Studentski programi međunarodne mobilnosti kao motivator za samoinicijativni ekspatrijatizam

Musić, Simona

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Economics and Business / Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:148:631127

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**



Repository / Repozitorij:

REPEFZG - Digital Repository - Faculty of Economcs & Business Zagreb







Sveučilište u Zagrebu

Ekonomski fakultet - Zagreb

Sveučilišni diplomski studij Poslovne ekonomije, smjer Menadžment

STUDENTSKI PROGRAMI MEĐUNARODNE MOBILNOSTI KAO MOTIVATOR ZA SAMOINICIJATIVNI EKSPATRIJATIZAM

Diplomski rad

Simona Musić

JMBAG: 0067487202

Mentor: prof.dr.sc. Darko Tipurić

Sveučilište u Zagrebu

Ekonomski fakultet - Zagreb

Sveučilišni diplomski studij Poslovne ekonomije, smjer Menadžment

INTERNATIONAL STUDENT MOBILITY PROGRAMS AS A MOTIVATOR FOR SELF-INITIATIVE EXPATRIATISM

Diplomski rad

Simona Musić

JMBAG: 0067487202

Mentor: prof.dr.sc. Darko Tipurić

SADRŽAJ RADA

Sažetak i ključne riječi na hrvatskom jeziku

Sažetak i ključne riječi na engleskom jeziku

1. UVOD 1
   1.1. Predmet i cilj rada 1
   1.2. Izvori i metode prikupljanja podataka 2
   1.3. Sadržaj i struktura rada 2
2. POJMOVNO ODREĐENJE KONCEPTA SAMOINICIJATIVNOG EKSPATRIJATIZMA 3
   2.1. Pojmovno definiranje samoinicijativne ekspatrijacije 3
   2.2. Analiza motiva samoinicijativne ekspatrijacije 10
   2.3. Čimbenici koji utječu na prilagođavanje samoinicijativnih ekspatrijata 13
3. OBRAZOVNI ASPEKTI PROGRAMA MEĐUNARODNE MOBILNOSTI STUDENATA 18
   3.1. Pojmovno određenje i vrste međunarodne mobilnosti studenata 18
   3.2. Obrazovni aspekti i specifičnosti Erasmus+ programa međunarodne studentske mobilnosti 20
   3.3. Obrazovni aspekti i karakteristike *Work & Travel* programa studentske mobilnosti 22
   3.4. Utjecaj međunarodne mobilnosti studenata na njihovu zapošljivost u inozemstvu . 25
4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE POTICAJA SUDJELOVANJA NA MEĐUNARODNIM PROGRAMIMA MOBILNOSTI NA ODLUKU O SAMOINICIJATIVNOM EKSPATRIJATIZMU 28
   4.1. Metodologija istraživanja 28
   4.2. Rezultati istraživanja 29
   4.3. Ograničenja istraživanja 39
5. ZAKLJUČAK 40

POPIS IZVORA 41

POPIS GRAFOVA 45

POPIS SLIKA 45

POPIS TABLICA 45

PRILOZI 46

ŽIVOTOPIS 50

Sažetak i ključne riječi na hrvatskom jeziku

Samoinicijativni ekspatrijatizam je relativno nov pojam i može se promatrati u kontekstu modernog razvoja karijere. Samoinicijativni ekspatrijat je pojedinac koji samostalno odlučuje potražiti posao van granica svoje zemlje, a međunarodno iskustvo koje čini dio njegovog osobnog poslovnog plana, nije unaprijed stukturirano i nije unaprijed vremenski ograničeno.

S obzirom na trenutnu situaciju odljeva mozgova iz Hrvatske, postavlja se pitanje postoji li povezanost između rastuće popularnosti programa studentske međunarodne mobilnosti i navedene situacije, što je upravo i tema ovog diplomskog rada. U radu su objašnjene ključne karateristike i glavni motivatori samoinicijativnih ekspatrijata, napravljena je usporedba s tradicionalnim ekspatrijatima te su pobliže opisani trenutno najpopularniji programi studentske mobilnosti.

Što se tiče empirijskog dijela rada, provedeno je istraživanje na 108 ispitanika putem anketnog upitnika čiji je cilj bio ispitati je li sudjelovanje u nekim od programa studentske mobilnosti motivator za samoinicijativni ekspatrijatizam. Ispitanici su sadašnji i bivši studenti koji su za vrijeme svog školovanja bili dijelom nekih od programa razmjene, kao i oni što nisu nikad sudjelovali u istima, te se usporedbom njihovih odgovora došlo do zanimljivih spoznaja.

Ključne riječi: samoinicijativni ekspatrijatizam,motivatori, programi studentske međunarodne mobilnosti,

Sažetak i ključne riječi na engleskom jeziku

Self-initiated expatriate is a relatively new term and can be viewed in the context of modern career development. Self-initiated expatriate is an individual who on it's own initiative decides to seek employment outside his or her country. International experience that is a part of his or her's business plan is not prestructured and has no predefined time frame.

Given the current situation on the croatian labour market with many young, well-educated people deciding to seek employment outside the croatian border, and yet having an increase in popularity of student exchange programs, the question arises as to whether there is a correlation between those two.

The key characteristics and main motivators of self-initiated expatriates is explained in the paper, as well as their comparison with traditional expatriates. The paper also carries the details of currently most popular international student mobility programs in Croatia.

As for the empirical part of the paper, a survey was conducted on 110 respondents through a questionnaire aimed at examining whether participation in any of the student mobility programs is a motivator for self-initiated expatriation. Respondents are current and former students who have been part of some of the exchange programs throughout their education, as well as those who have never participated in the exchange programs. Their answers were compared and some interesting conclusions were formed.

Key words: self-initiated expatriatism, motivators, international student mobility programs

1. UVOD

1.1.Predmet i cilj rada

Samoinicijativni ekspatrijatizam je relativno nov pojam i može se promatrati u kontekstu modernog razvoja karijere. Samoinicijativni ekspatrijat je pojedinac koji na vlastitu inicijativu odlučuje potražiti posao van granica svoje zemlje. Međunarodno iskustvo čini dio njegovog osobnog poslovnog plana, nije unaprijed stukturirano i nije unaprijed vremenski ograničeno. Oni se ne vežu za multinacionalne kompanije kao što je to slučaj s tradicionalnim ekspatrijatima, već se samostalno okreću potrazi za poslom u inozemstvu, vođeni željom za novim iskustvom i izgradnjom karijere u multikulturalnom okruženju.

Imajući na umu rapidno rastuću popularnost programa međunarodne mobilnosti među današnjim studentima, te sve prisutniji problem odljeva mozgova u Hrvatskoj, postavlja se pitanje postoji li povezanost između te dvije pojave?

Svrha ovog diplomskog rada je pobliže istražiti motivaciju samoinicijativnih ekspatrijata kao i čimbenike koji utječu na njihovu prilagodbu. U radu će se analizirati obrazovni aspekti programa studentske međunarodne mobilnosti, jasno će se odrediti karakteristike dvaju trenutno najpopularnijih programa u Hrvatskoj te će se naglasiti kakav utjecaj ima sudjelovanje studenata u nekom od programa na njihovu zapošljivost.

Cilj rada je istražiti postoji li veza između sudjelovanja u nekom od oblika studentske međunarodne mobilnosti i odluke o samoinicijativnoj ekspatrijaciji.

Kao instrument istraživanja koristiti će se *online* anketni upitnik kako bi se dosegao što veći uzorak ispitanika. Istraživanje će se provoditi na namjernom prigodnom uzorku, a planirana veličina uzorka je 200 ispitanika. Ispitanici će biti sadašnji i bivši studenti koji su sudjelovali u nekom od programa razmjene, ali i oni koji nikada nisu bili dijelom iste. Usporednom analizom njihovih odgovora će se pokušati otkriti potiče li sudjelovanje u navedenim programima samoinicijativni ekspatrijatizam.

1.2.Izvori i metode prikupljanja podataka

Za potrebe pisanja ovoga rada korišteni su sekundarni i primarni podaci. Teoretski dio rada poduprijet je sekundarnim podacima prikupljenim istraživanjem za stolom, iz znanstvenih i stručnih članaka, knjiga domaćih i međunarodnih autora te Internet izvora.

Kao instrument primarnog istraživanja korišten je online anketni upitnik te je istraživanje provedeno od 13.10 do 16.10. 2019. godine, na uzorku od 105 ispitanika različitih demografskih karakteristika s područja Republike Hrvatske. Anketni upitnik (koji se nalazi na kraju rada) slan je putem elektroničke pošte te dijeljen putem društvene mreže Facebook.Pitanja u anketnom upitniku su zatvorenog tipa.

1.3.Sadržaj i struktura rada

Diplomski rad strukturiran je u četiri poglavlja. U uvodnom dijelu definirani su predmet i ciljevi rada, navedeni su izvori i metode prikupljanja podataka, te sadržaj i struktura rada.

Nakon uvodnog dijela slijedi teorijski dio u kojem je iznesen koncept samoinicijativnog ekspatrijatizma. Detaljnije je definirana pojava samoinicijativne ekspatrijacije, analizirani su motivi koji ju potiču, te su navedeni i objašnjeni čimbenici koji utječu na prilagođavanje samoinicijativnih ekspatrijata u inozemstvu.

U trećem dijelu rada fokus se stavlja na obrazovne aspekte programa međunarodne mobilnosti studenata. Točnije, pojmovno su određene i navedene dvije, u Hrvatskoj najpopularnije, vrste programa; Erasmus+ i *Work and Travel.* U drugom i trećem potpoglavlju su opisani obrazovni aspekti i karakteristike navedenih programa, dok se zadnja stavka trećeg dijela dotiče utjecaja koji programi međunarodne mobilnosti studenata imaju na njihovu zapošljivost u inozemstvu.

Četvrto poglavlje rada je posvećeno rezultatima provedenog istraživanja. Navedena je metoda koja se koristila, objašnjen je uzorak te su naglašena ograničenja s kojima se susrelo u provedbi istraživanja.

U petom, ujedno i finalnom, poglavlju sumirane su glavne poante diplomskog rada, te su izvedeni zaključci.

2. POJMOVNO ODREĐENJE KONCEPTA SAMOINICIJATIVNOG EKSPATRIJATIZMA

2.1.Pojmovno definiranje samoinicijativne ekspatrijacije

Kako bi se lakše shvatio pojam samoinicijativne ekpatrijacije, valjalo bi se pobliže upoznati s pojmom ekspatrijacije.

Koncept ekspatrijacije se odnosi na prihvaćanje radnih zadataka izvan matične zemlje. Odlazak se inicira od strane poduzeća, a vremenski rok ostanka ovisi o samoj prirodi zadatka. Jedan od određujućih faktora koji definiraju pojam ekspatrijacije jest činjenica da se osoba, nakon izvršavanja zadatka, vraća u matično poduzeće. Drugim riječima, ekspatrijacija je privremena međunarodna realokacija pojedinca od strane poslodavca zbog obavljanja određenog posla. Trajanje zadatka varira ovisno o mnogim čimbenicima, ali najčešće iznosi nekoliko godina, nakon čega slijedi povratak. Ono što bi se moglo navesti kao jedan od osnovnih ciljeva ekspatrijata jest uskladiti i implementirati organizacijsku filozofiju, kao i politike i prakse u inozemnu podružnicu te izgraditi zajednički organizacijski identitet (Suutari, 2003.).

Takav tijek razvoja međunarodne karijere pokazao se kao efikasan način razvoja globalnih vođa. ‘Tijekom obavljanja međunarodnih poslova ekspatrijati razvijaju kompetencije djelovanja u globalnoj okolini koju obilježavaju kulturološka različitost, rizik i neizvjesnost, a upravo preko inozemnih iskustava svojih zaposlenika organizacije stječu široku bazu znanja koja često čini temelj izgradnje konkurentske prednosti. Kao takvi, ekspatrijati su krucijalan potencijal za uspješno djelovanje i konkuriranje organizacije na globalnoj razini (Rahimić, Podrug, 2013.).

Za daljnje razumijevanje potrebno je naglasiti razliku između ekspatrijata i imigranata, a ta je razlika u trajnosti ostanka u stranoj zemlji. Definicija imigranta obuhvaća njihovo trajno napuštanje matične zemlje, bez želje/volje/prilike za povratkom, iz određenih političkih, ekonomskih, vjerskih ili gospodarskih razloga (Zikic, Bonache, Cerdin, 2010.).

Na prijelazu iz 80tih godina počinje se javljati koncept karijere bez granica. U to se vrijeme primjetno počelo mijenjati mišljenje, a samim time i stav o dugoročnom zaposlenju u jednoj firmi i vođenju cijeli život za pravilima iste (Arthur, Rousseau, 1996.). Koncept označava

poslovnu putanju prožetu promjenama kompanija i zemalja u kojima pojedinac traži zaposlenje, odgovarajući isključivo samom sebi. (Banai, 1996.).

Mnogi autori (Brewster, 2010., Jokinen, 2008., Inkson, 1997., Suutari, Taka, 2004.) su svoje radove posvetili upravo temi karijere bez granica, te svojim istraživanjima pokušali otkriti razloge koji se skrivaju iza odluke o upuštanju u takvu vrstu zaposlenja/životnog puta.

U samim početcima definiranja ekspatrijata, bili su prisutne dvije grupacije; oni koji su poslani u inozemstvo od strane i pod sponzorstvom organizacije i oni koji su van korporativnog konteksta odlučili potražiti posao u inozemstvu. Naravno, kako je vrijeme prolazilo i usred sve češće pojave ovog drugog, granica između te dvije terminologije je lagano blijedila, i tu se javnost upoznaje s terminom "globalne samoinicijativne korporativne ekspatrijacije" (Altman, Baruch, 2012.).

U suvremenoj literaturi se sve češće nailazi na pojam "samoinicijativni ekspatrijatizam" kao jedan od novih oblika prihvaćanja posla u inozemstvu. U ovom se slučaju radi o samostalnoj potrazi za poslom izvan granica svoje zemlje, u potpunosti neovisno o poslodavcu i bez koristi (financijskih i drugih) koje bi pružala matična organizacija. Inkson ih je prvotno opisao kao individualce koji svojevoljno odlučuju o preseljenju potaknuti razvojem karijere i ostvarenjem ciljeva, samostalno financirajući taj pothvat (Inkson, 1997.), dok Lee samoinicijativnog ekspatrijata definira kao svaku osobu koja je zaposlena na ugovornoj osnovi i nije realocirana u inozemstvo od strane organizacije (Lee, 2005.).

U današnjem svijetu slobodnog kretanja radne snage i brzog razvoja društva, samoinicijativni ekspatrijati se mogu razmatrati u kontekstu modernog razvoja karijere, gdje pojedinac preuzima kontrolu nad vlastitom karijerom i potaknut vlastitom inicijativom kreće u potragu za poslom u međunarodnom okruženju. Međunarodno iskustvo čini dio njihovog osobnog poslovnog plana, nije unaprijed strukturirano i nije unaprijed vremenski ograničeno. Oni se ne vežu za multinacionalne kompanije kao što je to slučaj s tradicionalnim ekspatrijatima, već se samostalno okreću potrazi za novim iskustvom i izgradnjom karijere u multikulturalnom okruženju.

Suutari i Brewster (2000.) u svojim istraživanjima iznose definiciju samoinicijativnih ekspatrijata kao heterogenu skupinu koja se dalje dijeli u šest podskupina:

1. mladi oportunisti,
2. oni koji traže posao zbog nezadovoljstva trenutnim napretkom u karijeri,
3. službenici u međunarodnim organizacijama,
4. lokalizirani profesionalci koji nakon međunarodnog zadatka odlučuju ostati u inozemstvu (neovisno o matičnoj organizaciji),
5. profesionalci zamjetnih kompetencija i vještina koji na međunarodnoj razini mijenjaju poslove ovisno o prilici koja im se pruži,
6. prateći supružnici.

Mladi oportunisti su osobe koje se nalaze na samom početku svoje karijere te po završetku studija u inozemstvu jednostavno tamo i ostaju. To su osobe koje imaju svoju neovisnost (obiteljsku ili drugu), ambiciozni su, odvažni i motivirani vlastitim napretkom u poslovnom svijetu (Suutari, Brewster, 2000.).

Oni koji traže posao zbog nezadovoljstva trenutnim napretkom u karijeri je sintagma jasna sama po sebi. To su osobe koji su se našle u nezadovoljavajućoj poslovnoj situaciji, karijera im je stagnira i jednostavno ne vide mjesto za pozitivne promjene unutar granica svoje države. Odlučuju se na potragu za boljom poslovnom prilikom negdje drugdje, u inozemnoj, još nepoznatoj sredini (Suutari, Brewster, 2000.).

Službenici u međunarodnim organizacijama kao što su Ujedinjeni narodi ili službena tijela Europske unije su zaposlenici navedenih tijela koji vođeni situacijama u svijetu donose odluku o svojim međunarodnim pothvatima (Suutari, Brewster, 2000.).

Četvrta skupina obuhvaća lokalizirane profesionalce koji su nakon odrađivanja međunarodnog zadatka odlučili ostati u inozemstvu. Jednostavnije rečeno to su ekspatrijati koji su na vlastitu inicijativu, neovisno o matičnoj organizaciji, odlučili ostati u zemlji u koju su prvotno poslani. Oni automatski prestaju biti tradicionalni ekspatrijati po definiciji i ulaze u novu dimenziju samoinicijativnih ekspatrijata. Naravno, uz zadovoljavanje određenih specifičnih uvjeta (Suutari, Brewster, 2000.).

U petu skupinu samoinicijativnih ekspatrijata ulaze međunarodni profesionalci koji svojim kompetencijama, vještinama i znanjima odlučuju o razvoju karijere prema prilikama koje im se pružaju. Oni ne nastoje, niti im je to ikada bio cilj, izgraditi karijeru unutar jedne

organizacije, već se žele profesionalno iskušati na međunarodnoj razini, u multikulturanom okruženju (Suutari, Brewster, 2000.).

Time ostaje zadnja skupina kojoj pripadaju prateći supružnici. Tko su prateći supružnici u okvirima samoinicijativne ekspatrijacije? To su oni pojedinci koji proaktivno iskorištavaju nametnutu im promjenu mjesta stanovanja i pronalaze posao u zemlji u kojoj je njihov supružnik/ica dobio/la posao (Suutari, Brewster, 2000.).

Prema Dohertyju (2013.) se analiza samoinicijativne ekspatrijacije može svrstati unutar tri razine promatranja; mikro razina, mezo razina te makro razina.

Mikro razinu čine varijable koje se tiču pojedinačnih karakteristika (demografskih, motivacijskih, karakternih…), mezo razina obuhvaća radno iskustvo pojedinca (uspješnost, kretanje karijere, organizacijske vrijednosti…), dok treća i finalna razina analize razmatra samoinicijativne ekspatrijate u okvirima ljudskog kapitala i tržišta rada na globalnoj razini (Doherty, 2013.).

U terminima sličnosti i razlika tradicionalnih i samoinicijativnih ekspatrijata, Froese i Peltokorpi su 2013. svojim istraživanjem pokazali iznimnu sličnost jednih i drugih u smislu individualnih karakteristika. Istraživanje je provedeno u Tokiju, na uzorku koji su činile obje grupe radnika, a tema upitnika je bio rad u multikulturalnom okruženju. Ispitivale su se točke ličnosti kao što su otvorenost, kulturološka empatija i socijalna inicijativa. Osim sličnosti koje se tiču karakteristika ličnosti i prilagodljivosti, istraživanje provedeno u Brazilu, pokazalo je da se i tradicionalni i samoinicijativni ekspatrijati susreću sa sličnim izazovima u terminima zadovoljavanja određenih legalnih uvjeta nametnutih od zemalja u koje dolaze, kao što su izrada važeće radne dozvole (vize), plaćanja poreza, najma nekretnina i slično (Von Borell de Araujo, 2014.).

S druge strane, u načinu na koji se nose s tim izazovima i na koji se privikavaju na zemlju domaćina postoje vidljive razlike između samoinicijativnih itradicionalnih ekspatrijata. Točnije, samoinicijativni ekspatrijati su manje kritični i posjeduju veću želju za što bržom prilagodbom i preuzimanjem ponašanja i kulturoloških vrijednosti domaćeg okruženja (Von Borell de Araujo, 2014.). Također, činjenično stanje jest da pokazuju veći stupanj zanimanja za interakciju s mjesnim stanovništvom, upoznavanje njihove kulture i jezika te bolje sveukupno razumijevanje gospodarskog i ekonomskog stanja zemlje domaćina (Sargent, 2002.).

Naravno, razlika u prilagodbi može proizlaziti iz motivacijskog čimbenika imajući na umu da se samoinicijativni ekspatrijati na vlastitu inicijativu odlučuju na potragu za poslom u inozemstvu i samostalno vrše odabir lokacije, dok se tradicionalnim ekspatrijatima navedeno nameće od strane poslodavca (Suutari, Brewster, 2002.). To vrlo često znači da će samoinicijativni ekspatrijati težiti radu u nekim od ekonomski i gospodarski naprednijim zemljama koje pružaju svjetliju životnu perspektivu. S druge strane, tradicionalni ekspatrijati mogu biti radno premiješteni i u nerazvijenije zemlje, svojim radom podupirući ondje smještenu poslovnicu (Froese, Peltokorpi, 2013.).

Tradicionalni ekspatrijati će u većoj mjeri biti postavljeni na više menadžerske pozicije, te obavljati izazovnije uloge s puno većim stupnjem odgovornosti nego što je to slučaj sa samoinicijativnim ekspatrijatima, te će imati stimulirajuće bonuse na plaću i zavidnije kompenzacijske pakete (Suutari, Brewster, 2000.). Ako uspoređujemo inozemno iskustvo stečeno za vrijeme radnog vijeka, tradicionalni ekspatrijati prednjače u količini istog (Froese, Peltokorpi, 2013.) Također, tradicionalni ekspatrijati su većinom stariji u usporedbi sa samoinicijativnim ekspatrijatima, većinom u bračnim zajednicama, i obično inozemni zadatak odrađuju u pratnji svog bračnog druga (Suutari, Brewster, 2000.).

Tablica 1. Razlike između samoinicijativnih i tradicionalnih ekspatrijata

Varijable	Samoinicijativni ekspatrijati	Tradicionalni ekspatrijati	Autori
Motivacijski čimbenici	• Nezadovoljavajuća situacija na tržištu rada • Lokacija i zavidna reputacija zemlje domaćina	• Inicijativa poslodavca • Karijera	Suutari, Brewster, 2000.
Geografska mobilnost	• Preferiraju gospodarski razvijenije zemlje	• Odrađuju zadatak u zemlji u koju ih se pošalje	Peiperl, 2014.

Demografske i ostale karakteristike	• Mlađi, većinom žene, samci, u pratnji bračnog druga koji je u radnom odnosu	• Stariji, većinom muškarci, u pratnji bračnog druga koji nije u radnom odnosu	Suutari, Brewster, 2000.
	• Bolje znanje jezika zemlje domaćina • Duže vremensko razdoblje provedeno u zemlji domaćin, manje inozemnog iskustva	• Slabije znanje jezika zemlje domaćina • Kraće vremensko razdoblje provedeno u zemlji domaćin, više inozemnog iskustva	Froese, Peltokorpi, 2013.
Zaposlenje	• Niže organizacijske razine • Veća mobilnost unutar organizacije	• Viši menadžment • Izazovnije uloge, visoka razina odgovornosti	Suutari, Brewster, 2000.
	• Visoka tendencija za promjenom organizacije	• Manja tendencija za promjenom organizacije	Froese, Peltokorpi, 2013.

	• Manje zadovoljstvo poslom	• Zadovoljstvo poslom	Biemann, Andresen, 2010.
Kompenzacijski paketi	• Gotovo nepostojeći kompenzacijski paketi (osiguranje, premije, osiguran smještaj, dnevnice)	• Zavidni kompenzacijski paketi (osiguranje, premije, osiguran smještaj, dnevnice)	Suutari, Brewster, 2000.
Prilagodba	• Lakša prilagodba, interakcija s lokalnim stanovništvom, bolje razumijevanje kulture i jezika	• Teža prilagodba, slabije razumijevanje jezika, nezainteresiranost za lokalnu kulturu	Sargent, 2002.
Repatrijacija	Nema	• Većinom unaprijed definiran vremenski period i repatrijacijski sporazum	Suutari, Brewster, 2000.

Izvor: Vlastita izrada prema Farcas, D., Goncalves, M. (2016.)

2.2.Analiza motiva samoinicijativne ekspatrijacije

Međunarodna mobilnost zauzima sve veću ulogu u procesu globalizacije, a samoinicijativna ekspatrijacija postaje daleko poznata pojava. Ono što je često postavljano pitanje jest što se to skriva iza odluke o napuštanju vlastite zemlje u potrazi za poslom?

Neki ljudi postaju ekspatrijati jer žele smanjiti troškove života, dok drugi iseljavaju privučeni klimatskim obilježjima potencijalne destinacije. Neki žele uštedjeti na plaćanju poreza, dok neki jednostavno žele uživati u prirodnim ljepotama koje im njihova zemlja ne pruža.

Prokušane su razne metode istraživanja motivacije koja stoji iza samoinicijativne ekspatrijacije, od kvalitativnih metoda (Al Ariss, 2010., Suutari, Brewster, 2000.) preko kvantitativnih metoda (Dickmann , Doherty, , Mills, 2011.), do kombinacije kvalitativnih i kvantitativnih metoda (Dickmann, Doherty, Mills, Brewster, 2008.)

U pokušaju istraživanja i određivanja faktora koji stoje iza odluke o realokaciji samoinicijativnih ekspatrijata, uočeno je da su motivi najčešće povezani s pustolovnošću, osobnim napretkom i napretkom u karijeri, obiteljskim odrednicama te potrebom za promjenom okoline (potrebom ili željom za napuštanjem matične zemlje) (Carr, Inkson, Thorn, 2005.).

Možda jedan od najopsežnijih pristupa problematici motivacije je ono provedeno od strane Dohertyja 2011. godine koji je izvršio usporednu analizu tradicionalnih i samoinicijativnih ekspatrijata, došavši do zaključka da je lokacija, kao i ugled zemlje, vrlo bitna stavka pri izboru potencijalno nove životne destinacije samoinicijativnih ekspatrijata, dok su stavke vezane uz karijeru donekle bitnije onim ekspatrijatima koji prihvaćaju međunarodne zadatke unutar organizacije. Istraživanjem je dobivena i potvrda da su obiteljski čimbenici jači poticaj na odluku o odlasku iz zemlje nego što su to ekonomski ili gospodarski čimbenici. Ono što je bitno za napomenuti kad se govori u okvirima motivacije jest preporuka da se ona promatra u svijetlu holističkog pristupa. Motivacija je ta koja određuje izbor lokacije i međunarodnog zadatka, te određuje uspješnost izvršavanja istog (Doherty, 2011.).

Zanimljivost koju je istaknula Crowley-Henry u svom radu jest činjenica da samoinicijativni ekspatrijati daju prednost različitim vrijednostima u različitim trenucima u životu, što bi u slobodnom tumačenju značilo da su međunarodna poslovna uspješnost, napredak i angažman

podređeni i ovise o relativnoj važnosti koju u tom trenutku svog života pojedinac daje određenim vrijednostima (Crowley-Henry, 2012.).

U smislu objektivne uspješnosti samoinicijativne ekspatrijacije uzimaju se u obzir "opipljive varijable" kao što su visina plaće i mjesto za napredak u hijerarhijskom lancu, dok bi se subjektivna uspješnost bazirala na unutarnjem zadovoljenju vlastitih težnji i ambicija.

Mnogi su se autori pozabavili istraživanjem motivacije koja potiče samoinicijativnu ekspatrijaciju, i iako u tom moru studija ne postoji ona jedna koja se može uzeti kao krajnja i temeljna, ono što je zajedničko svim istraživanjima jest činjenica da je sve (odluka o lokaciji, trajanju, vrsti zaposlenja…) podređeno individualnim karakteristikama pojedinca.
Vrlo često su motivirani vlastitom željom za novim iskustvima i samoistraživanjem. Veliku važnost pridaju kulturološkom bogaćenju upuštajući se u upoznavanje novih kultura, tradicija i vrijednosti međunarodne okoline u kojoj su se našli. U svemu tome prevladava njihova želja za učenjem i osobnim napretkom. Predispoziciju za uspjeh u novom svijetu čine njihova strast za uzbuđenjem i eksperimentiranjem, kao i njihova fleksibilnost, proaktivnost i prilagodljivost, dok je započinjanje karijere svakako podložnije slučajnosti, nego što je ono zaista planirano. Pokušaj bijega iz trenutne sredine (privatne i/ili poslovne) i želja za novim početkom je također jedan od ključnih čimbenika koji potiču odluku o odlasku. Kao jedan od novijih oblika samoinicijativne ekspatrijacije, a koji se pojavljuje među mlađom populacijom, naziva se *working holiday*, ili u slobodnom prijevodu "radni odmor". Dakle, pojedinac izabire željenu destinaciju te ponukan nedostatkom financijskih sredstava potrebnih za posjet, istraživanje i ostanak u istoj, ondje pronalazi posao koji mu omogućuje upravo to (Inkson, Mayers, 2003.).

Richardson i McKenna su svojim kvalitativnim istraživanjem objavljenim 2006. godine, a provedenim među britanskim znanstvenicima, motiviranost samoinicijativnih ekspatrijata klasificirali na sljedeći način; motiviranost bijegom, motiviranost željom za istraživanjem, motiviranost financijskim čimbenicima te motiviranost izgradnjom inozemne karijere. Između ostalog, navode i četiri metaforično oblikovana razloga za samoinicijativni eksparijatizam, a to su istraživač, bjegunac, arhitekt i plaćenik. Istraživač, plaćenik i arhitekt napuštaju zemlju s ciljem stjecanja nečeg novog u drugoj zemlji (zanimljiva iskustva, novčane nagrade, razvoj karijere…), za razliku od bjegunca koji jednostavno želi napustiti zemlju u kojoj trenutačno boravi (Richardson, McKenna, 2006.).

Međutim, potencijalni rizik te svojevrsna nestabilnost tj. neznanje o onome što slijedi ocijenjeni su kao čimbenici koji negativno djeluju na odluku o preseljenju (Richardson, Zikic, 2007.).

U kontekstu istraživanja provedenog na Novom Zelandu, životni stil i obitelj su klasificirani kao čimbenici koji potencijalno mogu negativno utjecati na odluku o preseljenju, dok su karijera, kulturološka znatiželja i ekonomski čimbenici glavni motivatori. Naravno, autori istraživanja su naglasili da glavni motivatori mogu varirati ovisno o geografskoj lokaciji te bi se za što opširnije istraživanje trebali prikupiti podaci na globalnoj razini.
Život u inozemstvu ima svoje prednosti, uključujući putovanja, upoznavanje novih ljudi, isprobavanje novih stvari. No, možda najveća korist je upoznavanje samog sebe.

Prema jednom od novijih istraživanja prevedenih od strane Sveučilišta Rice u suradnji sa Sveučilištem Columbia i Sveučilištem u Sjevernoj Karolini, život u inozemstvu povećava razinu samosvjesnosti, što znači da su oni koji se upuste u život u novoj zemlji svjesniji vlastitih snaga i slabosti, kvaliteta i nedostataka, stavova i emocija, od onih koji nikada nisu imali ili iskoristili tu priliku. Zaključak je donesen na temelju provedbe 6 odvojenih istraživanja koje je uključivalo 1.874 sudionika u Sjedinjenim Američkim Državama i međunarodnim MBA programima. Istraživanje je uključivalo sudionike koji su živjeli u inozemstvu i one koji nikada nisu.

Utvrđeno je da život u inozemstvu potiče "samosvjesne refleksije" ponukane kulturalnim vrijednostima i normama zemlje domaćina koje se razlikuju od kulturalnih vrijednosti i normi njihove zemlje. Uz bolju spoznaju o samom sebi, život u inozemstvu djeluje i na povećano zadovoljstvo kvalitetom života, smanjenje stresa te postizanje boljih rezultata u poslovnom smislu; uz jasniju viziju vlastitih snaga i vrijednosti, olakšana je izgradnja karijere u onom području gdje te snage i vrijednosti najbolje dolaze do izražaja (Leasca, 2018.).

2.3.Čimbenici koji utječu na prilagođavanje samoinicijativnih ekspatrijata

Život u inozemstvu može biti odlično iskustvo koje, uz mnoge pozitivne elemente, ima i svoje negativne strane kao što su neizvjesnost i povećana razina stresa (Vaiman, Haslberger, 2013).

Započinjanje života u novoj sredini može dovesti do kulturološkog šoka, stoga se sa ciljem olakšavanja prilagodbe samoinicijativnih ekspatrijata znatno povećala količina literature na tu temu. Međutim, više se pažnje posvetilo razradi strategija koje pomažu tradicionalnim ekspatrijatima u prilagodbi na novu multikulturalnu sredinu kako bi se povećala njihova uspješnost, a samim time i uspješnost izvršavanja organizacijskog zadatka, nego što su razmatrani izazovi prilagodbe s kojima se susreću samoinicijativni ekspatrijati.

Prilagodba ekspatrijata obuhvaća prihvaćanje i adaptaciju na suživot s ljudima drugih nacionalnosti i kultura, izvan granica svoje zemlje. Bitno je razumjeti da značajne međukulturološke razlike i/ili razlike koje se tiču radne etike mogu biti prisutne i u manje udaljenim geografskim lokacijama (susjedne zemlje koje dijele granicu npr.), što znači da se ne smije umanjivati važnost i lakoća prilagodbe ekspatrijata prema faktoru geografske udaljenosti.

Istraživanja su pokazala da uspješnija prilagodba dovodi do povećanja zadovoljstva na poslu i poboljšanom izvođenju radnih zadataka, te smanjuje obrtanje dodijeljenih ekspatrijata (Bhaskar-Shrinivas, 2005.).

S druge strane, neuspješna prilagodba stranom okruženju dovodi do nezadovoljavajuće razine radnih performansi, povećane razine stresa te, u krajnjem slučaju, neuspjeh u obavljanju radnog zadatka zadanog od strane matične organizacije. Nažalost, ono što u većini slučajeva slijedi nakon neuspješno zbavljenog međunarodnog zadatka jest otežana repatrijacija, a samim time i negativan preokret u karijeri. Zbog visokih troškova ekspatrijatizma, velik je pritisak na individualce i njihovu što bržu prilagodbu, a oni koji u tome uspiju predstavljaju svojevrstan "novi pristup novoj kulturi"; otvoreni su prema iskustvu koje im pruža zemlja domaćin, uspješno spajajući njihove norme, vrijednosti i uloge sa onima koje su temeljno postavljene u njihovoj vlastitoj zemlji (Caligiuri, 2000.)

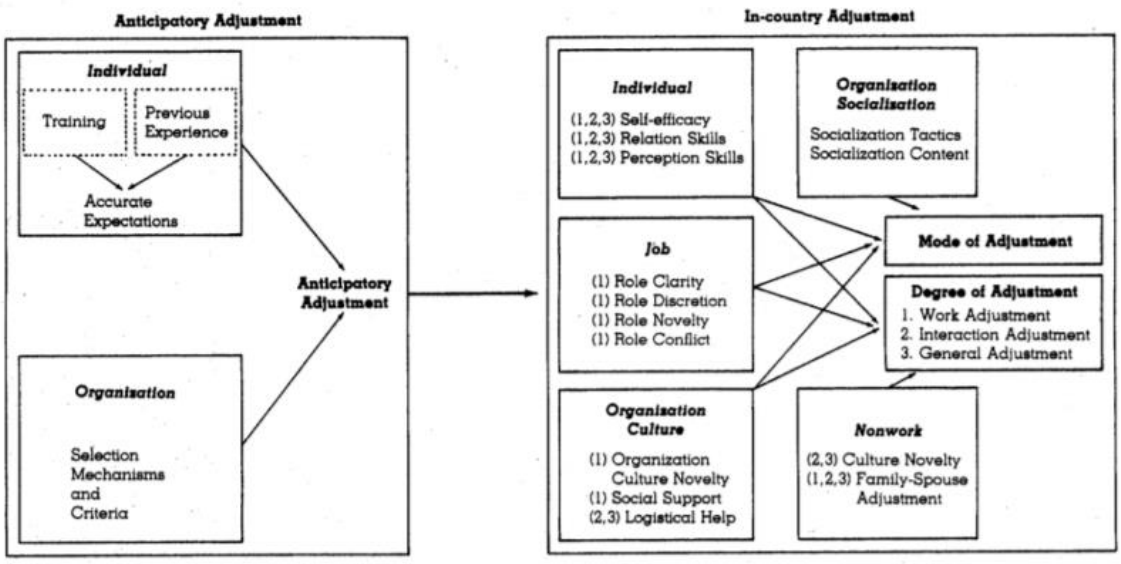
Kod prilagodbe samoinicijativnih ekspatrijata, organizacija u zemlji domaćina može djelovati u dvije faze; prije i nakon njihovog dolaska. Dakako, teže je, ali ne i nemoguće, olakšati samu prilagodbu već prije dolaska. Kod tradicionalnih ekspatrijata to je daleko jednostavnije s

obzirom da oni već imaju podlogu koju im je pružila njihova organizacija koja ih i šalje na međunarodnu poslovnu misiju. U njihovom slučaju je prisutan i širi spektar opcija vezanih uz planiranje i organizaciju samog puta, dok samoinicijativni ekspatrijati samostalno savladavaju izazove koji im se nameću.

Iako su razlike u uvjetima u kojima se tradicionalni i samoinicijativni ekspatrijati odlučuju na preseljenje, pretpostavka je da postoje zamjetne sličnosti u terminima prilagodbe. Black je 1991. godine postavio teorijske temelje na temu kako organizacija domaćin može i mora olakšati proces prilagodbe samoinicijativnih ekspatrijata. Njegovim modelom je postavljena distinkcija i kategorizacija u tri oblika međukulturološke prilagodbe; općenita prilagodba, interakcijska prilagodba i prilagodba u poslovnim okvirima (Black, 1911.).

Općenita prilagodba se odnosi na način na koji se samoinicijativni ekspatrijati nose sa životom u stranoj zemlji, interakcijska prilagodba se tiče stvaranja odnosa sa državljanima zemlje domaćina, dok se prilagodba u poslovnim okvirima odnosi, kako i sam naziv kaže, na uspješnost adaptacije u novu radnu okolinu (Froese, 2012.).

Shema 1: Okviri međunarodne prilagodbe samoinicijativnih ekspatrijata

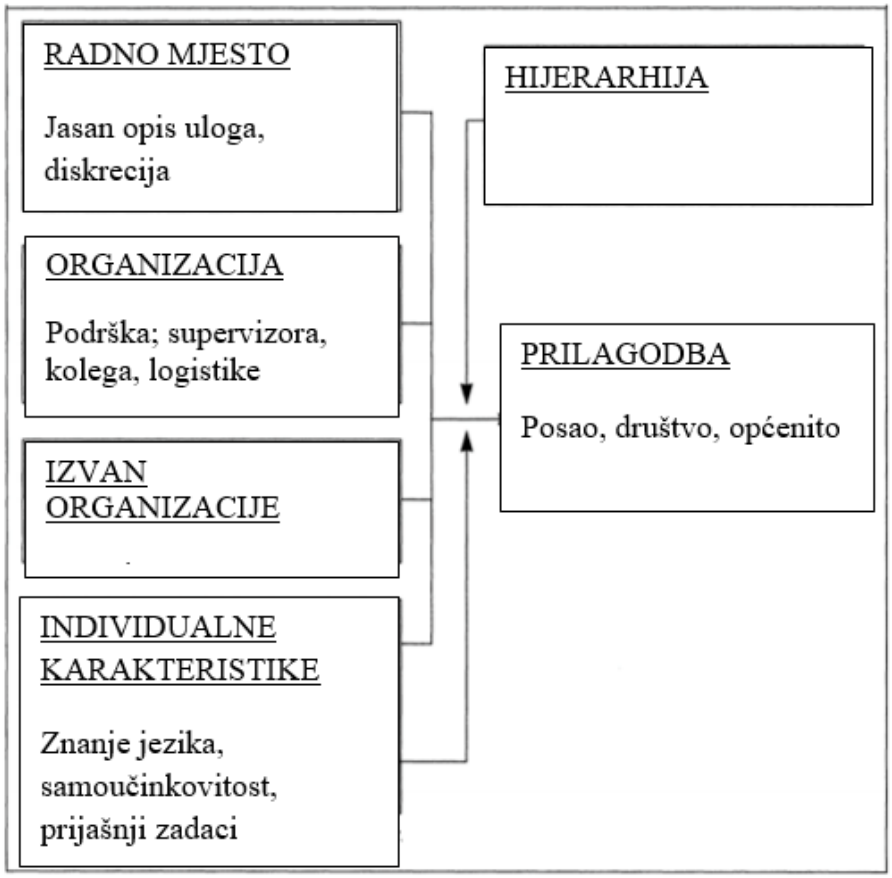


Izvor: Black (1991.)

Modelom je prepoznato nekoliko faktora koji utječu na prilagodbu i oni su raspodijeljeni na dvije razine; *anticipatory adjustment* ili u u slobodnom prijevodu prilagodba prije odlaska te *in-country adjustment* tj.prilagoba po dolasku.

Ova prva stavlja naglasak na važnost stvaranja realnih očekivanja vezanih za posao i radne zadatke, radnu okolinu i etiku, organizacijsku kulturu, vrijednosti i karakteristike zemlje domaćina, njihove kulture općenito te svakodnevnog života (Black, 1991.). Cijeli taj proces prilagodbe uveliko može biti olakšan i znatno manje kompliciran ukoliko se kvalitetno odradi ta prva razina prilagodbe. Black je prepoznao važnost prijašnjih međunarodnih iskustava kao olakšavajući faktor gore navedenoj razini, te kao jedan od najbitnijih čimbenika ocjenjuje važnost kvalitetno provedenog selekcijskog procesa (jasno postavljeni kriteriji). Što su jasnije postavljeni kriteriji s organizacijske strane, to će se lakše potencijalni pojedinac prepoznati u njima i samim time lakše prilagoditi organizaciji. Dakle, od organizacije se očekuje da pruži točne i detaljne informacije o zahtjevima radnog mjesta, očekivanjima kao i organizacijskoj kulturi kako bi samoinicijativni ekspatrijati konkretno i precizno formirali svoja očekivanja.

Shema 2: Determinante prilagodbe samoinicijativnih ekspatrijata tijekom izvršavanja inozemnog zadatka



Izvor: Vlastita izrada prema Black, Mandenhall i Odou (1991.)

In-country adjustment ili prilagodba po dolasku u zemlju domaćina sastoji se od pet različitih faktora koji utječu na prilagodbu; individualne karakteristike, karakteristike radnog mjesta, organizacijsku kulturu, organizacijske socijalizacije te okoline van same organizacije (Black, Mandenhall, Odou, 1991.).

Individualne karakteristike su sačinjene od samoučinkovitosti iliti sposobnosti pojedinca da vjeruje u vlastite mogućnosti, te spleta kako međuljudskih tako i spoznajnih vještina. Spoznajne vještine su dosta bitne za sam process prilagodbe jer omogućuju pojedincu prepoznavanje koliko je što prigodno u kojem trenutku i u kojoj situaciji (Black, Mandenhall, Odou, 1991.).

Karakteristike radnog mjesta, najjednostavnije objašnjeno, se tiču specifičnih zadataka i dužnosti pojedinca u okvirima radnog mjesta. Jasno definirana radna uloga uvelike olakšava

samoinicijativnom ekspatrijatu poimanje iste, te stavlja naglasak na bitnost saživljavanja sa vlastitom ulogom u novom organizacijskom kotaču (Black, Mandenhall, Odou, 1991.).

Karakteristike same organizacije sačinjene su od logističke podrške i podrške dobivene od strane kolega i supervizora koje olakšavaju samoinicijativnim ekspatrijatima prilagodbu na rad u novoj organizaciji, smanjuju njihovu nesigurnost te te imaju pozitivan utjecaj na njihovo samopouzdanje.

Prilagodba po dolasku u zemlju domaćina je malo kompliciranija i, naravno, dugotrajnija od one prije dolaska.

3. OBRAZOVNI ASPEKTI PROGRAMA MEĐUNARODNE MOBILNOSTI STUDENATA

3.1.Pojmovno određenje i vrste međunarodne mobilnosti studenata

Sve zahtjevnije tržište rada i njegov kontinuiran rast na globalnoj razini od studenata koji završavaju svoje fakultetsko obrazovanje jednostavno iziskuje konkretne, izgrađenije vještine, sposobnost prilagodbe i akomodacije na rad u radnom okruženju koje čine osobe iz različitih kulturoloških sredina. Globalne kompetencije koje čine kulturološka osviještenost, znanje stranih jezika i adaptivnost su kompetencije koje za današnjeg poslodavca čine bitnu stavku pri donošenju odluke o zaposlenju potencijalnog kandidata, kao što je i njegovo inozemno iskustvo. Štoviše, iskustvo stečeno sudjelovanjem u nekom od programa međunarodne mobilnosti je sve češće presudan čimbenik pri traženju radne snage u današnjem svijetu (Diamond, 2011.).

Pojam „međunarodna mobilnost studenata“ se odnosi na njihov boravak u inozemstvu i pohađanje kolegija na drugom visokom učilištu u svrhu unaprijeđenja svog akademskog školovanja. Pojam se može odnositi na kraće programe mobilnosti u razdoblju od jednog semestra ili jedne akademske godine kao i na cjelovite programe koji dovode do završetka studija dodjelom diplome.

U kontekstu Europske unije, kojoj se Hrvatska pridružila u srpnju 2013.godine, pojam međunarodne studentske mobilnosti se odnosi i na boravak u nekoj drugoj zemlji radi radne prakse, rada u zajednici ili dodatne izobrazbe. Vodeći se Europskom poveljom kvalitete za mobilnost, predstavljen je i pojam „Europski prostor znanja“; prioritet Europske unije. Povelja naglašava da su, u kontekstu međunarodnoga gospodarstva temeljenog na znanju, otvorenost prema stranim kulturama i sposobnost rada i obrazovanja u višejezičnim sredinama nužni za konkurentnost europskog gospodarstva. Preduvjet je takvih sposobnosti međusobno otkrivanje raznolikosti zemalja Europe te povećanje međusobnih kontakata i razmjena znanja i iskustava među građanima Europe. Povelja preporučuje državama članicama Europske unije da svaki student u visokom obrazovanju dobije priliku provesti razdoblje svog studija u inozemstvu kroz studijsku razmjenu, program izobrazbe ili radnu praksu. Odgovornost je visokih učilišta

da osiguraju da ovakva razdoblja mobilnosti postanu integralan dio studijskih programa (Bridger, 2015).

Upravo zbog gore spomenute važnosti mobilnosti pokrenut je europski program za akademsku mobilnost ERASMUS. Program je pokrenut 1987. godine i postao je najveći program Europske unije za visoko obrazovanje preko kojega 200.000 europskih studenata na godinu studira u inozemstvu. Od početka provedbe programa pa dosad u ERASMUS-u je sudjelovalo više od 2,2 milijuna europskih studenata, a od 1997. do danas također je 250.000 nastavnika i administrativnog osoblja sudjelovalo u programima razmjene. S godišnjim budžetom od 450 milijuna eura, u ERASMUS-u sudjeluje više od 4000 visokih učilišta iz 33 europske zemlje (King, Findlay, Ahrens, 2010.).

Uz ERASMUS program međunarodne mobilnosti studenata, u Hrvatskoj je iznimnu popularnost stekao program pod nazivom *Work & Travel,* program kulturne razmjene koji omogućuje studentima iz cijelog svijeta da tijekom ljetnih mjeseci borave u Americi i obavljaju poslove sezonskog karaktera. Studenti sudjelovanjem dobivaju uvid u "američki način života", upoznaju se s kulturom i tradicijama te svakodnevnim korištenjem engleskog jezika u govoru i pismu usavršavaju znanje istog.

Sudionicima programa se osigurava dozvola za rad u trajanju od maksimalno četiri mjeseca (J1 viza) te turistička viza u trajanju od jednog mjeseca u sklopu navedene radne vize.

Pravo sudjelovanja u programu imaju redovni i izvanredni studenti svih obrazovnih institucija koji imaju između 18 i 29 godina, govore engleski (osnovno znanje), prihvaćaju radnu obvezu u trajanju od minimalno dva i pol mjeseca te se obvezuju vratiti u svoju zemlju po završetku programa.

3.2.Obrazovni aspekti i specifičnosti Erasmus+ programa međunarodne studentske mobilnosti

Erasmus ili Erasmus + program je program Europske unije koji potiče studentsku međunarodnu mobilnost, osnovan i pokrenut 1980.godine. Svrha programa je pružiti studentima raznolik spektar mogućnosti razmjena unutar granica zemalja Europske Unije, i time poboljšati cjelokupno iskustvo studiranja. U programu sudjeluju gotova sva vrhunska sveučilišta glavnih gradova EU zemalja, a sudjelovanjem se potiče međugranična suradnja.

Od samih početaka Erasmus+ programa pa do 2013.godine, 3 milijuna studenata je sudjelovalo u nekom od oblika međunarodne razmjene i odslušalo predavanja nekih od 300.000 predavača koji su dio ove mreže za unaprijeđenje obrazovanja. Više od 4.000 visokoobrazovnih institucija je otvorilo svoja vrata, i još ih se očekuje da će napraviti isto.

Studenti se mogu odlučiti za razmjenu u trajanju između tri i dvanaest mjeseci, za vrijeme preddiplomskog, diplomskog ili doktorskog studija.

Ukoliko studenti zadovoljavaju određene uvjete postavljene od strane Sveučilišta na koje se prijavljuju, Erasmus program pruža mnogobrojne stipendije, osmišljene kao pomoć pri sufinanciranju odlaska na razmjenu u inozemstvo. Studenti su podijeljeni u određene kategorije pri razmatranju kolika će im financijska sredstva biti dodijeljena (European Comission, 2011.)

Neovisno o tome jesu li im sredstva dodijeljena, studenti koji sudjeluju u Erasmus programu su oslobođeni plaćanja bilokakvih školarina ili upisnina koje Sveučilište na koje se prijavljuju zahtjeva kao preduvjet za upis od svojih redovnih studenata.

Prijave za program su otvorene jednom godišnje; za zimski i za ljetni semestar, a prijave idu preko matičnog Sveučilišta i službenih organizacijskih tijela Erasmus programa.

Europski ministri obrazovanja su izložili tvrdnje da program ima pozitivne utjecaje na obrazovanje mladih akademika, kao što su utjecaj na njihov osobni rast, poboljšanje postojećeg znanja stranog jezika ili savladavanje novog, povećana konkurentnost na tržištu rada, nadogradnja socijalnih, komunikacijskih i prezentacijskih vještina. Studenti participacijom dobivaju mogućnost uvida u obrazovne metode stranih predavača na stranim sveučilištima i time dobivaju širinu znanja. Potiče ih se na međukulturološku suradnju i timski rad unutar multikulturalne okoline (Jacobone, 2014.)

Mnoga provedena istraživanja su pokazala da međunarodna razmjena/mobilnost ne samo da utječe na poboljšanje profesionalnog života pojedinaca, već i djeluje i na njihovu socijalnu osviještenost, otvorenost, prilagodljivost i fleksibilnost, te unaprijeđuje njihovu sposobnost učenja stranih jezika i učenja općenito (European Comission, 2011.). Studenti koji su odslušali semestar u inozemstvu pokazali su veći napredak u savladavanju stranog jezika zemlje domaćina nego što su to pokazali studenti matičnog fakulteta koji su taj jezik učili doma.

Opsežno istraživanje provedeno na temu utjecaja inozemnih obrazovnih iskustava na studente preddiplomskih studija u SAD-u je pokazalo prisutnost značajne nadogradnje temeljnih ljudskih karakteristika kao što su otvorenost i međukulturološka prilagodljivost, te prihvaćanje različitosti. Utjecaj koji je inozemno iskustvo imalo na studente je, razumljivo, ovisilo o duljini ostanka (Shaftel, 2007.). Killick 2011.godine uvodi termin "*global citizen"* koji označava novog, "poboljšanog" pojedinca koji je nastao kao rezultat međunarodne mobilnosti.

Leask je 2009.godine ustvrdio da je razvoj studentskih međukulturoloških kompetencija temelj internacionaliziranog nastavnog plana. Takav nastavni plan mora poticati suradnju između dolaznih studenata i studenata domaćina kako unutar, tako i van predavaonice (Leask, 2009.).

3.3. Obrazovni aspekti i karakteristike *Work & Travel* programa studentske mobilnosti

Svake godine se studenti diljem svijeta odlučuju za sudjelovanjem u ljetnom programu pod nazivom *Work & Travel*. 2014. godine je zabilježen broj od preko 79 tisuća studenata participanata iz 120 zemalja svijeta, uključujući i Hrvatsku. Program je postavljen i reguliran od strane US Department of State sredinom 20.stoljeća i predstavlja najjednostavniji i najlakši način za studente, kako hrvatske tako i studente ostalih zemalja, da iskuse život u Americi. *Work & Travel* pruža jedinstvenu priliku svim studentima koji zadovoljavaju postavljene uvjete da posjete željenu destinaciju unutar Sjedinjenih Američkih Država, te svojim radom u odabranoj destinaciji pokrivaju troškove života (smještaj, hrana, putovanja) unutar trajanja Programa. Program traje četiri mjeseca unutar kojih studenti kroz mnoge kulturalne aktivnosti imaju prilike za interakcijom s domaćim stanovništvom.

Osoba koja sudjeluje u programu mora biti student u dobi do 29 godina. Participanti imaju mogućnost sudjelovanjam dobivanjem J-1 vize, koja je izvorno postavljena u svrhu Fullbright-Hays članka s ciljem učvršćivanja međusobnih međunarodnih odnosa Sjedinjenih Američkih Država i ostalih zemalja putem edukacijskih i kulturalnih razmjena. Participanti pronalaze posao prije samog dolaska u Ameriku, što čini jedan od osnovnih kriterija koje moraju zadovoljiti, dok su sami poslovi koje pronalaze sezonske prirode (Guidance directive, 2013.).

Shema 3: Ključne figure uključene u Work & Travel program



Izvor: vlastita izrada

Državni ured za obrazovanje i kulturu djeluje kao glavni administrator Programa te određuje i imenuje sponzorske organizacije. Sponzorske organizacije dalje djeluju kao spona između Agencija i Državnog ureda u dijelu koji se tiče administracije. Uz to, sponzorske organizacije vrše selekcijski proces koji se tiče participanata, nadgledaju ih i pružaju im podršku, te odobravaju same poslodavce i utvrđuju njihovu legitimnost. Kako je važno obilježje programa njegov kulturološki apekt, sponzorske organizacije se moraju pobrinuti da odaberu participante koji iskažu želju za sudjelovanjem u nekim od kulturoloških aktivnosti te im pružiti sve potrebne informacije i smjernice koje se tiču kulturoloških komponenata samog programa; kako najbolje iskusiti američku kulturu i upoznati se s tradicijama integriranima u američku svakodnevicu.

Postoje dvije vrste Agencija, inozemna i Agencija u matičnoj zemlji. Agencije pomažu sponzorskim organizacijama u izvršavanju regrutacijskog i selekcijskog procesa participanata, prikupljaju provizije, pružaju pomoć participantima u pronalasku posla te pružaju logističku podršku (Lowry, 2017.).

Participanti su studenti u dobi između 18 i 29 godina koji su izrazili želju i prijavili su se za sudjelovanje u Programu te sami snose sve moguće financijske troškove.

Poslodavci su ti koji pružaju participantima privremeno zaposlenje sezonske prirode (turizam, ugostiteljstvo…).

Dodatnu provjeru podobnosti poslodavaca vrši Kentucky konzularni centar (KCC).

Američka ambasada participantima dodjeluje (ili odbija zahtjev) J-1 vizu, vizu koja je potrebna da bi osoba mogla sudjelovati u Programu, na temelju intervjua s potencijalnim participantom.

3.4.Utjecaj međunarodne mobilnosti studenata na njihovu zapošljivost u inozemstvu

Definicija zapošljivosti

Postoje mnoge definicije pojma zapošljivost, i iako se velika većina tih definicija okreće oko termina posjedovanja određenih "vještina", nigdje nije striktno napisano i objašnjeno koje su to točno vještine. Europsko vijeće je definiralo zapošljivost kao kombinaciju nekoliko faktora koji omogućuju pojedincu napredovanje u poslovnom smislu i ostanak u radnom odnosu. Kompetencije, sposobnost razumijevanja i osobne karakteristike su faktori koji čine razliku među akademicima koji se po završetku školovanja prijavljuju za određena radna mjesta. Međutim, zapošljivost je kompleksan koncept koji ne samo da obuhvaća individualne karakteristike, vještine, stavove i motivaciju, već obuhvaća i eksterne faktore u obliku obrazovanja, raznih treninga i edukacija, trenutnog stanja na tržištu rada, demografskih karakteristika, ekonomske strukture i cjelokupne gospodarske situacije (Sweeney, 2012.). Emocionalna zrelost i interpersonalne vještine pojedinca su manjim dijelom zastupljeni u literaturi kao jedni od čimbenika koji utječu na njegovu zapošljivost. Prema Yorkeu (Yorke, 2006.) definicija zapošljivosti bi trebala obuhvaćati puno više od samo "tvrdih vještina". Prema njemu je to kompleksan i kontinuiran proces učenja i skup postignuća koji predstavlja nužan, ali ne i dovoljan uvjet za stjecanje samog zaposlenja.

Situacija koja se može primijetiti jest postojanje sve veće potrebe za kvalificiranom radnom snagom unutar europskog društva te postojanje nesrazmjera između potreba i zahtjeva poslodavaca i skupa znanja i vještina koji se nalaze na tržištu rada. Između 2013. i 2014. godine na europskoj burzi rada nalazilo se 5,7 milijuna nezaposlenih mladih osoba, dok je u to isto vrijeme tek jedna trećina poslodavaca uspijevala pronaći zadovoljavajućeg kandidata za posao. Dakle, veza između zapošljivosti i studentskog iskustva bi se svakako trebala ojačati i tu se prepoznaje važnost studentske mobilnosti kao alata za unaprijeđenje i dopunu vještina i znanja studenata, a samim time povećanja njihove zapošljivosti što bi automatski dovelo do smanjenja stope nezaposlenosti mladih akademika.

Sve veći broj istraživanja ukazuje na transformirajuće iskustvo dobiveno iz nekog od oblika međunarodne mobilnosti studenata, bila ta mobilnost potaknuta studiranjem, radom ili volonterskim radom. Autori Brooks i Waters su istaknuli da postoje opipljivi dokazi koji upućuju na to da, barem u određenim zemljama, inozemno iskustvo i kvalifikacije koje dođu s istim često dovode do značajnih "nagrada" na tržištu rada (Brooks, Waters, 2011.). S obzirom

na visoko kompetitivno tržište rada na globalnoj razini, za mnoge studente je međunarodno iskustvo činilo veoma važnu stavku u njihovom životopisu. Rizvi (2000.) je istaknuo u svojim radovima da su poslodavci pridavali veću važnost edukaciji na inozemnoj razini i aspektima koje ona pruža; rad u multikulturalnom okruženju, izloženost različitim idejama i stavovima, i, naravno, izloženost različitim načinima stjecanja znanja. Poslodavcima je bitan faktor generalno područje studiranja, ali ne i ključna stavka prilikom odluke o zaposlenju. Ono što je poslodavcima bitnije jest posjedovanje određenih "mekih vještina" potrebnih za obavljanje posla (York, 2006.).

Neke od tih takozvanih "mekih vještina" je moguće savladati i unaprijediti putem sudjelovanja u nekom od oblika programa međunarodne mobilnosti, što je zaključeno ispunjavanjem Esn Ankete 2011.godine. Istraživanje je poveo Alfranseder, a samim istraživanjem je stavljen fokus na vještine i generalne stavove studenata koji čine zavidan dio tržišta rada. Istraživanjem su uspoređeni studenti koji su određeni vremenski period stjecanja svog akademskog školovanja proveli u inozemstvu i one studente koji su završili cijelokupni studij unutar granica matične zemlje. Zaključeno je da inozemno iskustvo neosporivo povećava mogućnost napretka i daljnjeg razvoja karijere u inozemstvu. Kao neki od značajnijih benefita istaknuti su usavršavanje stranog/ih jezika i praktičnih vještina, te prilika za dobivanjem kvalitetnijeg školovanja. Uz gore navedeno, studenti tvrde da su po završetku svog međunarodnog iskustva primjetili pozitivne promjene u razini samopouzdanja, otvorenosti, razumijevanja i kulturološke osviještenosti. Također, mnogi od njih su svjesno ocijenili svoje međunarodno iskustvo kao faktor koji im podiže razinu zapošljivosti, te su i sami više razmišljali u smjeru razvoja karijere izvan granica svoje zemlje.

Kao potvrda gore navedenom, Grotheer je 2012.godine proveo istraživanje među njemačkim studentima i uočio da postoje značajne razlike između onih s međunarodnim iskustvom i onih studenata koji isto nisu imali. Uzorak koji je sačinjavala grupa studenata s međunarodnim iskustvom je čak do tri puta imao veće izglede za zaposlenjem u željenoj organizaciji nego što su to imali oni student bez takvog iskustva u svom životopisu. Ovi prvi su pokazali da posjeduju veću sposobnost međukulturološke prilagodljivosti i znatnije kompetencije potrebne za kvalitetno obavljanje posla (Grotheer, 2012.).

U Velikoj Britaniji je na promatranim studentima koji su nakon završetka studija tražili zaposlenje uočeno da je za čak 70% njih važan faktor pri dobivanju posla u inozemstvu bilo već stečeno inozemno iskustvo kojim su usavršili svoje vještine,za 30% njih je bio iznimno

važan faktor, dok je za 10% ispitanika dobiveno inozemno iskustvo činilo odlučujuć faktor. 9/10 studenata je moglo primijeniti znanja i iskustvo stečeno sudjelovanjem u nekom od programa mobilnosti u obavljanju novog posla (Sweeney, 2012.).

Nastavno, istraživanjem pod nazivom Think Global, provedenim u Velikoj Britaniji, došlo se do informacije da čak 79% generalnih menadžera i članova uprave kompanija zahvaćenih istraživanjem smatraju važnijim kriterijem pri izboru potencijalnih zaposlenika otvorenost, svijest i prihvaćanje drugih kultura nego završetak studija s odličnim uspjehom.

Međunarodna mobilnost dokazano utječe na stopu nezaposlenosti mladih. Studenti koji su sudjelovali u nekom od programa imaju i do 50% manje izgleda za dugotrajnom nezaposlenošću. Čak do pet godina nakon završetka studija stopa nezaposlenosti onih koji su imali neko od inozemnih iskustava u svom životopisu je bila 23% manja od osoba koje su čitav svoj akademski vijek proveli u matičnoj zemlji. Među anketiranim Erasmusovcima njih 77% je unutar 10 godina od zaposlenja obnašalo neki od oblika liderskih funckija te su za 44% imali veću šansu za dobivanjem menađerske pozicije. 93% ispitanih studenata koji su sudjelovali u nekom od programa je izrazilo želju za nastavkom karijere u inozemstvu, dok je njih 40% barem jednom nakon završetka studija promijenilo mjesto stanovanja van granica (Jones, 2013.).

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE POTICAJA SUDJELOVANJA NA MEĐUNARODNIM PROGRAMIMA MOBILNOSTI NA ODLUKU O SAMOINICIJATIVNOM EKSPATRIJATIZMU

4.1. Metodologija istraživanja

U svrhu istraživačkog dijela rada, sastavljen je anketni upitnik kao instrument istraživanja čiji je cilj bio ispitati može li se reći da je sudjelovanje u nekim od programa studentske međunarodne mobilnosti motivator za samoinicijativni ekspatrijatizam, tj. postoji li povezanost između sudjelovanja i kasnije želje za pronalaskom posla u inozemstvu. Također, htjelo se ustvrditi koji su glavni motivatori koji stoje iza odluke za traženjem posla u inozemstvu i jesu li isti ili barem slični kao oni koji stoje iza odluke o sudjelovanju na nekom od programa međunarodne razmjene.

Instrument se sastojao od pet skupina pitanja (odjeljaka) na koje se automatski upućivalo ispitanike ovisno o njihovom odgovoru na neko od prethodnih pitanja.

U prvoj skupini se ispitanike tražilo da daju osobne informacije kao što su spol, dob, visina mjesečnih prihoda, završen stupanj obrazovanja. Zadnje pitanje je bilo jesu li sudjelovali na nekom od programa međunarodne mobilnosti, te ih se ovisno o odgovoru dalje navigiralo anketom.

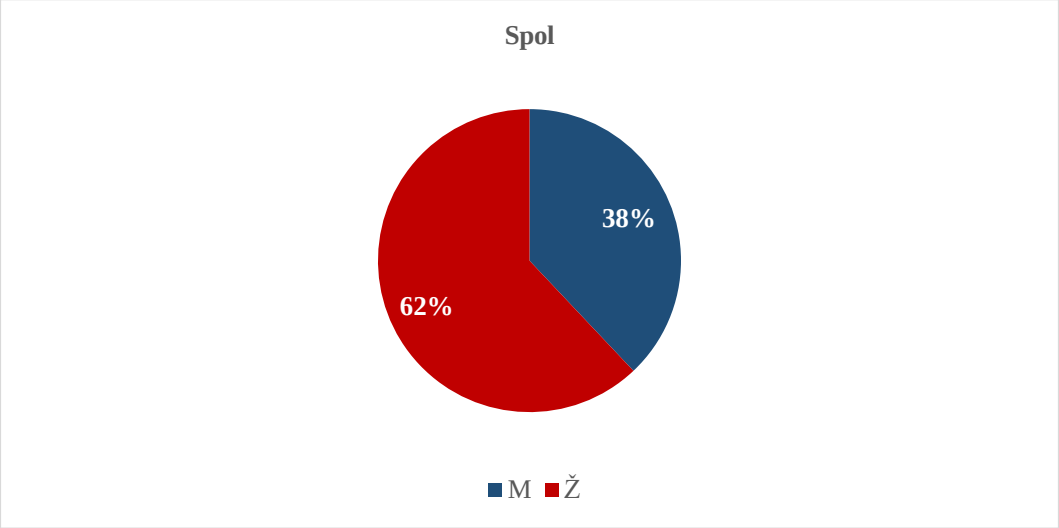
Zbog praktičnosti provođenja samog istraživanja, isto je provedeno elektronskim putem, točnije distribucijom upitnika u nekoliko Facebooka grupa čiji su članovi hrvatski studenti, uglavnom s prebivalištem u Zagrebu, i to u periodu od 13. do 16. rujna 2019. godine. Anketu je ispunilo ukupno 108 ispitanika.

4.2.Rezultati istraživanja

Spol

U istraživanju je sudjelovalo 38% muškaraca i 62% žena. Spolna struktura uzorka prikazana je na Grafu 1.

Graf 1: Struktura uzorka prema spolu (postotak), N=108



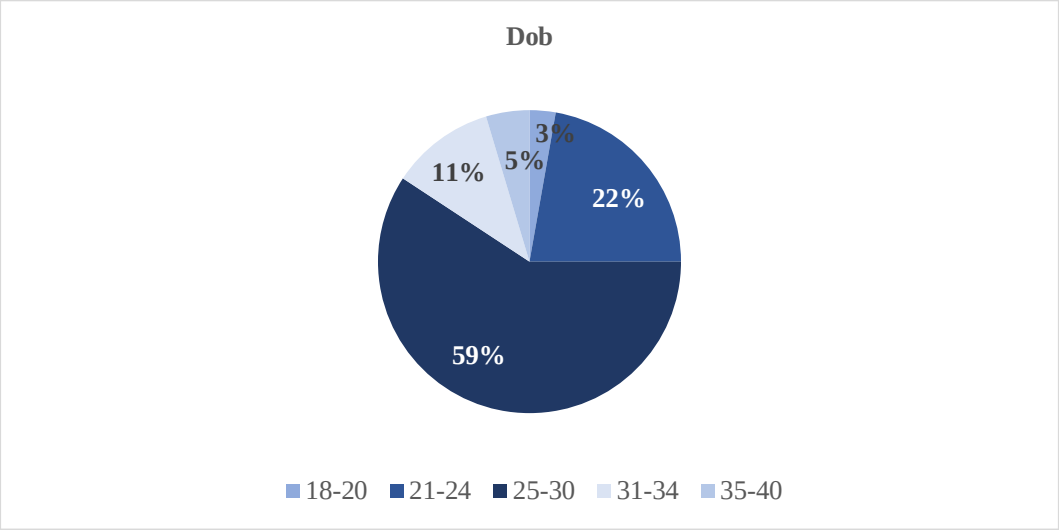
Izvor: Vlastita izrada

Dob

U istraživanju je sudjelovalo najviše ispitanika u dobi od 25-30 godina (59%), a druga najzastupljenija dobna skupina je ona od 21-24 godine (22%).

Dobna struktura uzorka prikazana je na Grafu 2.

Graf 2: Struktura uzorka prema dobnim skupinama (postotak), N=108

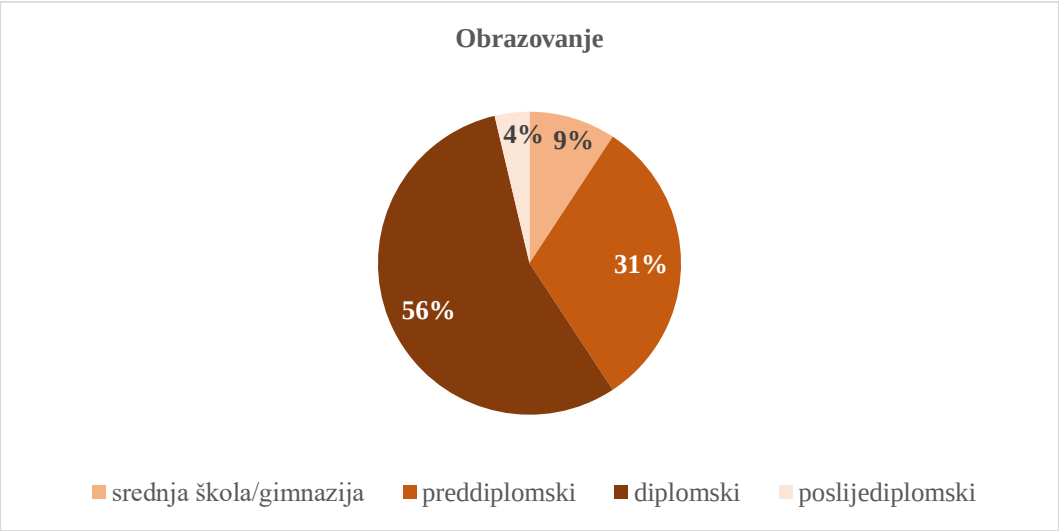


Izvor: Vlastita izrada

Obrazovanje

U istraživanju su sudjelovali ispitanici završene razine obrazovanja u rasponu od srednje škole/gimnazije do poslijediplomskog studija. Najveći udio ispitanika završila je neki od diplomskih studija (56%). Druga najzastupljenija skupina završila je preddiplomski studij (31%). Struktura uzorka prema razini obrazovanja prikazana je na Grafu 3.

Graf 3: Struktura uzorka prema razini obrazovanja (postotak), N=108

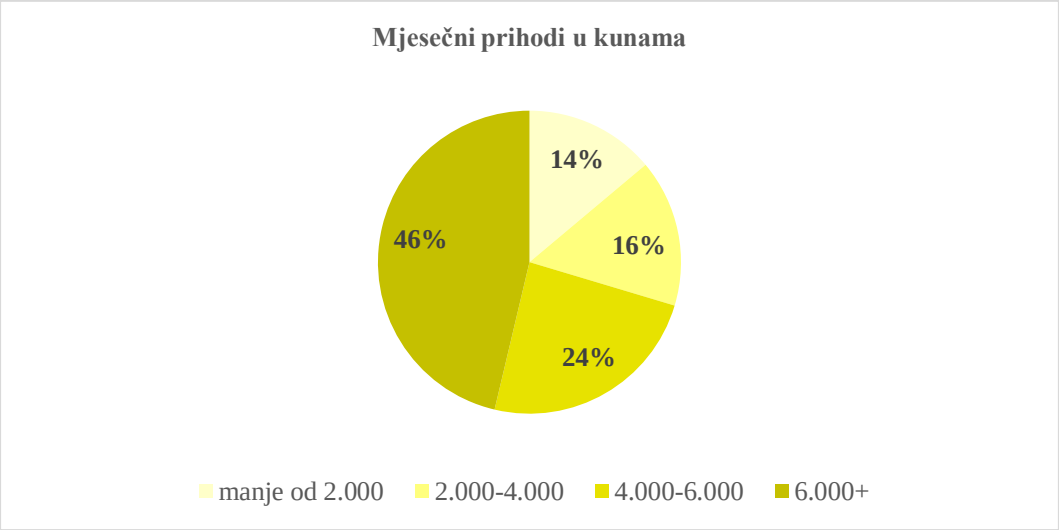


Izvor: Vlastita izrada

Prihodi

Ispitanicima je postavljeno pitanje o visini mjesečnih prihoda u rasponu od „manje od 2.000 kuna“ do „više od 6.000 kuna“. Nešto više od polovice ispitanika ima mjesečne prihode do 6.000 kuna (54%). Najveća pojedinačna kategorija ispitanika je u prihodovnom razredu višem od 6.000 kuna mjesečno (46%). Struktura uzorka prema mjesečnom prihodu prikazana je na Grafu 4.

Graf 4: Struktura uzorka prema mjesečnim prihodima (postotak), N=108



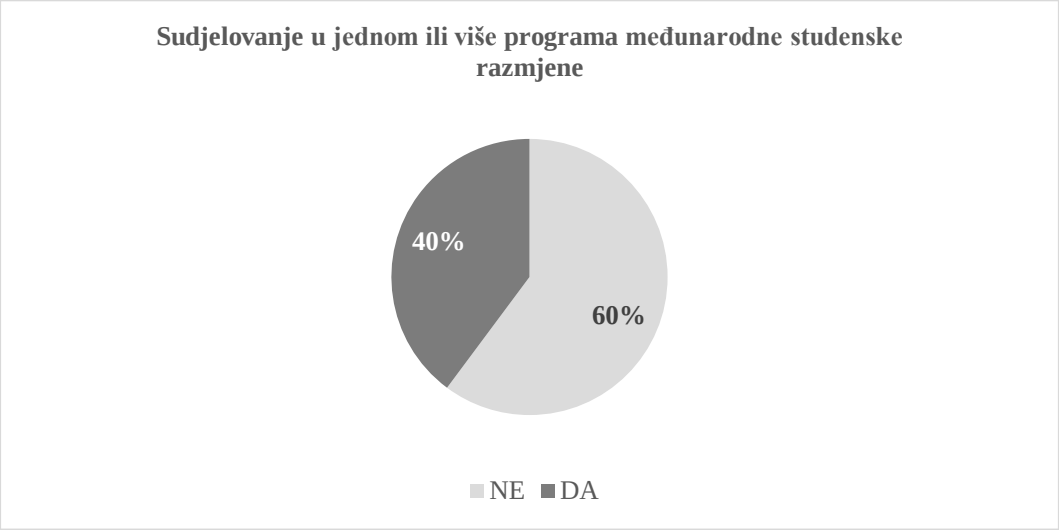
Izvor: Vlastita izrada

Sudjelovanje u programu međunarodne razmjene studenata

S obzirom na sudjelovanje u jednom ili više programa međunarodne razmjene studenata za vrijeme studija, u istraživanju je sudjelovalo 40% ispitanika koji su bili na međunarodnoj razmjeni i 60% onih koji nisu.

Struktura uzorka s obzirom na sudjelovanje u međunarodnom programu razmjene studenata prikazana je na Grafu 5.

Graf 4: Struktura uzorka prema sudjelovanju u međunarodnoj razmjeni (postotak), N=108



Izvor: Vlastita izrada

Programi međunarodne razmjene studenata

Među programima međunarodne razmjene studenata, najzastupljeniji je Erasmus+, u kojem je sudjelovalo 44% ispitanika, odnosno 21% od ukupnog uzorka. Njega slijedi program Work&Travel s 33% ispitanika, odnosno 16% od ukupnog uzorka. Kombinaciju Erasmus+ programa i stručne prakse prošlo je 13% ispitanika, odnosno 6% od ukupnog uzorka. Program CEEPUS je najmanje zastupljen, s 4% ispitanika (2% od ukupnog uzorka), a troje ispitanika sudjelovalo je u nekom drugom programu (6%, odnosno 3% od ukupnog uzorka).

U Tablici 2 prikazane su frekvencije i postotak zastupljenosti programa u uzorku.

Tablica 2: Zastupljenost programa u kojima su ispitanici sudjelovali, N=43

Program	Frekvencija	Postotak	Kumulativni postotak
Erasmus+	23	44%	44%
Work&Travel	17	33%	77%
Erasmus+ i stručna praksa	7	13%	90%
CEEPUS	2	4%	94%
Neki drugi program	3	6%	100%
UKUPNO	**52**	**100%**	

Izvor: Vlastita izrada

Razlozi za sudjelovanje u programu međunarodne studentske razmjene, prilagodba i prihvaćenost od nove okoline, ispunjenje očekivanja

Ispitanici su mogli odabrati više ponuđenih razloga zbog kojih su sudjelovali u međunarodnoj studentskoj razmjeni.

Ponuđeni razlozi i postotak zastupljenosti:

1. Želja za novim iskustvima i upoznavanje novih kultura (36%),
2. Želja za osobnim napretkom (26%),
3. Privlačnost lokacije zemlje programa (24%),
4. Potreba za promjenom okoline (23%),
5. Gospodarska situacija zemlje programa (7%),
6. Poticaj okoline (obitelj, kolege) (0%).

Za sudjelovanje u međunarodnoj studentskoj razmjeni, većini ispitanika presudna je bila znatiželja – želja za novim iskustvima i upoznavanje novih kultura. Nešto manje, ali visoko zastupljena je bila i želja za osobnim napretkom, potreba za promjenom okoline te privlačnost lokacije zemlje koja im se ponudila. (Bolja) gospodarska situacija zemlje u koju su otišli na studentsku razmjenu bila je poticajna samo u 7% slučajeva. Nitko od ispitanika nije sudjelovao u međunarodnoj studentskoj razmjeni zato što su ih je na to potaknula najbliža okolina – obitelj ili kolege.

Kad je riječ o snalaženju u novoj okolini tijekom studentske razmjene, 81% ispitanika smatra da se prilagodilo iznimno ili relativno lako. Relativno tešku ili iznimno tešku prilagodbu iskusilo je 12% ispitanika. Njih 7% odlučilo se za neutralnu ocjenu – niti lako niti teško.

Ukupno 91% ispitanika smatra da ih je nova okolina prihvatila relativno dobro ili iznimno dobro. Iznimno loše ili relativno loše prihvaćenima osjećalo se 7% ispitanika. Preostalih 2% dalo je neutralnu ocjenu – niti dobro niti loše.

Očekivanja koja su imali od programa međunarodne studentske razmjene ispunilo je 95% ispitanika. Onih čija se očekivanja nisu ispunila je 5%.

Traženje posla izvan Hrvatske – ispitanici s iskustvom međunarodne studentske razmjene

Od 43 ispitanika koji su sudjelovali u međunarodnoj studentskoj razmjeni, njih 88% razmišlja o traženju posla izvan Hrvatske – 51% ih je o tome razmišljalo i prije razmjene, a 37% njih je na razmišljanje o tome potakla upravo razmjena. Da im je studentska razmjena bila dovoljno međunarodno iskustvo smatra 12% ispitanika, koji ne razmišljaju o tome da bi potražili posao izvan Hrvatske.

Potencijalni motivatori za traženje poslova u inozemstvu ponuđeni su ispitanicima uz molbu da svaki od njih ocijene od 1-5, pri čemu je ocjena 1 značila „nimalo me ne motivira“, a ocjena 5 „iznimno me motivira“.

Najviše prosječne ocjene postigli su motivatori „Želja za osobnim napretkom“, „Bolja gospodarska situacija“, „Želja za poslovnim napretkom (izgradnjom međunarodne karijere)“ i „Potreba za promjenom okoline“. Obitelj je najniže ocijenjen motivator.

Sažet pregled ocjena svakog pojedinog motivatora prikazan je u Tablici 3.

Tablica 3: Ocjene pojedinih motivatora za traženje posla izvan Hrvatske među ispitanicima koji su sudjelovali u međunarodnoj studentskoj razmjeni i razmišljaju o traženju posla izvan Hrvatske, N=38

Deskriptivna statistika motivatora za odlazak u inozemstvo					
	N	Minimum	Maksimum	Prosječna ocjena	Standardna devijacija
Želja za osobnim napretkom	38	3	5	4.47	.762
Bolja gospodarska situacija	38	2	5	4.45	.921
Želja za poslovnim napretkom (međunarodna karijera)	38	2	5	4.39	.887
Želja za novim iskustvima, upoznavanje novih kultura	38	2	5	4.05	.957
Potreba za promjenom okoline	38	1	5	4.03	1.241
Geografska lokacija potencijalne zemlje (klima i sl.)	38	1	5	3.26	1.201
Obiteljski čimbenici (obitelj me motivira)	38	1	5	2.39	1.104

Izvor: IBM SPSS Statistics 25 Output, vlastita prilagodba

Od 38 ispitanika koji su sudjelovali u međunarodnoj studentskoj razmjeni i razmišljaju o traženju posla u inozemstvu, njih 66% rado bi potražilo posao upravo u državi u kojoj su bili na razmjeni, dok bi njih 34% potražilo posao negdje drugdje.

Ispitanici koji nisu sudjelovali u nijednom programu međunarodne studentske razmjene

Ispitanicima koji nisu sudjelovali u međunarodnoj studentskoj razmjeni (njih 65) ponuđen je popis potencijalnih razloga zbog kojih nisu sudjelovali, pri čemu su mogli odabrati više od jednog.

Ponuđeni razlozi i njihova zastupljenost:

1. Nezainteresiranost (54%)
2. Preopterećenost fakultetskim obavezama (34%)
3. Financijska nemogućnost (32%)
4. Nepoznavanje stranih jezika (5%)
5. Neki drugi razlog (3%)

Od ove skupine ispitanika, njih 21 (32%) razmišlja o traženju posla u inozemstvu. Kao i ispitanicima koji su sudjelovali u međunarodnoj studentskoj razmjeni, i ovim ispitanicima je ponuđena lista potencijalnih motivatora za odlazak na rad u inozemstvo, od kojih su svaki trebali ocijeniti ocjenom od 1 („nimalo me ne motivira“) do 5 („iznimno me motivira“).

Slično kao i u slučaju ispitanika s međunarodnim iskustvom, najviše prosječne ocjene postigli su „Bolja gospodarska situacija“, „Želja za osobnim napretkom“ i „Želja za poslovnim napretkom (izgradnjom međunarodne karijere)“. Za razliku od ispitanika s iskustvom međunarodne razmjene, ova skupina ispitanika nešto je niže ocijenila „Potrebu za promjenom okoline“ kao motivator odlaska.

Sažet pregled ocjena svakog pojedinog motivatora prikazan je u Tablici 4.

Tablica 4: Ocjene pojedinih motivatora za traženje posla izvan Hrvatske među ispitanicima koji nisu sudjelovali u međunarodnoj studentskoj razmjeni, ali razmišljaju o traženju posla izvan Hrvatske, N=21

Deskriptivna statistika motivatora za odlazak u inozemstvo					
	N	Minimum	Maksimum	Prosječna ocjena	Standardna devijacija
Bolja gospodarska situacija te države	21	1	5	4.52	.981
Želja za osobnim napretkom	21	1	5	4.43	1.121
Želja za poslovnim napretkom (međun. karijera)	21	1	5	4.33	1.238
Želja za novim iskustvima, upoznavanje novih kultura	21	1	5	3.95	1.359
Potreba za promjenom okoline	21	1	5	3.43	1.399
Geografska lokacija potencijalne zemlje (klima i sl.)	21	1	5	3.29	1.419
Obiteljski čimbenici (obitelj me motivira)	21	1	5	3.10	1.338

Izvor: IBM SPSS Statistics 25 Output, vlastita prilagodba

Rezultati istraživanja pokazali su da su ispitanici s iskustvom međunarodne studentske razmjene puno skloniji razmišljanju o odlasku na rad u inozemstvo (88%), u odnosu na one koji nemaju to iskustvo (32%). Činjenica je da je 51% ispitanika koji su sudjelovali u međunarodnoj studentskoj razmjeni i ranije razmišljalo o odlasku na rad u inozemstvo, ali za njih 37% upravo je razmjena bila poticaj za razmišljanje o tome. Samo 12% ispitanika s iskustvom razmjene smatra da im je to bilo dovoljno i ne razmišlja o odlasku iz Hrvatske. Očekivanje bolje gospodarske situacije u inozemstvu visoko je na listi razloga za razmišljanje o odlasku za obje skupine ispitanika – i onih s iskustvom međunarodne razmjene i onih bez tog iskustva. Drugi važni razlozi su očekivanje osobnog i poslovnog napretka u inozemstvu, odnosno mogućnost izgradnje međunarodne karijere. Ispitanici s iskustvom međunarodne razmjene također iskazuju veću potrebu za promjenom okoline od onih bez iskustva života u inozemstvu za vrijeme studija. Većina onih koja je bila u međunarodnoj razmjeni procijenila je to iskustvo visoko pozitivnim ocjenama i rado bi potražila posao upravo u zemlji u kojoj je bila (66%). Preostalih 34% ipak bi, usprkos pozitivnom iskustvu, potražilo posao u nekoj drugoj zemlji, čemu je vjerojatan razlog želja za (još jednim) novim iskustvom i upoznavanjem s (još jednom) novom kulturom.

Bez obzira na to imaju li ili nemaju iskustvo međunarodne studentske razmjene, najveći broj onih koji razmišljaju o radu u inozemstvu dolaz i iz najviše prihodovne kategorije (54%), odnosno onih koji imaju mjesečne prihode veće od 6.000 kuna. Sljedeća najzastupljenija prihodovna kategorija je ona od 4.000 do 6.000 kuna (24%). Od onih s najnižim primanjima, manje od 2.000 kuna mjesečno, njih 14% razmišlja o odlasku na rad u inozemstvo. Najmanji je udio onih s prihodima od 2.000 do 4.000 kuna koji razmišljaju o odlasku (8%). Ovakva raspodjela mogla bi se objasniti time što ispitanici s višim prihodima vjerojatno raspolažu i s poslovnim i drugim vještinama koje bi im mogle koristiti u inozemstvu, s obzirom na to da i u Hrvatskoj bolje prihode od većine drugih. S druge strane, oni koji imaju mjesečne prihode manje od 2.000 kuna, od kojih sasvim sigurno ne mogu samostalno živjeti, nužda bi mogla natjerati na traženje poslovnih prilika izvan Hrvatske. Najmanje su motivirani za odlazak oni između s prihodima koji se kreću oko hrvatskog prosjeka ili nešto ispod prosjeka. S obzirom na to da dijele sudbinu većine radne populacije, nisu dovoljno motivirani za odlazak, a upitno je i smatraju li svoje poslovne i životne vještine dovoljnima za snalaženje i ostvarenje boljeg života izvan Hrvatske. Činjenica je da je među onima koji razmišljaju o odlasku najviše visoko obrazovanih, onih sa završenim diplomskim studijem (58%). Sljedeći po zastupljenosti su oni sa završenim preddiplomskim studijem (32%), a najmanje je onih sa završenom srednjom

školom (3%), odnosno onih sa završenim poslijediplomskim studijem (7%). Među ispitanicima koji razmišljaju o odlasku na rad u inozemstvo 68% je žena, a 32% muškaraca.

4.3.Ograničenja istraživanja

Ograničenja provedenog empirijskog istraživanja u najvećoj mjeri proizlazi iz pristranosti uzorka. Budući da se radi o prigodnom uzorku, rezultati ovog istraživanja ne mogu se primijeniti na cijelu populaciju državljana Republike Hrvatske u dobi od 18-40 godina. Rezultate istraživanja prije svega treba shvatiti indikativnima za postavljanje hipoteza budućih istraživanja na reprezentativnom uzorku.

5. ZAKLJUČAK

Samoinicijativni ekspatrijatizam je sve češća pojava u Hrvatskoj. Mladi, visoko obrazovani ljudi se u sve većoj mjeri okreću traženju posla u inozemstvu. Bez unaprijed određenih vremenskih okvira, u potpunosti samostalno, i stoga se postavilo pitanje motiviraju li zapravo programi studentske međunarodne mobilnosti studente i one koji su gotovi sa studijem na samoinicijativni ekspatrijatizam.

Mnogi studenti imaju priliku odraditi neki od programa i time steći jedno od svojih prvih inozemnih iskustava. Trenutno najpopularniji programi u Hrvatskoj su Erasmus+ te *Work & Travel,* radno ljeto u Americi s ciljem upoznavanja američke kulture.

Kao što je iz istraživanja vidljivo, osobe s iskustvom međunarodne razmjene su puno skloniji razmišljanju o potrazi za poslom u inozemstvu. Zanimljiv podatak jest činjenica da je veći postotak zapravo onih koji su i prije sudjelovanja razmišljali o radu u inozemstvu nego što je onih koje se samo sudjelovanje potaknulo na isto razmišljanje.

Očekivanje bolje gospodarske situacije u inozemstvu visoko je na listi razloga za razmišljanje o odlasku za obje skupine ispitanika – i onih s iskustvom međunarodne razmjene i onih bez tog iskustva. Drugi važni razlozi su očekivanje osobnog i poslovnog napretka u inozemstvu, odnosno mogućnost izgradnje međunarodne karijere. Ispitanici s iskustvom međunarodne razmjene također iskazuju veću potrebu za promjenom okoline od onih bez iskustva života u inozemstvu za vrijeme studija. Većina onih koja je bila u međunarodnoj razmjeni procijenila je to iskustvo visoko pozitivnim ocjenama i rado bi potražila posao upravo u zemlji u kojoj je bila. Preostali bi, usprkos pozitivnom iskustvu, potražilo posao u nekoj drugoj zemlji, čemu je vjerojatan razlog želja za (još jednim) novim iskustvom i upoznavanjem s (još jednom) novom kulturom.

Dakle, provedenim istraživanjem bi se moglo ustvrditi da je usporedivši one koji su sudjelovali i one koji nisu sudjelovali u nekom od programa razmjene za vrijeme svog studija, većina onih koji bi potražili posao u inozemstvu spada upravo u prvu grupu. Naravno, s obzirom na ograničenja istraživanja, ne može se sa sigurnošću tvrditi da je sudjelovanje u nekom od programa ključni motivator za samoinicijativni ekspatrijatizam, ali svakako daje temelj za daljnja istraživanja.

POPIS IZVORA

1. Altman Y., Baruch, Y. (2012.), Global self-initiated corporate expatriate careers: a new era in international assignments? *Personnel Review*, 41(2): 233–255.
2. Al Ariss, A. (2010.) Modes of engagement: migration, self-initiated expatriation, and career development. *Career Development Internationa*, 15: 338–358.
3. Alfranseder, E., Escrivá, J., Fellinger, J., Haley, A., Nigmonov, A., Taivere, M. (2012.), Exchange, employment and added value: Research report of the ESN Survey 2011. Erasmus Student Network (ESN) AISBL. Brussels.
4. Arthur, M., B., & Rousseau, D., M. (1996.), The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era, *Oxford University Press*
5. Biemann T., Andresen, M. (2010.), Self-initiated foreign expatriates versus assigned expatriates, *Journal of Managerial Psychology*, 25: 430–448
6. Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D., A., Shaffer, M., Luk, D., M. (2005.), Input -based and time-based models of international adjustment, *The Academy of Management Journal*, 48(2): 257-281
7. Black, J. S., Mendenhall, M. E & Oddou, G. (1991.), Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives, *Academy of Management Review*, 16 (2): 291–317.
8. Bridger, K. (2015.), Academic Perspectives on the outcome of outward mobility students, *The Higher Education Academy*
9. Brooks, R., and Waters., J., L. (2011.), *Student mobilities, migration and the internationalization of higher education*, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan
10. Caligiuri, P., M. (2000.), Selecting expatriates for personality characteristics: A moderating effect of personality on relationship between host national contact and cross -cultural adjustment, *Management International Review*, 40: 61–80.
11. Carr, S., C., Inkson, K., Thorn, K. (2005.), From Global Careers to Talent Flow: Reinterpreting 'Brain Drain', *Journal of World Business*, 40: 386-398.
12. Crowley-Henry M. (2012.), Re-conceptualizing the career development of self-initiated expatriates: rivers not ladders. *Journal of Management Development*, 31(2): 130–141
13. Diamond, A et al (2011.), Global Graduates: Global Graduates into Global Leaders, pristupljeno 1.9.2018. na http://www.agcas.org.uk/assets/download?file=4460&parent=1710

14. Doherty N., Dickmann M., Mills, T. (2011.), Exploring the motives of companybacked and self-initiated expatriates. *International Journal of Human Resources Managment*, 22(3): 595– 611.
15. European Comission, (2011), On the Way to ERASMUS+: A Statistical Overview of the ERASMUS programme in 2011-12, pristupljeno 17.9.2019. na http://ec.europa.eu/education/library/reports/erasmus1112_en.pdf
16. Froese, F. J. (2012.), Motivation and adjustment of self-initiated expatriates: the case of expatriate academics in South Korea, *International Journal of Human Resource Management*, 23(6): 1095-1112.
17. Froese, F. J., Peltokorpi, V. (2013), Organizational expatriates and self-initiated expatriates: differences in cross-cultural adjustment and job satisfaction, *International Journal of Human Resources Management*, 24(10): 1953–1967.
18. Grotheer, M., Isleib, S., Netz, N., Briedis, K. (2012.) ―*Hochqualifiziert und gefragt: Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005*. Hochschul-Informations System, Hannover
19. Guidance Directive 2013-02. Summer Work Travel Purpose and Placements. U.S. Department of State, pristupljeno 18.09.2019. na https://j1visa.state.gov/wp-content/uploads/2013/02/2013-02-swt-purpose-and-placements.pdf
20. Inkson, K., Arthur, M., Pringle, J., Barry, S. (1997.), Expatriate assignment versus overseas experience: contrasting models of international human resource development. *Journal of World Business*, 32: 351–368.
21. Inkson, K., Myers, B., A. (2003.),"The big OE': selfdirected travel and career development, *Career Development International* 8: 170–181.
22. Jacobone, V., Moro, G. (2014.), Evaluating the impact of the Erasmus programme: skills and European identity, *Journal of Assesment and Evaluation in Higher Education, 39(8)*
23. Jones, E. (2013.), *Should internalization begin at home?* International Focus 100, International Unit
24. Killick, D. (2011.), *Students as global citizens: being and becoming through the lived-experience of international mobility,* Leeds Metropolitan University
25. King, R., Findlay, A., Ahrens, J. (2010.), *International Student Mobility Literature Review,* Bristol, HEFCE

26. Leask, B. (2009.), Using Formal and Informal Curricula to Improve Interactions Between Home and International Students, *Journal of Studies in International Education*, 13(2): 205–210.
27. Lee, C., H. (2005.), A Study of Underemployment among Slef-initiated Expatriates, *Journal of World Business*, 40: 172-187.
28. Lowry, K., Exchange Visitor Program – Summer Work Travel, *Federal Register*, 82(8): 4123-4126.
29. Rahimić, Z., Podrug, N. (2013.), *Međunarodni menadžment,* Ekonomski fakultet u Sarajevu, Sarajevo
30. Richardson, J., Zikic, J. (2007.), "The Darker Side of an International Career" *Career Development International,* 12(2): 164-186.
31. Rizvi, F. (2000.), *International Education and the Production of Global imagination In Globalization and Education*. Edited by N. Burbules and C. Torres. London: Routledge
32. Sargent, T. (2002.), Boundaryless careers in the age of globalization: cross cultural adjustment in Japan in terms of motivation to initiate sojourn, *Dissertation Abstract International*, 63(6-B): 3071–3301.
33. Shaftel, J., Shaftel, T., Ahluwalia, R. (2007.), International Educational Experience and Intercultural Competence, *International Journal of Business & Economics*, 6(1): 25-34.
34. Suutari, V. (2003.), Global managers: Career orientation, career tracks, life-style complications and career commitment, *Journal of Managerial Psychology*, 8(3): 139-158.
35. Suutari, V., Brewster C. (2000.), Making their own way: international experience through self-initiated foreign assignment, 35: 417-468.
36. Sweeney, S. (2012.), Going mobile: internationalisation, mobility and the European Higher Education Area, T*he European Commission and the Higher Education Academy.* http://www.heacademy.ac.uk/resources/detail/internationalisation/Going_Mobile.
37. Vaiman, V. and Haslberger, A. (2013.), Talent Management of Self-Initiated Expatriates, pristupljeno 2.9.2018. http://www.palgraveconnect.com/pc/doifinder/10.1057/9780230392809.0001
38. Von Borell de Araujo, B., Teixeira, M., Da Cruz, P., Malini E. (2014.), Understanding the adaptation of organisational and self-initiated expatriates in the context of Brazilian culture, *International Journal of Human Resource Management*, 25(18): 2489–2509.

39. Yorke, M. (2006.), Employability in higher education: what it is - what it is not, *Higher Education Academy*, York.
40. Zikic, J., Bonache, J., Cerdin, J., L. (2010.), Crossing national boundaries: A typology of qualified immigrants' career orientations, *Journal of Organizational Behaviour*, 31: 667-686.

POPIS GRAFOVA

Graf 1: Struktura uzorka prema spolu (postotak), N=108……29

Graf 2: Struktura uzorka prema dobnim skupinama (postotak), N=108……30

Graf 3: Struktura uzorka prema razini obrazovanja (postotak), N=108……30

Graf 4: Struktura uzorka prema mjesečnim prihodima (postotak), N=108……..31

POPIS SLIKA

Shema 1: Okviri međunarodne prilagodbe samoinicijativnih ekspatrijata……14

Shema 2: Determinante prilagodbe samoinicijativnih ekspatrijata tijekom izvršavanja inozemnog zadatka……16

Shema 3: Ključne figure uključene u Work & Travel program……23

POPIS TABLICA

Tablica 1. Razlike između samoinicijativnih i tradicionalnih ekspatrijata……7

Tablica 2: Zastupljenost programa u kojima su ispitanici sudjelovali, N=43 ……33

Tablica 3: Ocjene pojedinih motivatora za traženje posla izvan Hrvatske među ispitanicima koji su sudjelovali u međunarodnoj studentskoj razmjeni i razmišljaju o traženju posla izvan Hrvatske, N=38 ……35

Tablica 4: Ocjene pojedinih motivatora za traženje posla izvan Hrvatske među ispitanicima koji nisu sudjelovali u međunarodnoj studentskoj razmjeni, ali razmišljaju o traženju posla izvan Hrvatske, N=21 ……37

PRILOZI

ANKETNI UPITNIK

Drage kolegice i kolege,

Provodim istraživanje kojim se želi ispitati postoji li povezanost između sudjelovanja u međunarodnim programima studentske mobilnosti/razmjene sa kasnijom željom o radu u inozemstvu.

Upitnik će zahtijevati maksimalno 5 minuta Vašeg vremena, dok će se rezultati analizirati skupno, čime je osigurana Vaša anonimnost.

Molim Vas da iskreno odgovorite na sva pitanja.

Puno hvala na suradnji!

Simona Musić, univ.bacc.oec.

1. Jeste li sudjelovali u nekom od programa studentske međunarodne mobilnosti?
   DA NE

   **Ukoliko je odgovor DA, ispitanik prelazi na sljedeća pitanja;

2. Ako da, kojem? (mogućnost višestrukog zaokruživanja)
   a) Erasmus +
   b) Erasmus + stručnoj praksi
   c) CEEPUS
   d) Work & Travel
   e) Ostalo _____

3. Koji je bio razlog Vašeg sudjelovanja u odabranom programu? (mogućnost višestrukog zaokruživanja)

   a) Želja za novim iskustvima i upoznavanjem novih kultura
   b) Želja za osobnim napretkom
   c) Potreba za promjenom okoline
   d) Privlačnost lokacije zemlje programa
   e) Gospodarska i ekonomska situacija zemlje programa
   f) Poticaj okoline (obitelj, kolege…)

4. Prema Vašem mišljenju, koliko je bilo teško prilagoditi se novoj sredini i kulturi? 1 2 3 4 5

   (zaokružite jedan broj na skali od 1-5 pri čemu broj 1 znači „Iznimno lako“, broj 2 znači „relativno lako“, broj 3 „niti lako niti teško“, broj 4 „relativno teško“, broj 5 „iznimno teško“.

5. Prema Vašem mišljenju, koliko dobro Vas je prihvatila okolina? 1 2 3 4 5

   (zaokružite jedan broj na skali od 1-5 pri čemu broj 1 znači „Iznimno loše“, broj 2 znači „relativno loše“, broj 3 „niti loše niti dobro“, broj 4 „relativno dobro“, broj 5 „iznimno dobro“.

6. Je li program ispunio Vaša očekivanja?
   DA NE

7. Razmišljate li o traženju posla van Hrvatske?
   a) DA, razmišljao/la sam o tome i prije sudjelovanja u programu razmjene
   b) DA, sudjelovanje u razmjeni me potaknulo na to
   c) NE, razmjena mi je bila dovoljno međunarodno iskustvo
   d) NE, nikada mi to nije bila želja

   **Ukoliko je odgovor na prethodno pitanje a) ili b), ispitanik nastavlja sa sljedećim pitanjima;

8. Što Vas motivira da razmišljate o radu u inozemstvu?
   Broj 1 znači „nimalo me ne motivira“, broj 2 „minimalno me motivira“, broj 3 „niti me motivira niti me ne motivira“, broj 4 „relativno me motivira“, broj 5 znači „iznimno me motivira“

   a) Želja za novim iskustvima i upoznavanjem novih kultura 1 2 3 4 5
   b) Želja za osobnim napretkom 1 2 3 4 5
   c) Želja za poslovnim napretkom (izgradnja međunarodne karijere) 1 2 3 4 5
   d) Potreba za promjenom okoline 1 2 3 4 5
   e) Geografska lokacija potencijalne zemlje (klima i sl.) 1 2 3 4 5
   f) Bolja gospodarska i ekonomska situacija države potencijalnog poslodavca 1 2 3 4 5
   g) Obiteljski čimbenici (obitelj Vas je motivirala) 1 2 3 4 5

9. Biste li voljeli potražiti posao u državi u kojoj ste odradili studentsku razmjenu?
   DA NE

KRAJ ANKETE

Ako je odgovor na 1.pitanje bilo NE, ispitanik prelazi na sljedeća pitanja;

1. Koji je bio razlog Vašeg ne sudjelovanja u odabranom programu? (mogućnost višestrukog zaokruživanja)

   a) Nezainteresiranost
   b) Financijska nemogućnost
   c) Nepoznavanje stranih jezika
   d) Stah od novih sredina
   e) Preopterećenost fakultetskim obvezama
   f) Ostalo

2. Razmišljate li o traženju posla van Hrvatske?
   DA NE

3. Što Vas motivira da razmišljate o radu u inozemstvu?

   Broj 1 znači „nimalo me ne motivira“, broj 2 „minimalno me motivira“, broj 3 „niti me motivira niti me ne motivira“, broj 4 „relativno me motivira“, broj 5 znači „iznimno me motivira“

   h) Želja za novim iskustvima i upoznavanjem novih kultura 1 2 3 4 5
   i) Želja za osobnim napretkom 1 2 3 4 5
   j) Želja za poslovnim napretkom (izgradnja međunarodne karijere) 1 2 3 4 5
   k) Potreba za promjenom okoline 1 2 3 4 5
   l) Geografska lokacija potencijalne zemlje (klima i sl.) 1 2 3 4 5
   m) Bolja gospodarska i ekonomska situacija države potencijalnog poslodavca 1 2 3 4 5
   n) Obiteljski čimbenici (obitelj Vas je motivirala) 1 2 3 4 5

   KRAJ ANKETE

ŽIVOTOPIS

OSOBNE INFORMACIJE

Simona Musić



Barbatska 23, Zagreb, 10040

099 5955 361

simona.music12@gmail.com

LinkedIn: Simona Musić

Sex Female | Date of birth 08.11.1992. | Nationality Hrvatica

RADNO ISKUSTVO

Od 20.08.2018.

British American Tobacco

Retail Field Force Manager

- Koordinacija i vođenje prodajnog tima od 10 članova
- Aktivno praćenje i analiza prodajnih rezultata kroz CRM sustav,
- Kontrola terena, praćenje zaliha po prodajnom mjestu
- Sastavljanje tjednih/mjesečnih izvještaja
- Sastavljanje rasporeda, vođenje evidencije radnih sati, konstantan rad na motivaciji tima
- Održavanje b2b prezentacija, razvijanje odnosa s ključnim kupcima
- Event management

01.04.2015. - 15.04.2018.

Camelot d.o.o.

- Ekskluzivni uvoznik i distributer kubanskih duhanskih proizvoda za hrvatsko i slovensko tržište

- PR i marketing, event management (vođenje društvenih mreža ugostiteljskog objekta i maloprodajnih poslovnica, održavanje web stranice, dogovaranje i realizacija promo članaka, vođenje promo kampanja i osmišljavanje vizualnih identiteta, organizacija evenata s ciljem promocije prodajnih objekata…)

- Habanos Moments koordinator (međunarodni višednevni high-end event koji okuplja poslovne ljude iz cijelog svijeta, a održava se svake godine u drugom gradu); osmišljavanje idejnog koncepta i sama realizacija projekta, dogovaranje izvedbenih prostora, dogovaranje sponzorstava, osmišljavanje vizualnog identiteta i vođenje PR

kampanje, prodaja i fakturiranje, koordinacija gostiju, izrada troškovnika i vođenje financija

- Administrativni poslovi; vođenje evidencije radnog vremena za ugostiteljski objekt, maloprodaju te uredsko poslovanje, fakturiranje u programu CPP, urudžbiranje i unos ulaznih računa u programu 4D Wand, izrada troškovnika u Excelu, dogovaranje sastanaka

- Istraživanje tržišta i izrada poslovnog plana za novi segment poslovanja

02.06.-12.10.2015. **Work and Travel program u New Yorku**

- Sudjelovanje u studentskom programu razmjene

02.01.- 07.03.2015. **Turizam inovacija; projekt dobitnik Dekanove nagrade '15**

- *Voditeljica projekta*
- Planiranje, koordinacija i realizacija projekta; vođenje sastanaka, delegacija radnih zadataka, dogovaranje sponzorstava, upravljanje budžetom

01.10.- 01.04.2014. **ESN Zagreb (Erasmus Social Network)**

- član tima koji se bavi organizacijom evenata za strane student na razmjeni u Zagrebu, Hrvatskoj

29.06.2014. **IW Zagreb**

- Organizacija i realizacija projekta
- Tjedan međunarodne razmjene studenata

01.06. - 30.8.2014. **Hypo Alpe Adria Bank**

- Odjel Naplate i raskida ugovora
- Slavonska avenija 6

07.03.2014. Projekt "**Ženska posla**"

- Organizacija i realizacija projekta
- Kontaktiranje predavača i sponzora
- Skup predavanja i radionica održanih na Ekonomskom fakultetu u organizaciji HSA povodom dana žena

28.03.2014.- 01.06.2014. Volonter u **Institutu za razvoj obrazovanja** (IRO)

25.02-01.03.2014. **Model European Union Zagreb** (MEUZ)

- Participacija u simulaciji Europskog parlamenta u potpunosti provedena na engleskom jeziku
- Projekt sa participantima iz različitih zemalja

od 01.12.2013. Član **Međunarodne suradnje**

- Tim Hrvatske studentske asocijacije

10.2013. **First Glam Exam**

- Project Hrvatske studentske asocijacije
- Kontaktiranje medija

09.2013. "**Hrvatska volontira**"

- Pomoć u organizaciji I promociji manifestacije pod organizacijom VCZ-a
- "Paper plain project" – radionice za djecu I odrasle

09.2013. član **Volonterskog centra Zagreb** (VCZ)

30.06 - 07.07.2013 **International Week Zagreb**

- Organizacija I realizacija projekta
- Tjedan međunarodne razmjene studenata (ekonomski I kulturološki fokus)

04.2013. **Drive in kino**

- Projekt Hrvatske studentske asocijacije
- Pomoć u promociji projekta

01.2013. Član **Hrvatske studentske asocijacije** (HSA), **PR tim**

- Voditelj Facebook stranice

EDUCATION AND TRAINING

2016. Ekonomski fakultet u Zagrebu, magisterij

- Menadžment, diplomski studij

2011.-2016. Ekonomski fakultet u Zagrebu, bacc.oec

- Poslovna ekonomija, preddiplomski studij

2007.-2011. XVI. Gimnazija, jezična Križanićeva

PERSONAL SKILLS

Mother tongue(s) hrvatski

Other language(s)	UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
	Listening	Reading	Spoken interaction	Spoken production	
Engleski	C1	C1	C1	C1	C1

	Department of Business English certificate				
Njemački	C1	C1	B2	B2	C1
	Deutsches Sprahdiplom DSD				

Levels: A1/2: Basic user - B1/2: Independent user - C1/2 Proficient user
Common European Framework of Reference for Languages

Communication skills

- Odlične komunikacijske vještine stečene pohađanjem interne radionice govorničke škole (samo za članove HSA), te iskustvom dobivenim kontaktiranjem medija I sponzora vezano uz određene projekte na kojima sam sudjelovala

Organisational / managerial skills

- Upravljanje projektima, priprema zadataka i motiviranje suradnika na izvršavanje istih, samo su
- neke od vještina koje sam stekla radeći u organizaciji projekata kao što su Ženska posla, International week, te Paper plain project

Computer skills

- MS Office
- Photoshop

Other skills

- Košarka (9 godina treniranja)
- Digitalna fotografija (5.2010-2.2011. član Fotosofije) i crtanje

ADDITIONAL INFORMATION

Projects

Ženska posla, International Week, Paper plain project, First glam exam; kontaktiranje medija, kontaktiranje predavača, organizacija radionica, pomoć pri promociji događaja

Conferences

Model European Union Zagreb
Priča o hrvatskom namještaju (konferencija u organizaciji Poslovnog dnevnika)

Seminars

Seminar Učinkovitog učenja
Radionica govorničke škole (za članove HSA)

Memberships

Hrvatska studentska asocijacija, Volonterski centar Zagreb, Institut za obrazovanje

ANNEXES

- Potvrda o članstvu u Hrvatskoj studentskoj asocijaciji i radu u organizaciji i promociji gore navedenih projekata
- Potvrda o volonterskom članstvu i radu na Paper plain projektu
- Certifikat o pohađanom seminaru učinkovitog učenja
- Deutsches Sprachdiplom (DSD diploma)
- Certifikat katedre za Poslovni engleski jezik
- Certifikat o sudjelovanju na konferenciji Model European Union Zagreb