυναμικού και η μείωση της παραγωγής και των εισοδημάτων οφείλονται στην ανεπαρκή προσφορά εξειδικευμένου και επαγγελματικού εργατικού δυναμικού, το οποίο αποτελεί απαραίτητο συμπλήρωμα της ανειδίκευτης εργασίας στην παραγωγή (Theodossiou et al., 2017).

Υποστηρίζεται επίσης ότι οι φτωχές χώρες προέλευσης χάνουν τον δυνητικά πιο επιχειρηματικό και φιλόδοξο νεαρό τους πληθυσμό, καταπνίγοντας την ανάπτυξη του πιο δυναμικού ιδιωτικού τομέα (Schiff & Docquier, 2016). Οι πιο πρόσφατες έρευνες για την ανάπτυξη έχουν ενισχύσει την παραδοσιακή θέση, δείχνοντας ότι η Διαρροή μυαλών από μια φτωχή χώρα με ικανότητες, οδηγεί σε μόνιμη απώλεια του ρυθμού ανάπτυξης και του εισοδήματος (Theodossiou et al., 2017). Η Διαρροή μυαλών μειώνει τον ρυθμό ανάπτυξης του αποτελεσματικού ανθρώπινου κεφαλαίου που παραμένει πίσω στην οικονομία και συνεπώς δημιουργεί μόνιμη μείωση της κατά κεφαλήν αύξησης του εισοδήματος (Ha, Yi, & Zhang, 2016).

Σε μια διεπιστημονική εμπειρική μελέτη για τον προσδιορισμό της επίπτωσης των ξένων άμεσων επενδύσεων στην ανάπτυξη, ο Borensztein και οι συνεργάτες του (1997) έλεγξαν την επίδραση της ροής ανθρώπινου δυναμικού από 69 αναπτυσσόμενες χώρες. Οι άμεσες ξένες επενδύσεις είχαν μεγαλύτερο αντίκτυπο στην ανάπτυξη από ότι οι εγχώριες επενδύσεις λόγω της υψηλότερης παραγωγικότητάς τους. Αυτό το αντίκτυπο επιτυγχάνεται μόνο όταν υπάρχει επαρκής ικανότητα στη χώρα υποδοχής να απορροφήσει πολύπλοκες τεχνολογίες που προέρχονται από τις ξένες άμεσες επενδύσεις. Το ισχυρό συμπληρωματικό αποτέλεσμα μεταξύ ανάπτυξης και ανθρώπινου κεφαλαίου επιτυγχάνεται όταν η χώρα υποδοχής έχει ελάχιστο απόθεμα ανθρώπινου κεφαλαίου.

Οι δεξιότητες που χάνονται μέσω της διαρροής εγκεφάλων δεν αντικαθίστανται εύκολα, δεδομένης τόσο της περιορισμένης ικανότητας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της ικανότητας κατάρτισης στις αναπτυσσόμενες χώρες όσο και της έλλειψης μέσων για την απόκτηση του ίδιου ανθρώπινου κεφαλαίου (Ha, Yi, & Zhang, 2016). Σε μια δυναμική προσέγγιση, η Διαρροή μυαλών μπορεί να ενισχύσει την περιορισμένη ικανότητα παραγωγής των απαιτούμενων δεξιοτήτων στις φτωχότερες χώρες, καθώς μειώνει την ικανότητά τους να εκπαιδεύουν μια νέα γενιά επαγγελματιών. Τέλος, η χρήση τεχνικής βοήθειας μέσω ενισχύσεων για την κάλυψη ελλείψεων δυναμικότητας στις φτωχές χώρες έχει συχνά ως στόχο την ανακούφιση των βραχυπρόθεσμων ελλείψεων παραγωγικής ικανότητας. Με αυτή τη μορφή αποθαρρύνει συχνά τις προσπάθειες για την οικοδόμηση και διατήρηση της τοπικής ικανότητας μακροπρόθεσμα (Schiff & Docquier, 2016).

Οι περισσότερες σύγχρονες θεωρίες συμφωνούν ότι οι τρεις κύριοι παράγοντες που συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη είναι το κεφάλαιο, το ανθρώπινο κεφάλαιο και η τεχνολογία. Το ανθρώπινο κεφάλαιο ορίζεται ως το σύνολο γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων που μπορούν να αποκτηθούν από τον άνθρωπο μέσω σπουδών και επαγγελματικής εμπειρίας. Μπορεί να ποσοτικοποιηθεί λαμβάνοντας την παρούσα αξία όλων των σχετικών κερδών κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής (Lazarettou, 2016). Η επένδυση στην εκπαίδευση δεν έχει ως αποτέλεσμα την επιτάχυνση των ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης, εκτός αν συνδυάζεται με την ελαχιστοποίηση της μετανάστευσης ταλαντούχων και εξειδικευμένων ατόμων, την αύξηση του επενδύομένου κεφαλαίου και τη συνεχή ενημέρωση της τεχνολογίας (Trachana, 2013). Το εργατικό δυναμικό υψηλής ποιότητας συμβάλλει στην καινοτομία, την τεχνολογία, την παραγωγικότητα και την ορθολογική κατανομή κεφαλαίου, έτσι ώστε να μπορεί να προωθήσει τη διαδικασία ανάπτυξης μιας χώρας. Αυτό είναι δικαιολογημένο, διότι η διασπορά της γνώσης γίνεται μόνο μέσω του ανθρώπου. Επομένως, οι κυβερνήσεις θα πρέπει να διασφαλίσουν και να εμπλουτίσουν τον παράγοντα του ανθρώπινου κεφαλαίου και να διευκολύνουν την ανάπτυξή του, διαφορετικά αυτοί οι άνθρωποι θα μεταβούν σε χώρες που θα εξασφαλίσουν κατάλληλη εργασία και συνθήκες διαβίωσης για αυτούς (Ha, Yi, & Zhang, 2016).

Οι σύγχρονες θεωρίες της ενδογενούς ανάπτυξης έχουν ανανεώσει σημαντικά την ανάλυση των σχέσεων μεταξύ εκπαίδευσης, μετανάστευσης και ανάπτυξης. Δεδομένου ότι η εκπαίδευση έχει επισημανθεί ως καθοριστικός παράγοντας μακροχρόνιας ανάπτυξης, η κοινή γνώση υποδεικνύει ότι η μετανάστευση ανθρώπων που διαθέτουν υψηλό επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου - η αποκαλούμενη «διαρροή εγκεφάλων- Brain drain» - είναι επιβλαβής για τη χώρα της μετανάστευσης (Theodossiou et al., 2017). Η Διαρροή μυαλών μπορεί πράγματι να θεωρηθεί ως αρνητική εξωστρέφεια στον πληθυσμό που απομένει στη χώρα προέλευσης, λόγω, για παράδειγμα, του ατελούς ισοζυγίου μεταξύ ειδικευμένου και ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού (Ha, Yi, & Zhang, 2016).

Η αρνητική επίδραση της διαρροής μυαλών έχει επίσης τονιστεί από τους Galor και Tsiddon (1997). Οι περισσότερες μελέτες υπογραμμίζουν τη θετική επίδραση των μεταναστεύσεων στη διαμόρφωση ανθρώπινου κεφαλαίου, αλλά όταν εξετάζουν το ζήτημα της διαρροής εγκεφάλων, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει αρνητική επίδραση στην ανάπτυξη. Μελέτη των Ηνωμένων Εθνών έδειξε ότι μόνο από την αποδημία των ειδικών υπολογιστών, χάνονται 2 δισεκατομμύρια δολάρια ετησίως, ενώ η μετανάστευση Ινδών για εκπαιδευτικούς ή επαγγελματικούς λόγους οδηγεί σε απώλεια 10 δισεκατομμυρίων δολαρίων ανά έτος (Ha, Yi, & Zhang, 2016).

Μια σειρά θεωρητικών προσεγγίσεων τα τελευταία 15 χρόνια, που συνοψίζονται στο άρθρο των Docquier και Rapoport (2011), έδειξαν ότι είναι πιθανό η μετανάστευση με υψηλή ειδίκευση να οδηγήσει σε αύξηση των επιπέδων ανθρώπινου κεφαλαίου στην πατρίδα. Το σκεπτικό είναι κατά προσέγγιση το γεγονός πως σε μια φτωχή οικονομία με ανεπαρκές αναπτυξιακό δυναμικό, η επιστροφή στο ανθρώπινο κεφάλαιο είναι πιθανό να είναι χαμηλή και ως εκ τούτου θα οδηγήσει σε περιορισμένα κίνητρα για την απόκτηση της εκπαίδευσης, η οποία είναι η κινητήρια δύναμη της ανάπτυξης. Ωστόσο, ο κόσμος γενικά εκτιμά την εκπαίδευση και, επομένως, επιτρέποντας τη μετανάστευση από αυτή την οικονομία, θα αυξήσει τις αποδόσεις στο εκπαιδευμένο μέρος του πληθυσμού του. Τα μοντέλα διαρροής εγκεφάλων, δηλαδή όταν ο εργαζόμενος είναι ετερογενής και όταν μόνο οι πιο εξειδικευμένοι κάτοικοι μεταναστεύουν διαφέρουν από μοντέλα με ομογενή προσέγγιση και από μοντέλα με ατελείς πληροφορίες και μεταναστευτικές μετακινήσεις (Ha, Yi, & Zhang, 2016).

Ένα κοινό χαρακτηριστικό των πρόσφατων οικονομικών κρίσεων (κατά τα τελευταία 30 χρόνια) σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Αργεντινή, η Τουρκία και η Κύπρος, είναι η μετανάστευση των αποφοίτων πανεπιστημίων και η υποβάθμιση της μεσαίας τάξης (Theodossiou et al., 2017).

2.6. Η Διαρροή Μυαλών στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, η δημοσιονομική προσαρμογή που επιβλήθηκε με τα δύο μνημόνια είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας από 5% περίπου στο 9% το διάστημα από το 2008 έως το 2015 και την απώλεια σχεδόν του ενός τετάρτου του ΑΕΠ της χώρας κατά την ίδια περίοδο. Τα διαθέσιμα εισοδήματα μειώθηκαν κατά μέσο όρο πάνω από 30% και η μείωση ήταν πιο σοβαρή μεταξύ των υψηλά μισθωτών και των ειδικευμένων εργαζομένων. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη της Τράπεζας της Ελλάδος, 223.000 νέοι μετανάστευσαν σε αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες. Ακόμα, η αναργεία στον ελληνικό χώρο ήταν σαφώς μεγαλύτερη στις νεότερες ηλικιακές ομάδες προσεγγίζοντας το 40% (ΕΛΣΤΑΤ, 2017).

Οι Labrianides και Vogiatzis (2013) μελέτησαν δείγμα 2700 νέων επιστημόνων που εγκατέλειψαν την Ελλάδα. Μεταξύ αυτών ήταν 54% κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος και 37% πτυχιούχοι με μεταπτυχιακό τίτλο, με το 42% εξ αυτών να έχουν αφήσει τη χώρα αμέσως μετά την απόκτηση του βασικού πτυχίου πανεπιστημίου και να είναι ηλικίας μεταξύ 24-29 ετών. Ο κύριος λόγος που αναφέρθηκε για την απόφασή τους να φύγουν ήταν η αναζήτηση καλύτερων ευκαιριών σταδιοδρομίας.

Τα αρνητικά αποτελέσματα της διαρροής μυαλών είναι:

- Δημογραφικά - αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων και μείωση του ποσοστού γεννήσεων.
- Μείωση των εισφορών στα συνταξιοδοτικά ταμεία, εξάντληση των αποθεματικών και επακόλουθη αύξηση των δημοσίων δαπανών που συμβάλλουν στο δημόσιο έλλειμμα

- Υποβάθμιση της μέσης ποιότητας του εργατικού δυναμικού
- Αύξηση των φορολογικών εσόδων της χώρας υποδοχής με ταυτόχρονη μείωση των φορολογικών εσόδων της χώρας προέλευσης.

Σύμφωνα με στοιχεία από τις χώρες υποδοχής και τις ελληνικές μελέτες, η μείωση του ανθρώπινου κεφαλαίου από το 2008 έως σήμερα κυμαίνεται μεταξύ 350.000 και 427.000 ατόμων (εκτίμηση της Τράπεζας της Ελλάδος). Σύμφωνα με τους υπολογισμούς της μελέτης του Endeavour, οι μετανάστες συνεισφέρουν ετησίως 12,9 δισ. Ευρώ στο ΑΕΠ των χωρών υποδοχής, κυρίως στη Γερμανία και τη Βρετανία και 9,1 δισ. Ευρώ σε φορολογικά έσοδα. Από το 2008 μέχρι σήμερα, η Διαρροή μυαλών της Ελλάδας συνέβαλε σφαιρτικά περισσότερα από 50 δισ. Ευρώ στο ΑΕΠ των νέων χωρών υποδοχής. Τέλος, αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η ελληνική κυβέρνηση δαπάνησε περίπου 8 δισ. Ευρώ για την εκπαίδευσή τους (<http://endeavor.org.gr>).

Κεφάλαιο 3^ο Καθορισμός των παραγόντων που οδηγούν στη Διαρροή μυαλών

Παρόλο που οι Marchal και Kegels (2003) υποθέτουν ότι η Διαρροή μυαλών είναι πολύ λιγότερο σημαντική από ότι είχε προηγουμένως θεωρηθεί, εξακολουθεί να επηρεάζει αρκετά έθνη πολύ περισσότερο από άλλα. Τα μικρά έθνη με μικρούς πληθυσμούς που βρίσκονται κοντά σε μεγάλες αναπτυγμένες χώρες έχουν εξαιρετικά υψηλά επίπεδα διαρροής μυαλών (Mlambo & Adetiba, 2017). Με άλλα λόγια, ορισμένα έθνη χαμηλού εισοδήματος όχι μόνο επιβαρύνονται με το κόστος της εκπαίδευσης των πολιτών τους, αλλά όταν κάποιος από αυτούς εγκαταλείπει τη χώρα, δεν έχουν συχνά τη δυνατότητα να καλύψουν τις απώλειες των επενδύσεων που έχουν κάνει, δεδομένου ότι τα χρήματα που επιστρέφουν από τους μετανάστες με υψηλή ειδίκευση είναι περιορισμένα.

Γενικότερα, η παγκόσμια συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου συμβαίνει απλώς λόγω των κερδών σε χώρες με έντονη πληθυσμιακή πυκνότητα όπως η Ινδία και η Κίνα (Mlambo & Adetiba, 2017). Ο λόγος για αυτά τα κέρδη στο ανθρώπινο κεφάλαιο στις πολυπληθείς χώρες είναι ότι ενώ υπάρχουν μόνο μικρές ποσοστάσεις μετανάστευσης, πολλοί άνθρωποι προετοιμάζονται και υποβάλλουν αίτηση για αυτές, έτσι ώστε αυτές οι χώρες να διατηρούν ένα μεγάλο μέρος εργαζομένων με υψηλή εξειδίκευση. Ωστόσο, στις χώρες όπου δεν συσσωρεύεται ανθρώπινο κεφάλαιο, η απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου θεωρείται από πολλούς ότι είναι πολύ πιο καταστροφική. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αναγνωρίζεται ευρέως ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης από πολλά οικονομικά μοντέλα.

Μια άλλη αρνητική επίδραση του Brain drain μπορεί να προκύψει από αιτιολογημένη αξιολόγηση (Mlambo & Adetiba, 2017). Οι μετανάστες με υψηλή ειδίκευση που συμβάλλουν στη Διαρροή μυαλών και εκπαιδεύονται στις χώρες καταγωγής τους, μεταναστεύουν στη Δύση και ποτέ δεν επιστρέφουν ή επενδύουν στην χώρα προέλευσής τους, με άλλα λόγια αντιπροσωπεύουν μία επιδότηση ανθρώπινου

κεφαλαίου από τις φτωχές χώρες στις δυτικές χώρες. Αυτό συμβαίνει με δύο τρόπους (Mlambo & Adetiba, 2017). Πρώτον, αν οι μετανάστες παρευρίσκονται σε ένα δημόσιο πανεπιστήμιο στο εσωτερικό της χώρας πριν μεταναστεύσουν στη Δύση, τότε υπάρχει μια κρατική επιδότηση της εκπαίδευσης, και δεύτερον, ακόμη και αν φοιτούν σε ιδιωτικό πανεπιστήμιο, η κυβέρνηση εξακολουθεί να πληρώνει για την υποδομή που τους επιτρέπει να φτάσουν στο σχολείο, καθώς και τα πολλά άλλα δημόσια αγαθά και υπηρεσίες που καταναλώνουν πριν αρχίσουν να φορολογούνται αλλού. Αυτή η επιδότηση ανθρώπινου κεφαλαίου είναι ίσως η αρνητικότερη επίπτωση της διαρροής μυαλών (Mlambo & Adetiba, 2017).

3.1. Παράγοντες που οδηγούν στη Διαρροή μυαλών

Το κεφάλαιο αυτό θα εξετάσει κάποιους από τους παράγοντες που διαδραματίζουν κάποιο ρόλο στην έξοδο μεταναστών με υψηλή ειδικευση από τη χώρα. Ενώ ο συνδυασμός αυτών των παραγόντων δεν είναι ο ίδιος για κάθε χώρα που επηρεάζεται από τη Διαρροή μυαλών, το πρότυπο που παρατηρείται εδώ είναι ότι τουλάχιστον δύο με τρεις από αυτούς τους παράγοντες συμβάλλουν σημαντικά στη διαρροή εγκεφάλων και μεταξύ όλων των πιθανών λύσεων, οι μετανάστες με υψηλή ειδικευση είναι οι πλέον αποτελεσματικά εξοπλισμένοι για την καταπολέμηση αυτών των τριών βασικών ζητημάτων (Karan, DeUgarte & Barry, 2016).

3.1.1. Οικονομικοί παράγοντες που σχετίζονται με τη Διαρροή μυαλών

Σύμφωνα με την Παγκόσμια Τράπεζα (2011), οι οικονομικές συνθήκες των χωρών που επλήγησαν από την παγκόσμια οικονομική κρίση έχουν βελτιωθεί. Παρά ταύτα, κατά τη διάρκεια της κρίσης, σε αρκετές χώρες υπήρξαν αρνητικές επιπτώσεις στο βιοτικό επίπεδο και στην ποιότητα ζωής των πολιτών. Ο Rasool και οι συνεργάτες του (2012) επισημαίνουν ότι τα άτομα που μεταναστεύουν είναι δυσαρεστημένα με το επίπεδο φορολογίας και το κόστος διαβίωσης. Βάσει αυτού του ισχυρισμού, οι Kadel και Bhandari (2019) υπογραμμίζουν ότι το αρνητικό οικονομικό κλίμα προκαλεί μετανάστευση ανθρώπων από προβληματικές σε ανεπτυγμένες χώρες. Όπως αναφέρθηκε από τον Docquier (2006), η μετανάστευση αναμένεται να ενταθεί στις προσεχείς δεκαετίες, δεδομένης της αυξανόμενης διαφοράς των μισθών και των διαφορετικών δημογραφικών χαρακτηριστικών των ανεπτυγμένων και των

αναπτυσσόμενων χωρών. Η Παγκόσμια Τράπεζα (2011) αντιλαμβάνεται ότι οι οικονομικές συνθήκες σε κάποιες χώρες παρουσιάζουν απότομη πτώση κατά διαστήματα και αύξηση των επιπέδων φτώχειας. Αυτή η αυξανόμενη επιρροή της φτώχειας σε συνδυασμό με την ανεργία εν μέρει εξηγεί γιατί οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι μεταναστεύουν στις αναπτυγμένες χώρες για καλύτερες ευκαιρίες και καλύτερες συνθήκες διαβίωσης (Connell & Walton-Roberts, 2016).

Η έρευνα των Kadel και Bhandari (2019) δείχνει ότι οι ευνοϊκές αμοιβές για την εργασία και η ανάγκη να ξεφύγουν από την σκληρή οικονομική πραγματικότητα στην περιοχή εν μέρει οδηγούν στη μετανάστευση εξειδικευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου στις ανεπτυγμένες χώρες. Ωστόσο, η έρευνα του Shinn (2008) υπογραμμίζει ότι η αδύναμη οικονομία, η σημαντική διαφθορά, η περιοδική πείνα και η ουσιαστική φτώχεια αποτελούν πρωταρχικούς παράγοντες για τη Διαρροή μυαλών στις αναπτυσσόμενες χώρες. Επομένως, οι προηγούμενες έρευνες μοιράζονται ένα κοινό συμπέρασμα πως οι υψηλότεροι μισθοί και οι καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης στις ανεπτυγμένες χώρες δημιουργούν κίνητρα για να μεταναστεύσουν ειδικευμένοι εργαζόμενοι από αναπτυσσόμενες χώρες. Το χάσμα των αμοιβών για εξειδικευμένο ιατρικό προσωπικό μεταξύ Ελλάδας και ανεπτυγμένων χωρών παραμένει ένας σημαντικός παράγοντας έλξης. Για παράδειγμα, μια νοσοκόμα πρόσφατα εξειδικευμένη στο Ηνωμένο Βασίλειο λαμβάνει σχεδόν 20.000 λίρες ετησίως, περίπου δύο με τρεις φορές το ποσό που θα κερδίσει σε ένα Ελληνικό νοσοκομείο (Marinakou, Giousmpasoglou & Paliktzoglou, 2016). Επομένως, είναι απαραίτητο να βελτιωθούν οι μισθοί του ιατρικού προσωπικού ώστε να αυξηθεί το ποσοστό διατήρησής τους, παρόλο που η επιλογή αυτή είναι δύσκολη από πολιτική και οικονομική άποψη. Παρά ταύτα, αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει τη διόρθωση της αδικίας των μισθολογικών ανισοτήτων με άλλους τομείς στη χώρα (Mlambo & Adetiba, 2017).

Σύμφωνα με τους Marinakou, Giousmpasoglou και Paliktzoglou (2016), οι παράγοντες που επηρεάζουν τη μετανάστευση ποικίλλουν από άτομο σε άτομο με τα πρότυπα να είναι κοινά ανάμεσα στις χώρες. Στο Καμερούν, για παράδειγμα, η έλλειψη ευκαιριών προαγωγής, οι κακές συνθήκες διαβίωσης και η επιθυμία να αποκτηθεί εμπειρία κατατάσσονται πάνω από τους φτωχούς μισθούς ως λόγους για τους οποίους οι επαγγελματίες υγείας επιλέγουν να μεταναστεύσουν. Αντίθετα, σε

άλλες φτωχές χώρες, ο μισθός είναι ο σημαντικότερος παράγοντας (Connell & Walton-Roberts, 2016). Ακόμη και όταν υπάρχουν κίνητρα μισθών, όπως έχει δείξει η μελέτη του Vujicic et al. (2004), το μέγεθος της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ της χώρας προέλευσης και προορισμού συσχετίζεται με τη μετανάστευση των εργαζομένων στον τομέα της υγείας. Τα ευρήματα των Kadel και Bhandari (2019) αναφέρουν ότι οι μισθοί στη Μποτσουάνα αυξήθηκαν αλλά δεν υπήρξε μείωση του αριθμού των εργαζομένων που εγκατέλειψαν τη χώρα. Ωστόσο, στη μελέτη τους, οι Ngoma και Ismail (2013) υπογραμμίζουν ότι η βελτιωμένη σύγκλιση και η μείωση των μισθολογικών διαφορών μπορεί να οδηγήσουν στην πτώση της μετανάστευσης. Σύμφωνα με τον Mwarasa (2005), η πρόσφατη αύξηση μισθών στο Μαλάουι δεν βελτίωσε την ικανοποίηση από την εργασία, κυρίως επειδή οι μισθοί παραμένουν πολύ χαμηλότεροι από τους μισθούς εκτός χώρας.

Αν και οι Mlambo και Adetiba (2017) αναφέρουν πως τα οικονομικά κίνητρα για τη μετανάστευση είναι λιγότερο σημαντικά στον προσδιορισμό μετανάστευσης υψηλής ειδίκευσης σε σύγκριση με τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και ευνοϊκό περιβάλλον. Οι Ngoma και Ismail (2013) θεωρούν το μισθό σημαντικό παράγοντα όσον αφορά τη Διαρροή μυαλών ενώ μια διαφορετική έρευνα από τους Freitas et al. (2012) δείχνουν ότι η Διαρροή μυαλών στην Ελλάδα συνδέεται με τα προγράμματα διαρθρωτικής προσαρμογής που επιβάλλονται από διεθνείς χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς όπως το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο ή η Παγκόσμια Τράπεζα. Αυτά τα προγράμματα σύμφωνα με τους Freitas et al. (2012) που περιλαμβάνουν την ιδιωτικοποίηση και τη μείωση των δημοσίων δαπανών σε τομείς όπως η εκπαίδευση και η υγεία αποδείχτηκαν ότι δεν υποστηρίζουν την οικονομική ανάπτυξη, υποκινώντας τελικά πολλούς εξειδικευμένους επαγγελματίες να αναζητήσουν καλύτερες θέσεις εργασίας στο εξωτερικό. Από αυτή την άποψη, η Διαρροή μυαλών εμφανίζεται ως σύμπτωμα υποανάπτυξης και όχι ως αιτία.

3.1.2. Πολιτικοί παράγοντες που σχετίζονται με τη Διαρροή μυαλών

Πολλές χώρες αντιμετωπίζουν συνεχιζόμενη βία και εγκληματικότητα (Connell & Walton-Roberts, 2016). Ορισμένες από αυτές τις ατελείωτες μάχες προέρχονται από ενδο-φυλετικές εντάσεις με ισχυρές εθνοτικές μεροληψίες. Η πολιτική αστάθεια μπορεί επίσης να εντοπιστεί στον ψυχρό πόλεμο ανάμεσα στις υπερδυνάμεις, οι οποίες συχνά οδηγούν σε βία. Οι συχνές φυλετικές εντάσεις και οι

επακόλουθοι πόλεμοι δημιουργούν μια κατάσταση φτώχειας, κακής υγείας και μια αποσταθεροποιημένη περιοχή. Άλλοι παράγοντες περιλαμβάνουν το καταπιεστικό πολιτικό κλίμα, η έλλειψη χρηματοδότησης και οι περιορισμένες δομές σταδιοδρομίας (Kadel & Bhandari, 2019).

Σύμφωνα με προηγούμενες μελέτες όπως αυτή των Brownie και Oywer (2016), η αυξανόμενη μετανάστευση πηγάζει όχι μόνο από την αδυναμία των κρατών να κατανείμουν ισότιμα τους πόρους μεταξύ των ανταγωνιστών, αλλά και στην επακόλουθη αναβίωση παλαιών εντάσεων που επιδεινώνουν τις συγκρούσεις που με τη σειρά τους οδηγούν σε πρόσφυγες και μετανάστευση. Το ασταθές πολιτικό περιβάλλον, οι πολύ αδύναμες οικονομίες, η ιστορία των στρατιωτικών πραξικοπημάτων και οι ανύπαρκτοι δημοκρατικοί θεσμοί ενθαρρύνουν άτομα από φτωχές ή δοκιμασμένες χώρες στο να μεταναστεύσουν σε άλλες χώρες, ιδιαίτερα στις ανεπτυγμένες οικονομίες της Ευρώπης και των Ηνωμένων Πολιτειών (Kadel & Bhandari, 2019). Χαρακτηριστικό είναι πως ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της εξειδικευμένης μετανάστευσης από την Αφρική προς τις Ηνωμένες Πολιτείες και άλλες χώρες του ΟΟΣΑ τα τελευταία 25 έτη είναι διπλάσιος από τον ρυθμό αύξησης της συνολικής μετανάστευσης (Docquier & Rapoport, 2007).

Επομένως, τα μορφωμένα και εξειδικευμένα άτομα συχνά μεταναστεύουν σε πιο σταθερές οικονομίες, κυρίως για να ξεφύγουν από το ασταθές και συχνά τρομοκρατικό πολιτικό κλίμα και, κυρίως, για μια καλύτερη ποιότητα ζωής για τους ίδιους και τις οικογένειές τους. Σύμφωνα με τους Connell και Walton-Roberts (2016), η ανησυχητική αύξηση των ποσοστών μετανάστευσης οφείλεται στο ραγδαία μειούμενο κοινωνικο-οικονομικό και πολιτικό κλίμα σε κάποιες χώρες. Σύμφωνα με τους McGregor και Ranka (2010), το πρόβλημα της διαρροής εγκεφάλων οφείλεται στις ευρύτερες παγκόσμιες, πολιτικές, οικονομικές και πολιτιστικές τάσεις που πρέπει να ακολουθήσουν όλοι οι μετανάστες στον κόσμο. Χώρες όπως η Κένυα υφίστανται υψηλό ποσοστό μετανάστευσης των υψηλά μορφωμένων εργαζομένων λόγω πολιτικών συγκρούσεων, αστάθειας και πολέμων (Kizito et al., 2015).

3.1.3. Τεχνολογικοί παράγοντες που σχετίζονται με τη Διαρροή μυαλών

Σύμφωνα με τους Ngoma και τον Ismail (2013), η τεχνολογία στις ανεπτυγμένες χώρες δημιουργεί κίνητρα για να μεταναστεύσουν ειδικευμένοι

εργαζόμενοι από τις αναπτυσσόμενες χώρες. Η έλλειψη τεχνολογίας και εξοπλισμού για την εκτέλεση επαγγελματικών καθηκόντων μειώνει την ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των εργαζομένων (Donlo, 2003). Σύμφωνα με προηγούμενες μελέτες (Kadel & Bhandari, 2019), ορισμένες χώρες έχουν πραγματοποιήσει σημαντικές επενδύσεις σε υποδομές και εκπαίδευση αλλά δεν έχουν επιτύχει την επιστημονική ανάπτυξη και την τεχνολογική και καινοτόμο ικανότητα είτε να διατηρήσουν είτε να ανακτήσουν το ανθρώπινο κεφάλαιο που έχουν δημιουργήσει. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, η νοσοκομειακή υποδομή είναι σε αρκετές περιπτώσεις χαμηλή και παρέχει συνθήκες εργασίας που δεν συμβάλλουν στην παροχή ποιοτικής φροντίδας των ασθενών (Theodossiou et al., 2017). Ωστόσο, τίθεται το ερώτημα εάν είναι δικαιολογημένο να συνεχιστεί η απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου ή να πραγματοποιηθούν οι πρόσθετες επενδύσεις στην επιστήμη και την τεχνολογία και να επιτευχθούν οι αναγκαίες καινοτομίες για να σταματήσει η απώλεια και να μετατραπεί σε πλούτο.

Οι Connell και Walton-Roberts (2016) στην μελέτη τους επισημαίνουν ότι η έλλειψη βασικού εξοπλισμού αποτελεί μία από τις προκλήσεις στις αναπτυσσόμενες χώρες. Οι Dodani και Laporte (2005) ομοίως αναφέρουν πως το πλαίσιο και οι συνθήκες που ευνοούν την επιστήμη και την τεχνολογία απαιτούν πολιτικές αποφάσεις, χρηματοδότηση, υποδομή, τεχνική υποστήριξη και επιστημονική κοινότητα, αλλά αυτά είναι στοιχεία που συνήθως δεν είναι διαθέσιμα στις αναπτυσσόμενες χώρες. Οι Kadel και Bhandari (2019) αναφέρουν πως η κοινωνική δικτύωση είναι ένας κινητήριος παράγοντας για πολλούς ιατρικούς επαγγελματίες που προσπαθούν να μεταναστεύσουν σε άλλες δυτικές χώρες. Η κοινωνική δικτύωση που βασίζεται σε νέες τεχνολογίες, όπως τα κινητά τηλέφωνα, το διαδίκτυο, και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, διευκολύνουν οποιονδήποτε ενδεχόμενο μετανάστη στο να εξασφαλίσει το ταξίδι, διατηρώντας μόνιμη επαφή με μέλη της οικογένειας και φίλους στο σπίτι και στο εξωτερικό (Kadel & Bhandari, 2019).

3.1.4. Κοινωνικοί παράγοντες που σχετίζονται με τη Διαρροή μυαλών

Σύμφωνα με τον Pang και τους συνεργάτες του (2002), η Διαρροή μυαλών στον τομέα της υγείας στις αναπτυσσόμενες χώρες έχει επιδεινώσει τους ήδη εξαντλημένους πόρους της υγειονομικής περίθαλψης και διευρύνει το χάσμα στις ανισότητες στον τομέα της υγείας παγκοσμίως. Επιπλέον, οι περισσότερες

ανάπτυσσόμενες χώρες υποφέρουν από επιβαρύνσεις λόγω ασθενειών που απαιτούν επαρκές εξειδικευμένο προσωπικό. Για το σκοπό αυτό, οι Kizito et al. (2015) παρατηρούν ότι στη Νότια Αφρική η ταχεία μετανάστευση των επαγγελματιών στον τομέα της υγείας εντείνει τα προβλήματα των συστημάτων υγείας που ήδη αντιμετωπίζουν οι δημοσιονομικοί περιορισμοί. Αυτή η παρατήρηση οδήγησε τους Thapa και Shrestha (2017) στο να καταλήξουν στο συμπέρασμα πως η ανεπάρκεια του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι ένας σημαντικός λόγος για τον οποίο οι φτωχές χώρες παραμένουν φτωχές. Επιπλέον, η μετανάστευση των επαγγελματιών του τομέα της υγείας προκαλεί αρνητικές εσωτερικές επιδράσεις, ειδικά σε εκείνους τους χώρους όπου το εργατικό δυναμικό απειλείται από την εμφάνιση επιδημιών. Ωστόσο, ο Skeldon (2009) αμφισβήτησε αυτή τη θέση καθώς αναφέρει πως η μετανάστευση των επαγγελματιών στον τομέα της υγείας οφείλεται στην κακή κατάσταση του συστήματος υγείας μιας χώρας.

Κεφάλαιο 4^ο Ερευνητική Μεθοδολογία

Η μέθοδος της παρούσης ερευνητικής προσπάθειας χαρακτηρίζεται ως ποσοτική και επιλέχθηκε για την δυνατότητα συλλογής μεγάλου όγκου δεδομένων και την πραγματοποίηση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών (Sekaran & Bougie, 2016). Ειδικότερα, η ποσοτική έρευνα προσφέρει στον ερευνητή την δυνατότητα συλλογής ποσοτικών δεδομένων που μπορούν να απαντήσουν στα ερευνητικά ερωτήματα με ακρίβεια και περιεκτικότητα εφόσον το ερευνητικό εργαλείο είναι κατάλληλα διαμορφωμένο (Sekaran & Bougie, 2016).

Ο γενικός στόχος της έρευνας που πραγματοποιήθηκε ήταν η διερεύνηση των αντιλήψεων των επαγγελματιών υγείας αναφορικά με τα κίνητρα αποχώρησης από τη χώρα. Με βάση τον στόχο της έρευνας, διαμορφώθηκαν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία θα απαντηθούν μέσω της στατιστικής ανάλυσης:

1. Ποιες οι απόψεις των επαγγελματιών υγείας αναφορικά με τους παράγοντες που σχετίζονται με την πρόθεση αποχώρησης από τη χώρα;
2. Ποιο το επίπεδο πρόθεσης των επαγγελματιών υγείας να αποχωρήσουν από τη χώρα;
3. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση της πρόθεσης αποχώρησης αναλογικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των επαγγελματιών υγείας;
4. Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση της πρόθεσης αποχώρησης από την χώρα με τους παράγοντες που σχετίζονται με την πρόθεση αποχώρησης από τη χώρα;

4.1. Δείγμα και διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η μέθοδος δειγματοληψίας στην συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια ήταν η μέθοδος της χιονοστιβάδας (snowball sampling) σύμφωνα με την οποία το δείγμα της έρευνας δημιουργήθηκε μετά από στρατολόγηση των ερωτώμενων από τους αρχικούς ερωτώμενους. Ο αρχικός αριθμός του δείγματος ήταν τα 161 άτομα, και μετά από την επεξεργασία του δείγματος και την αφαίρεση κάποιων παρατηρήσεων περιορίστηκε στους 135 επαγγελματίες υγείας.

Η έρευνα διεξήχθη σε δείγμα επαγγελματιών υγείας του Νομού Θεσσαλονίκης, κατά το χρονικό διάστημα από 15 Απριλίου έως και 20 Μαΐου του 2019, με τα ερωτηματολόγια να διανέμονται ηλεκτρονικά και τις απαντήσεις να συλλέγονται μέσω της δημιουργίας του ερωτηματολογίου στο Google form, και να ενημερώνονται σχετικά με τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής τους, την χρησιμοποίηση των απαντήσεών τους μονό στα πλαίσια της παρούσης έρευνας καθώς και για την ανωνυμία της συμμετοχής και των απαντήσεών τους.

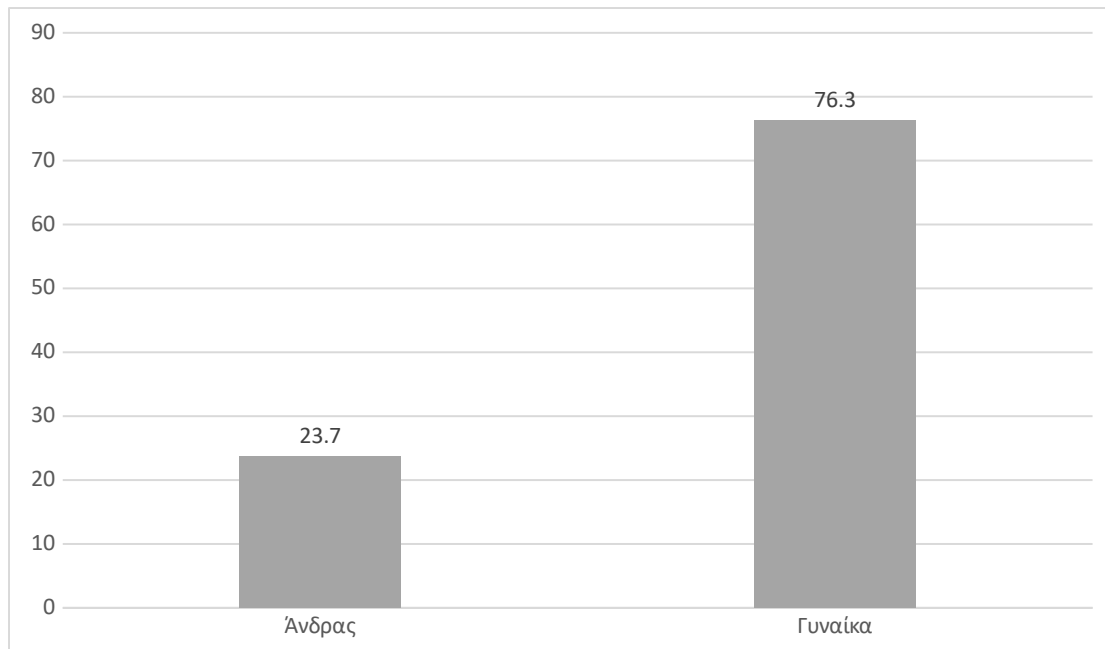
Ακολούθως παρακάτω παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα.

- Φύλο

Ο Πίνακας 1 και το αντίστοιχο Διάγραμμα 1 δείχνουν τα ποσοστά και τις συχνότητες αναλογικά με το φύλο των συμμετεχόντων. Ειδικότερα, το 76.3% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες και ακολούθως το 23.7% άνδρες.

Πίνακας 1: Φύλο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Άνδρας	32	23.7	23.7	23.7
Γυναίκα	103	76.3	76.3	100.0
Σύνολο	135	100.0	100.0	



Διάγραμμα 1

- Ηλικία

Ο Πίνακας 2 παρουσιάζει τον μέσο όρο και την τυπική απόκλιση αναφορικά με την ηλικία των συμμετεχόντων. Ειδικότερα, το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει μέσο όρο ηλικίας τα 39.5 έτη (Τ.Α. = 8.90).

Πίνακας 2: Ηλικία

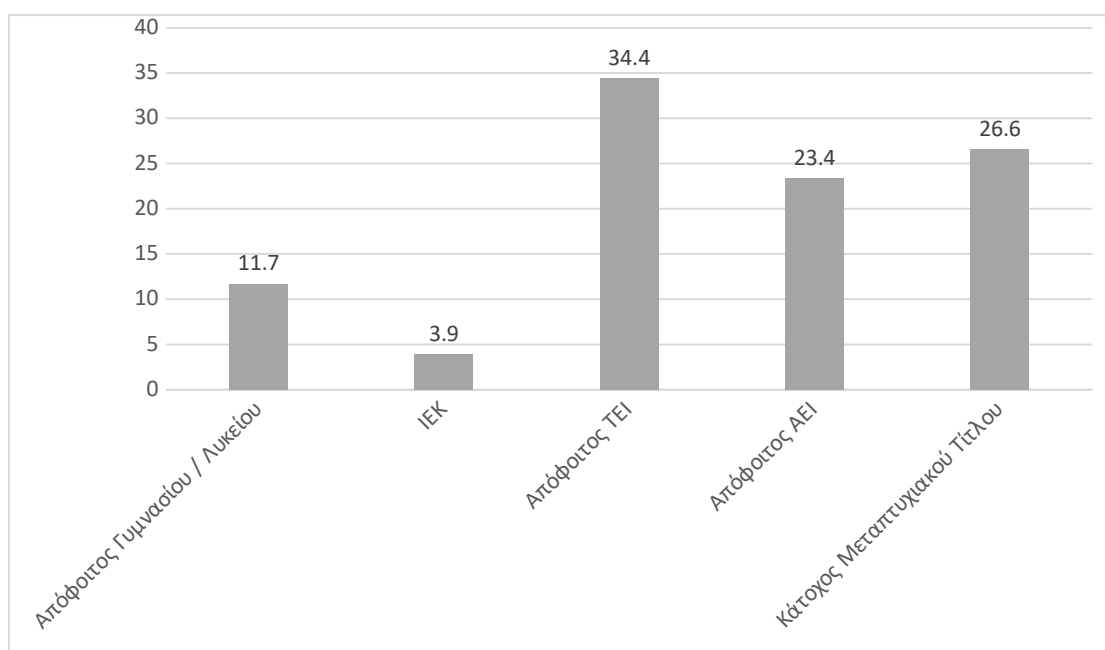
	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Ηλικία	135	23.00	65.00	39.5926	8.90606

- Επίπεδο εκπαίδευσης

Ο Πίνακας 3 και το αντίστοιχο Διάγραμμα 2 δείχνουν τα ποσοστά και τις συχνότητες αναλογικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Ειδικότερα, το 34.4% των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι ΤΕΙ, ακολούθως 26.6% κατείχαν μεταπτυχιακό τίτλο, με 23.4% να είναι απόφοιτοι ΑΕΙ

Πίνακας 3: Επίπεδο εκπαίδευσης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Απόφοιτος Γυμνασίου / Λυκείου	15	11.1	11.7	11.7
ΙΕΚ	5	3.7	3.9	15.6
Απόφοιτος ΤΕΙ	44	32.6	34.4	50.0
Απόφοιτος ΑΕΙ	30	22.2	23.4	73.4
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	34	25.2	26.6	100.0
Σύνολο	128	94.8	100.0	
Δ/Α	7	5.2		
Σύνολο	135	100		



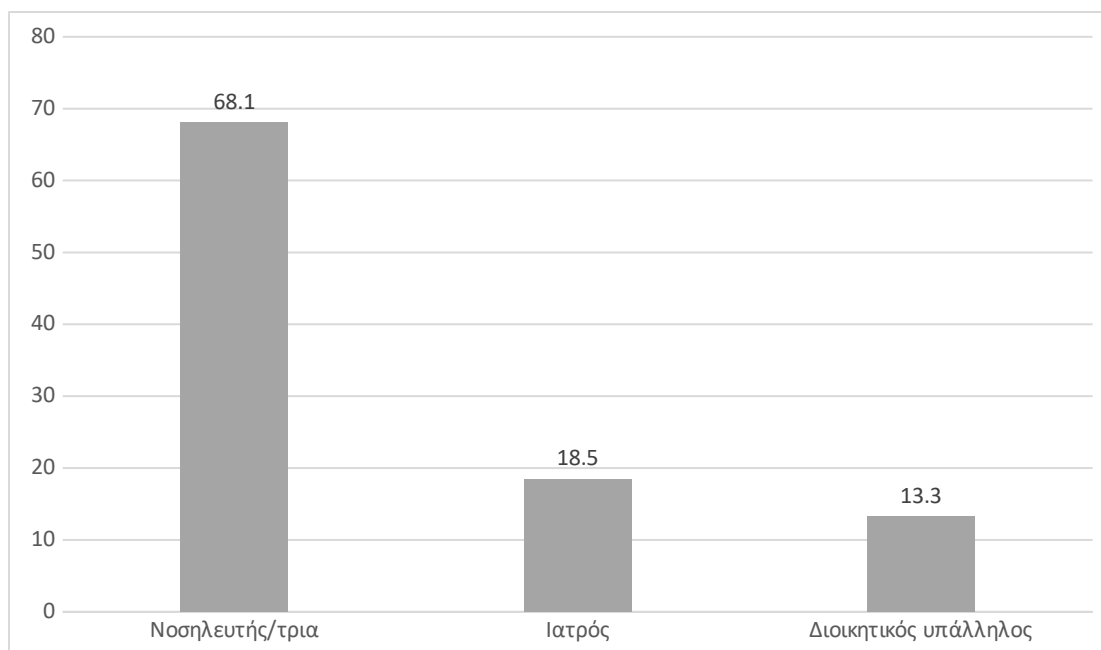
Διάγραμμα 2

- Επάγγελμα

Ο Πίνακας 4 και το αντίστοιχο Διάγραμμα 3 δείχνουν τα ποσοστά και τις συχνότητες αναλογικά με το επάγγελμα - θέση των συμμετεχόντων. Ειδικότερα, το 68.1% των συμμετεχόντων ήταν νοσηλευτές / τριες, ακολούθως 18.5% ήταν ιατροί, με 13.3% ιδιωτικοί υπάλληλοι

Πίνακας 4: Επάγγελμα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Νοσηλεύτης/τρια	92	68.1	68.1	68.1
Ιατρός	25	18.5	18.5	86.7
Διοικητικός υπάλληλος	18	13.3	13.3	100.0
Σύνολο	135	100.0	100.0	



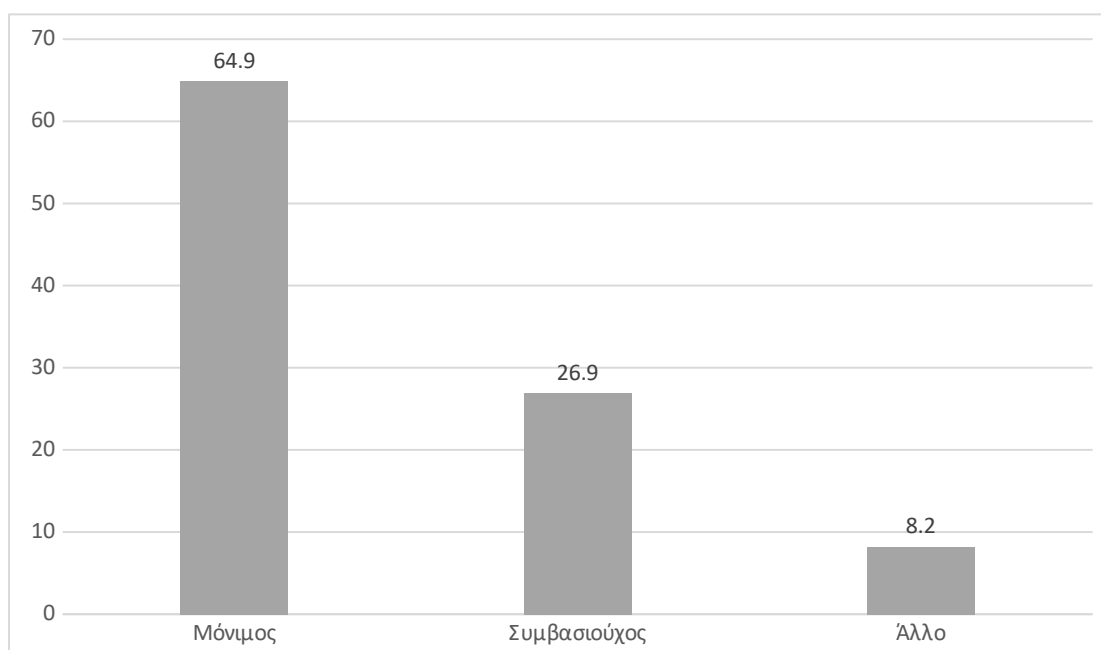
Διάγραμμα 3

- Καθεστώς εργασίας

Ο Πίνακας 5 και το αντίστοιχο Διάγραμμα 4 δείχνουν τα ποσοστά και τις συχνότητες αναλογικά με το καθεστώς εργασίας των συμμετεχόντων. Ειδικότερα, το 64.9% των συμμετεχόντων ήταν μόνιμοι υπάλληλοι και ακολούθως 26.9% ήταν συμβασιούχοι.

Πίνακας 5: Καθεστώς εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Μόνιμος	87	64.4	64.9	64.9
Συμβασιούχος	36	26.7	26.9	91.8
Άλλο	11	8.1	8.2	100.0
Σύνολο	134	99.3	100.0	
Δ/Α	1	.7		
Σύνολο	135	100.0		



Διάγραμμα 4

- Χρόνος επαγγελματικής εμπειρίας και προϋπηρεσίας στη παρούσα θέση

Ο Πίνακας 6 παρουσιάζει τον μέσο όρο και την τυπική απόκλιση αναφορικά με τον συνολικό χρόνο επαγγελματικής εμπειρίας και το χρόνο προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων στη παρούσα επιχείρηση. Ειδικότερα, το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει μέσο χρόνο επαγγελματικής εμπειρίας 13.75 έτη (Τ.Α. = 8.93) και 9.27 έτη κατά μέσο όρο στην παρούσα θέση.

Πίνακας 6: Χρόνος επαγγελματικής εμπειρίας και προϋπηρεσίας στη παρούσα επιχείρηση

	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας	129	.00	38.00	13.7558	8.93753
Χρόνια στη θέση	130	.00	36.00	9.2754	8.97349

4.2. Το Εργαλείο Συλλογής Δεδομένων

Για την συλλογή των δεδομένων της έρευνας και την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο ως το εργαλείο συλλογής. Ειδικότερα, το ερωτηματολόγιο της έρευνας του Γκορέζη (2010), των Hofmans, Dries και Pepermans (2008), των Diener et al (1985), των Barrett και Yates (2002) και των Niehoff και Moorman (1993). Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 7 ενότητες, με την πρώτη να καταγράφει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων και τις ακόλουθες ενότητες να αναφέρονται στις οικονομικές ανταμοιβές (3 ερωτήσεις), την ικανοποίηση από την καριέρα (5 ερωτήσεις), την ικανοποίηση από τη ζωή (5 ερωτήσεις), τον φόρτο εργασίας (3 ερωτήσεις), την εργασιακή δικαιοσύνη (6 ερωτήσεις) και την πρόθεση αποχώρησης (4 ερωτήσεις). Τέλος, οι ερωτώμενοι δίνουν τις απαντήσεις τους με τη βοήθεια κλιμάκων τύπου Likert 5-σημείων (όπου 1= Διαφωνώ απόλυτα, 5= Συμφωνώ απόλυτα).

Ανάλυση αξιοπιστίας

Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου ελέγχθηκε με τον δείκτη εσωτερικής συνέπειας α του Cronbach, με τις τιμές του δείκτη άνω του 0.70 να καταδεικνύουν υψηλή αξιοπιστία (Sekaran & Bougie, 2016).

Πίνακας 7: Ανάλυση αξιοπιστίας

	Cronbach's Alpha	N of Items
Συνολική Πρόθεση Αποχώρησης	.853	26

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ο δείκτης Cronbach Alpha είχε τιμή $0.853 = 85.3\%$ για την συνολική πρόθεση αποχώρησης, και ως αποτέλεσμα επιβεβαιώνεται η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου.

4.3. Ανάλυση Δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 24.0. Αρχικά, έγινε κωδικοποίηση των απαντήσεων των ερωτώμενων και ακολούθησε η εισαγωγή τους στο πρόγραμμα με τη δημιουργία της βάσης δεδομένων. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε η περιγραφική στατιστική ανάλυση από την οποία έγινε εξαγωγή ποσοστών, συχνοτήτων και μέσων όρων και με τη βοήθεια πινάκων και διαγραμμάτων απεικονίστηκαν οι απαντήσεις των ερωτώμενων. Τέλος, η ανάλυση των δεδομένων ολοκληρώθηκε με την παρουσίαση των στατιστικών ελέγχων, των συσχετίσεων των μεταβλητών και των συγκρίσεων μέσων όρων. Για την πραγματοποίηση της επαγωγικής στατιστικής χρησιμοποιήθηκαν η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA), ο στατιστικός έλεγχος ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent samples t-test) και το παραμετρικό τεστ Pearson.

Κεφάλαιο 5^ο Στατιστική Ανάλυση των Δεδομένων

5.1. Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση

Ερευνητική ερώτηση 1

Παρακάτω παρουσιάζονται οι στατιστικοί έλεγχοι για την απάντηση της πρώτης ερευνητικής ερώτησης.

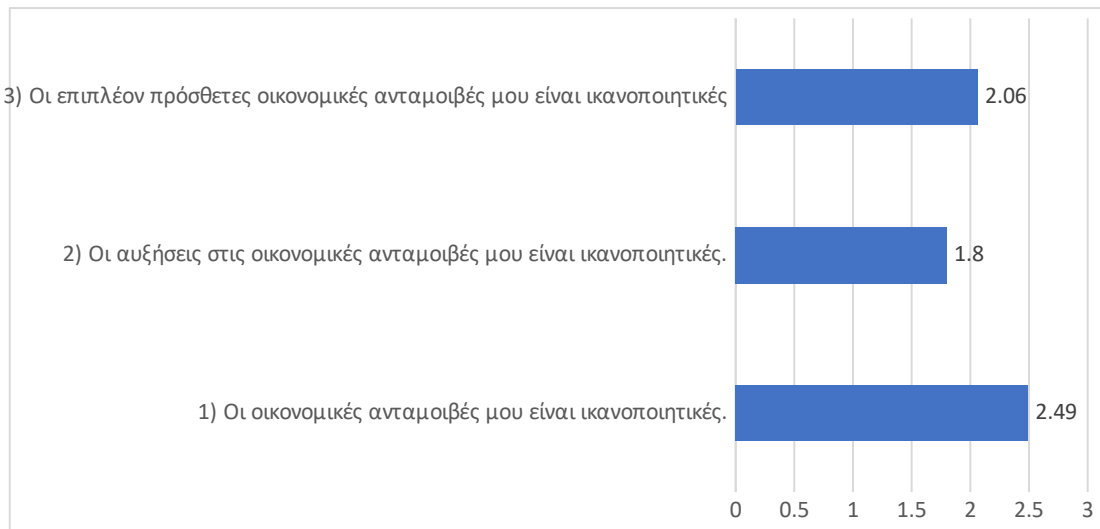
Ανάλυση διαστάσεων

- Οικονομικές ανταμοιβές.

Ο παρακάτω Πίνακας 8 και το αντίστοιχο Διάγραμμα παρουσιάζουν τους μέσους όρους και την τυπική απόκλιση σχετικά με τις απαντήσεις των ερωτώμενων στις προτάσεις του ερωτηματολογίου αναφορικά με τις οικονομικές ανταμοιβές. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι σε μεγαλύτερο βαθμό δήλωσαν πως οι αυξήσεις στις οικονομικές ανταμοιβές τους δεν είναι ικανοποιητικές ($M = 1.80$, $T.A. = 1.11$) καθώς επίσης πως οι επιπλέον πρόσθετες οικονομικές ανταμοιβές τους, επίσης δεν είναι ικανοποιητικές ($M = 2.06$, $T.A. = 1.21$).

Πίνακας 8: Οικονομικές απολαβές

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
1) Οι οικονομικές ανταμοιβές μου είναι ικανοποιητικές.	2.4925	1.22472
2) Οι αυξήσεις στις οικονομικές ανταμοιβές μου είναι ικανοποιητικές.	1.8000	1.11167
3) Οι επιπλέον πρόσθετες οικονομικές ανταμοιβές μου είναι ικανοποιητικές	2.0667	1.21065



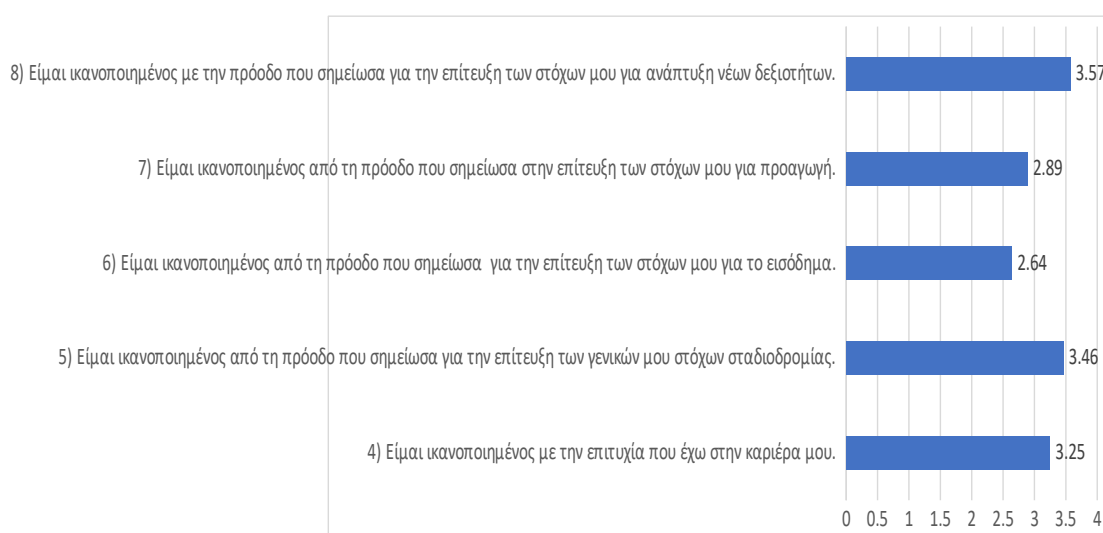
Διάγραμμα 5

- Ικανοποίηση από την καριέρα

Ο παρακάτω Πίνακας 9 και το αντίστοιχο Διάγραμμα παρουσιάζουν τους μέσους όρους και την τυπική απόκλιση σχετικά με τις απαντήσεις των ερωτώμενων στις προτάσεις του ερωτηματολογίου αναφορικά με την ικανοποίησή από την καριέρα τους. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι σε μεγαλύτερο βαθμό δήλωσαν πως είναι ικανοποιημένοι με την πρόοδο που σημείωσαν για την επίτευξη των στόχων τους για ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων ($M = 3.57$, $T.A. = 1.18$) και ακολούθως πως είναι ικανοποιημένοι από τη πρόοδο που σημείωσαν για την επίτευξη των γενικών τους στόχων σταδιοδρομίας ($M = 3.46$, $T.A. = 1.17$).

Πίνακας 9: Ικανοποίηση από την καριέρα

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
4) Είμαι ικανοποιημένος με την επιτυχία που έχω στην καριέρα μου.	3.2519	1.22608
5) Είμαι ικανοποιημένος από τη πρόοδο που σημείωσα για την επίτευξη των γενικών μου στόχων σταδιοδρομίας.	3.4667	1.17053
6) Είμαι ικανοποιημένος από τη πρόοδο που σημείωσα για την επίτευξη των στόχων μου για το εισόδημα.	2.6444	1.22454
7) Είμαι ικανοποιημένος από τη πρόοδο που σημείωσα στην επίτευξη των στόχων μου για προαγωγή.	2.8963	1.25944
8) Είμαι ικανοποιημένος με την πρόοδο που σημείωσα για την επίτευξη των στόχων μου για ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων.	3.5704	1.18158



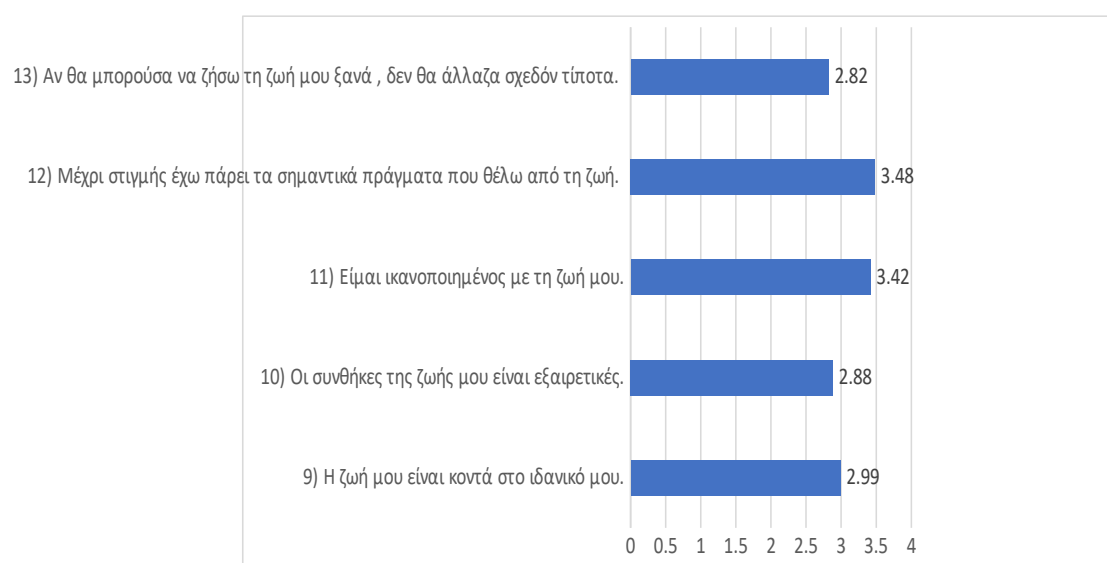
Διάγραμμα 6

- Ικανοποίηση από τη ζωή

Ο παρακάτω Πίνακας 10 και το αντίστοιχο Διάγραμμα παρουσιάζουν τους μέσους όρους και την τυπική απόκλιση σχετικά με τις απαντήσεις των ερωτώμενων στις προτάσεις του ερωτηματολογίου αναφορικά με την ικανοποίησή από ζωή τους. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι σε μεγαλύτερο βαθμό δήλωσαν πως μέχρι στιγμής έχουν πάρει τα σημαντικά πράγματα που θέλουν από τη ζωή ($M = 3.48$, $T.A. = 1.10$) και ακολούθως πως είναι ικανοποιημένοι από τη ζωή τους ($M = 3.42$, $T.A. = 1.03$).

Πίνακας 10: Ικανοποίηση από τη ζωή

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
9) Η ζωή μου είναι κοντά στο ιδανικό μου.	2.9926	1.01846
10) Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές.	2.8815	1.02252
11) Είμαι ικανοποιημένος με τη ζωή μου.	3.4296	1.03333
12) Μέχρι στιγμής έχω πάρει τα σημαντικά πράγματα που θέλω από τη ζωή.	3.4815	1.10529
13) Αν θα μπορούσα να ζήσω τη ζωή μου ξανά , δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.	2.8296	1.21275



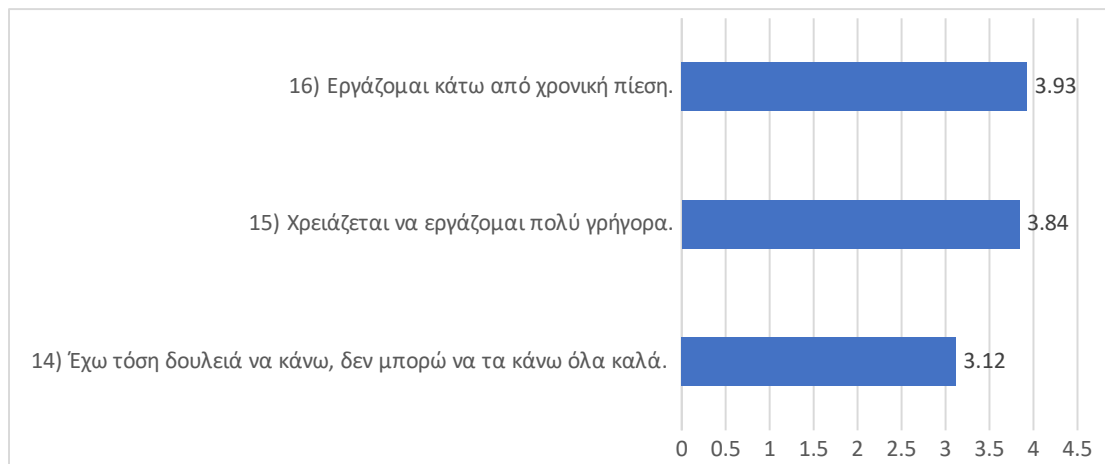
Διάγραμμα 7

- Φόρτος εργασίας

Ο παρακάτω Πίνακας 11 και το αντίστοιχο Διάγραμμα παρουσιάζουν τους μέσους όρους και την τυπική απόκλιση σχετικά με τις απαντήσεις των ερωτώμενων στις προτάσεις του ερωτηματολογίου αναφορικά με τον φόρτο εργασίας τους. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι σε μεγαλύτερο βαθμό δήλωσαν πως εργάζονται κάτω από χρονική πίεση ($M = 3.93$, $T.A. = 1.12$) και ακολούθως πως χρειάζεται να εργάζονται πολύ γρήγορα ($M = 3.84$, $T.A. = 1.14$)

Πίνακας 11: Φόρτος εργασίας

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
14) Έχω τόση δουλειά να κάνω, δεν μπορώ να τα κάνω όλα καλά.	3.1259	1.12256
15) Χρειάζεται να εργάζομαι πολύ γρήγορα.	3.8444	1.14518
16) Εργάζομαι κάτω από χρονική πίεση.	3.9333	1.12767



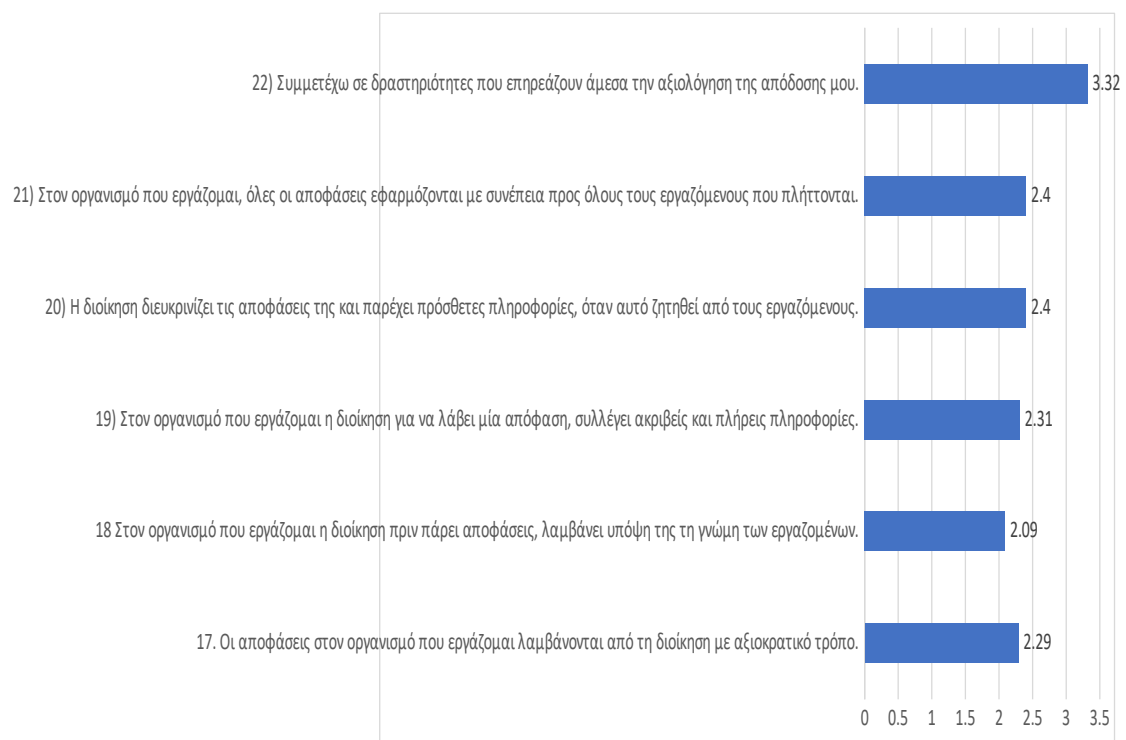
Διάγραμμα 8

- Εργασιακή δικαιοσύνη

Ο παρακάτω Πίνακας 12 και το αντίστοιχο Διάγραμμα παρουσιάζουν τους μέσους όρους και την τυπική απόκλιση σχετικά με τις απαντήσεις των ερωτώμενων στις προτάσεις του ερωτηματολογίου αναφορικά με την εργασιακή δικαιοσύνη. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι σε μεγαλύτερο βαθμό δήλωσαν πως συμμετέχουν σε δραστηριότητες που επηρεάζουν άμεσα την αξιολόγηση της απόδοσης τους ($M = 3.32$, $T.A. = 1.13$) και ακολούθως πως στον οργανισμό που εργάζονται, όλες οι αποφάσεις εφαρμόζονται με συνέπεια προς όλους τους εργαζόμενους που πλήττονται ($M = 2.40$, $T.A. = 1.07$).

Πίνακας 12: Εργασιακή δικαιοσύνη

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
17. Οι αποφάσεις στον οργανισμό που εργάζομαι λαμβάνονται από τη διοίκηση με αξιοκρατικό τρόπο.	2.2963	1.13344
18 Στον οργανισμό που εργάζομαι η διοίκηση πριν πάρει αποφάσεις, λαμβάνει υπόψη της τη γνώμη των εργαζομένων.	2.0963	1.05713
19) Στον οργανισμό που εργάζομαι η διοίκηση για να λάβει μία απόφαση, συλλέγει ακριβείς και πλήρεις πληροφορίες.	2.3185	1.00485
20) Η διοίκηση διευκρινίζει τις αποφάσεις της και παρέχει πρόσθετες πληροφορίες, όταν αυτό ζητηθεί από τους εργαζόμενους.	2.4074	1.10829
21) Στον οργανισμό που εργάζομαι, όλες οι αποφάσεις εφαρμόζονται με συνέπεια προς όλους τους εργαζόμενους που πλήττονται.	2.4074	1.07409
22) Συμμετέχω σε δραστηριότητες που επηρεάζουν άμεσα την αξιολόγηση της απόδοσης μου.	3.3259	1.13183



Διάγραμμα 9

Ερευνητική ερώτηση 2

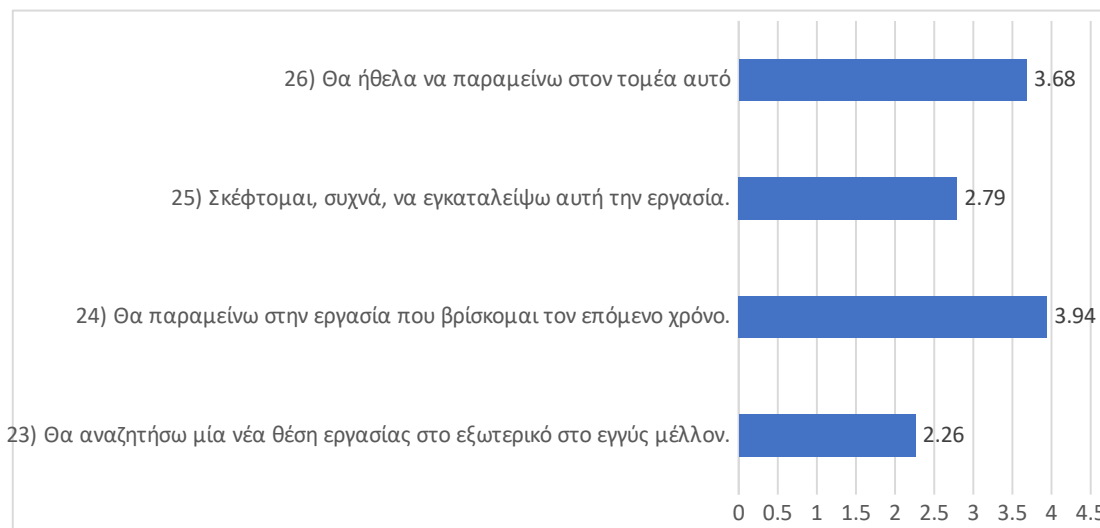
Παρακάτω παρουσιάζονται οι στατιστικοί έλεγχοι για την απάντηση της δεύτερης ερευνητικής ερώτησης.

- Πρόθεση αποχώρησης

Απαντώντας στην δεύτερη ερευνητική ερώτηση, ο παρακάτω Πίνακας 13 και το αντίστοιχο Διάγραμμα παρουσιάζουν τους μέσους όρους και την τυπική απόκλιση σχετικά με τις απαντήσεις των ερωτώμενων στις προτάσεις του ερωτηματολογίου αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι σε μεγαλύτερο βαθμό δήλωσαν πως θα παραμείνουν στην εργασία που βρίσκονται τον επόμενο χρόνο ($M = 3.94$, $T.A. = 1.12$) και ακολούθως πως θα ήθελαν να παραμείνουν στον τομέα αυτό ($M = 3.68$, $T.A. = 1.24$).

Πίνακας 13: Πρόθεση αποχώρησης

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
23) Θα αναζητήσω μία νέα θέση εργασίας στο εξωτερικό στο εγγύς μέλλον.	2.2667	1.24709
24) Θα παραμείνω στην εργασία που βρίσκομαι τον επόμενο χρόνο.	3.9481	1.12182
25) Σκέφτομαι, συχνά, να εγκαταλείψω αυτή την εργασία.	2.7926	1.38810
26) Θα ήθελα να παραμείνω στον τομέα αυτό	3.6889	1.24868



Διάγραμμα 10

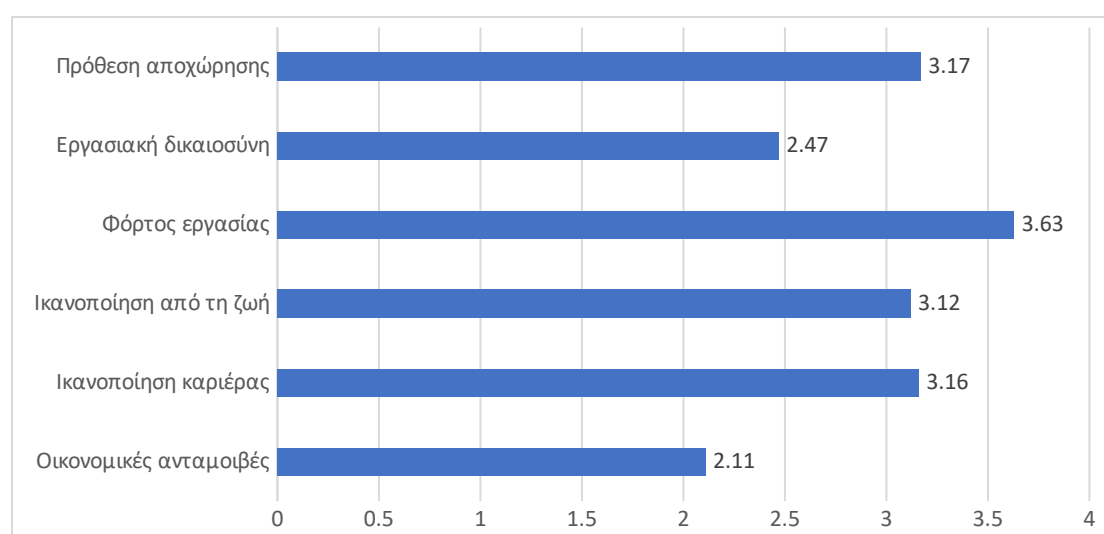
- Συνολικές μεταβλητές

Ο Πίνακας 14 παρουσιάζει τον μέσο όρο και την τυπική απόκλιση αναφορικά με το σύνολο των μεταβλητών. Ειδικότερα, η πρόθεση αποχώρησης παρουσιάζει μέσο όρο 3.17 ($T.A. = .466$), ο οποίος μπορεί να χαρακτηριστεί ως μέτριος, ενώ ακολούθως υψηλότερα σημεία εμφανίζουν ο φόρτος εργασίας ($M = 3.63$, $T.A. = .914$) και η

ικανοποίηση από την καριέρα ($M = 3.16$, $T.A. = .975$). Αντιθέτως, σε χαμηλότερα επίπεδα βρίσκονται οι οικονομικές απολαβές ($M = 2.11$, $T.A. = 1.01$) και η εργασιακή δικαιοσύνη ($M = 2.47$, $T.A. = .837$).

Πίνακας 14: Συνολικές μεταβλητές

	N	Ελαχ. τιμή	Μέγ. τιμή	M.O.	T.A.
Οικονομικές ανταμοιβές	134	1.00	5.00	2.1169	1.01719
Ίκανοποίηση καριέρας	135	1.00	5.00	3.1659	.97569
Ίκανοποίηση από τη ζωή	135	1.00	5.00	3.1230	.90339
Φόρτος εργασίας	135	1.00	5.00	3.6346	.91412
Εργασιακή δικαιοσύνη	135	1.00	5.00	2.4753	.83743
Πρόθεση αποχώρησης	135	1.00	4.50	3.1741	.46648



Διάγραμμα 11

5.2. Επαγωγική Στατιστική Ανάλυση

Στο παρόν κεφάλαιο πραγματοποιούνται στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και συγκρίσεις μέσω όρων αναφορικά με την Συνολική Πρόθεση Αποχώρησης και τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων.

Ερευνητική ερώτηση 3

Παρακάτω παρουσιάζονται οι στατιστικοί έλεγχοι για την απάντηση της τρίτης ερευνητικής ερώτησης.

- Σύγκριση ανδρών και γυναικών αναλογικά με την Συνολική Πρόθεση Αποχώρησης

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσω των όρων, οι άνδρες παρουσιάζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης από την εργασία τους και τη χώρα ($M = 3.27$, $T.A. = .501$) συγκριτικά με τις γυναίκες ($M = 3.14$, $T.A. = .453$).

Πίνακας 15

	Φύλο	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Std. Error Mean
Πρόθεση	Άνδρας	32	3.2734	.50145	.08864
αποχώρησης	Γυναίκα	103	3.1432	.45320	.04466

Επίσης, όπως φαίνεται από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent samples t-test), υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης ($t(133) = 1.284$, $p < 0.05$).

Πίνακας 16: Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Πρόθεση αποχώρησης	Equal variances assumed	.354	.553	1.384	133	.169	.13023	.09409	-.05587	.31633
	Equal variances not assumed			1.312	47.795	.196	.13023	.09926	-.06936	.32982

- Σύγκριση εκπαιδευτικών επιπέδων αναλογικά με την Συνολική Πρόθεση Αποχώρησης

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσω όρων, όσο υψηλότερο το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων, τόσο υψηλότερη είναι και η πρόθεση αποχώρησής τους από την εργασία τους και τη χώρα.

Πίνακας 17 Πρόθεση αποχώρησης

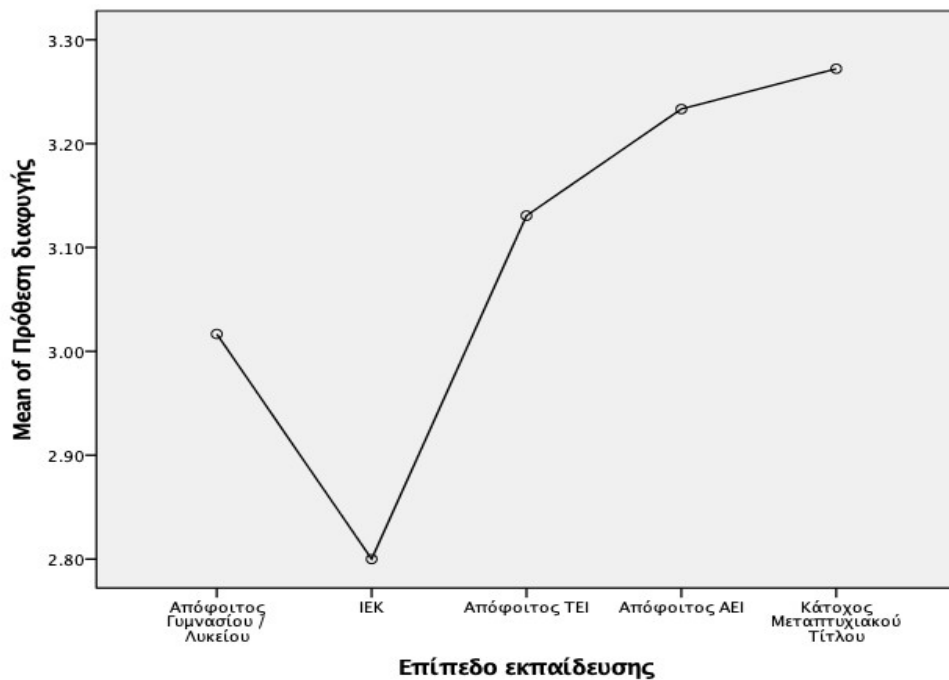
	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Ελαχ. τιμή	Μεγ. τιμή
					Lower Bound	Upper Bound		
Απόφοιτος Γυμνασίου / Λυκείου	15	3.0167	.47684	.12312	2.7526	3.2807	2.00	4.00
ΙΕΚ	5	2.8000	.59687	.26693	2.0589	3.5411	2.00	3.50
Απόφοιτος ΤΕΙ	44	3.1307	.44945	.06776	2.9940	3.2673	2.25	4.25
Απόφοιτος ΑΕΙ	30	3.2333	.36515	.06667	3.0970	3.3697	2.75	4.00
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	34	3.2721	.53431	.09163	3.0856	3.4585	2.25	4.50
Σύνολο	128	3.1660	.47088	.04162	3.0837	3.2484	2.00	4.50

Επίσης, όπως φαίνεται από την ανάλυση διακύμανσης (One-way ANOVA), υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εκπαιδευτικών επιπέδων αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης ($F(4,123) = 2.825, p < 0.05$).

Πίνακας 18: ANOVA

Πρόθεση αποχώρησης

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.578	4	.794	2.825	.038
Within Groups	36.582	123	.216		
Σύνολο	38.160	127			



- Συσχέτιση της ηλικίας, των ετών επαγγελματικής εμπειρίας και των ετών στην ίδια θέση με την Συνολική Πρόθεση Αποχώρησης

Όπως φαίνεται από τον παραμετρικό έλεγχο Pearson correlation, τόσο η ηλικία των ερωτώμενων, όσο και τα έτη επαγγελματικής εμπειρίας και τα έτη των ερωτώμενων στην ίδια θέση δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την πρόθεση αποχώρησης των ερωτώμενων από την εργασία τους ($p > 0.05$).

Πίνακας 19: Συσχέτιση της ηλικίας, των ετών επαγγελματικής εμπειρίας και των ετών στην ίδια θέση με την Συνολική Πρόθεση Αποχώρησης

		1	2	3	4
Πρόθεση διαφυγής	Pearson Correlation	1	.015	.033	-.079
	Sig. (2-tailed)		.867	.710	.373
Ηλικία	Pearson Correlation		1	.795**	.681**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000

Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)			1	.760** .000
Χρόνια στη θέση	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)				1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Σύγκριση επαγγέλματος - θέσης αναλογικά με την Συνολική Πρόθεση Αποχώρησης

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσων όρων, οι ιατροί και ακολούθως οι διοικητικοί υπάλληλοι παρουσιάζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης από την εργασία τους και τη χώρα ενώ τη χαμηλότερη πρόθεση εμφανίζουν οι νοσηλευτές.

Πίνακας 20

Πρόθεση αποχώρησης

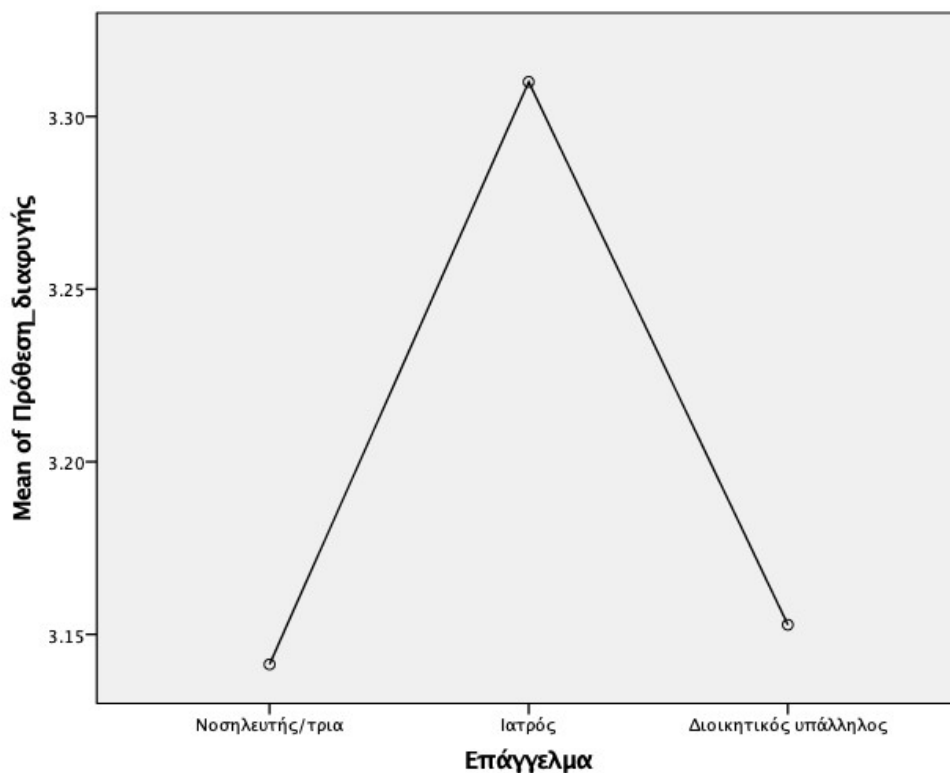
	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Ελαχ. τιμή	Μεγ. τιμή
					Lower Bound	Upper Bound		
Νοσηλευτής/τρια	92	3.1413	.48791	.05087	3.0403	3.2423	2.00	4.50
Ιατρός	25	3.3100	.35561	.07112	3.1632	3.4568	2.75	4.00
Διοικητικός υπάλληλος	18	3.1528	.47850	.11278	2.9148	3.3907	2.50	4.00
Σύνολο	135	3.1741	.46648	.04015	3.0947	3.2535	2.00	4.50

Επίσης, όπως φαίνεται από την ανάλυση διακύμανσης (One-way ANOVA), υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επαγγελμάτων - θέσεων αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης ($F(2,132) = 2.313, p < 0.05$).

Πίνακας 21: ANOVA

Πρόθεση αποχώρησης

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.569	2	.284	2.313	.042
Within Groups	38.590	132	.217		
Σύνολο	39.159	134			



- Σύγκριση καθεστώσ απασχόλησης αναλογικά με την Συνολική Πρόθεση Αποχώρησης

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσωσ όρων, οι μόνιμοι υπάλληλοι παρουσιάζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης από την εργασία τους και τη χώρα ενώ τη χαμηλότερη πρόθεση εμφανίζουν οι συμβασιούχοι.

Πίνακας 22

Πρόθεση αποχώρησης

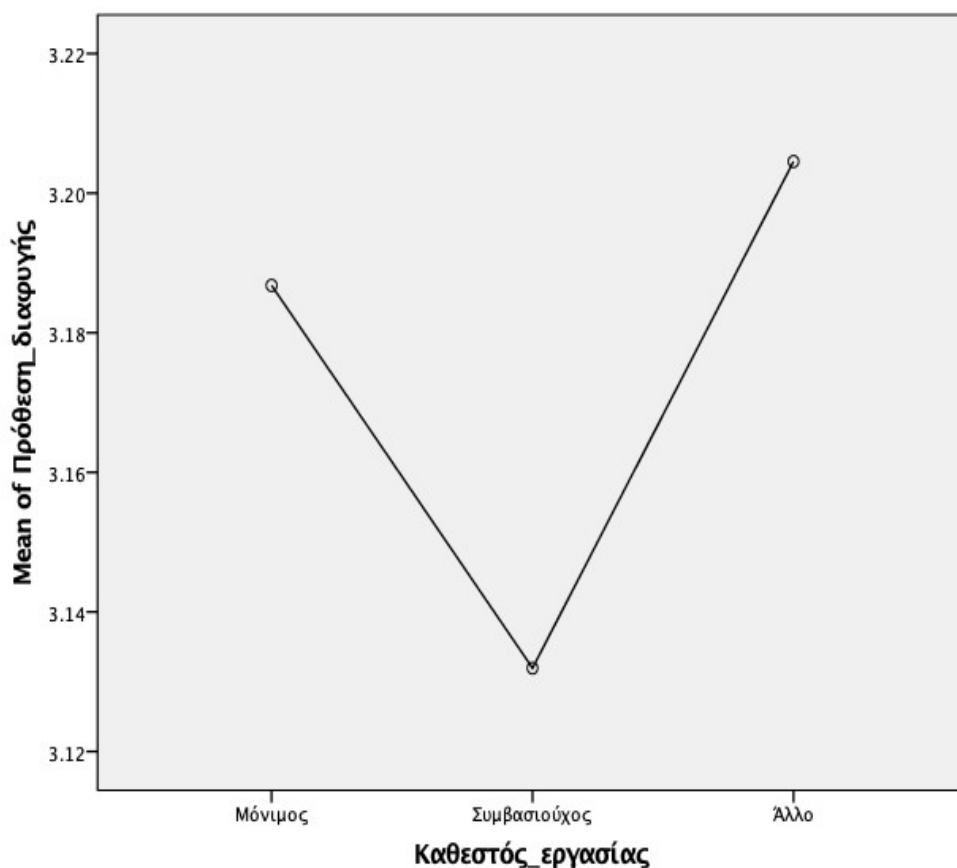
	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Ελαχ. τιμή	Μεγ. τιμή
					Lower Bound	Upper Bound		
Μόνιμος	87	3.1868	.47803	.05125	3.0849	3.2887	2.25	4.50
Συμβασιούχος	36	3.1319	.42463	.07077	2.9883	3.2756	2.00	4.25
Άλλο	11	3.2045	.55698	.16794	2.8304	3.5787	2.00	4.00
Σύνολο	134	3.1735	.46819	.04045	3.0935	3.2535	2.00	4.50

Επίσης, όπως φαίνεται από την ανάλυση διακύμανσης (One-way ANOVA), δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των κατηγοριών απασχόλησης αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης ($F(2,131) = .199, p > 0.05$).

Πίνακας 23: ANOVA

Πρόθεση αποχώρησης

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.088	2	.044	.199	.820
Within Groups	29.065	131	.222		
Σύνολο	29.153	133			



Ερευνητική ερώτηση 4

Παρακάτω παρουσιάζονται οι στατιστικοί έλεγχοι για την απάντηση της τέταρτης ερευνητικής ερώτησης.

- Συσχέτιση της πρόθεσης διαφυγής με τους υπόλοιπους παράγοντες

Όπως φαίνεται από τον παραμετρικό έλεγχο Pearson correlation, η πρόθεση αποχώρησης παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με

- Τις οικονομικές ανταμοιβές (αρνητική αδύναμη συσχέτιση, $r = -.448$, $p < 0.05$).
- Την ικανοποίηση από τη ζωή (αρνητική αδύναμη συσχέτιση, $r = -.310$, $p < 0.05$) και
- Το φόρτο εργασίας (αρνητική αδύναμη συσχέτιση, $r = -.444$, $p < 0.05$)

Πίνακας 24: Συσχετίσεις της πρόθεσης διαφυγής με τους υπόλοιπους παράγοντες

		1	2	3	4	5	6
Πρόθεση διαφυγής	Pearson Correlation	1	-.448	-.098	-.310	-.444	-.047
	Sig. (2-tailed)		.038	.216	.046	.032	.588
Οικονομικές ανταμοιβές	Pearson Correlation		1	.551**	.364**	-.048	.566**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.585	.000
Ικανοποίηση καριέρας	Pearson Correlation			1	.492**	-.041	.459**
	Sig. (2-tailed)				.000	.634	.000
Ικανοποίηση από τη ζωή	Pearson Correlation				1	.014	.334**
	Sig. (2-tailed)					.873	.000
Φόρτος εργασίας	Pearson Correlation					1	.033
	Sig. (2-tailed)						.708
Εργασιακή δικαιοσύνη	Pearson Correlation						1
	Sig. (2-tailed)						

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Συσχετίσεις / συγκρίσεις μέσω των όρων σε υπο-ομάδες του δείγματος αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης

Για την εξακρίβωση στατιστικά σημαντικών διαφορών και συσχετίσεων πραγματοποιήθηκαν στατιστικοί έλεγχοι στο δείγμα των νοσηλευτών καθώς και στο δείγμα νοσηλευτών – ιατρών. Τα αποτελέσματα των ελέγχων έδειξαν πως στο δείγμα

των νοσηλευτών, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης, με τους άνδρες να εμφανίζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης, ενώ οι μεταβλητές που συσχετίζονται με την πρόθεση αποχώρησης με αρνητική αδύναμη συσχέτιση είναι οι οικονομικές ανταμοιβές, η ικανοποίηση από τη ζωή, και η εργασιακή δικαιοσύνη.

Στο δείγμα νοσηλευτών και ιατρών βρέθηκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης, με τους άνδρες να εμφανίζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης, διαφορά υπάρχει και μεταξύ των εκπαιδευτικών επιπέδων με τα υψηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα να παρουσιάζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης, ενώ στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε και μεταξύ νοσηλευτών και ιατρών με τους ιατρούς να δείχνουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης. Ακόμα, οι μεταβλητές που συσχετίζονται με την πρόθεση αποχώρησης με αρνητική αδύναμη συσχέτιση είναι οι οικονομικές ανταμοιβές, η ικανοποίηση από τη ζωή, και ο φόρτος εργασίας.

Πίνακας 25

		Στο δείγμα των νοσηλευτών	p-value	Στο δείγμα των νοσηλευτών και των ιατρών	p-value
Φύλο	Άνδρας	3.3269	.045	3.2734	.046
	Γυναίκα	3.1108		3.1432	
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Απόφοιτος Γυμνασίου / Λυκείου	3.0833	p > 0.05	3.0167	0.37
	IEK	2.8000		2.8000	
	Απόφοιτος ΤΕΙ	3.1159		3.1307	
	Απόφοιτος ΑΕΙ	2.9500		3.2333	
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	3.2596		3.2721	
Επάγγελμα	Νοσηλεύτης/τρια	-	-	3.1413	.039
	Ιατρός	-		3.3100	
Σύμβαση εργασίας	Μόνιμος	3.1822	p > 0.05	3.1868	p > 0.05
	Συμβασιούχος	3.1071		3.1319	
	Άλλο	2.7500		3.2045	
Ηλικία			p > 0.05		p > 0.05
Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας			p > 0.05		p > 0.05
Χρόνια στη θέση			p > 0.05		p > 0.05
Οικονομικές ανταμοιβές			r = -.312, p < 0.05		r = -.373, p < 0.05
Ικανοποίηση καριέρας			p > 0.05		p > 0.05
Ικανοποίηση από τη ζωή			r = -.368,		r = -.344,

	$p < 0.05$		$p < 0.05$
Φόρτος εργασίας	$p > 0.05$		$r = -.301,$ $p < 0.05$
Εργασιακή δικαιοσύνη	$r = -.383,$ $p < 0.05$		$p > 0.05$

Κεφάλαιο 6^ο Συμπεράσματα και Περιορισμοί της Έρευνας

6.1. Συζήτηση και συμπεράσματα της έρευνας

Στόχος της έρευνας ήταν η καταγραφή των απόψεων του ιατρονοσηλευτικού προσωπικού αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησής τους από τη χώρα. Όπως καταγράφηκε από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, ένας μεγάλος αριθμός ειδικευμένου προσωπικού στην Ελλάδα έχει καταφύγει στο εξωτερικό αναζητώντας καλύτερες οικονομικές συνθήκες αλλά και συνθήκες διαβίωσης.

Οι επαγγελματίες υγείας αναφορικά με το οικονομικό περιβάλλον στην εργασία τους ανέφεραν πως οι αυξήσεις στις οικονομικές ανταμοιβές τους και οι επιπλέον πρόσθετες οικονομικές ανταμοιβές τους δεν είναι ικανοποιητικές. Σχετικά με την ικανοποίηση από την καριέρα που έχουν έως τώρα αναφέρθηκε πως υπάρχει μία γενικότερη ικανοποίηση τόσο από την επίτευξη των στόχων τους για ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, όσο και από τη πρόοδο που σημείωσαν για την επίτευξη των γενικών τους στόχων σταδιοδρομίας. Ακολούθως αναφορικά με την ικανοποίηση από τη ζωή που έχουν στην Ελλάδα, οι ερωτώμενοι σε μεγαλύτερο βαθμό δήλωσαν πως μέχρι στιγμής έχουν πάρει τα σημαντικά πράγματα που θέλουν από τη ζωή και πως είναι ικανοποιημένοι από τη ζωή τους. Αναφορικά με το φόρτο εργασίας που αντιμετωπίζουν οι ερωτώμενοι σε μεγαλύτερο βαθμό δήλωσαν πως εργάζονται κάτω από χρονική πίεση και πως χρειάζεται να εργάζονται πολύ γρήγορα. Τέλος, αναφορικά με την εργασιακή δικαιοσύνη οι ερωτώμενοι σε μεγαλύτερο βαθμό δήλωσαν πως συμμετέχουν σε δραστηριότητες που επηρεάζουν άμεσα την αξιολόγηση της απόδοσης τους και ακολούθως πως στον οργανισμό που εργάζονται, όλες οι αποφάσεις εφαρμόζονται με συνέπεια προς όλους τους εργαζόμενους που πλήττονται.

Συνολικά, υψηλότερα επίπεδα εμφανίζουν ο φόρτος εργασίας και η ικανοποίηση από την καριέρα. Αντιθέτως, σε χαμηλότερα επίπεδα βρίσκονται οι οικονομικές απολαβές και η εργασιακή δικαιοσύνη. Όπως αναφέρεται και από τους Connell και Walton-Roberts (2016) οι οικονομικές απολαβές αποτελούν βασικό κίνητρο αποχώρησης από μία χώρα όπως και η εργασιακή δικαιοσύνη και αξιοκρατία. Επίσης, όπως έχει δείξει η μελέτη του Vujicic et al. (2004), το μέγεθος της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ της χώρας προέλευσης και προορισμού συσχετίζεται με τη μετανάστευση των εργαζομένων στον τομέα της υγείας. Αντιθέτως, η ικανοποίηση από την καριέρα και την σταδιοδρομία των εργαζομένων έχει σημειωθεί πως αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα αποχώρησης (Marinakou, Giousmpasoglou & Paliktzoglou, 2016).

Συνολικά, η πρόθεση αποχώρησης παρουσιάζει μέσο όρο 3.17, ο οποίος μπορεί να χαρακτηριστεί ως μέτριος. Επομένως το δείγμα των επαγγελματιών υγείας παρουσιάζει μέτριο επίπεδο πρόθεσης αποχώρησης από τη χώρα. Επιπροσθέτως, οι ερωτώμενοι σε μεγαλύτερο βαθμό δήλωσαν πως θα παραμείνουν στην εργασία που βρίσκονται τον επόμενο χρόνο και ακολούθως πως θα ήθελαν να παραμείνουν στον τομέα αυτό. Επομένως, συμπερασματικά, μπορεί να ειπωθεί πως η πρώτη σκέψη των επαγγελματιών υγείας του δείγματος είναι η παραμονή αλλά δεν υπάρχει ξεκάθαρη αντίθεση στην αποχώρηση από τη χώρα.

Τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων χρησιμοποιήθηκαν για να εντοπιστούν διαφοροποιήσεις εντός του δείγματος και να εξακριβωθεί ποιο μέρος του δείγματος είναι περισσότερο δεκτικό στην αποχώρηση από τη θέση εργασίας του και τη χώρα. Ειδικότερα τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι άνδρες παρουσιάζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης από την εργασία τους και τη χώρα έναντι των γυναικών, καθώς επίσης όσο υψηλότερο το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων, τόσο υψηλότερη είναι και η πρόθεση αποχώρησής τους από την εργασία τους και τη χώρα. Επίσης, οι ιατροί και ακολούθως οι διοικητικοί υπάλληλοι παρουσιάζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης από την εργασία τους και τη χώρα ενώ τη χαμηλότερη πρόθεση εμφανίζουν οι νοσηλευτές. Επομένως, μπορεί να ειπωθεί πως οι άνδρες, με υψηλό μορφωτικό επίπεδο που είναι ιατροί παρουσιάζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης από τη χώρα, με τα ευρήματα αυτά να επιβεβαιώνονται εν μέρη από τις έρευνες των Marinakou, Giousmpasoglou και Paliktzoglou (2016) και των Kadel και Bhandari (2019).

Ακόμα, τόσο η ηλικία των ερωτώμενων, όσο και τα έτη επαγγελματικής εμπειρίας και τα έτη των ερωτώμενων στην ίδια θέση δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την πρόθεση αποχώρησης των ερωτώμενων από την εργασία τους. Το ίδιο ισχύει και για το καθεστώς εργασίας, με τα ευρήματα αυτά να έρχονται σε αντίθεση με προηγούμενα ευρήματα όπως αυτά των Marinakou, Giousmpasoglou και Paliktzoglou (2016).

Όπως φάνηκε από τις συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών, η πρόθεση αποχώρησης παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις οικονομικές ανταμοιβές, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τις έρευνες των Marinakou, Giousmpasoglou και Paliktzoglou (2016) και των Rasool et al. (2012) που αναφέρουν πως τα άτομα που μεταναστεύουν είναι δυσαρεστημένα με το επίπεδο φορολογίας και το κόστος διαβίωσης και πως παρότι οι παράγοντες που επηρεάζουν τη μετανάστευση ποικίλλουν από άτομο σε άτομο, τα πρότυπα να είναι κοινά ανάμεσα στις χώρες. Ακόμα, στατιστικά σημαντική συσχέτιση της πρόθεσης αποχώρησης εμφανίζεται και με την ικανοποίηση από τη ζωή και το φόρτο εργασίας γεγονός που επιβεβαιώνεται από προηγούμενες ερευνητικές προσπάθειες όπως αυτές των Mlambo και Adetiba (2017).

Τα αποτελέσματα των ελέγχων έδειξαν πως στο δείγμα των νοσηλευτών, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης, με τους άνδρες να εμφανίζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης, ενώ οι μεταβλητές που συσχετίζονται με την πρόθεση αποχώρησης με αρνητική αδύναμη συσχέτιση είναι οι οικονομικές ανταμοιβές, η ικανοποίηση από τη ζωή, και η εργασιακή δικαιοσύνη, επιβεβαιώνοντας έτσι προηγούμενα ερευνητικά ευρήματα (Mlambo & Adetiba, 2017; Connell & Walton-Roberts, 2016).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα βρέθηκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με την πρόθεση αποχώρησης, με τους άνδρες να εμφανίζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης, διαφορά υπάρχει και μεταξύ των εκπαιδευτικών επιπέδων με τα υψηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα να παρουσιάζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης, ενώ στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε και μεταξύ νοσηλευτών και ιατρών με τους ιατρούς να δείχνουν υψηλότερη

πρόθεση αποχώρησης. Ακόμα, οι μεταβλητές που συσχετίζονται με την πρόθεση αποχώρησης με αρνητική αδύναμη συσχέτιση είναι οι οικονομικές ανταμοιβές, η ικανοποίηση από τη ζωή, και ο φόρτος εργασίας, επιβεβαιώνοντας και πάλι τα ευρήματα παλαιότερων ερευνητικών προσπαθειών (Mlambo & Adetiba, 2017; Connell & Walton-Roberts, 2016).

6.2. Πρακτικές προτάσεις

Καταλήγοντας από τα συμπεράσματα της έρευνας για τη μείωση της διαρροής μυαλών μπορούν να σχηματιστούν οι ακόλουθες προτάσεις.

Να υπάρξει αύξηση των οικονομικών ανταμοιβών και των επιπλέον πρόσθετων οικονομικών ανταμοιβών. Αναφορικά με το φόρτο εργασίας, θα μπορούσε να μειωθεί η χρονική πίεση στο εργασιακό περιβάλλον. Ο στόχος αυτός θα μπορούσε να επιτευχθεί με την πρόσληψη προσωπικού και την αύξηση της αντιστοιχίας ασθενών – ιατρών και νοσηλευτών. Να βελτιωθεί η εργασιακή δικαιοσύνη καθώς βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Να υπάρξουν περισσότερες δικλίδες ασφαλείας που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την δικαιοσύνη στον εργασιακό χώρο. Να δοθεί έμφαση στα κίνητρα παραμονής στους άνδρες καθώς και στους εργαζόμενους με υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Επίσης έμφαση και κίνητρα παραμονής θα πρέπει να δοθούν στους ιατρούς, όπως επίσης και στους άνδρες νοσηλευτές καθώς εμφανίζουν υψηλότερη πρόθεση αποχώρησης.

6.3. Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Ο κύριος περιορισμός της παρούσης έρευνας ήταν το μέγεθος του δείγματος, με τον μικρό αριθμό ερωτώμενων να περιορίζει την αντιπροσωπευτικότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας. Επομένως, μία μελλοντική ερευνητική προσπάθεια θα πρέπει να συγκεντρώσει σαφώς μεγαλύτερο δείγμα ερωτώμενων. Ακολούθως, η μέθοδος δειγματοληψίας, δηλαδή η δειγματοληψία χιονοστιβάδας, επίσης δεν επιτρέπει την ασφαλή γενίκευση των αποτελεσμάτων καθώς μία τυχαία δειγματοληψία θα μπορούσε να προσφέρει ασφαλέστερα αποτελέσματα. Επιπρόσθετα, μία μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να επικεντρωθεί στο δείγμα

νοσηλευτών και ιατρών ή να συγκεντρώνει ισομερώς κατανεμημένο δείγμα στις δύο ομάδες ώστε να ενισχυθεί η ακρίβεια των αποτελεσμάτων.

Βιβλιογραφία

- Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). *Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty*. Crown Books.
- Apter, D. (2009) Globalisation and the Politics of Negative Pluralism. UNESCO, 257-268
- Bach, S. (2008). International mobility of health professionals: brain drain or brain exchange. *The international mobility of talent: Types, causes, and development impact*, 202-235.
- Baiman, R. (2017). *The Global Free Trade Error: The Infeasibility of Ricardo's Comparative Advantage Theory*. Routledge.
- Beine, M., Docquire, F. & Rapoport, H. (2008) Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers. *The Economic Journal*, 118, 631-652
- Bhagwati, J., & Hamada, K. (1974). The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: a theoretical analysis. *Journal of Development Economics*, 1(1), 19-42.
- Brownie, S., & Oywer, E. (2016). Health professionals in Kenya: strategies to expand reach and reduce brain drain of psychiatric nurses and psychiatrists. *BJPsych international*, 13(3), 55-58.
- Carr, S. C., Inkson, K., & Thorn, K. (2005). From global careers to talent flow: Reinterpreting 'brain drain'. *Journal of World Business*, 40(4), 386-398.

- Connell, J., & Walton-Roberts, M. (2016). What about the workers? The missing geographies of health care. *Progress in Human Geography*, 40(2), 158-176.
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681-730.
- Dodani, S., & 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(11), 487-491.
- Dovlo, D. (2003, September). The brain drain and retention of health professionals in Africa. In *A case study prepared for a regional training conference on Improving Tertiary education in Sub-Saharan Africa: Things That Work* (pp. 23-25).
- Dumont, J. C., & Lemaître, G. (2005). Counting immigrants and expatriates in OECD countries.
- Freitas, A., Levatino, A., & Pécoud, A. (2012). Introduction: New Perspectives on Skilled Migration. *Diversities*, 14(1).
- Galor, O., & Tsiddon, D. (1997). The distribution of human capital and economic growth. *Journal of Economic Growth*, 2(1), 93-124.
- Giousmpasoglou, C., Marinakou, E., & Paliktzoglou, V. P. (2016). The Brain Drain Phenomenon in Higher Education in Greece: Attitudes and Opinions on the Decision to Immigrate.
- Ha, W., Yi, J., & Zhang, J. (2016). Brain drain, brain gain, and economic growth in China. *China Economic Review*, 38, 322-337.
- Haque, N. U., & Kim, S. J. (1995). "Human capital flight": Impact of migration on income and growth. *Staff Papers*, 42(3), 577-607.
- Huynh, H. X. (2017). Brain Drain in Developing Countries.
- Jenkins, R. (2016). Brain drain. *BJPsych international*, 13(3), 53-55.
- Kadel, M., & Bhandari, M. (2019). Factors intended to brain drain among nurses working at private hospitals of Biratnagar, Nepal. *BIBECHANA*, 16, 213-220.

- Karan, A., DeUgarte, D., & Barry, M. (2016). Medical “brain drain” and health care worker shortages: how should international training programs respond?. *AMA journal of ethics*, 18(7), 665-675.
- Khan, H., & Bashar, O. K. (2016). Does globalization create a level playing field through outsourcing and brain drain in the global economy?. *The Journal of Developing Areas*, 50(6), 191-207.
- Kirigia, J. M., Gbary, A. R., Muthuri, L. K., Nyoni, J., & Seddoh, A. (2006). The cost of health professionals' brain drain in Kenya. *BMC health services research*, 6(1), 89.
- Kizito, S., Mukunya, D., Nakitende, J., Nambasa, S., Nampogo, A., Kalyesubula, R., ... & Sewankambo, N. (2015). Career intentions of final year medical students in Uganda after graduating: the burden of brain drain. *BMC medical education*, 15(1), 122.
- Kofman, E., & Raghuram, P. (2006). Gender and global labour migrations: Incorporating skilled workers. *Antipode*, 38(2), 282-303.
- Kuehn, B. M. (2007). Global shortage of health workers, brain drain stress developing countries. *JAMA*, 298(16), 1853-1855.
- Labrianidis, L., & Vogiatzis, N. (2013). The mutually reinforcing relation between international migration of highly educated labour force and economic crisis: the case of Greece. *Southeast European and Black Sea Studies*, 13(4), 525-551
- Lazaretou, S. (2016). Human capital flight: The current emigration trends of Greeks during the crisis years. Bank of Greece, Economic Bulletin 43, 33-58.
- Levatino, A. & Pecoud, A. (2012) Overcoming the Ethical Dilemmas of Skilled Migration? An Analysis of International Narratives on the Brain Drain. *American Behavioral Scientist*, 56(9), 1258-1276
- Mackey, T. K., & Liang, B. A. (2012). Rebalancing brain drain: exploring resource reallocation to address health worker migration and promote global health. *Health policy*, 107(1), 66-73.
- Marchal, B., & Kegels, G. (2003). Health workforce imbalances in times of globalization: brain drain or professional mobility?. *The International journal of health planning and management*, 18(S1), S89-S101.

- Marinakou, E., Giousmpasoglou, C., & Paliktzoglou, V. (2016). The brain drain phenomenon in higher education in Greece: attitudes and opinions on the decision to immigrate.
- Martineau, T., Decker, K., & Bundred, P. (2004). "Brain drain" of health professionals: from rhetoric to responsible action. *Health policy*, 70(1), 1-10.
- McGregor, J. & Ranka, P. (2010) Zimbabwe's New Diaspora: Displacement and the Cultural Politics of Survival. Oxford: Berghahn Books
- Mlambo, V. H., & Adetiba, T. C. (2017). Effects of Brain Drain on the South African Health Sector; Analysis of the Dynamics of its Push Factors. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 9(4), 62-72.
- Ngoma, A. & Ismail, N. (2013). The Determinants of Brain Drain in Developing Countries. *International Journal of Social Economics*, 40(8), 744-754
- Padarath, A., Chamberlain, C., McCoy, D., Ntuli, A., Rowson, M., & Loewenson, R. (2003). Health personnel in Southern Africa: confronting maldistribution and brain drain. *Durban: Health Systems Trust*.
- Pang, T., Lansang, M.A. & Haines, A. (2002). Brain Drain and Health Professionals: A Global Problem Needs Global Solutions, *BMJ* 324(7336), 499-500
- Pillay, R. (2009). Retention Strategies for Professional Nurses in South Africa. *Journal of Leadership in Health Services*, 22(1), 39-57.
- Rasool, F., Botha, C.J. & Bisschoff, C.A. (2012). Push Factors in Relation to Skills Shortages in South Africa. *Journal of Social Science*, 30(1), 11-20
- Razin, A. (2017). *Globalization policies and Israel's brain drain* (No. w23251). National Bureau of Economic Research.
- Sameta, K. (2013). Circular Migration between the North and the South: Effects on the Source Southern Economies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 225-242
- Schiff, M., & Docquier, F. (2016). Institutional impact of brain drain, human capital, and inequality: a political economy analysis. *Latin american journal of economics*, 53(1), 61-94.
- Scott, M. L., Whelan, A., Dewdney, J., & Zwi, A. B. (2004). "Brain drain" or ethical recruitment?. *Medical Journal of Australia*, 180(4), 174-176.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Seretis, S. A., & Tsaliki, P. V. (2016). Absolute advantage and international trade: Evidence from four Euro-zone economies. *Review of Radical Political Economics*, 48(3), 438-451.
- Sidiropoulos, I., Paschos, K., Platis, C. G., & Kostagiolas, P. A. (2017). Medical Brain Drain in Debt-Stricken Greece: Is There a Way to Address It?. In *Strategic Innovative Marketing* (pp. 373-379). Springer, Cham.
- Stark O., Helmenstein C. & Prskawetz A. (1998). Human Capital Depletion, Human Capital Formation and Migration: A Blessing or a Curse? *Economics Letters* 60, 363-367
- Takyi, B.K. (2002). The Making of the Second Diaspora: On Recent African Immigrant Community in the United States of America. *The Western Journal of Black Studies*, 26(1), 32-43.
- Thapa, B., & Shrestha, K. (2017). Factors influencing brain drain among Nepalese nurses. *Kathmandu Univ Med J*, 15(57), 35-9.
- Theodossiou, G., Rigas, I., Thanou, E., & Goulas, A. (2017, April). Financial crisis and brain drain: an investigation of the emigration intentions of Greek scientists. In *9th International Conference: "The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the changed world* (pp. 28-30).
- Veltmeyer, H. (2004). *Globalisation and Anti-Globalisation: Dynamics of Change in the New World Order*. Ashgate: Aldershot
- Vujicic, M., Zurn, P., Diallo, K., Adams, O., & Dal Poz, M. (2004). The Role of Wages in the Migration of Health Care Professionals from Developing Countries. *Journal for Human Resources for Health*, 3(2), 1-14.
- Yamin, A. B., & Luna, F. (2016). Brain Drain, the Consequence of Globalization and Future Development: A Study on Bangladesh. *Brain*, 7(6).

