


Kamil Łuczaj 

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania  
University of Cambridge



## DLACZEGO TRUDNO JEST WRÓCIĆ DO POLSKI? ANALIZA CZYNNIKÓW WARUNKUJĄCYCH POWROTY EMIGRANTÓW AKADEMICKICH

Celem artykułu jest analiza zamierzeń dotyczących migracji powrotnych wśród urodzonych w Polsce akademików, którzy znaleźli pracę w jednym z najbardziej prestiżowych systemów szkolnictwa wyższego – w Stanach Zjednoczonych lub Wielkiej Brytanii. Artykuł odpowiada na pytanie badawcze: Czy i w jakich okolicznościach uczestnicy badania są skłonni rozważyć powrót do kraju? Powrót migrantów naukowych jest mało prawdopodobny ze względu na silną integrację z nowym systemem akademickim przy jednoczesnej krytycznej ocenie kondycji szkolnictwa wyższego w Polsce (czynniki systemowe). Analizowane są również czynniki rodzinne, które okazały się najważniejszymi przeszkodami na drodze do powrotu, oraz instytucjonalne. Dodatkowym czynnikiem zniechęcającym do migracji była krytyczna postawa wobec konserwatywnej orientacji polskiego społeczeństwa oraz obecnej sytuacji politycznej. Choć ze względu na różnego rodzaju „kotwice” powrót wydaje się mało prawdopodobny, urodzeni w Polsce migranci akademicy są otwarci na współpracę z krajem.

**Słowa kluczowe:** współpraca międzynarodowa; Stany Zjednoczone; Wielka Brytania; migracje akademickie; diaspora akademicka

### Why Is It Difficult to Return to Poland? Factors Determining the Returns of Academic Migrants

The aim of the article is to analyse the return intentions of Polish-born academics working in the US or UK. The paper answers the following research question: are the participants of the study willing to consider returning to the country, and, if so, under what circumstances? The return of academic migrants is unlikely due to their strong integration into the new academic system coupled with the critical assessment of the condition of higher education in Poland (system factors). Family factors, which turned out to be the most important obstacles to return, and institutional factors are also analysed. An additional factor was the critical attitude towards the conservative orientation of Polish society and the current political situation. Although due to various types of ‘anchors’ their return seems unlikely, Polish-born academic migrants are open to collaboration with the old country.

**Key words:** international collaboration; the United States; Great Britain; academic migration, academic diaspora

---

Kamil Łuczaj, Instytut Analiz Edukacji, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Faculty of Education University of Cambridge, [kluczaj@wsiz.edu.pl](mailto:kluczaj@wsiz.edu.pl), ORCID 0000-0002-1603-3259.

Źródło finansowania: Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej, Program im. M. Bekke-  
ra, numer umowy PPN/BEK/2019/1/00066/U/00001.

## Wprowadzenie

Artykuł uzupełnia lukę w wiedzy polegającą na braku socjologicznych analiz dotyczących karier pracowników akademickich, którzy urodzili się w Polsce i znaleźli pracę w jednym z najbardziej prestiżowych systemów szkolnictwa wyższego – w Stanach Zjednoczonych lub Wielkiej Brytanii. Celem artykułu jest analiza czynników branych pod uwagę w trakcie podejmowania decyzji dotyczącej ewentualnego powrotu. Zjawisko to ma procesualny charakter (Coulter et al. 2011: 2744; Stockdale 2014: 161; Tzanakou, Henderson 2021: 2), a badane czynniki są nie tylko ze sobą połączone, ale i zmienne, co rzutowało na wybraną metodologię badania. Materiał badawczy, na którym oparto przedstawione dalej wnioski, składa się ze zbioru 37 indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych na przełomie 2020 i 2021 roku. Moi rozmówcy są więc potencjalnymi uczestnikami powstających coraz częściej programów stypendialnych, takich jak zarządzane przez NAWA „Polskie powroty”<sup>1</sup>, „Program im. Ulama”<sup>2</sup> oraz „Polonista”<sup>3</sup>, czy uruchomiony w 2021 roku program stypendialny PASIFIC Polskiej Akademii Nauk<sup>4</sup>. Problematyka powrotów z migracji akademickich jest szczególnie istotna z punktu widzenia twórców polityk i programów nastawionych na wymianę międzynarodową oraz instytucji naukowo-badawczych w Polsce, które dzięki współpracy z diasporą mogłyby przyspieszyć transfer wiedzy (Williams, Baláž 2008, 2014) z globalnych centrów produkcji wiedzy lub „imperiiów wiedzy” (Fahey, Kenway 2010) na peryferie.

## Przegląd literatury

Problem powrotów z emigracji jest coraz częściej przedmiotem analizy polskich badaczy. W ostatnich latach podejmowali go kompleksowo między innymi John Eade, Stephen Drinkwater i Michał Garapich (2006), Mariusz Dzięglewski (2019), Mateusz Karolak (2020). Stosunkowo dobrze opisane są też powody skłaniające polskich migrantów do pozostania w Wielkiej Brytanii (Trąbka, Pustułka 2020). Jednocześnie ciągle bardzo mało wiadomo na temat powrotów pracowników naukowych i dydaktycznych.

Z punktu widzenia społeczeństwa przyjmującego niezwykle istotny jest fakt, że powracający migranci, o różnym poziomie kwalifikacji, mogą zmieniać na lepsze swoje społeczności lokalne dzięki transferom niefinansowym (*social*

<sup>1</sup> Por. <https://nawa.gov.pl/naukowcy/polskie-powroty> [dostęp: 22.04.2021]

<sup>2</sup> Por. <https://nawa.gov.pl/naukowcy/program-im-ulama> [dostęp: 22.04.2021]

<sup>3</sup> Por. <https://nawa.gov.pl/jezyk-polski/program-dla-studentow-polonistyki-i-studiow-polskich> [dostęp: 22.04.2021]

<sup>4</sup> Por. <https://pasific.pan.pl/> [dostęp: 22.04.2021]

*remittances*), definiowanym głównie w terminach struktur normatywnych, systemów praktyk oraz kapitału społecznego (Levitt 1998; Grabowska i in. 2017). Mogą one zaowocować w postaci transferów finansowych, inwestycji, relacji handlowych, nowej wiedzy, innowacji czy postaw (de Haas 2005: 1272). W kontekście szkolnictwa wyższego szczególnie ważne wydaje się to, że obecność urodzonych za granicą pracowników akademickich oraz osób, które studiowały lub pracowały za granicą, może przelożyć się na wprowadzanie nowych perspektyw teoretycznych do obiegu naukowego, podejmowanie innego rodzaju zagadnień czy stosowanie nowych metodologii (Łuczaj, Mucha 2018; Łuczaj, Kurek-Ochmańska 2021). Badacze tacy mogą też pomóc w staraniach o międzynarodowe granty, a także tworzyć międzyinstytucjonalne „tunele” (*wormholes*) (Kanef 2013), pomiędzy zagranicznymi a polskimi instytucjami, ponieważ migranci często charakteryzują się podwójnymi lojalnościami (*double loyalties*) (de Haas 2005: 1273).

Doświadczenie zagraniczne, w literaturze określane również mianem „transnarodowego kapitału ludzkiego” (Gerhards, Hans, Carlson 2017), przynosi korzyści także w perspektywie indywidualnej. Na prawie każdym rynku pracy, a szkolnictwo wyższe nie stanowi pod tym względem wyjątku<sup>5</sup>, ten rodzaj kapitału stanowi dodatkowy atut (Liwiński 2019). Wysokie oczekiwania wobec obcokrajowców, z punktu widzenia pracownika, niekoniecznie muszą stanowić korzyść, co znajduje odzwierciedlenie w pojawiających się w literaturze terminach „opodatkowania kulturowego” (*cultural taxation*) (Padilla 1994) oraz „ciężaru bycia obcokrajowcem” (*liability of foreignness*) (Lawson et al. 2019: 3). W świetle tych koncepcji osoby z transnarodowym kapitałem mogą współpracować z instytucjami zagranicznymi lub zajmować się problemami mniejszości kosztem kontaktów z krajowymi aktorami lub intensywności zajmowania się zagadnieniami głównego nurtu.

Z punktu widzenia instytucji na plan pierwszy wysuwają się jednak niezaprzeczalne korzyści z zatrudniania osób posiadających kapitał transnarodowy. Nie powinien więc dziwić fakt, że literatura dotycząca zjawiska migracji akademickich coraz rzadziej mówi o jednostronnych korzyściach wynikających z „drenażu mózgow” (*brain drain*), a częściej posługuje się kategorią *brain gain* (Jałowiecki, Gorzelak 2004), którą tłumaczy się czasami jako „zysk intelektualny”<sup>6</sup>, choć w tym artykule będąc posługiwał się neologizmem „mózgozy-

<sup>5</sup> Warto odnotować, że doświadczenie zagraniczne nie musi automatycznie przekładać się na łatwość z znalezieniu pracy, głównie ze względu na pozamerytoryczne czynniki brane pod uwagę przy zatrudnianiu. Katarzyna Waniek (2021: 198–199) wskazuje np. biografię Bułgarki Reni, w której przypadku zagraniczne doświadczenie zdobyte w Wielkiej Brytanii były przeszkodą w rozwoju kariery po powrocie do kraju ze względu na zazdrość i zawiść kolegów.

<sup>6</sup> Por. Komunikat Prasowy Rady Unii Europejskiej nr 15698 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15698-2007-INIT/pl/pdf> [17.05.2021]

sku”. Pierwszy nurt badań dotyczy powrotów akademików wykształconych za granicą lub pracujących tam czasowo. Najczęściej badane są czynniki brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji dotyczącej powrotu (Fontes 2007; Gaillard, Gaillard, Krishna 2015; Song, Song 2015). Okoliczności te są silnie zależne od kontekstu kulturowego, szczególnie jeżeli przedmiotem zainteresowania jest szkolnictwo wyższe. W Polsce prowadzono stosunkowo niewiele badań na ten temat, a te nieliczne skupiają się na wąskiej elicie, np. stypendystach (Wagner 2011). Dysponujemy jednak pewnymi, niedoskonałymi, danymi liczbowymi, które mogą posłużyć jako punkt odniesienia. Fundacja Polonium, w opublikowanym w 2018 roku raporcie sugeruje, że chęć powrotu wskazywało zaledwie 27,1% spośród 464 polskich naukowców pracujących w 31 krajach świata, w tym z Wielkiej Brytanii, Holandii, Belgii, Niemczech czy Francji (Czerniawska i in. 2018: 46)<sup>7</sup>. Podobne wyniki przyniósł raport wskazujący, że aż 51,2% przedstawicielei „polskiej diaspory technologicznej”, definiowanych jako „wykwalifikowani specjaliści pracujący na co dzień w szeroko rozumianym sektorze nowoczesnych technologii oraz w branżach kreatywnych”, a więc podobnej do akademików grupy migrantów o wysokich kwalifikacjach, w ogóle nie rozważa powrotu do kraju, a i wśród tych, którzy biorą pod uwagę taką ewentualność, kwestia powrotu „ma charakter luźnej myśli” (Brosz, Chruścielski, Raczyński 2019: 107). Ta obserwacja skłania do dokonania wyraźnego rozróżnienia zamierzeń (intencji) dotyczących powrotu i samych powrotów. Te dwie ostatnie kategorie nie mogą być traktowane jako tożsame, jednak liczne studia pokazały silny związek pomiędzy początkowymi zamierzeniami i obecnymi zamierzeniami (Güngör, Tansel 2005) oraz pomiędzy zamierzeniami i faktyczną migracją (van Dalen, Henkens 2008). Warto odnotować, że zamierzenia dotyczące powrotu zwykle słabną wraz z upływem czasu (Güngör, Tansel 2005: 26; Coulter, van Ham, Feijten 2011: 2758). Dodatkowo, istotne wydaje się rozróżnienie na chęci (*desires*) dotyczące przemieszczania się oraz przewidywania (*expectations*), które również nie zawsze są ze sobą tożsame (Coulter, van Ham, Feijten 2011).

Drugi nurt badań dotyczy reemigracji osób, które podjęły studia za granicą (Andrejuk 2013; Łuczak 2018). Wydany niedawno raport zespołu z Muzeum Emigracji w Gdyni (Raczyński i in. 2020: 94), oparty na badaniu w jednym z czołowych polskich liceów, wskazuje, że chęć powrotu deklaruje jedynie nieco ponad połowa respondentów (57%), częściej maturzyści niż maturzystki. Ponadto „powrót do kraju po zagranicznych studiach częściej planują osoby, które nie mają bliskich doświadczeń z mieszkaniem lub studiowaniem za granicą – tj.

---

<sup>7</sup> Trzeba jednak odnotować, że raport powstał z wykorzystaniem próby nieprobabilistycznej. Choć, nie znając liczebności całej populacji, trudno byłoby oczekiwać rygorystycznego metodologicznie badania ilościowego, przytaczane tu dane muszą być traktowane z należytą ostrożnością.

same nie mieszkały za granicą, nie doświadczyły emigracji najbliższych członków rodziny, nie uczestniczyły w żadnych formach edukacji za granicą (np. szkoły letnie, wymiana uczniów, kursy językowe), nie mają w najbliższej rodzinie ani wśród przyjaciół czy znajomych osób studiujących za granicą” (Raczyński i in. 2020: 94), czyli osoby pozbawione transnarodowego kapitału ludzkiego.

W zbliżonym kontekście kulturowym, na przykładzie studentów słowackich, sytuację badał Miloslav Bahna (2018). Przeprowadzona przez niego analiza wskazuje, że wyjazd na studia zagraniczne stanowi strategię dystynkcji stosowaną przez klasy średnie w sytuacji umasowienia szkolnictwa wyższego. Decyzja o ewentualnym powrocie jest związana z różnymi rodzajami kapitału. Podczas gdy pochodzenie z rodziny zasobnej w kapitał kulturowy sprzyja pozostaniu na emigracji, kapitał ekonomiczny wzmacnia szansę powrotu (Bahna 2018: 8).

### Metodologia badania

Na podstawie obu przybliżonych powyżej nurtów badań, postawiłem następujące pytanie badawcze: Czy, i w jakich okolicznościach, urodzeni w Polsce naukowcy, którzy podjęli pracę w Wielkiej Brytanii lub USA, są skłonni rozważyć powrót do kraju? Przedstawione w tym artykule wyniki pochodzą z projektu badawczego przeprowadzonego w roku akademickim 2020–2021. Materiał empiryczny składa się z 37 indywidualnych wywiadów pogłębionych, których uczestnikami były osoby urodzone i częściowo wykształcone w Polsce, a które wyemigrowały do Wielkiej Brytanii (21 wywiadów) lub USA (16 wywiadów) i pracują w tamtejszych uczelniach (por. tabela 1)<sup>8</sup>. Ze względu na pandemię COVID-19 wywiady były prowadzone głównie przy użyciu komunikatorów internetowych.

Dobór uczestników badania następował w sposób celowy, zgodnie z zasadą maksymalizacji różnorodności próby według kryteriów demograficznych oraz badanych doświadczeń (Sandelowski 1995; Rapley 2013). Tej strategii używa się często, gdy dobór próby reprezentatywnej nie jest możliwy, zwykle ze względu na nieznaną rozmiar populacji lub niemożność przeprowadzenia losowania. Początkowo badani byli identyfikowani z pomocą wyszukiwarki internetowej, na stronach uczelni oraz kongresów i organizacji polonijnych w Wielkiej Brytanii i USA. Weryfikacja badanych, którzy posiadali polsko brzmiące nazwiska, następowała poprzez powszechnie dostępne źródła internetowe: media

---

<sup>8</sup> Do badania były zapraszane osoby, które: a) urodziły się w Polsce, b) tu ukończyły przynajmniej edukację średnią, c) były aktywnymi pracownikami amerykańskich/brytyjskich uczelni lub instytucji badawczych, d) posiadały, co najmniej, stopień doktora, e) wyemigrowały do obecnego kraju przynajmniej 12 miesięcy przed datą wywiadu.

społecznościowe (*social media intelligence*, SOCMINT) (Omand, Bartlett, Miller 2012) oraz inne metody „białego wywiadu” (*open-source intelligence*; OSINT) (Hrabiec-Hojda, Trzeciakowska 2019). Analizowano przede wszystkim informacje o miejscu urodzenia oraz instytucji, gdzie potencjalny badany uzyskał doktorat (Tremblay, Hardwick, O’Neill 2014).

Na późniejszych etapach stosowano również metodę kuli śnieżnej. Ostatecznie, dzięki początkowym wyszukiwaniom i kontaktom uzyskanym w wyniku realizacji tej puli wywiadów, zrekrutowano około 2/3 próby, a 1/3 badanych została zrekrutowana dzięki zaproszeniom mailowym do znanych naukowców, osób w moich sieciach społecznych oraz postów na Facebooku (Baltar, Brunet 2012).

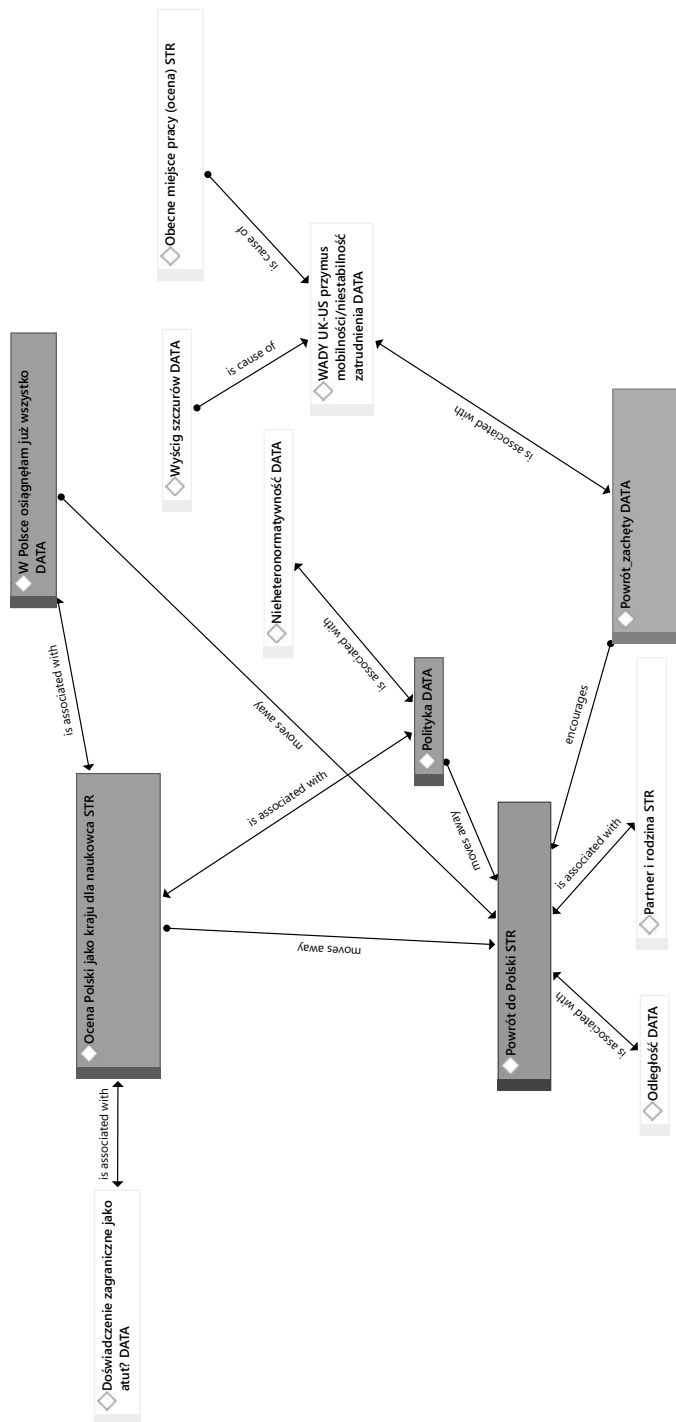
**Tabela 1.** Podstawowe charakterystyki demograficzne

		<b>Wielka Brytania</b>	<b>Stany Zjednoczone</b>
<b>Ogółem</b>		<b>21</b>	<b>16</b>
<b>Płeć</b>	Kobieta	14	8
	Mężczyzna	7	8
<b>Dyscyplina</b>	Nauki humanistyczne i społeczne	12	11
	Nauki ścisłe, techniczne i o ziemi	9	5
<b>Etap kariery</b>	Wczesny (0-7 od obrony doktoratu)	8	5
	Późniejszy	13	11
<b>Doktorat uzyskany w...*</b>	Polska	2	8
	UK/US	18	8
	Inny kraj	1	1
<b>Uczelnia z Russell Group/ Ivy League</b>		14	2
<b>Sytuacja osobista</b>	Singiel/ka	2	1
	W związku (bez dzieci)	12	6
	W związku (z dziećmi)	7	9

\* Suma jest większa niż całkowita liczba uczestników badania (n=37), ponieważ jedna z badanych osób obroniła dwa doktoraty w różnych krajach.

Niniejsze badanie opiera się na sformułowanym przez Adriana Favella, Miriam Feldblum i Michaela Smitha (2007: 15) postulatcie tworzenia „fenomenologicznych studiów nad codzienną rzeczywistością *globalnej mobilności*”. Z tego powodu podstawową metodą badawczą były indywidualne wywiady pogłębione skupione na biografii ich uczestników i uczestniczek. Wywiady rozpoczynały się od komponentu biograficznego – prośby o opowiedzenie historii, która doprowadziła badanych do aktualnego stanowiska akademickiego.

Rysunek 1. Relacje pomiędzy kodami (powrót do Polski)



Źródło: Opracowanie własne.

Każdy wywiad był transkrybowany literalnie oraz kodowany w programie Atlas.ti 8. Danym przypisywano zarówno kody strukturalne, wynikające wprost z zadawanych pytań (np. „Ocena Polski jako kraju dla naukowca”) oraz kody wyłaniające się z danych (*data-driven*) (DeCuir-Gunby, Marshall, McCulloch, 2011), których obecności nie można byłoby przewidzieć na podstawie samej lektury scenariusza wywiadu (np. „Wyścig szczurów”)<sup>9</sup>. Po pierwszej rundzie otwartego kodowania następowało kodowanie osiowe, mające na celu wypracowanie dokładniejszych, tj. lepiej powiązanych z danymi, kodów (por. Zakrzewska-Manterys 1996). Przedstawione poniżej ustalenia w głównej mierze opierają się na zagadnieniach pierwotnie zakodowanych jako „Powrót do Polski” oraz „Przyszłość”, choć analiza danych wskazała, że wiązały się one z kilkoma innymi kodami (por. rysunek 1).

### Brak intencji dotyczących powrotu

Analizując zapisy wywiadów, starałem się ocenić, na ile prawdopodobny wydawał się badanym powrót do Polski w dającej się przewidzieć przyszłości. Wyjąwszy jeden przypadek, żaden z moich rozmówców nie miał realnego planu powrotu do Polski. W aż 31 na 36 przypadków<sup>10</sup>, w których dane pozwalają to stwierdzić, badani uważali, że ich powrót do Polski w dającej się przewidzieć przyszłości jest mało realny<sup>11</sup>. Niniejsze wyliczenia, ze względu na charakter badania, nie mogą być oczywiście uogólniane, lecz mają zarysować tło właściwych rozważań, polegających na analizie czynników decydujących o braku chęci powrotu oraz czynników, które mogłyby stymulować ewentualny powrót. Już na wstępie należy jednak podkreślić powszechny brak planu na powrót do Polski. Ustalenie to warto rozpatrywać w kontekście rozróżnienia na intencje i działania, ponieważ badania pokazują, że osoby nieplanujące migracji znacznie częściej

<sup>9</sup> Na rysunku 1 kody strukturalne oznaczone są jako „STR”, a wypływające z danych jako „DATA”.

<sup>10</sup> W kalkulacji nie uwzględniłem osób, które rozważają powrót do Polski w kontekście przejścia na emeryturę (jednostkowe przypadki). Temat planów emerytalnych nie był poruszany w przypadku młodych rozmówców.

<sup>11</sup> Kwantyfikacja odpowiedzi na różne pytania o ewentualny powrót, często nastroczała trudności. Przykładowo, z deklaracji rozmówczyni, która umówiła się z partnerem, że wróci do Polski „w dłuższej perspektywie”, wynika jednoznacznie powrót. Z drugiej strony, biorąc pod uwagę młody wiek tej osoby oraz wskazywaną możliwość mieszkania w Polsce i pracy w innym kraju europejskim, powoduje, że nie będzie to powrót w analizowanym tu sensie. Wielu badanych podkreślało natomiast, że choć powrotu nie planują, to niesamowicie dobra oferta mogłaby ich skłonić ich do powrotu. Złożoność procesu decyzyjnego w tym zakresie pokazuje, że proste generalizacje tworzone na podstawie badań ilościowych, mogą być tylko częściowo trafne.



realizują swoje zamierzenie niż osoby, które planowały wyjazd (nie wszystkim udaje się wyjechać), a osoby, które wyjeżdżają pomimo braku wcześniejszego planu, należą do rzadkości (van Dalen, Henkens 2008: 12–13).

Brak planu powrotu do Polski wiązał się z różnymi wymiarami silnego „zakotwiczenia” w Wielkiej Brytanii lub Stanach Zjednoczonych (Grzymała-Kazłowska 2016). Najpopularniejsze kategorie „kotwic”, czyli czynniki pozwalające jednostce osiągnąć relatywną psychospołeczną stabilność, często współwystępują ze sobą, poważnie ograniczając zamierzenia migracyjne. W dalszej części artykułu poddam analizie czynniki, które stały za brakiem deklaracji dotyczących powrotu. Na potrzeby prezentacji wyników badania wszystkie czynniki można podzielić na systemowe (dotyczące organizacji szkolnictwa wyższego w poszczególnych systemach narodowych, lecz również miejsca tych systemów w sieci globalnych powiązań), instytucjonalne (dotyczące pracy w konkretnej jednostce), rodzinne (związane z sytuacją osobistą) oraz polityczne (dotyczące zarówno ogólnej otwartości i tolerancji w danym kraju, jak i niezgody na konkretne wydarzenia polityczne).

### Czynniki systemowe

Pierwszą grupę czynników można określić mianem „systemowych”, ponieważ dotyczą one warunków pracy w Polsce oraz Wielkiej Brytanii lub Stanach Zjednoczonych. Są to więc czynniki odgrywające znaczącą rolę również wśród ogółu migrantów (por. np. Dzięglewski 2019), jednak specyfika pracy akademickiej wymaga ich szczegółowego omówienia.

Badani zostali zapytani wprost o ogólną satysfakcję z pracy, który to temat był następnie rozwijany w wywiadzie. Zgodnie z przewidywaniami, badani, niezależnie od kraju, byli bardzo zadowoleni ze swojej aktualnej pracy (średnio wskazywali 8 na 10-stopniowej skali)<sup>12</sup>. Jako najważniejszy problem wskazywano niestabilność zatrudnienia („wyścig szczurów”). Trzeba przy tym odnotować, że kontekst badania, pandemia COVID-19, wpłynął negatywnie na uzyskane wyniki, co zauważali niektórzy rozmówcy. Cztery osoby, które można określić jako relatywnie niezadowolone (wskazanie pomiędzy 5 a 6,5 punktu), wprost stwierdzały, że były przeciążone pracą dydaktyczną, która uniemożliwiała im prowadzenie badań.

Zebrany materiał pozwala zrozumieć, jakie czynniki kryją się za tymi ogólnymi wskazaniami. Przydatną w tym kontekście kategorią analityczną wydaje

---

<sup>12</sup> Średnia wyliczona na podstawie deklaracji 30 osób, których odpowiedź była jednoznaczna. Niektórzy badani nie potrafili odpowiedzieć na tak postawione pytanie, rozwijając złożoną wypowiedź na temat warunków pracy.

się „narodowość akademicka” (*academic nationality*), czyli przynależność do lokalnego systemu akademickiego, którą można zdefiniować np. poprzez miejsce uzyskania pierwszego dyplomu uniwersyteckiego lub miejsce uzyskania doktoratu (Probst Goastellec 2013: 136; Pustelnikovaite 2020: 4–5). Wypowiedzi moich rozmówców wskazują jednak, że narodowość akademicką można nabyć poprzez internacjonalizację procedur i zakorzenienie w sieciach społecznych.

Więc ja jestem też tego świadoma, że ja też się zmieniałam, już też bardzo długo żyję za granicą, jak to powiedzieć, inne mam oczekiwania w stosunku do tego, jak wygląda praca na uczelni (UK9).

Później jak już żeśmy się zachłysłeni tym systemem nauczania amerykańskiego, tą swobodą uczenia, kursów, układania kursów i swobodą taką interdyscyplinarną swoich własnych prac, to pod względem naukowym nie chcieliśmy wracać do Polski (US16).

Generalnie serce mi jakby podpowiada, że chciałbym być bliżej znajomych, chciałbym być bliżej rodziny [mógłbym wrócić] jeżeli mózg zostałby przekonany (...) Jest po prostu coś takiego, co no za każdym razem, kiedy się pojawi w mojej głowie jakaś ewentualność, momentalnie po prostu sprowadza mnie na ziemię (UK13).

Nabywając brytyjską lub amerykańską narodowość akademicką badani często dystansują się wobec warunków pracy, które panują w Polsce. Z tego powodu w wywiadach pojawia się wiele „zestawów kontrastowych”, których celem jest porównanie sytuacji w obu krajach (Waniek 2021: 340). Uczestnicy wywiadów zauważają problemy, którym musieliby stawić czoło, gdyby zdecydowali się na powrót. Wśród nich wymiano hierarchiczną strukturę, napięte relacje międzyludzkie, nieaktualne tematy badań oraz przestarzałą infrastrukturę naukową (zarówno w naukach ścisłych, jak i humanistycznych).

Wiesz co, z tego, co słyszałam od znajomych w Polsce uczelnie są dalej bardzo hierarchiczne (...) To, co jakiś główny profesor powie, to tak musi być (UK17).

[po nieudanych próbach podjęcia pracy w Polsce] Ja nie wiem, czy ja chcę być w ogóle w takim systemie, nie? Czy ja w ogóle chcę tu budować swoją karierę, bo jak ja się mam później użerać z takimi ludźmi, gdzie mam chodzić, błagać, prosić, przeproszać i jeszcze udowadniać jakie w ogóle moje badania, moje podejście naukowe ma sens, żeby dostać jakiegokolwiek granty w przyszłości, no to sobie już wtedy odpuściłem (UK7).

Na konferencjach jestem traktowany jako taki, jak mucha w pokoju, tak?

**Jako ktoś taki niechciany? W tym sensie?**

To znaczy, ja chyba tego nie ukrywam, do końca, że to [śmiech] pokolenie poprzednie akademików, które się zajmowało pewnymi rzeczami, nie jest w najlepszej sytuacji. I to jest strasznie smutne (UK3).

Bo ja wiem, bo na przykład mam znajomego na [uczelni w Polsce] i co jakiś czas mam prośbę o jakieś materiały, do których oni nie mają dostępu, a my to możemy załatwić w przeciągu pięciu-dziesięciu minut. To jest jednak ta przepaść, która chyba dalej istnieje (US14).

Tak naprawdę to trudno byłoby mi wyobrazić sobie pracę w Polsce, bo czasami infrastruktura naukowa jest jeszcze niewykształcona (UK10).

Wśród popularnych problemów wskazywano również dobrze znane w Polsce zjawiska: fikcję konkursów na stanowiska akademickie oraz chów wsobny. Niektórzy, nieliczni, badani podejmowali nieudane próby znalezienia pracy w Polsce lub, znając realia, uważali, że podjęcie takich prób byłoby daremne.

Patrzyłam na strony wydziałów, patrzyłam na stronę ministerstwa i na strony międzynarodowe też, bo czasami tam się pojawiały oferty, ale ofert nie było, a jeżeli były to takie sprzed roku (...). Piszę maile do kontaktów, nikt nie odpisuje. Albo kiedyś właśnie złożyłam na [nazwa uczelni], nie pamiętam już jaka to była posada. Złożyłam papiery, dostaje powiadomienie, że żeby poznać wyniki rekrutacji zapraszamy przed główną aulą, tam będą wywieszane. Ok, no nie wiem, mogę wysłać mamę, ale gdyby to było w jakimś innym mieście? I skoro do mnie piszą, że jest wywieszane przed aulą to czy nie mogliby po prostu napisać, że się dostałam albo, że się nie dostałam? (...) Po za tym już nie mówiąc o tym, że nigdy nie podawali pensji, widełek płacowych. I to była jakaś wielka tajemnica (UK2).

Myszę, że sposób zatrudniania w Polsce w mojej dziedzinie jest taki zupełnie inny. (...). To jest takie podejście genealogiczne: żeby zostać profesorem w Katowicach trzeba skończyć studia w Katowicach (US6)<sup>13</sup>.

Inny rodzaj czynnika systemowego stanowił pogląd, że powrót do Polski byłby niekorzystny, ponieważ badani w kraju osiągnęli już wszystko, co mogli. Ponadto nie widzieli odpowiednich partnerów do współpracy w krajowym polu akademickim, co można rozumieć jako jeden z efektów peryferyjnej pozycji Polski w globalnym świecie naukowym.

Zrobiłam wszystkie awanse na [czołowej uczelni], wszystkie w Polsce, łącznie z tytułem profesorskim. Dostałam propozycję, żeby tu przyjechać, ponieważ wcześniej byłam tutaj też na wymianie (US8).

I też nie miałem się do kogo innego zgłosić w tej działce wąskiej, ale nie jakiejś drastycznie wąskiej, no po prostu nie było nikogo kompetentnego w całym kraju, kropka (US7).

---

<sup>13</sup> W artykule usunięto wszystkie szczegóły umożliwiające identyfikację uczestnika badania. W niektórych przypadkach zastosowano „anonimizację rozszerzoną”, tj. niektóre nieistotnie analitycznie szczegóły biograficzne zostały zmienione (Męćfal 2020: 73).

W mojej dziedzinie w Polsce jest tylko jedna osoba, z którą byłbym w stanie współpracować w mojej dziedzinie. Ee... z nim mam bardzo dobry, ale jakby nie współpracujemy ze sobą, on, on idzie swoją ścieżką, ja idę swoją ścieżką (UK11)

I w Polsce na przykład, w moim [dawnym] instytucie, nikt nie pracuje na tej dziedzinie. W Warszawie jest jedna osoba i w [innym instytucie] też. Dużo bardziej teoretyczne oni się [tymi problemami] zajmują (UK12).

W wypowiedziach badanych pojawiał się także jeszcze jeden rodzaj czynników o charakterze systemowym, które – dla odmiany – wykluczały możliwość jednoznacznie pozytywnej oceny systemu brytyjskiego lub amerykańskiego. Była to silna krytyka neoliberalnej orientacji szkolnictwa wyższego w obu krajach. Akademicki kapitalizm odczekał się wielu opracowań teoretycznych (Slaughter, Leslie 1997; Cantwell, Kauppinen 2014), a jego ciekawe ujęcie zaproponowali ostatnio Dominik Antonowicz, Lars Geschwind i Rómulo Pinheiro (2021). Wykorzystując metaforę „futbolizacji”, piszą o roli „globalnych sił rynkowych w zarządzaniu i kierowaniu systemami, instytucjami i aktorami w określonych polach organizacyjnych, co decyduje, jak pole jest ustrukturyzowane i jak organizacje w danym polu odnoszą się od siebie” (Antonowicz, Geschwind, Pinheiro 2021: 400). W rezultacie „główne rankingi umacniają model uniwersytetu Anglo-Amerykańskiego, zmuszając uczelnie na całym świecie, bez względu na ich kontekst, do podporządkowania się temu modelowi, aby wypełnić jego wskaźniki, zmaksymalizować ich pozycję konkurencyjną i zdobyć globalny status, którego wszyscy pragną” (Antonowicz, Geschwind, Pinheiro 2021: 405–406). Moi rozmówcy często, na własnym przykładzie, podawali zgubne konsekwencje działania takiego systemu:

[Porównałabym ten system] do wielkiej korporacji, gdzie studenci są klientami (żeby nie powiedzieć: dojną krową), a pracownicy bywają traktowani jak w Amazonie (UK2).

Zdecydowanie piramida taka, bo (...) jest vice-chancellor, potem jest jedna osoba, która jest no jest taka główna tak naprawdę. On ma grupę, bardzo, bardzo małą grupę ludzi, może pięciu, sześciu, z którymi on tylko rozmawia i którzy podejmują wszystkie decyzje tak naprawdę, i te decyzje sływają z góry do nas tak naprawdę (UK11).

Studenci płacą za studia, to czują się trochę jak klienci i że my robimy im customer service (UK21).

Bo wszystko jest z spoon feeding, czyli wszystko dzieciom musisz dać na talerzu. W ogóle nie... niby masz je uczyć krytycznego myślenia, ale tak naprawdę nie możesz (...). Nie możesz ich krytykować, bo się obrażą (US10).

Omówienie tych krytyk wymagałoby szerszego opracowania, jednak wpływ neoliberalizmu uwidocznił się przede wszystkim w postaci korporacyjnego

sposobu zarządzania (np. UK2, UK11) oraz klientocentryzmu (np. UK11, US10). Okoliczności te, co prawda, obniżyły ocenę satysfakcji z pracy, jednak nie skłaniały badanych do powrotu do Polski. W najlepszym razie mogły wzmacniać chęci zmiany pracy, ale nie przekładało się to na intencje czy przewidywania dotyczące powrotu.

### Czynniki instytucjonalne

Kategorie „pracy w Stanach Zjednoczonych” i „pracy w Wielkiej Brytanii” stanowią oczywiście rodzaj uogólnienia, umożliwiającego opis zabranych danych. Systemy akademickie w obu tych krajach są jednak silnie zróżnicowane, co badani bardzo akcentowali. Dobrze widać to w przytoczonym poniżej porównaniu systemu akademickiego w Stanach Zjednoczonych do „chimery”:

Są bardzo wyraziste różnice między zasobnymi uniwersytetami prywatnymi (...) po prostu ludzie im dają mnóstwo pieniędzy i oni to kapitalistycznie lokują, i stąd, najczęściej z procentów finansują to, co robią. No więc oni mają naprawdę duże zasoby finansowe. I wobec tego mogą odpowiednio wyposażyć kadre, doktorantów, co chcesz. (...) No więc to [amerykański system uniwersytecki] może jakaś będzie taka chimera swego rodzaju [śmiech] przynajmniej z trzech części złożona [śmiech]. Druga część to są właśnie te uniwersytety stanowe. Fantastyczny system moim zdaniem, ale w tej chwili nieco w kryzysie (...) i te uniwersytety, tak jak nasz, są zmuszone szukać wsparcia u swoich alumnów. (...) No więc teraz trzeba rozwinąć tą całą maszynę, w którym te uniwersytety prywatne mają od lat, od zawsze, odkąd istniały, żeby ściągnąć pieniądze na odpowiednie wyposażenie uniwersytetu. Więc te uniwersytety troszeczkę no nie powiem, że kuleją, ale mają problemy finansowe. Wobec tego jest kwestia, jakie na przykład będą stypendia dla doktorantów czy magistrantów, wobec tego, kogo się uda ściągnąć, a kto pójdzie, powiedzmy, do lepiej wyposażonych uniwersytetów (...) No a trzeci człon... tam mogłoby być więcej, ale trzecia część... (...) to będą te takie mniejsze, prywatne Liberal Arts College (...) Tak że walorem tego jest, że studenci mogą sobie wybierać, jeśli ich na to stać i mają odpowiednie zasoby finansowe bądź dostaną stypendia, że jeżeli chcą być w jakimś mniejszym uniwersytecie, no to mogą sobie pójść do Liberal Arts College, gdzie jest najczęściej mało studentów (US14).

Uniwersytet jest taką enklawą w świecie, ale większą jeśli jest uniwersytetem prywatnym i bogatym i tak dalej, tam ludzie nie bardzo wiedzą, co się dzieje na świecie, żyją na kampusie i tak dalej, natomiast taki uniwersytet publiczny, jak nasz, to w nim się odzwierciedlają wszystkie problemy społeczne, z którymi ma się do czynienia, więc to jest tak, że świat wchodzi na nasz kampus, a nie wchodzi na kampus Harvarda czy Yale (US16).

Mam takie wrażenie, że jest dwadzieścia dobrych uniwersytetów w Anglii, które są skupione w takiej tej Russell Group<sup>14</sup> na poziomie międzynarodowym, ale spośród tych

<sup>14</sup> Do Russell Group należą dokładnie 24 instytucje, por. <https://russellgroup.ac.uk/> [12.08.2021].

tak naprawdę to tylko ten taki trójkąt wokół Londynu [Cambridge-Oxford-Londyn] jest na bardzo wysokim poziomie (UK10).

Dostałam pracę w [małej miejscowości] i z różnych względów niezbyt tam było fajowo i to nie dlatego, że tam było daleko, bo wiesz jak już dostałam tą pracę i tamjechałam, tojechałam z jak najlepszymi chęciami. (...) Tak że ja po prostu przychodziłam do pracy, prowadziłam zajęcia i zwiewałam. A po kolei ludzie zaczęli mieć (...) taki wiesz kompleks, że oni są na tym zadupiu, a ja przychodzę z Cambridge (UK20).

Zgodnie z przewidywaniami, osoby zatrudnione przez najbardziej prestiżowe uczelnie i nieobawiające się o stabilność swojego zatrudnienia wprost wskazywały, że powrót do Polski jest mało realny.

No to chyba Pan to wie, że z Oxbridge, to naprawdę byłoby bardzo trudno się przenieść [śmiej] (UK12).

Mam tutaj parę milionów grantów, których bym nie mógł do Polski przenieść, więc to by był strzał w... (...). I mam całą infrastrukturę laboratoryjną, którą nie wiem, czy bym mógł... Ja mam sto metrów kwadratowych laboratorium, co ja bym z tym zrobił, nie? (UK10).

Ze względu na małą liczbę osób zorientowanych na powrót analiza ich położenia instytucjonalnego wydaje się niemożliwa. Hipoteza mówiąca, że to osoby pracujące w mniej sprzyjającym środowisku częściej chcą wrócić do Polski, nie może zostać bezpośrednio przetestowana. Analiza pozostałych wywiadów pokazuje, że jej mocna wersja jest jednak nie do utrzymania, ponieważ wśród moich rozmówców znalazło się wiele osób, które nie pracują na najbardziej prestiżowych uczelniach lub które – ze względu na niestabilną sytuację zawodową – można nazwać wyobcowanymi pracownikami akademickimi (a więc osoby wskazujące wyraźne mankamenty obecnej pracy), powrotu zdecydowanie nie planują (tabela 2).

Widzimy więc, że czynniki instytucjonalne zdają się działać jedynie jako kotwice lub magnesy utrzymujące za granicą tych akademików, którzy znaleźli komfortowe warunki pracy, jednak gorsze warunki nie skłaniają już do powrotu, ponieważ w procesie decyzyjnym brane są pod uwagę również inne okoliczności, np. niezbyt zadowolony z warunków pracy akademik może nie poszukiwać aktywnie nowego stanowiska za granicą, a nawet w innym regionie kraju, w którym osiadł, jeżeli jest związany z obecnym miejscem pobytu silnymi więzami rodzinnymi.

**Tabela 2.** Przykładowe wypowiedzi dotyczące warunków pracy i intencji dotyczących powrotu

	<b>Opis warunków pracy</b>	<b>Intencje powrotu</b>
US6	No więc w szkołach stanowych to jest tak, że, jakby to powiedzieć po polsku... Za dużo jest tych studentów, a profesor jest z mordowany.	Jak już się kilka lat jest, to się człowiek zastanawia: „a co ja właściwie mam robić, mam wracać, nie wracać”? (...) Te pierwsze trzy lata jesteśmy zajęci, uczymy się nowej kultury, nowego kraju, a w międzyczasie tam w Polsce budują autostrady. [śmiej]. (...) Pierwsze dwa lata – wracam, cztery lata – wracam, pięć lat – nie wiem, osiem lat – może jednak nie wracam. Dziesięć lat – chyba nie ma co wracać.
US10	W tej chwili wydaje mi się, że nie mam aż tylu możliwości rozwoju, na ile liczyłam. Moja Katedra, czy mój Departament to są... średnia wieku to jest chyba 65 lat. Ja jestem najmłodszą osobą (...) A jeśli chodzi o na przykład jakieś tam nagrody, czy możliwości wzrostu tych zarobków, to nie jestem zadowolona, ponieważ one się nie opierają... ja myślałam, zanim tutaj przyjechałam, że w Stanach wszystko się opiera, jeśli chodzi o Twój performance i tak dalej, a jednak się nie opierają o to, opierają się o to, kto jest najstarszy i najdłużej zna szefa.	Byłam w Polsce ostatnio chyba w 2017 roku (...) wtedy stwierdziłam, że nawet bym, może mogłabym tutaj jednak być szczęśliwa i pracować. Tylko wiesz, to, co mnie denerwowało też, albo mi nie pasowało, jeśli chodzi o polską uczelnię, no to jednak jest ten power distance.
UK21	No i ja pracuję w [prywatnej firmie] dwadzieścia godzin w tygodniu. Opiekunka przychodzi tak od dziesiątej do trzynastej codziennie, a w międzyczasie jeszcze mam zajęcia na uniwersytetach. No więc przez te popołudnie siedzę z dzieckiem w domu, a po jego pójściu spać pracuję jeszcze po nocach. I wtedy w weekendy też pracuję po nocach, żeby te całe godziny jakoś wyrobić.	Jakoś tak już do Polski nie wracam. Właściwie nie wiem dlaczego. Podejrzewam, że po części to jest sytuacja polityczna w Polsce, która nie jest za ciekawa w tym momencie.

## Czynniki rodzinne

Najistotniejszą przeszkodą w powrocie do Polski (lub chociażby samym jego rozważaniu) są bowiem osobiste czynniki związane z sytuacją rodzinną (por. Pustelnikovaite 2020: 10) lub – znacznie rzadziej – z „zasiedziałością” wynikającą z relacji towarzyskich<sup>15</sup>. Względy rodzinne czyniły powrót w zasadzie niemożliwym, w przeciwieństwie do czynników systemowych i instytucjonalnych, których działanie, przynajmniej teoretycznie, można osłabić. W pierwszym przypadku można wyobrazić sobie sytuację, w której osoba powracająca do Polski dzięki wsparciu specjalnego programu otrzymuje lepsze warunki pracy, niż miała za granicą. W drugim, remedium może stanowić znalezienie pracy w lepszej jednostce, co bardzo często działo się w toku rozwoju karier moich rozmówców.

Przyczyny rodzinne wydawały się więc silniejszymi kotwicami. Pierwsza modelowa sytuacja ma miejsce, gdy partner nie chce się przeprowadzić do innego kraju, między innymi ze względu na barierę językową.

Mój mąż nie mówi po polsku, bardzo lubi Polskę, ale nie mówi po polsku, więc nie dałby sobie rady (UK12).

Mam partnerkę, która jest Portugalką, która nie jest Polką. Tak że jak dla mnie jakby jeszcze powrót do kraju (...) nie byłby problemem. Dla niej jest to problem z tego powodu, że ona nigdy w Polsce nie była, nie mieszkała tam i obcy język. No uniwersytety też nie są jakieś najlepsze. Tak że jakby ciężko, ciężko przekonać byłoby ją, żeby, żeby tam powrócić. Tak że, wiedziałbym, że jeżeli ten związek ma się zachować, to dla mnie powrót do Polski jednak jest w miarę niemożliwy w tej chwili (UK11).

W momencie, kiedy ten związek już się ustabilizował, wiedziałam, że raczej do Polski nie przyjadę po studiach, to po prostu zaczęłam sobie układać życie tutaj (UK8).

Często wyrażano również opinię, że dzieci wychowane w Wielkiej Brytanii lub USA miałyby problemy adaptacyjne, co wykluczało wszelkie poważne rozważania na temat zmiany kraju zamieszkania.

Mam tu rodzinę, więc, a rodzina jest niepolska, w związku z czym wiązałoby się to z przenoszeniem rodziny na grunt obcy, na co raczej się nie zanosì (US15).

---

<sup>15</sup> Argumentację tę widać w następującym cytacie: „Parę lat temu rozmawialiśmy z koleżanką, która jest profesorką gdzieś indziej i ja krytykowałam coś w brytyjskim systemie edukacji. A ona mówi do mnie, wiesz, tak przyjaźnie mówi do mnie, „wiesz co Ania, ale Ty może nie mów tak przy ludziach, którzy się z Tobą nie przyjaźnią. Lepiej żebyś tak nie mówiła, bo w końcu ty się tutaj nie urodziłaś nie wychowałaś”. Kurczę wiesz mam obywatelstwo od 16 lat. (...) I wiesz, przez lata też Ci ludzie mówią, czy jedziesz do domu na święta. No tutaj jest mój dom, a nie tam gdzieś, także trochę to jest...” (UK20).



Moje dzieci są małymi Amerykanami i wywiezienie ich z tego kontekstu byłoby wielkim ich dramatem i ja im nie jestem w stanie tego zrobić, tak że nie ma takiej opcji, żeby wyjechać do Polski, chociaż ja mam taką nadzieję, że za dziesięć... Za dziesięć może nie, za jakieś dwadzieścia lat, jeśli jeszcze będę żyła, to ja bym chciała wyjechać do Polski. To znaczy, ja bym chciała wyjechać na emeryturę do Polski (US4).

Teraz powrót do Polski jest niemożliwy, no bo mam syna w szkole tutaj, to by było dla niego trudne też dostosować się (UK10).

Dane te potwierdzają tezę Charikleï Tzanakou i Emily Henderson (2021: 6), mówiącą że „akademyści są przywiązani do domu i osób, którymi się opiekują przez lepkie i elastyczne więzy (przypominające gumę do żucia)”. Zależność ta jest oczywiście znana z literatury, która również sugeruje, że wiek dziecka ma duże znaczenie: podczas gdy małe dzieci (0–6 lat) nie wpływają na decyzje migracyjne, większe dzieci znacząco obniżają szansę wyjazdu (van Dalen, Henskens 2008: 14). Traktowanie decyzji migracyjnej jako procesu, a więc uwzględnienie różnych ząębających się okoliczności, powoduje jednak, że zrozumiałe stają się, artykułowane w trakcie wywiadów, deklaracje, że nawet dorosłe dzieci stanowią, *dodatkowy* czynnik zniechęcający do powrotu pracowników amerykańskich uczelni (odseparowanych przestrzennie od Polski).

#### **A ta emerytura. W Stanach czy jakiś powrót do Polski...**

Nie, ja myślę, że w Stanach, ale gdzie to nawet jeszcze nie wiem. Tutaj jest dobre miejsce, tu gdzie mieszkam. Teraz na południu jest właśnie, dużo ludzi się tutaj przenosi na emeryturę. (...) Tu moje dzieci też są, tak że... (US11).

**Chciałbym zapytać Pana o powrót do Polski. Czy Pan w ogóle rozważa taką sytuację, że kiedyś zostawi Pan Amerykę, zapakuje Pan swoje rzeczy i na stałe się Pan przeprowadzi do Polski?**

Nie sądzę. Dlatego, że tu są dzieci, i oni się poženili, mają rodziny, w związku z czym więcej mnie tu trzyma niż w kraju, bo w kraju mam tylko brata (US12).

## **Czynniki polityczne**

Możliwość powrotu, w wielu przypadkach, przekreślała też konserwatywna orientacja światopoglądowa polskiego społeczeństwa. Zgodnie z przewidywaniami Richarda Floridy (2010), pracownicy akademicy cenili sobie otwartość na inne kultury oraz tolerancję społeczeństwa, na którą nie mogli liczyć w Polsce.

No myślę, że nawet mogłabym może i w tej pracy, którą wykonuję, zrobić coś w Polsce (...), ale [nie ze względu na] polską mentalność społeczeństwa, brak tolerancji na

cokolwiek innego, ta religijność. Ja jestem ateistką, ja wyjechałam z Polski i było mi bardzo ciężko jakby powiedzieć... W tamtych czasach jeszcze to było w ogóle bardzo takie tabu, nie znałam nikogo innego w tej samej... No, a tutaj jakby jest, w ogóle się nie rozmawia się o religii ze znajomymi (UK1).

No nie jest to kraj, w którym chcę mieszkać. No wiem, że tam się urodziłam, nie miałam na to żadnego wpływu, bardzo lubię literaturę polską i tak dalej, ale politycznie jest mi zupełnie nie po drodze, światopoglądowo. Chyba zawsze tak było, zanim się tutaj przeprowadziłam, a kiedy się tutaj przeprowadziłam, poznałam ludzi różnego typu pod względem koloru skóry i wyznania i seksualności i gender identity, cokolwiek, mam po prostu wśród bliskich znajomych chyba wszystkie możliwe kombinacje, o których w Polsce się mówi takie rzeczy, że po prostu nie chciałabym mieszkać w takim kraju i tu nie chodzi mi tylko o jakieś tam najbardziej skandaliczne rzeczy, które tam rząd wyrabia i tak dalej, tylko o takie standardowe poglądy większości populacji na temat tego na przykład, jakie powinno być miejsce religii i w świecie jakieś podejście właśnie do innych kultur, no po prostu czuję się tam obco (UK18).

Jeżeli byśmy myśleli o powrocie, to wolałbym wrócić do kraju, który jednak jest bardziej otwarty, a na pewno nie ma tych radykalnych politycznych przechyłów, jak podejrzewam, inni rozmówcy też pewnie coś w tym stylu poruszają (US14).

W trakcie wywiadów często powracała też negatywna ocena aktualnej sytuacji społeczno-politycznej w kraju, co bywa wskazywane jako czynnik ograniczający mobilność osób o wysokich kwalifikacjach (Güngör, Tansel 2005: 22). Jest to obserwacja spójna z wynikami raportu poświęconego technoimigrantom, który również akcentowali ten czynnik (Chruścielski i in. 2021: 12). Badani negatywnie oceniali posunięcia rządu Zjednoczonej Prawicy i solidaryzowali się z różnymi formami protestu. Warto zauważyć, że wątki polityczne nie stanowiły elementu scenariusza wywiadu (były więc kodami wyłaniającymi się z danych), jednak pojawiały się spontanicznie w ponad połowie wywiadów, co świadczy o tym, że są to kwestie istotne z punktu widzenia badanych.

Jestem bardzo otwarcie przeciwko temu, co się dzieje i prawdopodobnie spędziłbym każdy dzień, walcząc z władzą zamiast pracować. I ja tego nie chcę (UK10).

Teraz to bym nawet nie myślał [o powrocie]. Teraz to jest tak jak powrót do średniowiecza (US11).

Dopytani o szczegóły, badani wskazywali różne niewłaściwe, w ich opinii, posunięcia obecnej władzy. Zarzuty dotyczące łamania zasady praworządności oraz dyskryminacji różnych grup współwystępowały z zarzutami mówiącymi o naruszeniu autonomii uczelni.

Institucje demokratyczne, które są podważane, prawda, sądownictwo, różne takie prawa, które ograniczają prawa człowieka, różnym grupom, na przykład kobietom, gejom,

osobom o innych religiach, na przykład o innych wyznaniach. Polityka, która sprawia, że środowisko jest zaniedbane. Polityka, która sprawia, że rodziny są zaniedbane (UK8).

W obecnej sytuacji, moim szefem wszystkich szefów byłby Minister Czarnek... więc niekoniecznie [chciałabym wrócić].

**Okej, to dopytam Cię od razu o to. Dlaczego to wzbudza Twoje negatywne emocje?**

No Minister Czarnek na przykład chciał karać Rektorów, którzy zachęcali do brania udziału w ostatnich protestach. I ogólnie cały ten rząd i bezprawie, które szerzą. Upolitycznianie uczelni wyższych. Wiesz, historycznie, z tego co pamiętam, to kadre akademicką się tępiło pierwszą, bo oni za dużo myśleli. I wydaje mi się, że ten rząd ma podobne plany na to (UK17).

Dla mnie problemem jest zawsze to, jeżeli, jakby za bardzo się zacieśnia konserwatywizm naukowy. Zwłaszcza w humanistyce (US13).

Kwestia niezgody na sytuację polityczną wybrzmiała szczególnie mocno w wypowiedzi osób nieheteroseksualnych. Troje moich rozmówców zaliczających się do tej kategorii zgodnie podkreślało, że, z różnych powodów, nie mogliby się czuć dobrze w dzisiejszej Polsce.

(...) Plus wtedy jeszcze PiS wygrał [śmiech] zaraz po tym, to był dla mnie też dość ważny argument, więc teraz nie planuję, nie widzę siebie w jakimkolwiek momencie życia, żebyśmy powrócił do Polski (UK7).

To w pewnym sensie jest takim obciążeniem w Polsce, że ludzie się czują niekomfortowo w obecności osoby innego koloru skóry. Czego na przykład nie ma na Ukrainie. (...) Nie wiem, czy tam u nich Sowietci ich nauczyci, czy... ja nie wiem. Bardzo trudno zrozumieć (...) jest propaganda. Więc jednak to jest kwestia komfortu i jakiś jest problem tam w Polsce (US6).

### **Inne czynniki zniechęcające do powrotu**

Paradoksalnie, czynnikiem zniechęcającym do powrotu może być też relatywnie niewielka odległość dzieląca Polskę i Wielką Brytanię oraz związana z nią łatwość w podróżowaniu<sup>16</sup>. O ile badani pracujący w Stanach Zjednoczonych akcentowali tęsknotę za krajem oraz częste zerwanie więzów z Polską, o tyle urodzeni w Polsce pracownicy brytyjskich uczelni często bywali w Polsce, w niektórych przypadkach nawet sześć razy w roku.

Mam mieszkanie w [polskim mieście], więc jak przylatuję to mieszkam u siebie, nie mieszkam u nikogo, więc wie Pan taka potrzeba, żeby się zakotwiczyć zawodowo

---

<sup>16</sup> Należy wziąć pod uwagę, że choć wywiady prowadzone były w czasie pandemii koronawirusa, przytaczane przez badanych opinie i przemyślenia dotyczyły okresu sprzed pandemii.

w Polsce do tej pory nie istniała. Raczej miałam takie poczucie, że mogę sobie wybierać (UK9).

Do Polski, nie było roku, żebym nie przyjechał przynajmniej parę razy, spędzam tam średnio pewnie miesiąc rocznie (UK16).

Wśród sporadycznie wymienianych czynników utrudniających powrót wskazywano również brak przygotowania do uczenia w Polsce („Ja po prostu nie umiem tak naprawdę swojego przedmiotu wykonywać po polsku”, UK8), przewidywane trudności natury administracyjnej („Boże święty, znowu miałbym się gdzieś przenosić i te wszystkie, wiesz, biurokratyczno-administracyjne rzeczy załatwiać jeszcze raz?”, US5) oraz fakt posiadania nieruchomości („Wiesz co, w tym roku kupiłem dom”, UK3). Niektórzy badani wskazywali również czynniki związane z jakością życia:

...tak że w sumie jak się to wszystko weźmie pod uwagę, nie mówiąc o jeszcze jednej rzeczy, zdrowotne sprawy, dostęp do medycznych technologii i tak dalej, no niestety no Polska jest z tyłu za Stanami, tak że trudno rozpatrywać w moim przypadku powrót do Polski (US11).

### **Powrót – tylko w specyficznych okolicznościach**

Na koniec warto odnotować, że badani nisko oceniający prawdopodobieństwo powrotu, byliby skłonni go rozważyć, w szczególnych okolicznościach. Niektóre to czynniki losowe (np. stan zdrowie rodziców, rozwój związku), które pokazują, że nie wszystkie osoby miały silny plan biograficzny, a przypadkowość może wpłynąć na ich wybory. Z punktu widzenia kształtowania polityki naukowej i imigracyjnej, znaczenie ma fakt, że magnesem do rozpoczęcia współpracy może być wyjątkowo dobra oferta, która pojawi się w odpowiednim momencie kariery.

Ale mogę sobie wyobrazić sytuację, gdzie po prostu mam pięćdziesiąt pięć lat, nie mam już sił, czy choroba, czy coś takiego, czy na przykład zagadnienia, którymi się interesuję już wszystkie są odkryte. No to różnie bywa. No i w takiej sytuacji mogę po prostu w taki bardziej charytatywny charakter wrócić do Polski, jakiś instytut zrobić, jeżeli miałbym wokół siebie dobrą drużynę (UK10).

Warto też zauważyć, że niektórzy badani, zarówno ci, którzy oceniali swój powrót jako prawdopodobny i nieprawdopodobny, podkreślali atrakcyjność ofert stypendialnych dla powracających naukowców (NAWA, PAN).

Jeżeli nie miałbym innej pracy, to myślałbym o Polsce jako jednym z kierunków teraz do powrotu. Z tego powodu, że wiem, że w Polsce jest łatwiej znaleźć pracę, dla mnie

przynajmniej, niż w innych miejscach w Europie. No na przykład są te „Polskie powroty”. Nie wiem, jak to się nazywa. „Polonez” może? (UK11).

Teraz, no właśnie też pojawiły się jakby powiedzmy dodatkowe możliwości, to znaczy jest na przykład teraz takie stypendium w PAN-ie dla osób, które wracają z zagranicy, ten PASIFIC tak zwany. Są jakby takie nowe inicjatywy, które być może [sprawia, że] ten powrót będzie łatwiejszy po prostu dla polskich naukowców i taki nawet, nie wiem, no finansowo łatwiejszy, też bardziej taki atrakcyjny. Nawet jeżeli powiedzmy, nie wiem, będę miała znowu seminarium z osobami z czterech kontynentów to i tak jakby może, jakby te badania jakoś tak, nie wiem, będą ciekawsze, czy jakieś takie opcje prowadzenia jakichś tam nie wiem sympozjów (UK15).

Teraz są świetne granty na powroty do Polski (...) mój były szef ciągle mnie tu męczy, żebyśmy aplikowali o współpracę, żeby wróciła, żeby chociaż przyjechała na parę miesięcy czy coś (UK6).

Takie opinie wskazują na rolę programów skierowanych do powracających naukowców, przy czym nie ma pewności, czy wywołane w ten sposób intencje migracyjne przełożyłyby się na realne powroty. Należy też odnotować, że ocena tego typu programów nie zawsze była jednak pozytywna. Na pewno mogą one pełnić funkcję katalizatora zmian, jednak jest mało prawdopodobne, że przekonają osoby silnie zrażone do realiów panujących w ich dyscyplinie. Szczególnie jeżeli mają one za sobą negatywne doświadczenia wiążące się ze współpracą podejmowaną w przeszłości.

Uczestniczyłem też w spotkaniach w polskiej ambasadzie. Przyjeżdżają tutaj biurokraci z Polski, to jest też następna jakby próba, wiesz, partycypowania w tej kulturze wymiany, czy jakichś myśli, czy kulturze, która ma na celu budowanie więzi pomiędzy Polską a Wielką Brytanią. Ci ludzie, oni nawet nie wiedzą o czym mówią, przyjeżdżając i przekonując polskich naukowców pracujących w Wielkiej Brytanii, że Polska może być atrakcyjna. Polska nie będzie nigdy atrakcyjna dla tych ludzi. Polska nie będzie nigdy atrakcyjna, dlatego że w Polsce uczelnie nie mają autonomii, najzwyczajniej w świecie. Więc oni przyjeżdżają tutaj, robią jakieś pokazy, że w Polsce są pieniądze, cuda, wianki. Ale tak naprawdę, ale ci ludzie nie oferują... Znaczący to wszystko jest oczywiście, wiesz, podszyte jakimiś statystykami, które są zmanipulowane albo przedstawione w odpowiedni sposób i każdy zdaje sobie z tego sprawę, że to jest po prostu zabieg PR-owski. To, czego ci ludzie nie, oni nigdy nie będą w stanie zrozumieć, bo oni tego nigdy nie doświadczyli w takiej codziennej pracy, to to, że po prostu my mamy absolutną i kompletną totalnie niezależność intelektualną i profesjonalną. (...) Oni przyjeżdżają do tej ambasady i oni mówią, że w Polsce będą tworzyć następny Cambridge. Dajcie spokój. [śmiech] Zabierajcie się stąd i nie zwracajcie ludziom głowy [śmiech] (UK3).

## Dyskusja

Uczestnicy badania, polscy naukowcy pracujący w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych<sup>17</sup>, nie planowali w najbliższej przyszłości powrotu do Polski. W ten sposób artykuł współbrzmi z tymi, nielicznymi jeszcze, głosami w debacie nad migracją akademicką, które podkreślają, że „swobodna, nieskrępowana mobilność jest popularnym mitem funkcjonującym w kręgach akademickich i podtrzymującym normy tej profesji” (Tzanakou, Henderson 2021: 3). Brak intencji dotyczących powrotu nie wyklucza jednak reemigracji pod pewnymi warunkami, np. gdyby radykalnie zmieniła się ich sytuacja osobista (czynniki rodzinne) lub zawodowa (czynniki instytucjonalne), albo gdyby moi rozmówcy otrzymali wyjątkowo korzystną ofertę pracy. Powrót migrantów naukowych jest jednak mało prawdopodobny ze względu na silną integrację z nowym systemem akademickim przy jednoczesnej krytycznej ocenie kondycji szkolnictwa wyższego w Polsce (czynniki systemowe). Dodatkowym czynnikiem, który pojawił się spontanicznie w ponad połowie wywiadów, była krytyczna postawa wobec konserwatywnej orientacji polskiego społeczeństwa oraz obecnej sytuacji politycznej, obejmująca zarówno kwestie światopoglądowe, jak i politykę naukową.

Te ustalenia są spójne z rozpowszechnioną w literaturze sugestią dotyczącą traktowania decyzji migracyjnych jako procesów. Aileen Stockdale (2014: 169) uważa np., że decyzja migracyjna musi być analizowana w obrębie różnych dziedzin życia: „tak jak określona kombinacja cyfr jest potrzebna do otwarcia sejfów albo określony PIN jest potrzebny, aby otrzymać dostęp do konta w banku, kombinacja wydarzeń życiowych jest konieczna do otwarcia drzwi, za którymi znajduje się szansa na migrację. Tylko jedna lub dwie cyfry (wydarzenia życiowe) z kombinacji nie wywoła zachowania migracyjnego”. Ten wniosek stawia w nowym świetle wysiłki polityczne mające na celu zachęcenie naukowców do powrotu z emigracji. Powstające programy są, zwykle, jedną z cyfr PINu, o którym pisze Stockdale, ale z pewnością nie wystarczą do tego, aby ktoś podjął decyzję o powrocie.

---

<sup>17</sup> Główna różnica pomiędzy osobami, które pracują w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych, polega na roli geograficznego dystansu, który wiąże się z możliwościami odbywania częstych podróży, ponieważ oba kraje są traktowane jako dobre miejsca do pracy, choć odbiór ten nie jest bezkrytyczny, np. ze względu na omawiane powyżej niedogodności związane z neoliberalną polityką dotyczącą szkolnictwa wyższego.

## Podsumowanie. Implikacje teoretyczne i praktyczne

Przeprowadzone badania sugerują, że decyzje migracyjne powinny być traktowane jako „negocjacje pomiędzy afektywnymi i relacyjnymi przynależnościami, planowaniem kariery, cechami kraju pochodzenia i kraju docelowego, kontekstami szkolnictwa wyższego, dominującymi dyskursami na temat umiędzynarodowienia i postkolonialnymi hierarchiami, które nadają kształt globalnemu sektorowi szkolnictwa wyższego” (Tzanakou, Henderson 2021: 7). Niniejszy artykuł, oparty na danych empirycznych dotyczących migracji akademickich z Polski do Wielkiej Brytanii i Stanów Zjednoczonych, pokazał, że kluczowe znaczenie w procesie decyzyjnym odgrywają przede wszystkim czynniki rodzinne, systemowe, instytucjonalne i polityczne.

Przedstawione powyżej ustalenia posiadają liczne implikacje teoretyczne, co wydaje się warte podkreślenia w sytuacji, gdy pole badań nad mobilnością akademicką określane bywa jako ateoretyczne (Tzanakou, Henderson 2021: 4). Po pierwsze, niniejsze badanie pokazało, że migracje akademickie należy traktować jako złożony proces, w którym poszczególne czynniki wzajemnie się zająbiają, co dobrze uwidoczniła metafora PINu proponowana przez Stockdale (2014). Po drugie, artykuł dostarcza empirycznej ilustracji teorii tłumaczących, w jaki sposób tworzy się przywiązanie do aktualnego miejsca zamieszkania. Przede wszystkim należy wymienić tu teorię społecznego zakotwiczenia (Grzymała-Kazłowska 2016) i narodowości akademickiej (Probst, Goastellec 2013; Pustelnikovaite 2020). Dzięki temu artykuł wpisał się też w debatę na temat akademickiej hipermobilności (por. Musselin 2004; Tzanakou, Henderson 2021). Zebrane dane empiryczne stanowią argument wspierający głosy krytyczne, które każą traktować postać hipermobilnego akademika jako mit, jednocześnie sugerując przykładanie znacznie większej wagi do „lepkości” (*stickiness*) różnych kontekstów kulturowych (Tzanakou, Henderson 2021). Na końcu warto też wspomnieć o wkładzie do teorii transferów niefinansowych. Ustalenia niniejszego studium pokazują, że jeżeli migranci akademicy mają pośredniczyć w transferze wiedzy pomiędzy centrami a peryferiami naukowymi, transfer ten musi odbywać się na zasadzie współpracy z diasporą naukową, ponieważ masowe powroty pracowników naukowych wydają się obecnie mało prawdopodobne.

Ten wniosek teoretyczny przekłada się na szereg rozwiązań praktycznych. Przede wszystkim, polityka naukowa, obok wysiłków zorientowanych na zachęcanie naukowców do powrotu, powinna skupić się na wspieraniu bieżącej współpracy z osobami, które choć nie planują powrotu, chciałyby współpracować z Polską z różnych względów (m.in. chęć odwzajemnienia się Polsce, patriotyzm, „polskie zainteresowania”, kontynuacja współpracy). Choć szczegółowe omówienie motywacji do podejmowania takiej współpracy wymaga osobnego opracowania, warto zaznaczyć, że jej sukces byłby możliwy, gdyby udało się

wypracować kilka rozwiązań o charakterze systemowym i instytucjonalnym. Do najważniejszych należą możliwość organizacji krótkich wizyt oraz współpracy zdalnej. Krokiem w dobrą stronę jest na pewno program „Profesura gościnna NAWA”, jednak w momencie pisania tego artykułu posiadał on dwa znaczące ograniczenia. Po pierwsze, oferował możliwość realizacji programu ściśle określonego w czasie (do 36 miesięcy), wymagając przy tym od profesora wizytującego zaangażowania aż 50% swojego czasu w ten projekt. Ponadto, pierwsza edycja ograniczała się do kilku wybranych dyscyplin humanistycznych. W dobie pandemii koronawirusa okazało się natomiast, że zarówno nauczanie zdalne na poziomie szkolnictwa wyższego, jak i konferencje oraz spotkania robocze prowadzone online są realną alternatywą dla tradycyjnych interakcji twarzą w twarz, co pozwala korzystać z kapitału naukowych emigrantów nawet w sytuacji, gdy nie są oni skorzy do powrotu do Polski.

Drugie rekomendowane rozwiązanie dotyczy tradycyjnego celu polityki naukowej, który stanowią zachęty mające skłaniać emigrantów do powrotu. Pożądanym krokiem byłaby na pewno przebudowa rządowej bazy ogłoszeń o pracę (<https://bazaogloszen.nauka.gov.pl/>). Korzystając z istniejących wzorców należy ją uczynić lepiej dostosowaną do oczekiwań naukowców, którzy przywykli do brytyjskiej i amerykańskiej kultury organizacyjnej. W roli wzorca do naśladowania mogą zastąpić europejski portal Euraxess (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/search>) lub brytyjski Jobs.ac.uk (<https://www.jobs.ac.uk/>), które pomogły znaleźć pracę niektórym z moich rozmówców. Poza znacznie lepszą architekturą informacji (np. łatwiejsze wyszukiwanie według doświadczenia zawodowego) portale te pozwalają automatycznie aplikować o pracę (co, w Polsce wiąże się z szeregiem czynności administracyjnych) oraz często informują aplikantów o przybliżonych zarobkach. Trzecia rekomendacja ma charakter ogólniejszy, ponieważ jest skierowana do osób zarządzających nauką, zarówno pracowników administracyjnych, jak i badawczo-dydaktycznych, które sprawują funkcje administracyjne. W kontekście negatywnych opinii dotyczących kultury organizacyjnej polskich uczelni pożądane wydaje się przygotowanie propozycji szeroko zakrojonych szkoleń z zakresu kompetencji miękkich, różnorodności w miejscu pracy (*diversity*) oraz zarządzania partycypacyjnego. Szkolenia tego rodzaju prowadzi się w firmach z branży IT, które – podobnie jak polskie szkolnictwo wyższe – zmagają się z problemem odpływu pracowników za granicę.

Przeprowadzone badanie ma oczywiście swoje ograniczenia. Po pierwsze, wybór metod jakościowych uniemożliwia proste generalizacje wyników, wskazując jedynie okoliczności brane pod uwagę w procesie podejmowania decyzji o powrocie z migracji akademickiej. Po drugie, analiza danych bibliometrycznych mogłaby rzucić nowe światło na wyniki, jednak jest to zadanie, które musiałoby być podjęte w oddzielnym projekcie badawczym, opartym na innej skonstruowanej próbie (np. na podstawie publikacji w bazie Scopus), lecz



przede wszystkim zakładającym budowę złożonego modelu uwzględniającego między innymi różnice pomiędzy dyscyplinami. Po trzecie, opinie osób, które w momencie badania *pozostały* w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych, mogą różnić się od osób, które *zdecydowały się* na powrót. Przeprowadzenie badania z takimi osobami wydaje się bardzo potrzebne, gdyż nowe dane empiryczne mogłyby wskazać czynniki, które zwiększają szansę na „polskie powroty”.

## Bibliografia

- Andersson, Kerstin. 2019. Digital diaspora : an overview of the research areas of migration and new media through a narrative literature review. *Human Technology*, 15, 2: 142–180.
- Andrejuk, Katarzyna. 2013. *Europeizacja w diasporze. Studenci polscy na uczelniach w Londynie po 2004 roku*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Antonowicz, Dominik, Geschwind Lars, Pinheiro Rómulo. 2021. The Footballisation of European Higher Education: Different Fields, Similar Games? In: Branch J.D., Christiansen B., eds. *The Marketisation of Higher Education. Marketing and Communication in Higher Education*. Cham: Palgrave Macmillan, 397–422.
- Bahna, Miloslav. 2018. Study choices and returns of international students: On the role of cultural and economic capital of the family. *Population, Space and Place*, 24: e2082.
- Balas, Alexandru. 2015. Crossing the ocean: identity, teaching, and research challenges for an European scholar in U.S. universities. *Modelling the New Europe*, 17: 143–163.
- Baltar, Fabiola, Ignasi Brunet. 2012. Social research 2.0: virtual snowball sampling method using Facebook. *Internet Research*, 22: 57–74.
- Brosz, Maciej, Bartosz Chruścielski, Rafał Raczyński. 2019. Wyniki badań ilościowych i jakościowych. W: R. Raczyński, red. *E-migracja. Polska diaspora technologiczna. Raport z badań*, 66–130.
- Cantwell, Brendan, Ilkka Kauppinen. 2014. Transnationalization of Academic Capitalism through Global Production Networks. In: B. Cantwell, I. Kauppinen, eds. *Academic capitalism in the age of globalization*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 147–165.
- Chruścielski, Bartosz, Joanna Michałowska, Rafał Raczyński, Sebastian Tyrakowski. 2021. *E-migracja. Polska diaspora technologiczna. Raport z II edycji badania*. Gdynia: Muzeum Emigracji.
- Coulter, Rory, Maarten van Ham, Peteke Feijten. 2011. A Longitudinal Analysis of Moving Desires, Expectations and Actual Moving Behaviour. *Environment and Planning A*, 43, 11: 2742–2760.
- Czaika, Mathias, Sorana Toma. 2017. International academic mobility across space and time: The case of Indian academics. *Population, Space and Place*, 23, 8. DOI:10.1002/psp.2069.

- Czerniawska, Dominika, Małgorzata Bochińska, Piotr Oleśkiewicz, Rafał Mostowy. 2018. *Beyond recognition: Polish scientific diaspora as a source of social capital*. Polonium Foundation.
- DeCuir-Gunby, Jessica, Patricia Marshall, Allison McCulloch. 2011. Developing and using a codebook for the analysis of interview data. *Field Methods*, 23: 136–155.
- De Haas, Hein. 2005. International Migration, Remittances and Development: Myths and Facts. *Third World Quarterly*, 26: 1269–1284.
- Dziegłowski, Mariusz. 2019. *Powroty do (nie)znanego kraju*. Kraków: Nomos.
- Eade, John, Stephen Drinkwater, Michał Garapich. 2006. *Class and ethnicity: Polish migrants in London ESRC award report*, dostępny: <http://doc.ukdataservice.ac.uk/doc/6056/mrdoc/pdf/6056guide.pdf> [26.04.2021].
- Fahey, Johannah, Jane Kenway. 2010. Thinking in a ‘worldly’ way: mobility, knowledge, power and geography. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 31: 627–640.
- Favell, Adrian, Mirian Feldblum, Michael Smith. 2007. The human face of global mobility: a research agenda. *Society*, 44: 15–25.
- Florida, Richard. 2010. *Narodziny klasy kreatywnej*. Przekład Tomasz Krzyżanowski, Michał Penkala. Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Fontes, Margarida. 2007. Scientific mobility policies: How Portuguese scientists envisage the return Home. *Science and Public Policy* 34: 284–298.
- Gaillard, Jacques, Anne-Marie Gaillard, Venni Venkata Krishna. 2015. Return from Migration and Circulation of Highly Educated People: The Never-ending Brain Drain, *Science, Technology and Society*, 20: 269–278.
- Gerhards, Jürgen, Silke Hans, Sören Carlson. 2017. *Social Class and Transnational Human Capital. How Middle and Upper Class Parents Prepare Their Children for Globalization*. London and New York: Routledge.
- Grabowska, Izabela, Michał Garapich, Ewa Jazwinska, Agnieszka Radziwinowiczówna. 2017. *Migrants as Agents of Change. Social Remittances in an Enlarged European Union*. London: Palgrave MacMillan.
- Grzymała-Kazłowska, Aleksandra. 2016. Social Anchoring: Immigrant Identity, Security and Integration Reconnected? *Sociology*, 50: 1123–1139.
- Güngör, Nil Demet, Aysıt Tansel. 2005. *Return Intentions of University-Educated Turkish Expatriates. IZA Discussion Paper 1604*. Bonn: The Institute for the Study of Labor.
- Hrabiec-Hojda, Patrycja, Justyna Trzeciakowska. 2019. Techniki wyszukiwania informacji w mediach społecznościowych dla celów białego wywiadu. *Studia Politologiczne*, 54: 175–190.
- Hugo, Graeme. 2010. The Indian and Chinese academic diaspora in Australia: A comparison. *Asian and Pacific Migration Journal*, 19: 87–116.
- Jałowicki, Bogdan, Grzegorz Gorzelak. 2004. Brain drain, brain gain, and mobility: Theories and prospective methods. *Higher Education in Europe*, 29: 299–308.
- Kanef, Deema. 2013. Rural–Urban Relations in a Global Age. In: Ger Duijzings, ed. *Global Villages: Rural and Urban Transformations in Contemporary Bulgaria*. London: Anthem Press, 33–52.

- Karolak Mateusz. 2020. Returning for (Dis)Integration in the Labour Market? The Careers of Labour Migrants Returning to Poland from the United Kingdom. In: S. Hinger, R. Schweitzer, eds. *Politics of (Dis)Integration*. Cham: Springer, 101–120.
- Lawson, Cornelia, Ammon Salter, Alan Hughes, Michael Kitson. 2019. Citizens of somewhere: Examining the geography of foreign and native-born academics' engagement with external actors. *Research Policy*, 48: 759–774.
- Levitt, Peggy. 1998. Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion. *The International Migration Review*, 32: 926–948.
- Liwiński, Jacek. 2019. Does it pay to study abroad? Evidence from Poland. *International Journal of Manpower*, 40: 525–555.
- Łazarowicz-Kowalik, Marta. 2011. *Zainteresowanie pracą badawczą w Polsce wśród naukowców pracujących za granicą*. Warszawa: Fundacja na rzecz Nauki Polskiej.
- Łuczaj, Kamil, Janusz Mucha. 2018. Why to employ foreign academics in Poland? Perspective of heads of university research teams. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, XLIV, 185–204.
- Łuczaj, Kamil, Olga Kurek-Ochmańska. 2021. Institutional motivations for hiring international academics in Poland. *International Journal of Educational Management*. DOI: 10.1108/IJEM-10-2020-0487.
- Łuczak, Marta. 2018. Globalna elita – próba analizy pojęcia na przykładzie polskich studentów. *Studia Europaea Gnesnensia*, 17: 177–194.
- Męćfal, Sylwia. 2020. Analiza praktyk anonimizacji danych w polskich jakościowych badaniach socjologicznych na tle literatury przedmiotu oraz zasad etyczno-prawnych. *Przegląd Socjologiczny*, 69: 59–84.
- Minocha, Sonal, Chris Shiel, Dean Hristov. 2019. International academic staff in UK higher education: campus internationalisation and innovation in academic practice. *Journal of Further and Higher Education*, 43: 942–958.
- Musselin, Christine. 2004. Towards a European academic labour market? Some lessons drawn from empirical studies on academic mobility. *Higher Education* 48: 55–78.
- Naudet, Jules. 2008. 'Paying back to society': Upward social mobility among Dalits. *Contributions to Indian Sociology*, 42: 413–431.
- Nedelcu, Mihaela. 2008. Internet Diaspora: how Romanian scholars abroad connect home. (Working Paper Series of the Research Network 1989, 17). Berlin, dostępny: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-27273> [dostęp 24.08.2021].
- Omand, David, Jamie Bartlett, Carl Miller. 2012. Introducing Social Media Intelligence (SOCMINT.). *Intelligence and National Security*, 27: 801–823.
- Padilla, Amado. 1994. Ethnic Minority Scholars, Research, and Mentoring: Current and Future Issues. *Educational Researcher*, 23: 24–27.
- Probst, Carole, Gaële Goastellec. 2013. Internationalisation and the Academic Labour Market. In: B. Kehm, U. Teichler, eds. *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges*. Dordrecht: Springer, 121–139.
- Pustelnikovaite, Toma. 2020. Locked out, locked in and stuck: exploring migrant academics' experiences of moving to the UK. *Higher Education*, DOI: 10.1007/s10734-020-00640-0.

- Raczyński, Rafał, Bartosz Chruścielski, Kinga Langowska, Katarzyna Morawska, Sebastian Tyrakowski. 2020. *Gdyńska Trójka i co dalej? Emigracyjne plany edukacyjne maturzystek i maturzystów z III LO im. Marynarki Wojennej RP w Gdyni. Raport z badania*. Gdynia: Muzeum Emigracji.
- Rapley, Tim. 2013. Sampling Strategies in Qualitative Research. In: U. Flick, ed. *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*. London: SAGE, 49–63.
- Rodriguez Medina, Leandro. 2014. *Centers and Peripheries in Knowledge Production*. Routledge: New York-London.
- Sandelowski, Margarete. 1995. Sample Size in Qualitative Research. *Research in Nursing & Health*, 18: 179–183.
- Slaughter, Sheila, Larry Leslie. 1997. *Academic capitalism: politics, policies and the entrepreneurial university*. Baltimore-London: Johns Hopkins University Press.
- Song, Hah Zoong, Emily Song. 2015. Why Do South Korea's Scientists and Engineers Delay Returning Home? Renewed Brain Drain in the New Millennium. *Science, Technology and Society* 20, 3: 349–368.
- Stockdale, Aileen. 2014. Unravelling the migration decision-making process: English early retirees moving to rural mid-Wales. *Journal of Rural Studies*, 34: 161–171.
- Trąbka, Agnieszka, Paula Pustułka. 2020. Bees & butterflies: Polish migrants' social anchoring, mobility and risks post-Brexit. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46: 2664–2681.
- Tremblay, Rémy, Susan Hardwick, Jamie O'Neill. 2014. Academic Migration at the Canada–US Border. *American Review of Canadian Studies*, 44: 118–134.
- Tzanakou, Charikleia, Emily Henderson. 2021. Stuck and sticky in mobile academia: reconfiguring the im/mobility binary. *Higher Education*, DOI: 10.1007/s10734-021-00710-x.
- Van Dalen, Hendrik, Kène Henkens. 2008. *Emigration Intentions: Mere Words or True Plans? Explaining International Migration Intentions and Behavior*. Tilburg: Center for Economic Research.
- Wagner, Izabela. 2011. *Becoming Transnational Professional. Kariery i mobilność polskich elit naukowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Waniek, Katarzyna. 2021. *Ucieczka jako przyczyna mobilności Europejczyków*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Williams, Allan, Vladimir Baláž. 2008. International Return Mobility, Learning and Knowledge Transfer: A Case Study of Slovak Doctors. *Social Science & Medicine*, 67: 1924–1933.
- Williams, Allan, Vladimir Baláž. 2014. *International Migration and Knowledge*. London and New York: Routledge.
- Zakrzewska-Manterys, Elżbieta. 1996. Odteoretycznienie świata społecznego. Podstawowe pojęcia teorii ugruntowanej. *Studia Socjologiczne*, 1: 5–25.