



«Θα επέστρεφα αν...» «Θα προσλάβανα αν...»

Μια έρευνα, σε δύο στάδια,
η οποία μελετά την αντιστροφή
του φαινομένου BrainDrain

Σεπτέμβριος 2021



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Η Έρευνα με μια ματιά	4
Πρόλογος	5
1. Εισαγωγή	6
2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Α' ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	9
2.1 Ταυτότητα Δείγματος	10
2.2 Προοπτική επαναπατριsmού	13
2.3 Ανάλυση της προθυμίας επιστροφής με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά	14
2.4 Ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης	18
2.5 Προϋποθέσεις και εμπόδια επιστροφής	18
3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Β' ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	21
3.1 Ταυτότητα Δείγματος	22
3.2 Αποφάσεις πρόσληψης	24
3.3 Ανάλυση αποφάσεων πρόσληψης με κριτήριο τον κλάδο, την δραστηριότητα και το μέγεθος της επιχείρησης	27
4. ΣΥΝΔΥΑΣΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ Α' ΚΑΙ Β' ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	29
Βιβλιογραφία	33

Η έρευνα «Θα επέστρεφα αν ...» πραγματοποιήθηκε στο διάστημα από τον Μάρτιο ως τον Μάιο του 2021 και το ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε σε πληθυσμό 2.500 ατόμων. Στην έρευνα ανταποκρίθηκαν 841 άτομα, που σημαίνει ένα πολύ ικανοποιητικό ποσοστό απάντησης (response rate) της τάξης του 33,64%.

Ακολούθησε η έρευνα «Θα προσλάμβανα αν...» σε υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων που έχουν παρουσία στην Ελλάδα με στόχο να διερευνηθεί η πρόθεση τους να προσλάβουν Έλληνες που εργάζονται στο εξωτερικό. Η έρευνα απευθύνθηκε σε πληθυσμό 500 Ελληνικών επιχειρήσεων δίνοντας ποσοστό απόκρισης 35%, και δείγμα για την μελέτη, 175 Ελληνικών επιχειρήσεων .

Επιμέλεια έρευνας



Ανάλυση αποτελεσμάτων

ΔΡ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΚΑΚΑΛΕΤΡΗΣ

Οικονομολόγος

Καθηγητής στο Athens International College

Με την υποστήριξη



BrainRegain

ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ

Πρόλογος

Η παρούσα έρευνα φιλοδοξεί να διερευνήσει το φαινόμενο του Brain Drain που έχει λάβει δραματικές διαστάσεις στην χώρα μας την τελευταία δεκαετία, λόγω της, ιστορικού μεγέθους, ύφεσης που έπληξε την εγχώρια οικονομία κατά το χρονικό διάστημα 2009 – 2018.

Αν θέλουμε να δώσουμε έναν σύντομο ορισμό του φαινομένου, θα λέγαμε πως αφορά τη μετανάστευση ενός σημαντικού ποσοστού ανθρώπων νεαρής ηλικίας και υψηλού μορφωτικού επιπέδου στο εξωτερικό προς αναζήτηση καλύτερων συνθηκών και όρων εργασίας.

Προκειμένου να επιτύχει αυτόν τον φιλόδοξο και απαιτητικό σκοπό της, η παρούσα έρευνα αξιοποιεί μια μεθοδολογία δύο διαδοχικών και αλληλένδετων σταδίων. Ειδικότερα, στόχος του πρώτου σταδίου της έρευνας είναι η διερεύνηση των στάσεων των Ελλήνων που ήδη ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό αναφορικά με την πρόθεσή τους να επιστρέψουν στην πατρίδα μας.

Πιο συγκεκριμένα, μεταξύ άλλων διερευνώνται τα κύρια δημογραφικά χαρακτηριστικά τους, η πρόθεσή τους να επιστρέψουν, καθώς και οι παράγοντες που θα επηρέαζαν θετικά ή αρνητικά αυτήν την πρόθεση.

Ακολούθως, κατά το δεύτερο στάδιο της έρευνάς μας διερευνάται η στάση των Ελληνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας ως προς την πιθανή προσέλκυση και πρόσληψη των Ελλήνων του εξωτερικού, στο πλαίσιο του πιθανού επαναπατρισμού τους.

Ομάδα Πρωτοβουλίας BrainReGain

Εισαγωγή

Η παρούσα έρευνα εντάσσεται στην κατηγορία της ποσοτικής έρευνας, καθώς τόσο κατά το πρώτο στάδιο της διερεύνησης των στάσεων των Ελλήνων του εξωτερικού, όσο και κατά το δεύτερο στάδιο της διερεύνησης των στάσεων των Ελληνικών επιχειρήσεων απέναντι στο ενδεχόμενο της πρόσληψης Ελλήνων του εξωτερικού, αξιοποιεί το ερευνητικό μέσο του ερωτηματολογίου ως αποκλειστικό εργαλείο συλλογής πρωτογενών δεδομένων από τα μέλη των δύο δειγμάτων που χρησιμοποιήθηκαν.

Στη συνέχεια τα συλλεχθέντα στοιχεία υποβλήθηκαν σε μια σειρά προηγμένων στατιστικών αναλύσεων (One-Way Analysis Of Variance – ANOVA, Multiple Linear Regression κα.) με την χρήση του αναγνωρισμένου στατιστικού προγράμματος IBM SPSS για την εξαγωγή αξιόπιστων ερευνητικών συμπερασμάτων.

Το δείγμα του πρώτου σταδίου της έρευνας περιελάμβανε 841 άτομα. Δεδομένου ότι το ερωτηματολόγιο της έρευνας απευθύνθηκε αρχικά σε έναν πληθυσμό 2.500 ατόμων, η έρευνα πέτυχε ένα πολύ ικανοποιητικό ποσοστό απάντησης (response rate) της τάξης του 33,64%. Ακολούθως, κατά το δεύτερο στάδιο της έρευνας των στάσεων των Ελληνικών επιχειρήσεων αξιοποιήθηκε ένα δείγμα 175 Ελληνικών επιχειρήσεων.

Δεδομένου πως η ερευνητική μας προσπάθεια αρχικά απευθύνθηκε σε ένα ερευνητικό πληθυσμό 500 Ελληνικών επιχειρήσεων, τελικά επετεύχθη ένα ποσοστό απάντησης της τάξης του 35%. Τέλος, ως προς το κομμάτι της μεθοδολογίας, αξίζει να σημειωθεί πως ακολουθήθηκε η μέθοδος της απλής τυχαίας δειγματοληψίας.

Σύμφωνα με την υφιστάμενη βιβλιογραφία στο πεδίο της ερευνητικής μεθοδολογίας (Saunders, Lewis και Thornhill, 2009) το ποσοστό αυτό κρίνεται άκρως ικανοποιητικό δεδομένου του τρόπου αποστολής και συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου αποκλειστικά μέσω email χωρίς φυσική παρουσία και αλληλεπίδραση ερευνητή και ερωτηθέντα. Για παράδειγμα, οι Kaplowitz, Hadlock και Levine (2004) σημείωσαν πως η συλλογή ερωτηματολογίων μέσω email χαρακτηρίζεται από ποσοστά απάντησης της τάξης του 20,7%. Μάλιστα, ο Baruch (1999) σημειώνει πως ποσοστά απάντησης στην περιοχή του 35% θεωρούνται άκρως ικανοποιητικά, όταν το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται από εκπροσώπους οργανισμών και εργαζομένους.

Στην ίδια κατεύθυνση, μετά από μια μετά-ανάλυση 31 ερευνών που διεξήχθησαν με την αποστολή ερωτηματολογίου μέσω email μεταξύ του 1986 και του 2000, η Sheehan (2001) διαπίστωσε πως το μέσο ποσοστό απάντησης που πέτυχαν ήταν 36,8%, με 12 από αυτές να καταγράφουν ποσοστά μεταξύ 19% και 30%.

Επιπρόσθετα, αντίστοιχες εμπειρικές έρευνες που πραγματοποιούνται στο ευρύτερο επιστημονικό πεδίο της διοίκησης επιχειρήσεων, δεν ξεπερνούν σε ποσοστά απάντησης ή απόλυτο αριθμό συμμετεχόντων την παρούσα μελέτη (Elbanna, Thanos και Papadakis, 2014; Spanos και Lioukas, 2001). Το ίδιο ισχύει και για αντίστοιχες έρευνες που διερευνούν τη στάση και τις απόψεις των εργαζομένων αναφορικά με διάφορα ζητήματα του ευρύτερου πεδίου της διοίκησης ανθρώπινων πόρων (Abraham, 2012; Rogelberg, Luong, Sederburg και Cristol, 2000).

Συνεπώς, τόσο τα ποσοστά απάντησης όσο και ο απόλυτος αριθμός των πλήρως συμπληρωμένων ερωτηματολογίων και στα δύο στάδια της έρευνας, εγγυώνται πως τα τελικά δείγματά μας είναι απόλυτα αντιπροσωπευτικά των υπό μελέτη πληθυσμών.

Συμπερασματικά, μπορούμε να ισχυριστούμε πως τα συμπεράσματα της έρευνάς μας είναι αντιπροσωπευτικά και μπορούν να γενικευθούν στο σύνολο του πληθυσμού τόσο των Ελλήνων που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό, όσο και των Ελληνικών επιχειρήσεων.





2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Α' ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

BrainRegain

ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ

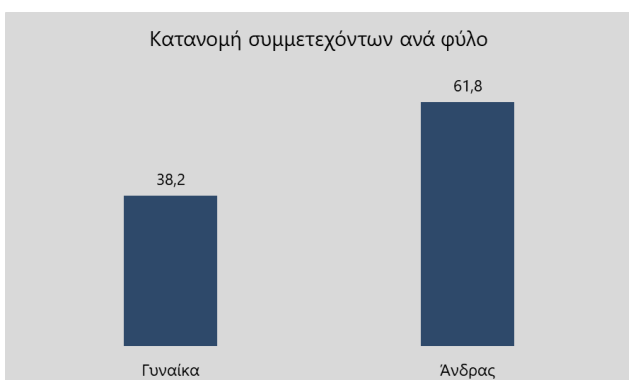
2.1 Ταυτότητα Δείγματος

Σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζονται τα κύρια δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος του πρώτου σταδίου της έρευνας μας.

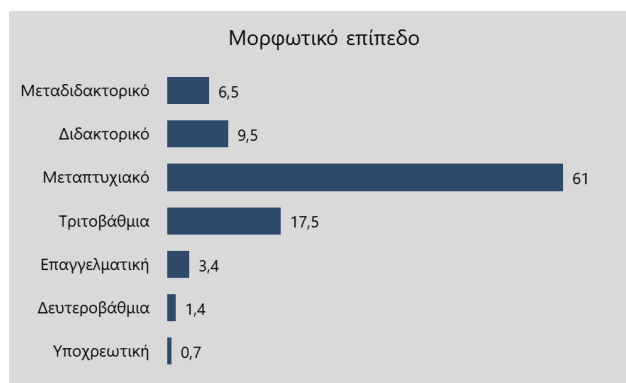
Αρχικά, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων μας (82,2%) βρίσκεται στην ηλικιακή ομάδα 18 έως 44 ετών. Συνεπώς έχουμε διερευνήσει το πιο δυναμικό κομμάτι των οικονομικά ενεργών Ελλήνων του εξωτερικού.



Ως προς το φύλο, η πλειοψηφία των απαντήσεων έχει δοθεί από άνδρες συμμετέχοντες (61,2%), ενώ οι γυναίκες εκπροσωπούν το 38,2 % των απαντήσεων.



Εξίσου εντυπωσιακό στοιχείο που θεμελιώνει και την αξιοπιστία των ευρημάτων μας είναι και το γεγονός πως ένα εντυπωσιακό ποσοστό 77% των ερωτηθέντων διαθέτει τουλάχιστον μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται και πολυάριθμοι διδάκτορες και μεταδιδάκτορες (16% - 135 άτομα αθροιστικά).

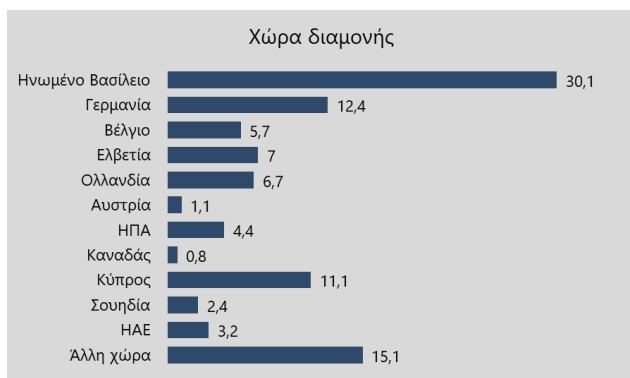


Δεν υπάρχει αμφιβολία, λοιπόν, πως το δείγμα μας αποτελείται από επαγγελματίες υψηλού μορφωτικού επιπέδου.

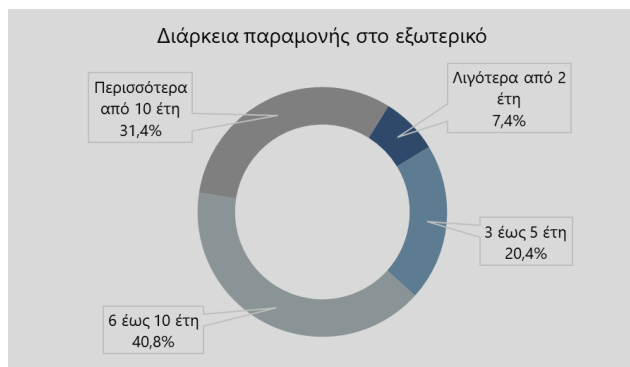


Προχωρώντας, η ευρύτητα της έρευνάς μας θεμελιώνεται και στη ευρεία γεωγραφική διασπορά των συμμετεχόντων κυριολεκτικά σε ολόκληρο τον ανεπτυγμένο κόσμο.

Με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο (30,1%) και τη Γερμανία (12,4%) που αποτελούν τους πιο δημοφιλείς τόπους διαμονής μεταξύ των συμμετεχόντων, οι υπόλοιποι ερωτηθέντες κατανέμονται ομοιόμορφα σε Ευρώπη, Βόρεια Αμερική και λοιπές γεωγραφικές ζώνες.



Ως προς το χρόνο παραμονής τους στο εξωτερικό, το συντριπτικό ποσοστό των συμμετεχόντων διαθέτει μακρά εμπειρία από τις διεθνείς αγορές εργασίας, δεδομένου πως σε ποσοστό 92% ζουν για περισσότερα από 3 χρόνια μακριά από την Ελλάδα.

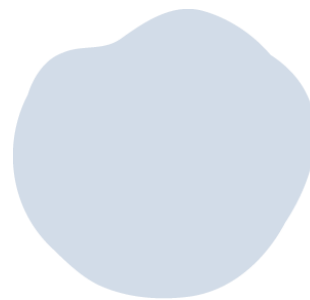
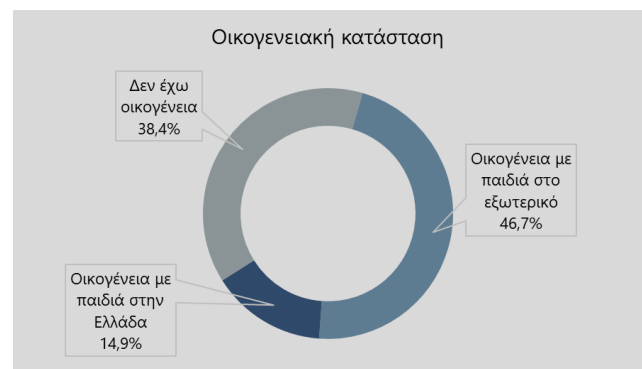


Μάλιστα το 31,4% (264 άτομα) αυτών παραμένει στο εξωτερικό περισσότερα από 10 έτη.

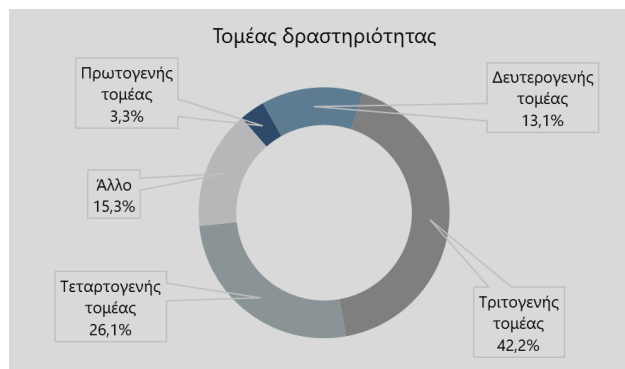
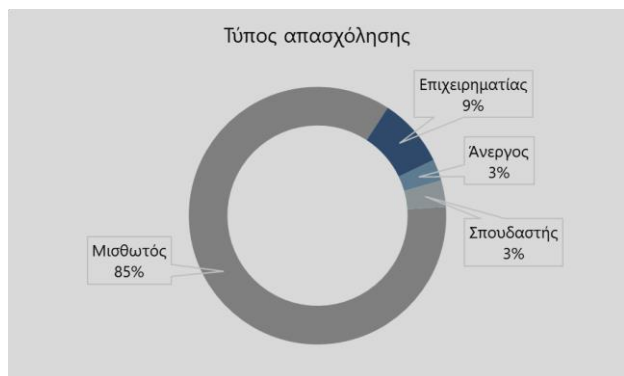
Συνεπώς, οι ερωτηθέντες έχουν την εμπειρία και τη γνώση να αξιολογήσουν το ζήτημα του "brain drain" που έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια της δεκαετούς οικονομικής κρίσης που έπληξε την Ελληνική οικονομία.

Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση, το 46,7% των συμμετεχόντων έχει την οικογένεια και τα παιδιά του μαζί του στο εξωτερικό, ενώ ένα διόλου ευκαταφρόνητο 38,4% δεν έχει οικογενειακές δεσμεύσεις.

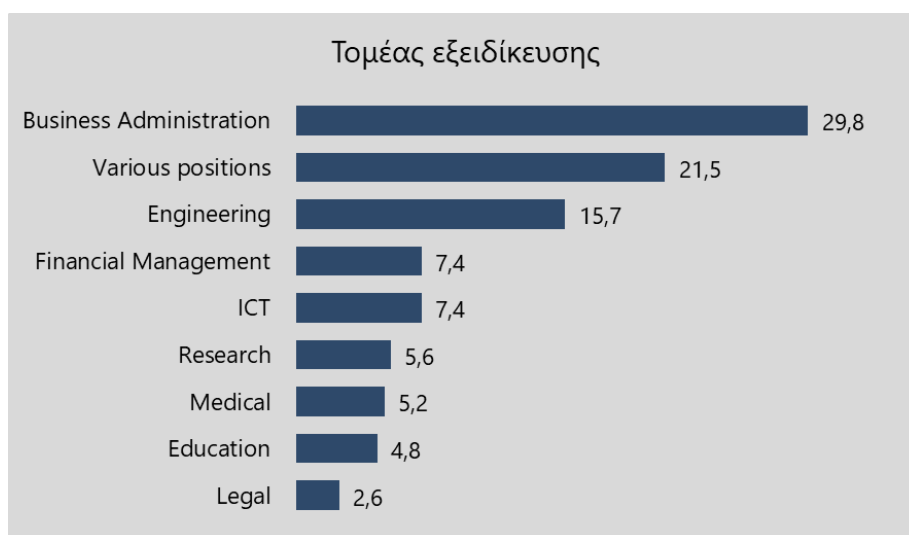
Επομένως, το μεγαλύτερο τμήμα του δείγματός μας είναι εγκατεστημένο στο εξωτερικό με μακροχρόνιο ορίζοντα και με μεγάλη οργάνωση.



Ως προς τον τύπο της απασχόλησής τους, το 85,3% είναι μισθωτοί, ενώ μόλις το 8,7 είναι αυτοαπασχολούμενοι. Σε ότι έχει να κάνει με τον κλάδο απασχόλησης, τη μερίδα του λέοντος των ερωτηθέντων απορροφούν ο τριτογενής (εμπόριο, παροχή υπηρεσιών, ναυτιλία, πολιτισμός κα.) και ο τεταρτογενής τομέας (τεχνολογία, τηλεπικοινωνίες, εκπαίδευση κα.) με ποσοστά 42,2% και 26% αντιστοίχως.

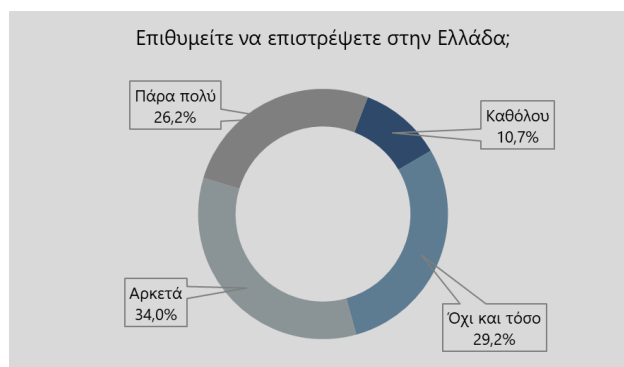


Αναφορικά με τη συγκεκριμένη εξειδίκευση των συμμετεχόντων, στην πρώτη θέση κατατάσσεται ο ευρύτερος χώρος της διοίκησης επιχειρήσεων (ανώτατη διοίκηση, μεσαίας διοικητικά στελέχη, τμήματα marketing, operations κα) με ποσοστό 29,8%, ενώ στην 2η θέση ακολουθούν οι μηχανολόγοι / μηχανικοί (15,7%). Την 3η θέση μοιράζονται από κοινού οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και οι τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (ICT) με ποσοστό 7,4% έκαστη.



2.2 Προοπτική επαναπατρισμού

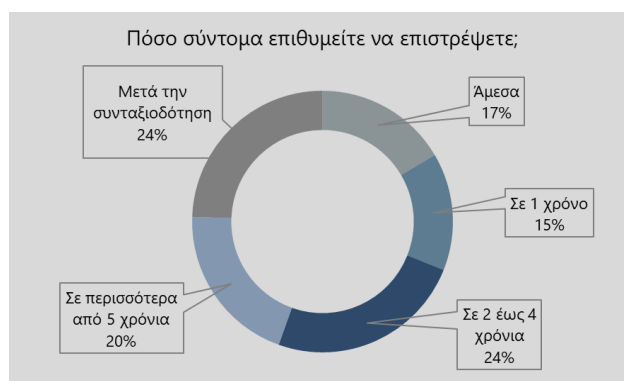
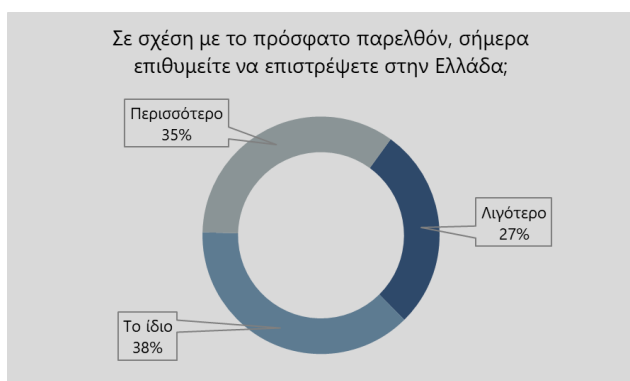
Σε γενικές γραμμές, η πλειονότητα (60%) των συμμετεχόντων μας επιθυμεί να επαναπατριστεί σε μέτριο έως πολύ μεγάλο βαθμό. Ασφαλώς, δεν θα πρέπει να λησμονηθεί και το διόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό του 40% αθροιστικά, το οποίο δεν σκέπτεται ενεργά την επιστροφή.



Φαίνεται, λοιπόν, πως το Brain Drain έχει αποστερήσει την χώρα μας από ένα σημαντικό κομμάτι καταρτισμένων εργαζομένων, οι οποίοι δεν πρόκειται να επιστρέψουν με ότι αυτό συνεπάγεται για την εγχώρια οικονομική ανάπτυξη, την καινοτομία και τη βελτίωση του επιχειρηματικού κλίματος.

Περισσότερο αισιόδοξα είναι τα μηνύματα για την πιθανή αντιστροφή του Brain Drain, όταν λαμβάνεται υπόψη ο χρονικός ορίζοντας της πιθανής επιστροφής. Με βάση τα ευρήματα στη σχετική ερώτηση, το 55% των συμμετεχόντων επιθυμεί-σχεδιάζει να επιστρέψει στην πατρίδα μέσα στα επόμενα τέσσερα χρόνια. Ασφαλώς και εδώ εντοπίζεται ένα αξιοπρόσεκτο ποσοστό που συνδέει τον επαναπατρισμό με τη συνταξιοδότηση. Συνδυαστικά, τα παραπάνω ευρήματα καταδεικνύουν πως πιθανώς ένα σεβαστό ποσοστό 25-40%

μετεγκατεστημένων Ελλήνων κατά τα χρόνια της κρίσης δεν πρόκειται να επιστρέψει. Στο ίδιο συμπέρασμα οδηγεί και το δεύτερο εύρημά μας αναφορικά με τον αν η επιθυμία επιστροφής μεταβλήθηκε, θετικά ή αρνητικά, κατά τα δύο τελευταία έτη. Η ανάλυση έδειξε πως μόνο το 34,6% των ερωτηθέντων σκέφτεται πλέον πιο θετικά την επιστροφή, ενώ ένα σχεδόν ισότιμο ποσοστό 27,6% θεωρεί τον επαναπατρισμό πιο απίθανο σε σύγκριση με το άμεσο παρελθόν.

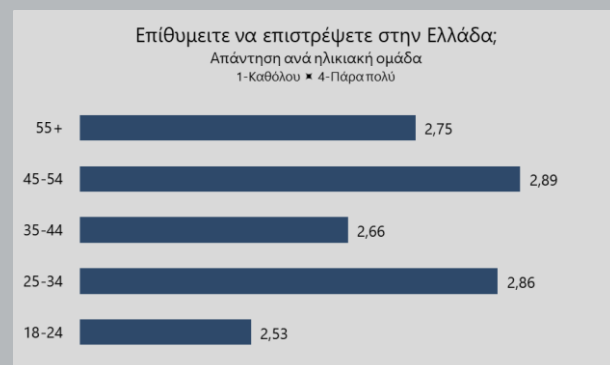


2.3 Ανάλυση της προθυμίας επιστροφής με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Προκειμένου να διαγνώσουμε σε μεγαλύτερο βάθος την προθυμία των συμμετεχόντων να επιστρέψουν, τη χρονική διάσταση αυτής της προθυμίας, αλλά και τη μεταβολή της στον χρόνο, διενεργήσαμε μια σειρά επιπρόσθετων αναλύσεων με σκοπό να εξακριβώσουμε αν αυτή η επιθυμία αλλάζει με κριτήριο δημογραφικούς παράγοντες, όπως η ηλικία, το φύλο, η διάρκεια παραμονής στο εξωτερικό, το μορφωτικό επίπεδο, η χώρα διαμονής, η οικογενειακή κατάσταση και ο τύπος της εργασιακής απασχόλησης. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε η στατιστική μέθοδος της *One-Way Analysis of Variance (ANOVA)*.

Η ανάλυση των δεδομένων οδήγησε σε μια σειρά πολύ σημαντικών ευρημάτων. Αρχικά, προέκυψε πως οι άνθρωποι στην ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών, επιθυμούν να επιστρέψουν περισσότερο σε σύγκριση με τα άτομα 35-44 ετών. Στην ίδια κατεύθυνση και οι άνθρωποι ηλικίας 45-54 ετών, οι οποίοι επιθυμούν να επαναπατριστούν περισσότερο σε σχέση με τους 35-44 ετών.

Αναφορικά με το πώς μεταβλήθηκε αυτή η επιθυμία τα τελευταία χρόνια, οι άνθρωποι 25-44 ετών είναι σήμερα περισσότερο αποφασισμένοι να επιστρέψουν σε σχέση με τους υπόλοιπους. Παρομοίως, τα άτομα 45-54 ετών, επιθυμούν να επιστρέψουν περισσότερο από τους 18-24 ετών.





Από την άλλη πλευρά, το μορφωτικό επίπεδο δε βρέθηκε να παίζει κανένα σημαντικό ρόλο στην προθυμία επιστροφής.

Αναφορικά με τη μεταβολή της επιθυμίας στην πάροδο του χρόνου, οι άνθρωποι επαγγελματικής εκπαίδευσης επιθυμούν να επιστρέψουν λιγότερο σε σχέση με το παρελθόν. Οι υπόλοιπες κατηγορίες μόρφωσης δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους. Παράλληλα, οι άνθρωποι επαγγελματικής εκπαίδευσης επιθυμούν να επιστρέψουν αργότερα σε σύγκριση με τους υπόλοιπους.

Με γνώμονα την χώρα διαμονής στο εξωτερικό, βρέθηκε πως όσοι ζουν στο Ηνωμένο Βασίλειο επιθυμούν να επιστρέψουν λιγότερο σε σχέση με όσους ζουν στη Γερμανία. Οι τελευταίοι επιθυμούν να επιστρέψουν περισσότερο σε σχέση με όσους διαμένουν σε Ηνωμένο Βασίλειο, Βέλγιο, Ελβετία, Κύπρο, Σουηδία και τρίτες χώρες (Ιταλία, Γαλλία, Ασιατικές χώρες). Μάλιστα, όσοι ζουν στη Σουηδία επιθυμούν να επιστρέψουν λιγότερο στην Ελλάδα σε σχέση με όλους τους υπόλοιπους.

Επιπρόσθετα, σε σύγκριση με το παρελθόν, όσοι ζουν σε Κύπρο και Σουηδία επιθυμούν να επιστρέψουν λιγότερο σε σχέση με όσους ζουν σε Ηνωμένο Βασίλειο και Γερμανία. Ειδικά όσοι ζουν στη Γερμανία, επιθυμούν να επιστρέψουν πιο άμεσα στην Ελλάδα σε σύγκριση με όσους ζουν σε Ηνωμένο Βασίλειο, Βέλγιο, Ελβετία, Αυστρία, Κύπρο και Σουηδία.

Ειδικά όσοι ζουν σε Κύπρο και Σουηδία, επιθυμούν να επιστρέψουν πολύ αργότερα στην Ελλάδα, σε σχέση με όσους ζουν σε Ηνωμένο Βασίλειο, Γερμανία και Ολλανδία. Συνολικά, λοιπόν, φαίνεται πως η Κύπρος και η Σουηδία, ακολουθούμενες από το Ηνωμένο Βασίλειο, προσφέρουν τις καλύτερες συνθήκες διαβίωσης στους Έλληνες του εξωτερικού.

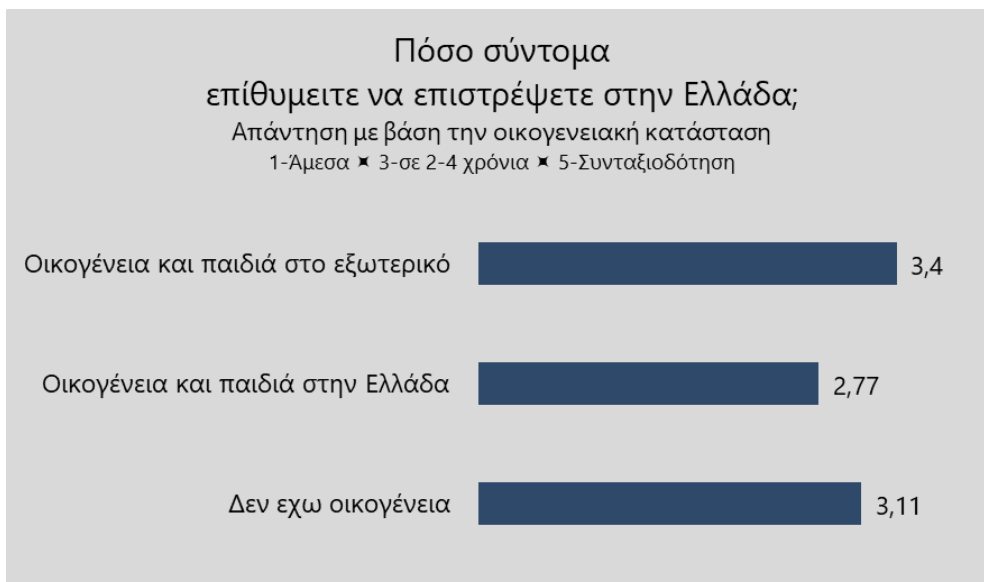
Συνεχίζοντας, με κριτήριο τα χρόνια παραμονής στο εξωτερικό, δε φαίνεται να διαφέρει η επιθυμία των ερωτηθέντων να επιστρέψουν, ούτε έχει μεταβληθεί αυτή η επιθυμία στην πάροδο του χρόνου.

Ωστόσο, φαίνεται πως οι άνθρωποι που έχουν ζήσει στο εξωτερικό 6 έως 10 χρόνια και κυρίως όσοι ζουν εκεί για περισσότερα από 10 έτη, σχεδιάζουν να επιστρέψουν στην Ελλάδα πολύ αργότερα σε σχέση με τους υπόλοιπους. Προφανώς, έχουν οικοδομήσει μια πιο σταθερή ζωή στο εξωτερικό και είναι πλέον πιο δύσκολο γι' αυτούς να επιστρέψουν.

Ακολούθως, η οικογενειακή κατάσταση φαίνεται να παίζει ένα σημαντικό ρόλο στην επιθυμία επιστροφής. Περισσότερο να επιστρέψουν επιθυμούν όσοι έχουν αφήσει την οικογένεια και τα παιδιά τους στην Ελλάδα. Εντούτοις, η οικογενειακή κατάσταση δεν φαίνεται να οδηγεί σε μεταβολή της επιθυμίας διαχρονικά..



Ως προς την αμεσότητα της επιστροφής, όσοι έχουν την οικογένεια και τα παιδιά τους μαζί στους στο εξωτερικό, σχεδιάζουν να επιστρέψουν πολύ αργότερα. Στον αντίποδα, όσοι έχουν οικογένεια στην Ελλάδα σχεδιάζουν να επιστρέψουν μέσα στα επόμενα 2 χρόνια, ενώ όσοι δεν έχουν οικογένεια σε περίπου 4 χρόνια. Ο τύπος απασχόλησης (μισθωτός, επιχειρηματίας, άνεργος, σπουδαστής), δεν φαίνεται να παίζει ρόλο στη γενική επιθυμία των ατόμων να επιστρέψουν, ούτε και στη μεταβολή αυτής της επιθυμίας διαχρονικά.



Ωστόσο, προκύπτει πως σε γενικές γραμμές οι άνεργοι σχεδιάζουν να επιστρέψουν συντομότερα από τους υπόλοιπους, ενώ οι σπουδαστές τελευταίοι από τους υπόλοιπους.



2.4 Ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης

Διενεργήσαμε μια σειρά από αναλύσεις πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης (multiple linear regression analyses) με εξαρτημένες μεταβλητές α) την προθυμία επιστροφής, β) τη μεταβολή της προθυμίας επιστροφής στο χρόνο και γ) τον χρονικό ορίζοντα της επιστροφής. Οι περισσότερες συσχετίσεις που προέκυψαν ήταν μη στατιστικά σημαντικές. Το μοναδικό ίσως αξιοσημείωτο εύρημα ήταν πως όσο αυξάνεται ο χρόνος παραμονής στο εξωτερικό τόσο μειώνεται η επιθυμία επιστροφής, ενώ ακόμη κι αν κάποιος επιθυμεί παρόλα αυτά να επιστρέψει, θα το κάνει πολύ αργότερα.

2.5 Προϋποθέσεις και εμπόδια επιστροφής

Σε αυτήν την ενότητα αναλύουμε τις επιθυμίες και τις προϋποθέσεις που θέτουν οι εκπατρισθέντες για την επιστροφή τους στην Ελλάδα. Παράλληλα, παρουσιάζονται τα κυριότερα εμπόδια που αποθαρρύνουν το γυρισμό τους.

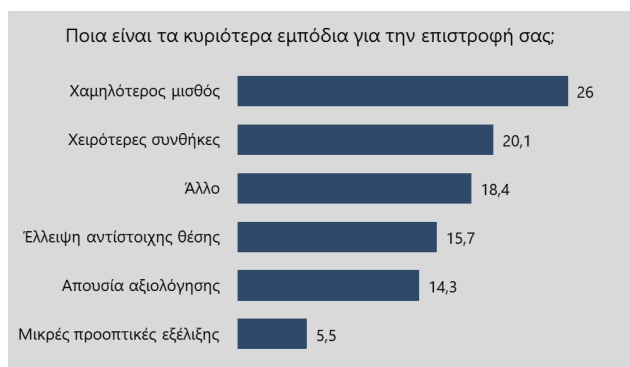
Αρχικά, σε περίπτωση που επέστρεφαν, πρώτη τους επιλογή θα ήταν η εργασία σε μια μεγάλη πολυεθνική εταιρεία (38,8%) με εγκαταστάσεις στην Ελλάδα, ενώ στη δεύτερη θέση κατατάσσεται η δημιουργία της δικής τους επιχείρησης.



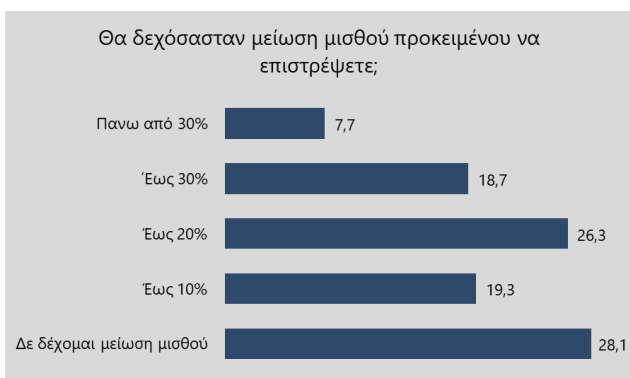
Οι υπόλοιπες εναλλακτικές επιλογές της εργασίας σε μεγάλες Ελληνικές επιχειρήσεις ή το Ελληνικό δημόσιο έπονται με μεγάλη διαφορά (13,2% και 11,4% αντίστοιχα).

Προχωρώντας, μια κομβική ερώτηση που μας απασχολεί συχνά αφορά το τι εμποδίζει τους ανθρώπους που έφυγαν να επιστρέψουν στην χώρα. Σύμφωνα με την ανάλυσή μας, η απάντηση αυτή μπορεί να λάβει τρεις επικρατέστερες μορφές.

Πρώτο και σημαντικότερο εμπόδιο θεωρείται από τους ερωτηθέντες το χαμηλότερο επίπεδο μισθών στην Ελληνική αγορά (26%), ενώ ακολουθούν οι δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας (20,1%) σε σχέση με αυτές που επικρατούν στο εξωτερικό και η έλλειψη αντίστοιχου αντικειμένου εργασίας (15,7%).



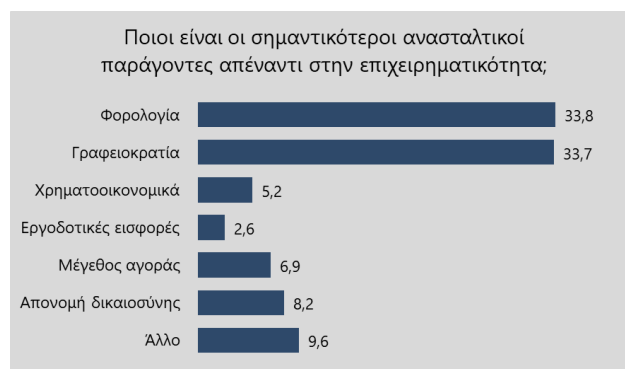
Σε άμεση σχέση με την ανασταλτική επίδραση που ασκεί το χαμηλότερο επίπεδο μισθών στην επιστροφή των Ελλήνων είναι και το γεγονός πως το 28,1% των ερωτηθέντων δεν θα αποδεχόταν μείωση μισθού, προκειμένου να επιστρέψει. Ασφαλώς, το υπόλοιπο 71,8% θα δεχόταν μειωμένο μισθό ως τίμημα για την επιστροφή του.



Μάλιστα, παρατηρήθηκε ένα ποσοστό 7,7%, το οποίο θα δεχόταν μείωση μισθού έως και 30% προκειμένου να επιστρέψει στην Ελλάδα.

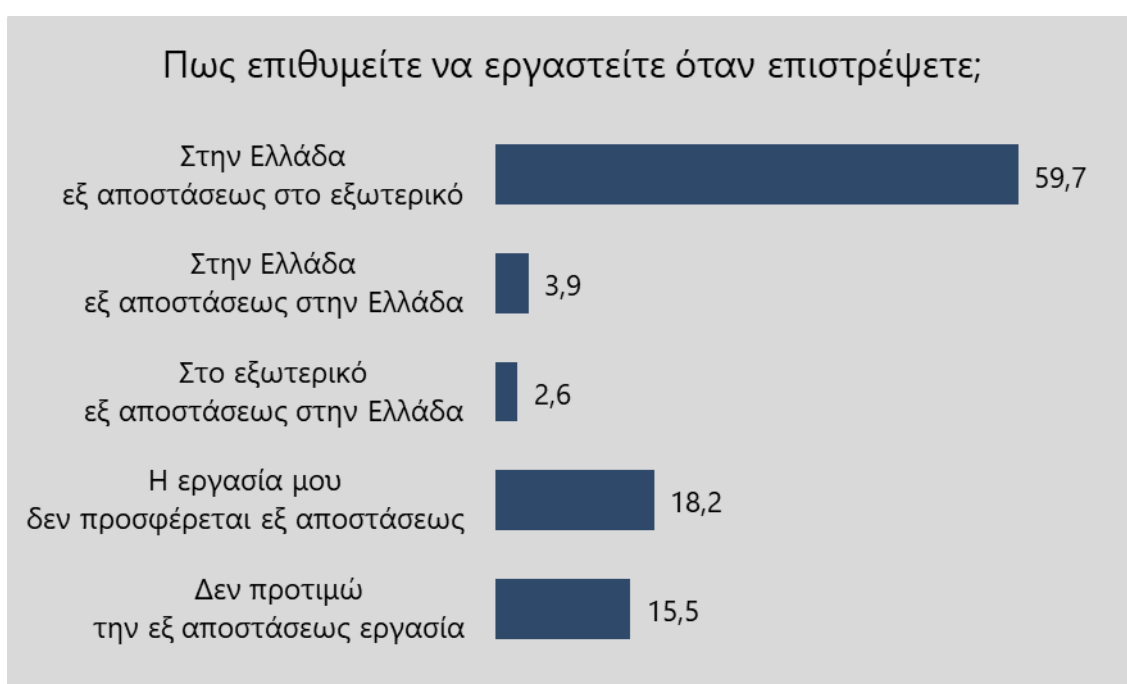
Και εδώ, επιβεβαιώνεται αυτό που σημειώθηκε νωρίτερα, πως σημαντικό τμήμα των συμμετεχόντων δε σκοπεύει να επιστρέψει. Προχωρώντας, αναφέραμε νωρίτερα πως το 22,1% θα επιθυμούσε να δημιουργήσει μια δική του εταιρεία σε περίπτωση που επιστρέψει. Όμως και ως προς αυτό, οι ερωτηθέντες θεωρούν πως υπάρχουν σημαντικά εμπόδια.

Όπως ήταν αναμενόμενο, μεταξύ πολυάριθμων εναλλακτικών επιλογών, την πλειοψηφία των απαντήσεων προσέλκυσαν η υψηλή φορολογία (33,8%) και η γραφειοκρατία (33,7%).



Άλλοι παράγοντες, όπως οι υψηλές εργοδοτικές εισφορές, το μικρό μέγεθος της αγοράς, η έλλειψη χρηματοοικονομικών εργαλείων κα. έπονται με πολύ μεγάλη διαφορά.

Κλείνοντας τη συγκεκριμένη ενότητα, η παρούσα έρευνα διαπίστωσε, πως το 59,8% των ερωτηθέντων θα ήθελε να μιν να ζει στην Ελλάδα, αλλά να εργάζεται εξ αποστάσεως σε πολυεθνική εταιρεία του εξωτερικού. εντυπωσιακό είναι το εύρημα πως μόνο το 6,5% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων θα επιθυμούσε να εργαστεί σε Ελληνική εταιρεία, είτε διαμένοντα στην Ελλάδα είτε εξ αποστάσεως ζώντας στο εξωτερικό. Αναδύεται, λοιπόν, μια αρνητική προδιάθεση των αποδημησάντων απέναντι στις εγχώριες εταιρείες, η οποία χρήζει περεταίρω διερεύνησης. Τέλος, εντοπίστηκε και ένα ποσοστό της τάξης του 15,5%, το οποίο δεν αρέσκεται στην εξ αποστάσεως εργασία, αναδεικνύοντας ένα μείζον πρόβλημα που χαρακτηρίζει τα νέα εργασιακά περιβάλλοντα την εποχή της πανδημίας.





3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Β' ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

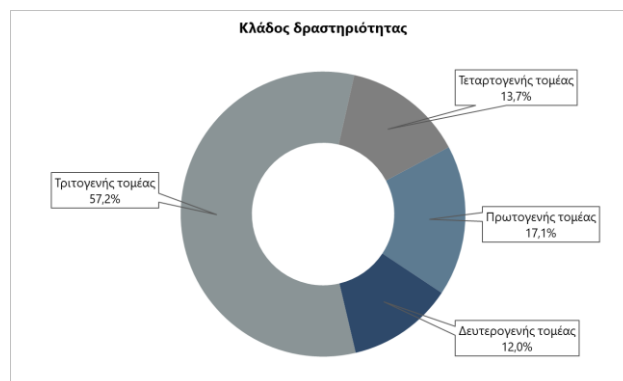
BrainRe**gain**

ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ

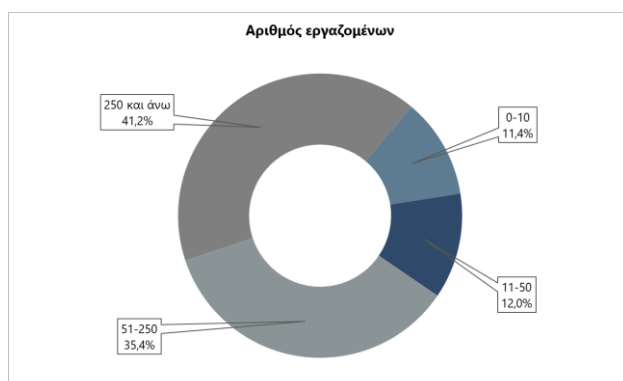
3.1 Ταυτότητα Δείγματος

Σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζονται τα κύρια δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος του δευτέρου σταδίου της έρευνάς μας.

Αρχικά, η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνά μας προέρχονται από τον τριτογενή τομέα οικονομικής δραστηριότητας (57,1%), ενώ στη δεύτερη και τρίτη θέση ακολουθούν ο πρωτογενής και ο τεταρτογενής τομέας με 17,1% και 13,7% αντιστοίχως.

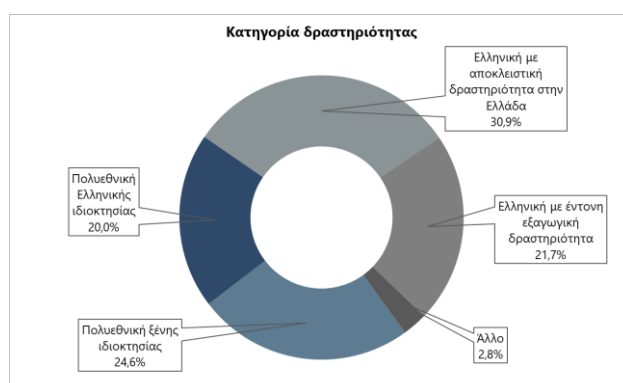


Ως προς το μέγεθός τους, σε ποσοστό 41,1%, πρόκειται για μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις με περισσότερα από 250 άτομα προσωπικό, ενώ οι μικρομεσαίες (50 έως 250 άτομα) αποτελούν το 35,4% του συνόλου. Οι υπόλοιπες είναι μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις.

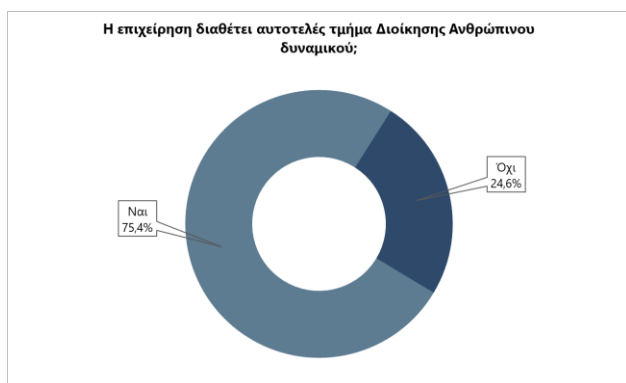


Αναφορικά με την εθνικότητα της ιδιοκτησίας τους και το βαθμό της διεθνοποίησής τους, το 30,9% είναι ελληνικής ιδιοκτησίας με αποκλειστική δραστηριότητα στην χώρα.

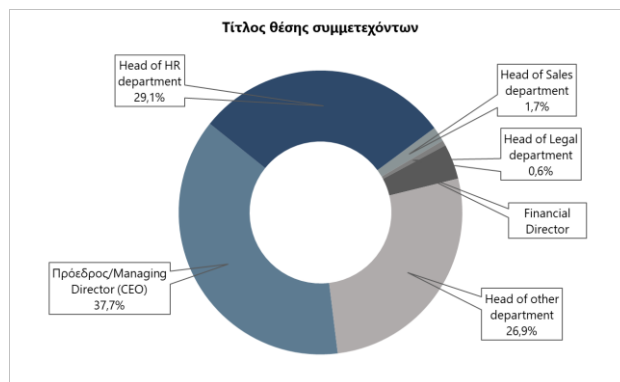
Αντιθέτως, η συντριπτική πλειοψηφία (69,1%) αναπτύσσει διεθνή δραστηριότητα ανεξαρτήτου ιδιοκτησίας. Συνεπώς, το δείγμα μας αποτελείται κυρίως από εταιρείες με γνώση και εμπειρία στις διεθνείς αγορές και το παγκόσμιο επιχειρείν.



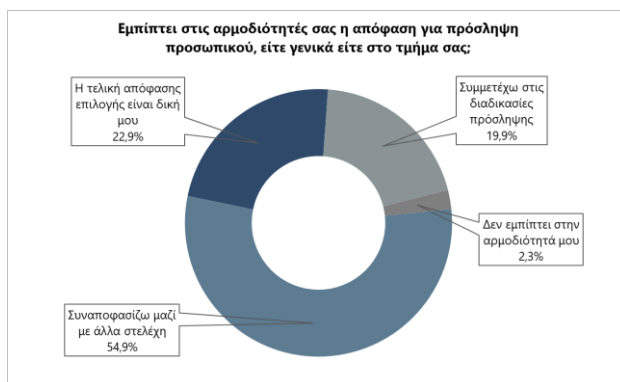
Εξίσου θετικό σε σχέση με την ποιότητά του δείγματός μας, θεωρείται και το γεγονός πως 3 στις 4 συμμετέχουσες επιχειρήσεις (75,4%) διαθέτει ένα αυτοτελές και ανεξάρτητο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Το γεγονός αυτό πιστοποιεί τον επαγγελματικό τρόπο οργάνωσής τους και τη βαρύτητα που αποδίδουν στη σημασία των ανθρώπινων πόρων.



Στην ίδια κατεύθυνση, των σύνολο των ανθρώπων που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας εκ μέρους των επιχειρήσεων που συμμετείχαν, κατέχουν τουλάχιστον τον τίτλο του διευθυντή τμήματος. Μάλιστα, ιδιαίτερο εντυπωσιακό θεωρείται το εύρημα πως το 37,7% των συμμετεχόντων κατέχουν τον τίτλο του προέδρου ή διευθύνοντος συμβούλου της επιχείρησης. Συνεπώς, δεν υπάρχει αμφιβολία πως οι άνθρωποι που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιό μας, ήταν όχι μόνο απολύτως καταρτισμένοι να το πράξουν αλλά διέθεταν και σφαιρική γνώση του εσωτερικού περιβάλλοντος των επιχειρήσεών τους.

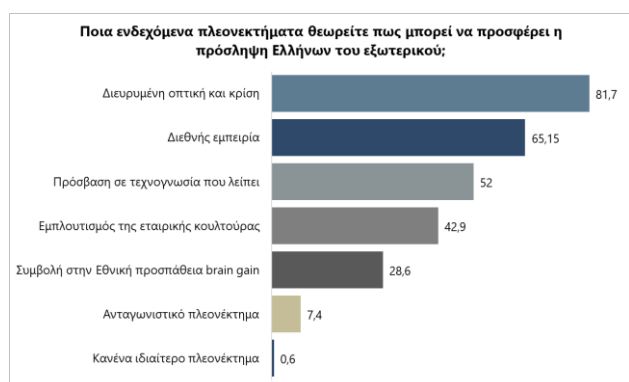


Τέλος, ως προς την καταλληλότητά τους να απαντήσουν σε σχέση με τα ερωτήματα που εξετάζουν το ενδεχόμενο πρόσληψης Ελλήνων του εξωτερικού, αυτή είναι δεδομένη καθώς το 97,7% εξ αυτών συμμετέχει σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό στις αποφάσεις πρόσληψης προσωπικού. Μάλιστα, το 23% λαμβάνει την τελική απόφαση επιλογής υποψηφίων, ενώ το 54,9% συναποφασίζει από κοινού με άλλα στελέχη της επιχείρησης. Συνολικά, τα παραπάνω δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματός μας, πιστοποιούν την καταλληλότητα και την αξιοπιστία του στην κατεύθυνση της εξαγωγής αντικειμενικών και αντιπροσωπευτικών συμπερασμάτων.



3.2 Αποφάσεις πρόσληψης

Αναφορικά με το ενδεχόμενο πρόσληψης Ελλήνων του εξωτερικού, η συντριπτική πλειοψηφία (81,7%) θεωρεί πως το βασικότερο πλεονέκτημα μιας τέτοιας απόφασης θα είναι η απόκτηση από την εταιρεία μιας διευρυμένης οπτικής και κρίσης, που ο υπάλληλος απέκτησε κατά τα χρόνια παρουσίας και εργασίας του στο εξωτερικό. Ακολουθως, στη δεύτερη και Τρίτη θέση των κυριότερων πλεονεκτημάτων κατατάσσονται η απόκτηση διεθνούς εμπειρίας (65,1%) και η πρόσβαση σε τεχνογνωσία που λείπει από την εγχώρια αγορά εργασίας (52%).



Περιέργως, μόνο το 7,4% πιστεύει πως η πρόσληψη Ελλήνων του εξωτερικού μπορεί να προσδώσει στην επιχείρηση ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Πάντως, το γεγονός πως μόλις 1 συμμετέχοντας θεωρεί πως μια τέτοια κίνηση δεν θα αποφέρει κανένα πλεονέκτημα πιστοποιεί τη γενικά παραδεκτή ωφέλιμη επίπτωση του επαναπατρισμού τέτοιων εργαζομένων.

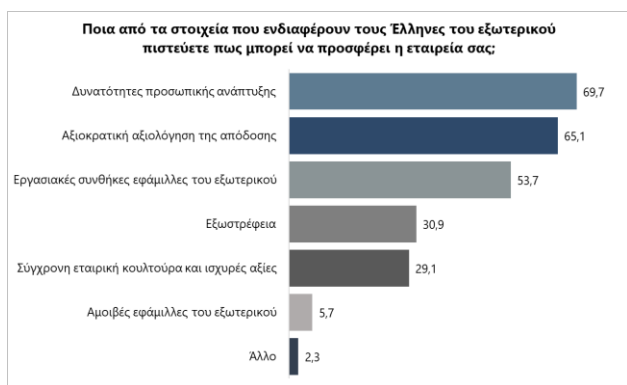
Από την άλλη πλευρά, ως κυριότερο ενδεχόμενο μειονέκτημα που ενδέχεται να συνοδεύσει μια τέτοια απόφαση θεωρείται από την πλειοψηφία η αύξηση του μισθολογικού κόστους (54,3%) και σε μικρότερο βαθμό η απομάκρυνση αυτών των στελεχών από την ελληνική επιχειρηματική νοοτροπία (25,1%) και η αύξηση του οικονομικού κόστους των πρόσθετων παροχών (17,1%).



Σε απόλυτη αρμονία με τα προαναφερθέντα ευρήματα σχετικά με τα πλεονεκτήματα είναι και το γεγονός πως το 35,4% πιστεύει πως μια τέτοια κίνηση δεν ενέχει κανένα μειονέκτημα.

Μεγάλο ενδιαφέρον έχουν και οι απαντήσεις των επιχειρήσεων αναφορικά με το ποια από τα στοιχεία που επιθυμούν οι Έλληνες του εξωτερικού προκειμένου να επιστρέψουν, θα ήταν διατεθειμένες οι εγχώριες εταιρείες να τους προσφέρουν. Ειδικότερα, σε αυτό το σημείο κυριαρχούν

οι μη οικονομικές, μη χρηματικές παροχές και κίνητρα. Στις πρώτες θέσεις κατατάσσονται η δυνατότητα προσωπικής εξέλιξης (69,7%), η παροχή ενός περιβάλλοντος αξιοκρατικής αξιολόγησης (65,1%), αλλά και η παροχή εργασιακών συνθηκών εφάμιλλου επιπέδου σε σχέση με το εξωτερικό (53,7%). Χαρακτηριστικό είναι πως μόνο το 5,7% προτίθεται να τους προσφέρει οικονομικές αμοιβές εφάμιλλες του εξωτερικού.

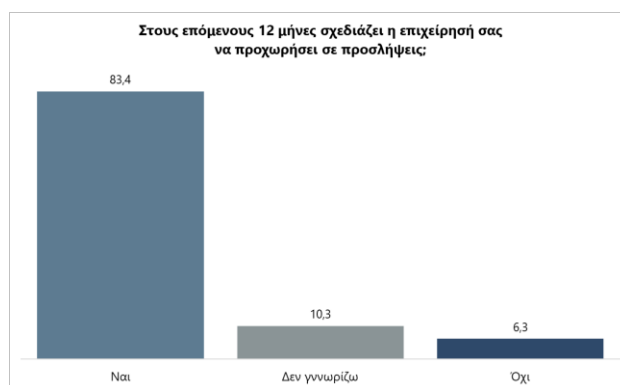


Προχωρώντας, σε περίπτωση που προσλάμβανε Έλληνες του εξωτερικού, η πλειοψηφία (53,1%) θα το έκανε με σκοπό αυτοί να εργαστούν στην Ελλάδα, ενώ μόλις το 13,7% θα τους τοποθετούσε να εργαστούν στις εγκαταστάσεις της στο εξωτερικό. Εντύπωση προκαλεί τα γεγονότα πως το 34,3% δεν έχει προλάβει ποτέ Έλληνες του εξωτερικού.

Πάντως, ιδιαίτερα ενθαρρυντικό είναι το εύρημα σύμφωνα με το οποίο, η συντριπτική πλειοψηφία (83,4%) των επιχειρήσεων σκοπεύει να προσλάβει νέους

εργαζομένους εντός των επόμενων 12 μηνών.

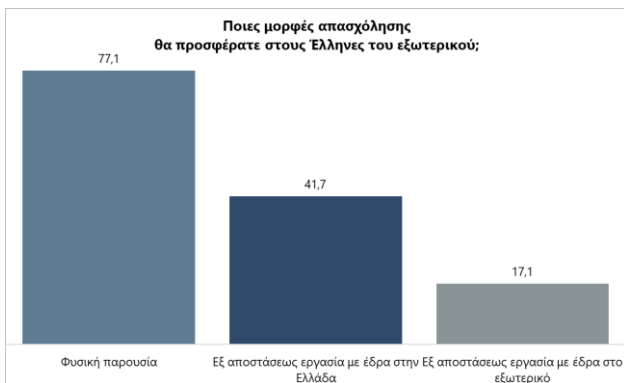
Μάλιστα, οι πιο δημοφιλείς ειδικότητες στις οποίες αναμένεται να υπάρξει υψηλή ζήτηση για μελλοντικούς εργαζομένους είναι οι πωλήσεις / business development (42,3%), η πληροφορική (33,7%), το μάρκετινγκ (30,3%) και η διοίκηση (29,1%).



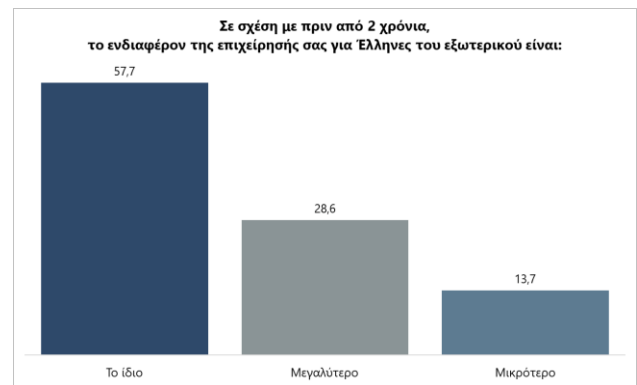
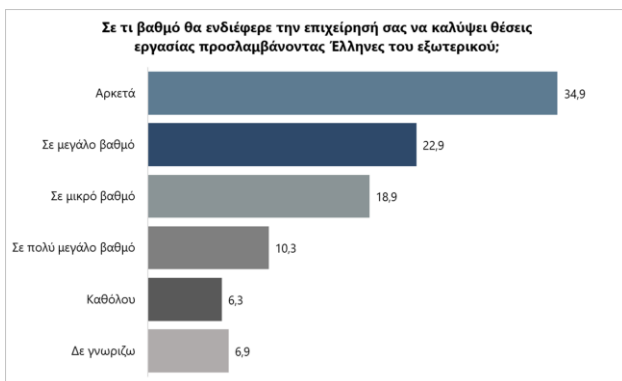
Επιπρόσθετα, από την έρευνά μας προκύπτει πως υπάρχει πρόσφορο έδαφος στις εγχώριες εταιρείες όσον αφορά την πρόσληψη Ελλήνων του εξωτερικού, δεδομένου πως περίπου 7 στις 10 εγχώριες εταιρείες (68%) ενδιαφέρονται από αρκετά έως σε μεγάλο βαθμό να προσλάβουν Έλληνες που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό.



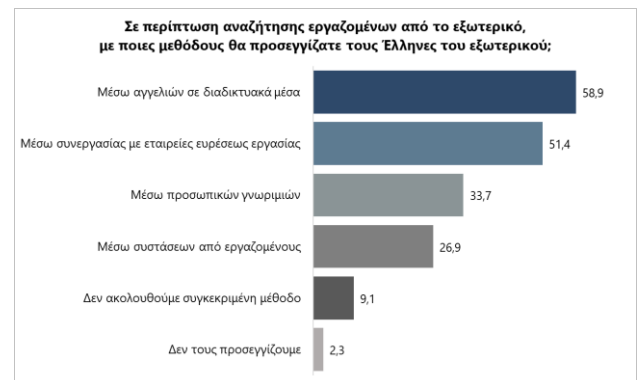
Βέβαια, το 77,1% θα ενδιαφερόταν αυτοί να εργάζονται με φυσική παρουσία στην Ελλάδα, ενώ η επιλογή της εξ αποστάσεως εργασίας με έδρα την Ελλάδα θα ήτα επιθυμητή από το 41,7%. Αντιθέτως, μόνο το 17,1% θα ενδιαφερόταν να του προσλάβει με σκοπό την εξ αποστάσεως εργασία τους από το εξωτερικό.



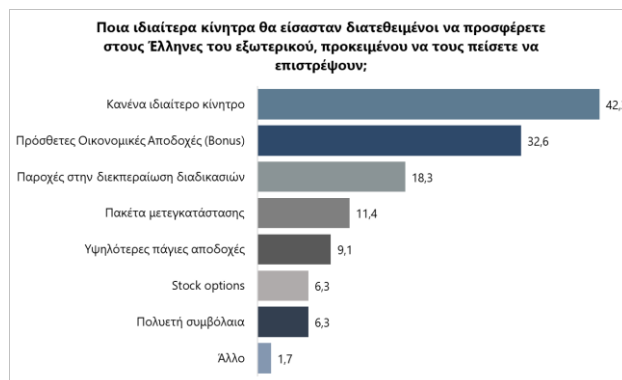
Σε κάθε περίπτωση, το ενδιαφέρον για τους Έλληνες του εξωτερικού μοιάζει να είναι σταθερό διαχρονικά, αφού η πλειοψηφία (57,7%) πως το ενδιαφέρον της για αυτούς είναι αμετάβλητο τα τελευταία δύο έτη, ενώ μάλιστα για τις 3 στις 10 επιχειρήσεις έχει αυξηθεί.



Περισσότερο μοιρασμένες κρίνονται οι απόψεις αναφορικά με τους πιθανούς τρόπους προσέλκυσης των Ελλήνων του εξωτερικού, σε περίπτωση που προκριθεί η επιλογή τους. Αν και οι γνώμες ποικίλλουν, στις δύο πρώτες θέσεις ξεχωρίζουν η δημοσίευση αγγελιών σε διαδικτυακά μέσα (58,9%) και η συνεργασία με εταιρείες ευρέσεως προσωπικού (51,4%).



Κλείνοντας, αυτήν την αρχική ανάλυση των απαντήσεων των επιχειρήσεων, εντύπωση προκαλεί το γεγονός πως το 42,3% των επιχειρήσεων δεν είναι διατεθειμένο να προσφέρει κανένα κίνητρο για την προσέλκυση και τον επαναπατρισμό των Ελλήνων του εξωτερικού.



Από τις εναλλακτικές κατηγορίες κινήτρων που κλήθηκαν να επιλέξουν, στην πρώτη θέση αλλά με γενικά χαμηλά ποσοστά, κατατάχθηκαν η παροχή πρόσθετων οικονομικών παροχών (bonus) (32,6%), η υποβοήθηση στις γραφειοκρατικές διαδικασίες και τις διαδικασίες μετεγκατάστασης των Ελλήνων κατά τον επαναπατρισμό τους (18,3% και 11,4% αντίστοιχα). Σε αντιστοιχία με προηγούμενα ευρήματα, μόλις το 9,1% είναι διατεθειμένο να τους προσφέρει υψηλότερες πάγιες αποδοχές.

3.3 Ανάλυση αποφάσεων πρόσληψης με κριτήριο τον κλάδο, την δραστηριότητα και το μέγεθος της επιχείρησης

Σε επόμενη φάση, αναλύθηκε ο βαθμός ενδιαφέροντος των εγχώριων επιχειρήσεων για την πρόσληψη Ελλήνων, αλλά και η διαχρονική μεταβολή αυτής της επιθυμίας με κριτήριο τον κλάδο δραστηριότητας και το εταιρικό μέγεθος.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων έδειξε πως η μεγαλύτερη επιθυμία επαναπατρισμού εντοπίζεται στο δευτερογενή και τον τεταρτογενή τομέα οικονομικής δραστηριότητας, ενώ και σε ότι αφορά τη διαχρονική μεταβολή αυτής της επιθυμίας, οι δύο αυτοί τομείς εμφανίζουν τη μεγαλύτερη αύξηση με ποσοστά 38,1% και 41,7% αντίστοιχα.

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων, το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τους Έλληνες του εξωτερικού εμφανίζουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα (32,3 και κυρίως όσες απασχολούν περισσότερα από 250 άτομα (μεγάλες επιχειρήσεις) (41,7%). Ως προς τη διαχρονική μεταβολή αυτού του ενδιαφέροντος και εδώ τη μεγαλύτερη αύξηση παρουσιάζουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν 50 – 250 άτομα (22,6%) και κυρίως όσες απασχολούν περισσότερα από 250 άτομα (30,6%).



4. ΣΥΝΔΥΑΣΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ Α' ΚΑΙ Β' ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Brain *Re* **gain**

ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ

Όπως προέκυψε από την πρώτη φάση της έρευνάς μας, το σημαντικότερο εμπόδιο για την επιστροφή των αποδημησάντων Ελλήνων είναι, σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, το χαμηλότερο επίπεδο μισθών στην Ελληνική αγορά (26%), ενώ ακολουθούν οι δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας (20,1%) σε σχέση με αυτές που επικρατούν στο εξωτερικό και η έλλειψη αντίστοιχου αντικειμένου εργασίας (15,7%). Μάλιστα, το 28,1% των ερωτηθέντων δήλωσε πως δεν θα αποδεχόταν μείωση μισθού, προκειμένου να επιστρέψει. Ασφαλώς, το υπόλοιπο 71,8% θα δεχόταν μειωμένο μισθό ως τίμημα για την επιστροφή του. Μάλιστα, παρατηρήθηκε ένα ποσοστό μόλις 7,7%, το οποίο θα αποδεχόταν μείωση μισθού έως και 30% προκειμένου να επιστρέψει στην Ελλάδα.

Από την άλλη πλευρά, με βάση τα αποτελέσματα του δεύτερου σταδίου της έρευνάς μας, διαπιστώθηκε πως οι εγχώριες επιχειρήσεις είναι διατεθειμένες να προσφέρουν κυρίως μη χρηματικά κίνητρα στους έλληνες του εξωτερικού με σκοπό να τους προσελκύσουν. Ειδικότερα, βρέθηκε πως τα επικρατέστερα πιθανά κίνητρα συμπεριλαμβάνουν τη δυνατότητα προσωπικής εξέλιξης (69,7%), την παροχή ενός περιβάλλοντος αξιολογικής αξιολόγησης (65,1%), αλλά και την παροχή εργασιακών συνθηκών εφάμιλλου επιπέδου σε σχέση με το εξωτερικό (53,7%).

Χαρακτηριστικό είναι πως μόνο το 5,7% προτίθεται να τους προσφέρει οικονομικές αμοιβές εφάμιλλες του εξωτερικού. Στην ίδια λογική, βρέθηκε πως το 42,3% των επιχειρήσεων δεν είναι διατεθειμένο να προσφέρει κανένα κίνητρο για την προσέλκυση και τον επαναπατρισμό των Ελλήνων του εξωτερικού. Από τις εναλλακτικές κατηγορίες κινήτρων που κλήθηκαν να επιλέξουν, στην πρώτη θέση αλλά με γενικά χαμηλά ποσοστά, κατατάχθηκαν η παροχή πρόσθετων οικονομικών παροχών (bonus) (32,6%), η υποβοήθηση στις γραφειοκρατικές διαδικασίες και τις διαδικασίες μετεγκατάστασης των Ελλήνων κατά τον επαναπατρισμό τους (18,3% και 11,4% αντίστοιχα). Σε αντιστοιχία με προηγούμενα ευρήματα, μόλις το 9,1% είναι διατεθειμένο να τους προσφέρει υψηλότερες πάγιες αποδοχές.

Άρα βλέπουμε πως σε γενικές γραμμές οι απαιτήσεις των Ελλήνων του εξωτερικού και οι προτάσεις των εγχώριων εταιρειών δεν συμπίπτουν επακριβώς. Επομένως, εδώ ίσως εντοπίζεται μία από τις βασικές αιτίες της μη επιστροφής τους.

Προχωρώντας, κατά το πρώτο στάδιο της έρευνας διαπιστώθηκε πως το 59,8% των ερωτηθέντων θα ήθελε να μείνει στην Ελλάδα, αλλά να εργάζεται εξ αποστάσεως σε πολυεθνική εταιρεία του εξωτερικού.

Εντυπωσιακό είναι το εύρημα πως μόνο το 6,5% (αθροιστικά) των ερωτηθέντων θα επιθυμούσε να εργαστεί σε Ελληνική εταιρεία, είτε διαμένοντα στην Ελλάδα είτε εξ αποστάσεως ζώντας στο εξωτερικό. Άρα οι Έλληνες του εξωτερικού δεν έχουν ως προτεραιότητά τους την εργασία σε μια αμιγώς Ελληνική εταιρεία.

Από την άλλη πλευρά, το 53,1% των εγχώριων επιχειρήσεων δήλωσε πως σε περίπτωση που προσλάμβανε Έλληνες του εξωτερικού, θα το έπραττε με σκοπό αυτοί να εργαστούν στην Ελλάδα, ενώ μόλις το 13,7% θα τους τοποθετούσε να εργαστούν στις εγκαταστάσεις της στο εξωτερικό. Μάλιστα, το 77,1% θα ενδιαφερόταν αυτοί να εργάζονται με φυσική παρουσία στην Ελλάδα, ενώ η επιλογή της εξ αποστάσεως εργασίας με έδρα την Ελλάδα θα ήτα επιθυμητή από το 41,7%. Αντιθέτως, μόνο το 17,1% θα ενδιαφερόταν να του προσλάβει με σκοπό την εξ αποστάσεως εργασία τους από το εξωτερικό.

Συνεπώς, παρατηρούμε πως οι επιθυμίες των δύο πλευρών δεν συμπίπτουν ούτε σε ότι να κάνει με τη μορφή της απασχόλησης και τον τύπο του εργοδότη.

BrainDrain

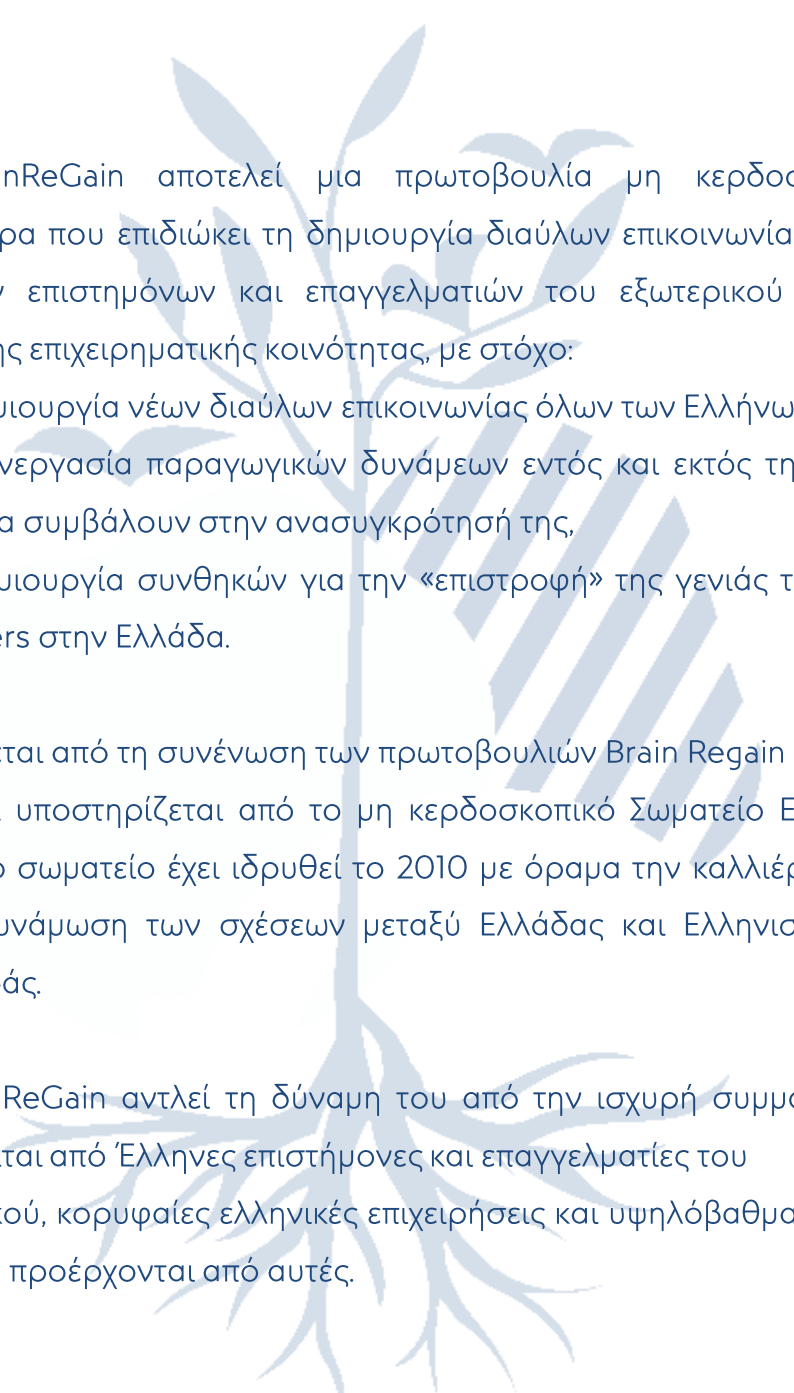


BrainRe**gain**

Αναφορές – Βιβλιογραφία

- Abraham, S. (2012). Development of Employee Engagement Programme on the basis of Employee Satisfaction. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing*, 4(1), pp. 27-37.
- Baruch Y. 1999. Response rate in academic studies: a comparative analysis. *Human Relations*, 52, pp. 421-438.
- Elbanna, S., Thanos, I.C. and Papadakis, V.M. (2014). Understanding how the contextual variables influence political behavior in strategic decision-making: A constructive replication. *Journal of Strategy and Management*, Vol. 7 No. 3, pp. 226-250.
- Kaplowitz, M.D., Hadlock, T.D. and Levine, R. (2004). A Comparison of Web and Mail Survey Response Rates. *Public Opinion Quarterly*, Vol. 68 No. 1, pp. 94-101.
- Rogelberg, S. G., Luong, A., Sederburg, M. E., & Cristol, D. S. (2000). Employee attitude surveys: Examining the attitudes of noncompliant employees. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), pp. 284–293.
- Saunders M.N.K., Lewis P. and Thornhill A. 2009. *Research methods for business students*. 5th Edition, Essex, England: Pearson Education Limited.
- Sheehan, K.B. (2001). E-mail Survey Response Rates: a Review. *Journal of Computer-Mediated Communication*, Volume 6, Issue 2.
- Spanos, Y.E. and Lioukas, S. (2001). An Examination into the Causal Logic Orientation: Contrasting Porter's Competitive Strategy Framework and the Resource-Based Perspective. *Strategic Management Journal*, 22, pp. 907 – 934.





Το BrainReGain αποτελεί μια πρωτοβουλία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που επιδιώκει τη δημιουργία διαύλων επικοινωνίας μεταξύ Ελλήνων επιστημόνων και επαγγελματιών του εξωτερικού και της Ελληνικής επιχειρηματικής κοινότητας, με στόχο:

- τη δημιουργία νέων διαύλων επικοινωνίας όλων των Ελλήνων,
- τη συνεργασία παραγωγικών δυνάμεων εντός και εκτός της χώρας που θα συμβάλουν στην ανασυγκρότησή της,
- τη δημιουργία συνθηκών για την «επιστροφή» της γενιάς των brain drainers στην Ελλάδα.

Προέρχεται από τη συνένωση των πρωτοβουλιών Brain Regain και Brain Gain και υποστηρίζεται από το μη κερδοσκοπικό Σωματείο Ελληνικές Ρίζες. Το σωματείο έχει ιδρυθεί το 2010 με όραμα την καλλιέργεια και την ενδυνάμωση των σχέσεων μεταξύ Ελλάδας και Ελληνισμού της διασποράς.

Το BrainReGain αντλεί τη δύναμη του από την ισχυρή συμμαχία που αποτελείται από Έλληνες επιστήμονες και επαγγελματίες του εξωτερικού, κορυφαίες ελληνικές επιχειρήσεις και υψηλόβαθμα στελέχη τα οποία προέρχονται από αυτές.



Brain^{Re}gain

ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ

www.brainregain.gr
www.braingain.gr