

Нена А. Васојевић¹
Универзитет у Београду, Иновациони центар
Машинског факултета, Београд (Србија)
Зора Т. Крњић²
Универзитет у Београду, Филозофски факултет
Институт за психологију, Београд (Србија)
Снежана Д. Кирић³
Универзитет у Београду, Иновациони центар
Машинског факултета, Београд (Србија)

УДК 314.151.3-054.7(497.11)"19"
378.3(497.11)
Оригинални научни рад
Примљен 01/06/2018
Измењен 07/10/2018
18/10/2018
Прихваћен 22/10/2018
[doi: 10.5937/socpreg52-17682](https://doi.org/10.5937/socpreg52-17682)

СТИПЕНДИСТИ ШКОЛОВАНИ У ИНОСТРАНСТВУ: ПОВРАТНИЦИ У АКАДЕМСКОЈ ЗАЈЕДНИЦИ У СРБИЈИ

Сажетак: Рад се бави нашим високообразовним кадровима који су се као стипендисти постакадемских студија усавршавали у иностранству, а потом вратили и запослили у Србији. Циљ рада је да сагледа како ова група повратника запослених на факултетима и научним институтима у Србији процењују своје искуство усавршавања у иностранству. У анкетном истраживању прикупљени су подаци о проценама повратника о томе у којој мери сматрају да им је то што су се школовали у иностранству значило да се запосле у Србији, колико имају прилике да примене стечена знања и учествују у одлучивању на свом радном месту и колико се осећају другачијим од својих колега који су се школовали и све време радили у земљи. Како би потпуније сагледали положај повратника, посебним упитником прикупљене су и процене њихових колега о овим питањима.

Кључне речи: високообразовани, стипендисти, миграције, повратници, академска заједница

Увод

Миграције представљају значајну појаву у савременом друштву која привлачи и пажњу јавности, поготово када је реч о миграцијама високообразованих који напуштају своју земљу у потрази за бољим образовањем, будућношћу и професионалним усавршавањем. Снажан технолошки напредак током осамдесетих година прошлог века, промене на тржишту рада и јачање економије знања која се базира на производњи, расподели и употреби знања и информација (OECD, 2008), допринели су интензивирању миграција радне снаге ка развијеном делу света. Као последица глобализације последњих деценија прошлог века посебно се повећавала миграција високостручних кадрова и научника (Vasojević, Kirin, Marković, 2017). Међу њима се током деведесетих година због политичке и економске кризе у нашој земљи нашао и велики број високообразованих младих из Србије (Despić-Predojević, 2017).

¹ nenavasojevic@hotmail.com

² zkrnjaic@f.bg.ac.rs

³ skirin@mas.bg.ac.rs

Студије које се баве узроком миграција темеље се углавном на „push-pull“ теоријама у којима се истиче да је динамика миграције високообразованих лица условљена нивоом економског и друштвеног развоја земље порекла мигранта и земље примаоца. У том смислу, говори се о факторима који подстичу на одлазак из земље („push factor“) и онима који привлаче мигранте („pull factor“) ка одређеним центрима (Filipović, 2012).

Подаци показују да се у Србији наставља тренд из протеклих деценија и да земљу и даље напушта велики број академски образованих људи (Research for innovation, 2016). На основу извештаја Светске банке о пословању, Србија се налази на првом месту у свету по броју високошколованих кадрова који напуштају земљу у односу на број њених становника (World economic forum global competitiveness report, 2015–2016). Треба, притом, имати у виду да Србија спада у традиционално емиграциону земљу (Grečić, 2005), да се профил нашег мигранта мењао (Krnjaić, 2002), као и да миграције могу да буду трајне или привремене.

Појава да млади, академски образовани људи трајно напуштају земљу и више се не враћају, у нашој јавности третира се као „одлив мозгова“, односно као проблем губитка стручњака. Релевантна литература указује на то да је тема трајних миграција доминантна, док је знатно мање заступљена тема привремених миграција која се односи на младе који одлазе на школовање и усавршавање у иностранство, а потом се враћају у своју земљу и ту настављају да живе и раде (Jöns, 2009; Lee & Kim, 2010; Vasojević & Filipović, 2017).

Привремене миграције високообразованих кадрова

У 20. веку, истраживачки напори научника који су проучавали миграције, као и рад стручњака који су се бавили развојном политиком, углавном су били усмерени на негативне последице миграција, док сада у свету расте број студија које говоре у прилог томе да високообразовани исељеници који се врате у земљу порекла (повратници) могу да стимулишу и подрже учење и развој у тим земљама (Bodrožić, 2014; Lin, 2010).

Проток високостручне радне снаге („brain circulation“) је од кључног значаја за економију и савремено друштво знања. Мобилност високообразованих стручњака може да покрене кумулативни процес накнадне академске мобилности и умрежавања са стручњацима са којима су повратници сарађивали у иностранству (Jöns, 2009). На овај начин, циркулација високообразованих стручњака доприноси њиховом личном професионалном развоју и развоју научне заједнице и друштва у матичној земљи (Lee & Kim, 2010). Ефекти мобилности високообразованих стручњака и добробит од протока високообразоване радне снаге („beneficial brain drain“) су дугорочни.

Истраживања која се баве феноменом повратка високообразованих стручњака показују да повратници имају потенцијал да постану развојна снага у земљама свог порекла (King, 2000), а да реализација тог потенцијала зависи од баријера са којима се повратници суочавају и од подршке која постоји у превазилажењу тих баријера (Bodrožić, 2014). У том смислу, релевантна истраживачка питања се односе и на изучавање адаптације повратника на нову (односно „стару“) средину и услове у земљи порекла и изучавање и успостављање механизма прихватања повратника у новој, односно старој средини. Укратко, ради се о односу према људским ресурсима и вредностима које се темеље на учењу и образовању.

Подаци истраживања о високообразованим мигрантима који су отишли из Србије деведесетих година прошлог века (Predojević-Despić, 2017), показују да су изгледи за повратак наших стручњака из Америке и Канаде извеснији за оне који раде на универзитетима и при истраживачким центрима. Ова студија показала је и да наши стручњаци сматрају да нема реалних могућности за њихов масован повратак из иностранства. С друге стране, процене су да наша земља недовољно користи потенцијале своје научне дијаспоре (Влада Републике Србије, 2015).

За сада не постоје систематски рађена истраживања о савременим миграцијама на нашем простору. Недостају подаци о броју младих високообразованих кадрова, па и стипендиста који су отишли у иностранство. Недостају студије о професионалном развоју наших стипендиста било да је реч о онима које је стипендирала држава Србија или су примали неке друге, стране, стипендије.

У овом раду бавимо се нашим повратницима који су као академски најуспешнији студенти примали (државне и стране) стипендије за студије у иностранству и који су се по завршетку школовања и усавршавања вратили у земљу. Реч је о групи повратника који сада раде при научним институтима и факултетима у Србији.

Циљ овога рада је да сагледамо како наши повратници запослени у академској заједници процењују своје искуство школовања и усавршавања у иностранству. Прецизније, поставили смо следећа истраживачка питања: у којој мери повратници сматрају да им је то што су се школовали у иностранству значило да се запосле у Србији, колико имају прилике да примене стечена знања у свом раду, колико имају прилике да учествују у одлучивању на свом радном месту и колико се осећају другачијим од својих сарадника који су се школовали и радили у земљи.

Поред субјективног доживљаја повратника о појединим наведеним аспектима, занимале су нас и процене њихових колега са којима свакодневно непосредно сарађују. На основу самопроцена и процена утврђиване су разлике у виђењу самих повратника и њихових колега-сарадника.

Метод истраживања и извори података

Испитаници и организација истраживања

Истраживањем су биле обухваћене две групе испитаника, повратници и њихове колеге-сарадници. Прву групу (N = 64) чинили су повратници, наши стручњаци који су се школовали у иностранству као стипендисти, где су стекли академска звања и који су сада запослени као истраживачи при научним институтима (29 или 45,3%) или као наставници на факултетима (35 или 54,7%) у Србији. Критеријум за одабир ове групе испитаника јесте да су боравили у иностранству као стипендисти, било да су користили стипендије домаћих (20,3%)⁴ или страних

⁴ Обухваћени су повратници који су користили: Фонд за младе таленте „Доситеја“, Фондацију Принца Александра II, Краљевски дом Карађорђевића, Фондацију за отворено друштво; стипендије Аутономне Покрајине Војводине (Секретаријата за науку и технолошки развој), стипендије које је додељивала Влада СФРЈ у оквиру ресора Министарства за науку, Министарства одбране.

(79,6%)⁵ донатора. Због специфичног начина одабира испитаника и великог броја земаља у којима су се школовали, могу се издвојити „два образовна круга“ стипендиста, европски (76,6%) и амерички (23,4%). Овакву расподелу стипендиста према месту студирања тумачимо постојањем Шангајске листе престижних универзитета⁶.

С обзиром на пол, узорак је уједначен (по 32 испитаника женског и мушког пола), а с обзиром на године старости најбројнији су испитаници из најмлађе групе од 30 до 39 година који чине половину узорка (49,1%), а потом у наредним старосним групама број испитаника опада: 40–49 година има 30,5%, 50–59 година има 18,6% и преко 60 година има 1,8% испитаника. У издвојеним старосним категоријама, испитаници су уједначено распоређени с обзиром на пол.

Посматрано по научним областима које су завршили и којима се баве наши испитаници: 46% припада друштвено-хуманистичким наукама, 31,25% техничко-технолошким, а 21,8% природно-математичким наукама.⁷ Они су у највећем броју користили стипендију за стицање дипломе доктора наука (65,9%), затим за стицање мастер диплома (21,9%) и најмање за стицање постдокторских диплома (12,5%). Ови подаци могу се тумачити тиме што за запослене у академској заједници наставак студија после стицања докторске дипломе није услов напредовања. Највећи број студената боравио је на школовању у иностранству 5–6 година (31,2%), потом следе они који су провели 3–4 године (29,6%), а затим 1–2 године (26,5%) и на крају они који су провели преко 7 година у иностранству (12,5%). Период проведен на школовању у иностранству повезан је са нивоом завршених студија повратника.

Истраживање показује да највећи број повратника (79,6%) потиче из породица где један или оба родитеља припадају најобразованијем слоју становништва. Прецизније: 53,1% родитеља наших испитаника има диплому основних академских студија, 18,7% докторских студија и 7,8% магистарских студија. Ове податке можемо тумачити као саморепродукцију образовне елите у Србији.

Другу групу (N = 61) чиниле су колеге испитаника из прве групе, који са повратницима раде у истој научној/образовној установи и свакодневно сарађују, и то 27 испитаника мушког пола (44,3%) и 34 испитанице женског пола (55,7%). У научним институтима у Србији запослено их је 49,2%, а на факултетима у Србији 50,8%.

⁵ Обухваћени су повратници који су користили стипендије страних донатора као што су: фондови (DAAD, Fulbright, Alexander von Humboldt, Soros, OSI / Chevening Scholarship [British Council], Друштво Max-Planck, Overseas Research Students Award Scheme, ERASMUS-MUNDUS Sigma A2, Open Society Foundation, Peksim, Shell Centenary Scholarship Fund, Marie Curie, Eiselen Foundation, Dutch Foundation for Science and Research, Strathclyde, Centre National de la Recherche Scientifique, Anastasios G. Levendis, National Science Foundation SAD); владе и министарства страних влада (Италије, Британије, Шпаније, Чешке, Мађарске, Француске, Израела); универзитети и факултети (Cambridge, Harvard, TUFTS, Haifa, Goodman Scholarship Jork, Clarkson, Strathclyde, Glazgov, Colorado at Boulder, Notingemu, Reding).

⁶ Academic Ranking of World Universities, ARWU.

⁷ Група биомедицинских наука је овом приликом изостављена због специфичности запошљавања и радног места у здравственим и медицинским установама (погледати: Vasojević & Filipović, 2017).

У реализацији истраживања суочили смо се са низом проблема. С обзиром на то да у Србији не постоји база података о студентима који су се школовали у иностранству, били смо принуђени да сами издвојимо потенцијалне испитанике⁸. Посебно ограничење произлази отуда што су у узорку испитаника-повратника могли да буду обухваћени само они који су прихватили да попуне упитник, а притом су имали и сагласност својих сарадника да и они прихватају да учествују у истраживању.

За потребе овог истраживања конструисан је упитник за прикупљање процена наших повратника о добробити које имају од школовања у иностранству у свом професионалном раду и паралелна форма упитника намењена прикупљању процена њихових колега које се односе на исте аспекте рада испитаника-повратника. Оба упитника сачињена су у облику скале Ликертовог типа. Испитаници су одговарали дајући процене на петостепеној скали⁹.

Поред општих социо-демографских података (17 питања), први упитник садржи укупно 31 питање за испитивање ставова и мишљења повратника, а други упитник 11 питања намењених за прикупљање процена њихових сарадника. Питања су груписана у блокове који се односе на исте аспекте. То су: процена утицаја који је имало школовање и усавршавање у иностранству на запослење повратника; могућност примене стеченог знања повратника у радној организацији; прилике за учешће у доношењу одлука у радној организацији; различитост повратника од њихових колега (које нису стекле академска звања у иностранству).

Истраживање је спроведено на територији Републике Србије током 2015. године. Подаци су обрађени применом статистичког програма „IBM SPSS19“.

Резултати истраживања

На основу прикупљених (само)процена повратника и процена њихових колега-сарадника, добијене су две перспективе положаја наших стручњака који су се школовали у иностранству и добитима које од тог искуства имају на радном месту. Представићемо свако од виђења и потом их упоредити.

Самопроцене повратника

Занимало нас је у којој мери повратници процењују да је искуство боравка и студирања у иностранству важно за поједине аспекте њиховог радног ангажовања (Табела 1).

⁸ Током истраживања наилазили смо на различите тешкоће, а једна од њих била је и та да нисмо могли да ступимо у контакт директно са свим испитаницима. Стога смо преко посредника (нпр. продекана за наставу, секретара, правних служби) слали упитнике како би их они даље прослеђивали нашим испитаницима и након завршеног испитивања нама враћали. На овај начин смо поступали јер одређени број институција није био вољан да нам омогући контакт са испитаницима. Учешће у истраживању било је анонимно и добровољно.

⁹ 1 – уопште се не слажем, 2 – претежно се не слажем, 3 – нити се слажем нити се не слажем, 4 – претежно се слажем, 5 – у потпуности се слажем.

Посматрано на нивоу целог узорка, повратници се претежно осећају прихваћеним у својим радним срединама, о чему сведочи највиша добијена средња вредност ($M = 4,06$) и најизраженија уједначеност њихових виђења је управо по овом питању ($SD = 1,006$). Они процењују да углавном имају могућности да примењују стечена знања на свом радном месту – претежно и у потпуности са том тврдњом слаже се скоро 60% (57,8%), а о томе говоре вредности дескриптивних статистика, мере централне тенденције ($M = 3,61$) и прилично изражена уједначеност виђења испитаника када се ради о примени стечених знања ($SD = 1,34$) [Табела 2].

Да имају прилике да учествују у одлучивању на свом радном месту процењује око 45% испитаника. Чак трећина повратника из узорка (34,3%) не слаже се, претежно или уопште, са тврдњом да имају прилике да одлучују на свом радном месту. То што је најнижа средња вредност на скали (3,05) добијена управо за овај аспект, може да указује, поред њихове процене постојећег стања, и на то да наши испитаници високо вреднују могућност учествовања у доношењу одлука и управљању сопственом каријером, што можемо очекивати од високообразованог стручног кадра. При тумачењу ових резултата ваља имати на уму да су за професионални успех нарочито важне три врсте прећутног разумевања у погледу управљања: собом, другима и сопственом каријером (Sternberg, 1991). У истраживању које су спровели Вагнер и Стернберг (према: Sternberg, 1991), показало се да је с успехом у послу највише корелирала скала која је мерила успех у управљању сопственом каријером.

Испитаници-повратници немају неки одређен став о томе колико је то што су се школовали у иностранству утицало на само запослење, као ни доживљај себе као другачијих од колега са којима раде. Занимљиво је да они на овај начин исказују да не сматрају да им је искуство боравка и школовања у иностранству значајно допринело да се запосле у Србији, нити да се осећају различитим од својих колега које су се образовале и радиле у земљи.

Проверене су разлике између (под)група повратника с обзиром на пол и место запослења у исказаном нивоу сагласности процена о утицају њиховог школовања у иностранству на поједине испитиване аспекте рада: запослење, могућности повратника да примене стечена знања и да учествују у одлучивању на свом радном месту. Нису утврђене статистички значајне разлике између мушких и женских испитаника-повратника у исказаном нивоу сагласности процена о утицају њиховог школовања у иностранству по појединим испитиваним аспектима рада.

T-тест независних узорака показује да стипендисти-повратници зависно од места где раде различито оцењују утицај који је студирање у иностранству имало на њихово запослење ($t = -2,10$, $p < 0,04$). Наиме, запослени при научним институтима процењују да је то што су се школовали у иностранству више допринело њиховом запошљавању него што то за свој радни статус сматрају повратници запослени на факултетима ($M = 3,62$ у односу на $M = 2,89$). Добијена разлика у процени значаја коју има искуство школовања у иностранству за запошљавање у Србији може да указује на доживљај веће отворености института и вредновање искуства школовања у иностранству, односно очекивање добробити коју запослени повратници могу да унесу у своју радну средину у научним институтима. Могуће је да добијена разлика говори и о очекивању повратника запослених на факултету и о томе да они сматрају да је управо то оно радно место које су и очекивали независ-

но и пре одласка на школовање и усавршавање у иностранство. Добијене процене наших испитаника могу се тумачити и у контексту улоге образовног система који контролише расподелу статуса и привилегија (Bourdieu, 1988).

Како колеге процењују повратнике са којима раде?

Како би потпуније сагледали положај повратника, поједине аспекте њиховог радног ангажовања и добробити коју имају од студирања у иностранству, посебним упитником прикупљене су и процене њихових колега (Табела 3).

Посматрано на нивоу овог подузорка, колеге повратника немају одређен став о томе колико је боравак повратника утицао на њихов запослење. Они сматрају да повратници углавном имају прилике да примене стечена знања ($M = 3,95$) и учествују у одлучивању на свом радном месту ($M = 3,72$). Можемо да закључимо да они цене знање својих колега-повратника и искуство које су стекли у другачијем окружењу у иностранству, а да их, притом, не виде као другачије.

Проверене су разлике између (под)група колега наших испитаника-повратника како бисмо видели да ли с обзиром на пол и место њиховог запослења постоје значајне разлике у исказаном нивоу сагласности процена о утицају школовања повратника у иностранству на поједине аспекте рада (запослење, могућности повратника да примене стечена знања и учествују у одлучивању). Тестирана је разлику између полова по појединим аспектима. Добијени резултат показује статистички значајну разлику између полова једино у погледу процене могућности повратника да примењују знања ($t = -2,04$, $p < 0,05$). У односу на колеге повратника мушкарце, жене процењују да повратници имају више прилике да примењују знања (средња вредност је 4,21, а средња вредност за процене њихових колега мушкараца 3,63). Претпостављамо да се ова разлика у проценама може једним делом тумачити већим очекивањима које имају мушкарци.

Тестирали смо (т-тестом независних узорака) да ли с обзиром на место запослења колеге различито процењују поједине аспекте ангажовања повратника на послу. Показало се да зависно од тога где раде, сарадници различито процењују прилике својих колега-повратника да примењују стечена знања на радном месту ($t = 3,28$, $p < 0,02$) (Табела 4). Наиме, колеге повратника који су и сами запослени на факултетима знатно више сматрају, у односу на истраживаче у институтима, да њихове колеге-повратници имају прилике да примене своја знања (4,35 у односу на 3,53). Тумачењу ових резултата треба приступити обазриво јер не знамо да ли и у којој мери испољене разлике одражавају процене сарадника о иначе различитим могућностима запослених на факултетима у односу на истраживаче при институтима у погледу прилика да користе знања и искуства у раду.

Поређење самопроцена повратника и процена њихових колега-сарадника

Прилике на радном месту наших повратника запослених у академској заједници, посматрано из њихове перспективе и перспективе њихових колега не изгледају битно другачије (Табела 5). Испитаници оба узорка дали су прилично уса-

глашене процене о утицају који је имао боравак у иностранству на запослење повратника и прилике да примењују стечена знања у свом раду. Такође, не разликују се битно ни самопроцене повратника о томе како се осећају у свом радном окружењу, колико се разликују од колега, сарадника и колико су прихваћени у односу на процене колега, односно на то како их колеге виде, колико су другачији и колико су прихваћени у својој радној средини.

Испитаници оба узорка претежно се слажу са понуђеним тврдањама за поједине аспекте, а добијене су високе вредности од обе групе за аспект који се односи на могућности које повратници имају за примену знања у свом раду (средње вредности 3,61 и 3,72). Може се видети да обе групе наших испитаника сматрају да повратници имају прилику да примене знања.

Једина статистички значајна разлика у проценама појединих аспеката између повратника и њихових колега-сарадника односи се на процену могућности одлучивања повратника на радном месту ($t = 121,93$, $p < 0,01$). Сарадници процењују да њихове колеге-повратници имају више прилике за одлучивање него сами повратници. Овај резултат указује на то да наши испитаници-повратници вреднују учешће у доношењу одлука које се тичу њиховог личног професионалног ангажовања и напредовања, као и развоја институције у којој раде. Значајна разлика у виђењу колега по овом питању може да се схвати и као показатељ да је повратницима потребно да имају више прилике и/или простора за одлучивање.

При тумачењу ових разлика ваља имати у виду да су наши стипендисти, у истраживању спроведеном 90-их година прошлог века (Krnjajić, 2002), као разлоге да оду у иностранство наводили, пре свега, разлоге научне природе: ниво научно-истраживачког рада и његове организације, бржи проток информација и слично. Ови разлози за евентуалну миграцију које су наводили наши најуспешнији студенти говоре, између осталог, да они веома вреднују услове за рад и могућности одлучивања на послу.

Дискусија

Образовање и усавршавање стручњака у великим и признатим научним центрима прилика је не само за лични научни и професионални развој него и за напредак академске заједнице и друштва земље порекла. Ипак, у друштвеним и научним круговима у Србији ретко се говори о младим високообразованим људима који су одлучили да се врате у земљу после школовања у иностранству, а недостају студије о повратницима и истраживања о позитивним искуствима повратника и о позитивним ефектима за повратнике и друштво, односно академску заједницу. Стога смо се у овом раду бавили повратницима, нашим стручњацима који су као најуспешнији студенти примали стипендије за школовање у иностранству, где су стекли академска знања, а по повратку у земљу запослили се у академској заједници.

Занимљиво је да наши испитаници не сматрају да им је искуство школовања у иностранству значајно допринело да се запосле у Србији, нити да се осећају различитим од својих колега које су се образовале и радиле све време у земљи. Подаци показују да повратници зависно од места где раде различито оцењују утицај који је студирање у иностранству имало на њихово запослење. Наиме, запослени при на-

учним институтима процењују да је то што су се школовали у иностранству више допринело њиховом запошљавању него што то за свој радни статус сматрају повратници запослени на факултетима.

Перцепција њихових колега, када процењују могућности примене знања повратника на свом радном месту, разликује се с обзиром на пол и место запослења. Жене у односу на своје колеге мушкарце сматрају да повратници имају више могућности за примену знања у свом раду, а тако процењују и запослени на факултету у односу на своје колеге које раде при научним институтима.

Када се укрсте оба виђења, највећа разлика између повратника и њихових колега исказала се у виђењу прилика и могућности за одлучивање. Колеге сматрају да повратници имају више прилика да одлучују него што то сматрају сами повратници којима би одговарало да имају више прилика да одлучују на темељу разумевања околности и захтева професије. Овакав однос према учешћу у управљању сопственом каријером је и очекиван за испитанике из популације високообразованих стручњака.

На основу резултата видимо да наши повратници који су запослени у академској заједници доживљавају научне институте као нешто отвореније у односу на факултете у погледу пријема нових сарадника који имају искуство школовања и боравка у иностранству. Колеге које раде у настави перципирају да њихове колеге-повратници који директно раде са студентима имају више могућности да примене знања него они који раде при институтима. Налаз да средина која се перципира као отворенија за пријем колега који су се образовали у иностранству није и она у којој има више могућности за примену знања, указује на проблеме одговарајућег укључивања наших повратника у академску заједницу, вредновања њиховог искуства и могућности да у свакодневном раду примењују знања и вештине, да их размењују са колегама-сарадницима, као и са млађим колегама и студентима. Потребно је даље продубљено квалитативно истраживање: окружења и могућности које повратници имају да користе знање и компетенције у свом научноистраживачком раду, као и начина комуникације и препрека на које наилазе у својој радној средини. На крају, ваља имати на уму да је генерализација налаза овог истраживања ограничена начином избора испитаника. У нашој средини нема систематског праћења ни свеобухватних података о броју стипендиста на школовању у иностранству, те су узорак чинили испитаници до којих смо могли да дођемо и који су прихватили да учествују у истраживању.

Закључак

С обзиром на значај мобилности у савременом свету (Čikić, Stojšin, 2017) и да ће, по свему судећи, могућности за мобилност високостручних кадрова и талената континуирано расти (OECD, 2008), неопходно је осмишљавати различите начине за привлачење и укључивање повратника у научну заједницу, њихово запошљавање и могућности да код нас преносе, примењују и развијају знања. Имајући у виду добијене податке и налазе, као и недостатак студија које се баве овим проблемом у нашој средини, потребно је даље продубљено истраживање разлога за повратак наших високостручних кадрова из дијаспоре на узорку из популације повратника и ван академске заједнице (запослених у привреди, као и незапослених).

Nena A. Vasojević¹

University of Belgrade, Innovation Center
of the Faculty of Mechanical Engineering, Belgrade (Serbia)

Zora T. Krnjaić²

University of Belgrade, Faculty of Philosophy
Institute of Psychology, Belgrade (Serbia)

Snežana D. Kirin³

University of Belgrade, Innovation Center
of the Faculty of Mechanical Engineering Belgrade (Serbia)

SCHOLARSHIP HOLDERS ABROAD: RETURNEES IN THE ACADEMIC COMMUNITY IN SERBIA

(Translation In Extenso)

Abstract: This paper deals with our highly educated professionals who studied abroad as scholarship holders at post-academic studies and then returned and found employment in Serbia. The aim of this paper is to examine how this group of returnees employed at faculties and scientific institutes in Serbia assess their experience of studying abroad. The assessments of the returnees were gathered through a questionnaire. These assessments were on the extent to which the returnees felt their education abroad influenced their employment in Serbia, the opportunities to apply the acquired knowledge and to participate in decision-making at the workplace, and, finally, on how different they felt from their colleagues who acquired all their education and work experience in their own country. To better understand the situation of returnees, a special questionnaire also gathered the assessments of their colleagues on these issues.

Keywords: highly educated professionals, scholarship holders, migration, returnees, academic community

Introduction

Migration is a significant phenomenon in modern society that attracts public attention, especially when it comes to the migration of highly educated people who leave their country in search of better education, future and professional development. Strong technological advances during the 1980s, the changes in the labor market and the strengthening of the knowledge economy based on the production, distribution and use of knowledge and information (OECD, 2008) have contributed to the intensification of labor migration to the developed parts of the world. As a consequence of globalization, in the last decades of the previous century, the migration of highly educated professionals and scientists was particularly increased (Vasojević, Kirin, Marković, 2017). Among them, during the 1990s,

¹ nenavasojevic@hotmail.com

² zkrnjaic@f.bg.ac.rs

³ skirin@mas.bg.ac.rs

due to the political and economic crisis in our country, there was also a large number of highly educated young people from Serbia (Despić-Predojević, 2017).

Studies dealing with the cause of migration are based mainly on “push-pull” theories, which emphasize the fact that the dynamics of migration of highly educated professionals is conditioned by the levels of economic and social development of the country of origin and the recipient country. In this respect, this is a question of “push factors” that encourage leaving the country and “pull factors” that attract migrants to certain centers (Filipović, 2012).

The data show that the trend from the last decades has continued in Serbia and that the country continues to lose a large number of academically educated people (Research for Innovation, 2016). Based on the World Bank Doing Business report, Serbia is ranked first in the world by the number of highly educated people leaving the country in view of the total number of its inhabitants (World Economic Forum, The Global Competitiveness Report, 2015-2016). In addition, it should be taken into consideration that Serbia has traditionally been a country of emigration (Grečić, 2005), that the profile of our migrants has changed (Krnjaić, 2002), and that migrations can be permanent or temporary in nature.

The phenomenon of young academically educated people permanently leaving the country and no longer returning has been treated in our public as a “brain drain”, or as a problem of losing experts. The relevant literature suggests that the topic of permanent migration has been dominant, while the topic of temporary migrations of young people going to school and training abroad and then returning to their country to live and work has been considerably less represented (Jöns, 2009; Lee & Kim, 2010; Vasojević & Filipović, 2017).

Temporary migration of highly educated professionals

In the 20th century, the research efforts of scientists studying migration, as well as the work of specialists working on development policies, were mainly focused on the negative effects of migration, while nowadays there has been a growing number of studies in the world that support the view that the return of highly educated emigrants (returnees) to the country of origin can stimulate and support learning and development in these countries (Bodrožić, 2014; Lin, 2010).

The mobility of the highly educated workforce (“brain circulation”) is crucial for the economy and the modern knowledge society. The mobility of highly educated experts can initiate a cumulative process of subsequent academic mobility and networking with experts with whom returnees worked abroad (Jöns, 2009). In this way, the circulation of highly educated professionals contributes to their personal professional development and the development of the scientific community and the society in their home country (Lee & Kim, 2010). The effects of the mobility of highly educated professionals and the benefits stemming from the movement of highly educated workforce (“beneficial brain drain”) are long-term.

Studies dealing with the phenomenon of the return of highly educated experts show that the returnees have the potential to become a force of development in their countries of origin (King, 2000), and that the realization of this potential depends on the barriers that the returnees face upon return and on the existing support for overcoming these barriers (Bodrožić, 2014). In this sense, relevant research questions also relate to the study of returnees’ adaptation to a new (or “old”) environment, the conditions in the country of origin, and the establishment of mechanisms for the acceptance of returnees in the new or

old environment. In short, this is an issue of the attitude towards human resources and the values based on learning and education.

The data from the study on highly educated migrants who left Serbia in the 1990s (Predojević-Despić, 2017) show that the prospects for the return of our experts from America and Canada are more certain for those working at universities and research centers. This study has shown that our experts believe that there are no real opportunities for their massive return from abroad. On the other hand, the estimates are that our country insufficiently uses the potentials of its scientific diaspora (Government of the Republic of Serbia, 2015).

For now, there has not been any systematic research on contemporary migration in our area. The data on the number of young highly educated professionals, and scholars who have gone abroad are missing. There are no studies on the professional development of our scholarship holders, whether they received a scholarship from the state of Serbia or some other foreign scholarship.

In this paper we are dealing with the returnees who received academic scholarships, national and foreign, and who returned to the country upon completing their education and training. This is a group of returnees who now work at scientific institutes and faculties in Serbia.

The aim of this paper is to understand how our returnees in the academic community assess their experience of acquiring education and training abroad. More precisely, we have raised the following research questions: to what extent do the returnees feel that having been educated in a foreign country helped them to get employed in Serbia, how many opportunities they have to apply the acquired knowledge and participate in decision-making at their workplace and how different they feel compared to their colleagues who acquired all their education and work experience in their own country.

In addition to the subjective experience of the returnees on the mentioned aspects, we were also interested in the assessments of their colleagues with whom they cooperate on a daily basis. On the basis of these self-assessments and assessments, differences in the perspectives of the returnees themselves and their colleagues were identified.

Research method and data sources

Respondents and organization of research

The survey included two groups of respondents, the returnees and their colleagues. The first group (N = 64) consisted of returnees, our experts who obtained academic titles abroad and who are now employed as researchers at scientific institutes (29 or 45.3%) or as faculty professors (35 or 54.7%) in Serbia. The criterion for selecting this group of respondents was that they were abroad as scholarship holders, whether they used scholarships from domestic (20.3%)⁴ or foreign (79.6%)⁵ donors. Due to the specific choice of respondents

⁴ Returnees who used: *Young Talents' Fund* "Dositeja", Prince Aleksandar II Foundation, Karadjordjević Royal House, Open Society Foundation; scholarships awarded by the Autonomous Province of Vojvodina (Secretariat for Science and Technological Development), scholarships awarded by the Government of the SFRY within the Ministry of Science, Ministry of Defense.

⁵ Returnees who used scholarships awarded by foreign donors such as: funds (DAAD, Fulbright, Alexander von Humboldt, Soros, OSI / Chevening Scholarship [British Council], Max-Planck So-

and a large number of countries in which they were educated, “two educational circles” of scholarship holders can be distinguished, the European circle (76.6%) and the American circle (23.4%). We interpret this distribution of scholarship holders with regards to the place of study through the existence of the Shanghai List of prestigious universities⁶.

In terms of gender, the sample is uniform (32 male and female respondents equally). In terms of age, a large portion of respondents belong to the youngest group of 30 to 39 years, who account for one half of the sample (49.1%), while the number of respondents decreases in the age groups that follow: 30.5% are 40-49 years old, 18.6% are 50-59 years old and 1.8% are over 60 years old. In these age categories, respondents are equally distributed in terms of gender.

Observed by the scientific areas in which our respondents study and work: 46% belong to socio-humanistic sciences, 31.25% belong to technical-technological sciences, and 21.8% are in natural-mathematical sciences.⁷ Most of them used scholarships for obtaining a doctoral degree (65.9%), then for a master's degree (21.9%) and the least number for a post-doctoral degree (12.5%). These data can be interpreted as the fact that the continuation of studies after a doctoral degree is not a requirement for promotion for academic staff. The highest number of students spent 5-6 years abroad (31.2%), followed by those who spent 3-4 years (29.6%), followed by 1-2 years (26.5%) and, in the end, those who spent over 7 years abroad (12.5%). The period spent on education abroad is connected to the level of completed studies.

The survey shows that the highest number of returnees (79.6%) comes from families where one or both parents belong to the most educated population. More precisely: 53.1% of parents of our respondents have a degree in basic academic studies, 18.7% of doctoral studies and 7.8% of magister studies. We can interpret this data as the self-reproduction of the educational elite in Serbia.

The second group (N = 61) consisted of the colleagues of the first group of respondents, who work with the returnees at the same scientific/educational institutions on a daily basis, and included 27 male respondents (44.3%) and 34 female respondents (55.7%). By place of employment, 49.2% of them work at scientific institutes and 50.8% at the faculties in Serbia

We faced a number of problems in the realization of the research. Given the fact that in Serbia there is no database of students who have been educated abroad, we were forced to identify potential respondents ourselves.⁸ A special restriction stems from the fact that

ciety, Overseas Research Students Award Scheme, ERASMUSM-MUNDUS Sigma A2, Open Society Foundation, Peksim, Shell Centenary Scholarship Fund, Marie Curie, Eiselen Foundation, Dutch Foundation for Science and Research, Strathclyde Centre National de la Recherche Scientifique, Anastasios G. Levendis, National Science Foundation USA); governments and ministries of foreign countries (Italy, Britain, Spain, the Czech Republic, Hungary, France, Israel); universities and faculties (Cambridge, Harvard, TUFTS, Haifa, Goodman Scholarship York, Clarkson, Strathclyde, Glasgow, Colorado at Boulder, Nottingham, Reading).

⁶ Academic Ranking of World Universities, ARWU.

⁷ The group of biomedical sciences was omitted on this occasion due to the specificity of employment and workplace in health and medical institutions (see Vasojević & Filipović, 2017).

⁸ During the research we encountered a variety of difficulties, one of them being that we could not get in touch with all respondents directly. Therefore, we sent questionnaires through mediators (for example, vice-chancellors, secretaries, legal services) so that they could be forwarded to our respondents and returned to us filled-in. we proceeded in this way because a number of institutions were not willing to provide us with respondents' contact information. The participation in the research was anonymous and voluntary.

only those who accepted to fill in the questionnaire could be included in the sample of respondents-returnees, and they also had to have the consent of their colleagues to participate in the research.

For the purposes of this research, a questionnaire was designed to gather the assessments of our returnees about the benefits they have had from their education abroad in professional work as well as a parallel form of the questionnaire, which was designed to gather the assessments of their colleagues that relate to the same aspects of returnees-respondents' work. Both questionnaires were in the form of a Likert-type scale. Respondents gave their answers by giving estimates on a five-step scale⁹.

In addition to general socio-demographic data (17 questions), the first questionnaire contains a total of 31 questions for examining assessments and opinions of returnees, and the second questionnaire contains 11 questions intended to gather the assessments of their colleagues. Questions are grouped into blocks that relate to the same aspects. These are: the assessment of the impact of education and training abroad on getting employment; the possibility of applying acquired knowledge in a work organization; opportunities for participation in decision-making in the work organization; the differences between returnees and their colleagues (who did not acquire academic titles abroad).

The survey was conducted in the territory of the Republic of Serbia in 2015. The data were processed using the statistical program "IBM SPSS19".

Research results

Based on the gathered (self-)assessments of returnees and the assessments of their colleagues, two perspectives on the position of our experts educated abroad and the resulting benefit they have had in their field of work were obtained. We will present each of the perspectives and then compare them.

Self-assessments of returnees

We were interested in the extent to which returnees consider that their experience of staying and studying abroad was important for certain aspects of their work engagement (Table 1).

Observed at the level of the whole sample, the returnees mostly feel accepted in their work environments, as evidenced by the highest obtained mean value ($M = 4.06$) and the highest uniformity of their perspectives is precisely on this issue ($SD = 1.006$). They estimate that they mostly have the opportunity to apply the acquired knowledge in their workplace - almost 60% (57.8%) agree with this claim, and the values of descriptive statistics agree with this, the measures of central tendency ($M = 3.61$) and the fairly pronounced uniformity of respondents' perceptions when it comes to the application of the acquired knowledge ($SD = 1.34$) (Table 2).

Approximately 45% of respondents estimate that they have the opportunity to participate in decision-making at their workplace. As much as a third of the returnees from the sample (34.3%) disagree, mostly or in general, with the claim that they have the op-

⁹ 1 - I completely disagree, 2 - I mostly disagree, 3 - I neither agree nor disagree, 4 - I mostly agree, 5 - I completely agree.

portunity to decide in their workplace. The fact that the lowest average value on the scale (3.05) was obtained for this aspect can indicate, in addition to their assessment of the current situation, that our respondents highly value the possibility of participating in decision-making and managing their own careers, which can be expected from highly educated professionals. In interpreting these results, one should bear in mind that, for professional success, three types of tacit understandings are particularly important and relate to the management of: oneself, others and one's own career (Sternberg, 1991). In a study conducted by Wagner and Sternberg (according to Sternberg, 1991), it was shown that professional success correlated most closely with the scale that measured success in managing one's own career.

Returnee respondents do not have a defined attitude as to the extent to which the education obtained abroad has influenced the employment itself, nor do they experience themselves as being different from their colleagues. It is interesting that in this way they express that they do not consider that their experience of staying and studying abroad significantly contributed to them being employed in Serbia, nor do they feel different from their colleagues who obtained their education and work experience in the country.

The differences among the (sub)groups of returnees were assessed according to gender and place of employment in terms of the expressed level of agreement with the assessments on the impact of their education abroad to certain aspects of work: employment, returnees' ability to apply acquired knowledge and participate in decision-making at their workplace. No statistically significant differences were found between male and female returnees at the stated level of agreement with the assessments on the impact of their education abroad to certain examined aspects of work.

The T-test of independent samples shows that the returnees, depending on the place of work, differently assess the impact that studying abroad has had on their employment ($t = -2.10$, $p < 0.04$). Namely, employees at scientific institutes estimate that the fact that they were educated abroad has contributed to their employment more than the returnees employed at faculties do ($M = 3.62$ versus $M = 2.89$). The difference in the assessment of the significance of the experience of studying abroad for employment in Serbia can indicate a greater perceived openness of institutes regarding a positive evaluation of the experience of education abroad, i.e., the expectation of the benefits that returnees can bring into their work environment in scientific institutes. It is possible that the difference also points to the expectations of the returnees working at faculties in the sense that they had expected those precise jobs even before going abroad for further education. The obtained assessments of our respondents can also be interpreted in the context of the role of the educational system which controls the distribution of statuses and privileges (Bourdieu, 1988).

How do colleagues assess the returnees they work with?

To better understand the situation of returnees, some aspects of their work engagement and the benefits gained from studying abroad have also been gathered through their colleagues' assessments (Table 3).

Observed at the level of this subsample, returnees' colleagues do not have a particular view on how returnees' education abroad has influenced their employment. They consider that returnees generally have the opportunity to apply the acquired knowledge ($M = 3.95$)

and participate in decision-making at their workplace ($M = 3.72$). We can conclude that they appreciate the knowledge of their colleagues-returnees and the experience gained in a different environment abroad, but they do not see them as being different.

The differences between the (sub)groups of returnees' colleagues were checked to see if there are significant differences according to gender in the level of agreement on the impact of returnees' education abroad to certain aspects of work (employment, returnees' ability to apply knowledge and participate in decision-making). The differences between genders were tested for individual aspects. The obtained results show a statistically significant difference between genders only in terms of assessing the returnees' ability to apply knowledge ($t = -2.04$, $p < 0.05$). Compared to male returnees' colleagues, the female colleagues assess that the returnees have more opportunity to apply knowledge (the mean is 4.21, and the mean value for the estimates of their male counterparts is 3.63). We assume that this difference in estimates can partly be interpreted by men having higher expectations.

We tested (t-test of independent samples) whether they differently assess the aspects of returnees' work engagement according to colleagues' place of employment. It turned out that depending on where they work, the colleagues differently evaluated the opportunities of the returnees to apply the acquired knowledge in the workplace ($t = 3.28$, $p < 0.02$) (Table 4). Namely, the colleagues of the returnees employed at faculties find that their returnee colleagues have the opportunity to apply their knowledge in a considerably higher number than the researchers in the institutes do (4.35 versus 3.53). The interpretation of these results should be treated with caution because we do not know if and to what extent these differences reflect colleagues' assessments about otherwise different opportunities of faculty employees compared to researchers at institutes in terms of opportunities to use knowledge and experience in work.

Comparison of returnees' self-assessments and the assessments of their colleagues

Returnees' work opportunities in the academic community, viewed from their own perspectives and from the perspectives of their colleagues, do not seem to be very different (Table 5). The respondents of both samples gave rather harmonized assessments of the impact of education abroad to the returnees' employment and the opportunity to apply the acquired knowledge in their work environment. Also, the self-assessments of returnees about how they feel in their work environment, how different they feel from their colleagues, and how much they are accepted compared to the assessments of their colleagues, that is, how their colleagues see them, whether they are different or accepted in their work environment, do not differ significantly.

The respondents from both samples mostly agree with the offered claims for certain aspects, and high values have been obtained from both groups for the aspect that relates to the returnees' ability to apply knowledge in their work (mean values 3.61 and 3.72). It can be seen that both groups of our respondents consider that returnees have the opportunity to apply knowledge.

The only statistically significant difference in the assessments of certain aspects between returnees and their colleagues relates to the assessment of returnees' possibility

of decision-making at the workplace ($t = 121.93$, $p < 0.01$). The colleagues estimate that their returnee colleagues have more opportunity to decide than the returnees themselves do. This result suggests that our returnee respondents highly value their participation in decision-making regarding their personal professional engagement and advancement, as well as the development of the institution they work in. A significant difference in the perception of colleagues on this issue can also be seen as an indicator that returnees need to have more opportunities and/or room for decision-making.

In interpreting these differences, it should be borne in mind that our scholarship holders, in a research carried out in the 1990s (Krnjaić, 2002), stated the reasons of a scientific nature as primary reasons for going abroad: the level of scientific work and its organization, the faster information flow and the like. These reasons for a possible migration given by our most successful students say, among other things, that they greatly valued working conditions and the possibility for decision-making at work.

Discussion

Educating and training experts in large and recognized scientific centers is an opportunity not only for a personal scientific and professional development, but also for the progress of the academic community and society of the country of origin. However, in the social and scientific circles in Serbia, young and highly educated people who have decided to return to the country after studying abroad are rarely talked about, and there has been insufficient study on returnees and insufficient research on positive experiences of returnees and on the positive effects for both returnees and society, i.e., academic community. Therefore, in this paper, we were dealing with returnees, our experts, who received scholarships for education abroad as the most successful students, obtained their academic titles and got employment in the academic community upon their return to the country.

It is interesting that our respondents do not consider that their experience of studying abroad significantly contributed to their employment in Serbia, nor do they feel different from their colleagues who obtained all their education and work experience in the country. The data show that returnees, depending on the place of work, differently assess the impact that studying abroad has had on their employment. Namely, those employed at scientific institutes estimate that the fact that they were educated abroad has contributed to their employment to a higher extent than the returnees employed at faculties do.

The perception of their colleagues, when assessing the possibilities of applying returnees' knowledge in the workplace, vary with gender and place of employment. Women consider that returnees have more opportunities to apply knowledge in their workplace than their male colleagues do, and that is also the assessment of those employed in faculties in relation to their colleagues working at scientific institutes.

With the perceptions combined, the biggest difference between returnees and their colleagues is observed in the opportunities for decision-making. The colleagues believe that the returnees have more opportunities to decide than the returnees themselves do. They would rather have more opportunities to decide on the basis of understanding the circumstances and demands of the profession. Such attitude towards participation in managing one's own career is also expected for respondents coming from the population of highly educated experts.

Based on the results, we see that our returnees employed in the academic community experience scientific institutes as being more open compared to the faculties in terms of admitting new associates who have the experience of studying and staying abroad. Colleagues employed in teaching perceive that their returnee colleagues working with students directly have more opportunities to apply knowledge than those who work at institutes. The finding that the environment perceived as being more open to receiving colleagues educated abroad is not one that has more opportunities for applying knowledge points to the problem of the proper involvement of our returnees in the academic community, the evaluation of their experience and the ability to apply their knowledge and skills in everyday work, to exchange knowledge with older and younger colleagues and students. Further qualitative research is needed on: the environment and returnees' opportunities to use knowledge and competences in their scientific work, as well as the ways of communication and obstacles encountered in their work environment. In the end, it should be noted that the generalization of the findings of this research is limited by the way the respondents were selected. There has been no systematic monitoring or comprehensive data on the number of scholarship holders abroad, thus the sample was made of respondents whom we could contact and who accepted to participate in the research.

Conclusion

Considering the importance of mobility in the modern world (Čikić, Stojšin, 2017) and that, in all likelihood, the possibilities for the mobility of highly skilled professionals and talents will continuously grow (OECD, 2008), it is necessary to devise different ways of attracting and involving returnees in the scientific community, their employment and opportunities to transfer, apply and develop knowledge in our country. Bearing in mind the obtained data and findings, as well as the lack of studies dealing with this issue in our environment, further research is needed on the reasons for the return of our highly educated professionals from the diaspora on the sample of returnees who are outside the academic community (those employed in the economy and the unemployed).

REFERENCES / ЛИТЕРАТУРА

- Bodrožić, Z. (2014). The Return of Highly-skilled Migrants to Serbia. *Psihološka istraživanja* vol. 7(1), 55-75. [In Serbian]
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Stanford: Stanford University Press.
- Europa 2020 strategy. (2010). Retrieved from: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en
- Filipović, J. (2012). *Management of a Diaspora Virtual University as a Complex Organization: Serbian Diaspora Virtual University: An Emerging Leadership of a Nation*. LAP Lambert Academic Publishing: Germany.
- Grečić, V. (2005). Knowledge management: a new strategy for "using minds" from the diaspora. In *Business intelligence: the basic success of management in global terms* 187-210. [In Serbian]

- King, R. (2000). Generalizations from the history of return migration. In B. Ghosh (Ed.), *Return migration: Journey of hope and despair?* (pp. 7-55). Geneva: UN & IOM.
- Krnjaić, Z. (2002). *Intellectual Giftedness in young People*. Beograd: Institut za psihologiju. [In Serbian]
- Jöns, H. (2009). 'Brain circulation' and transnational knowledge networks: studying long-term effects of academic mobility to Germany, 1954–2000. *Global networks* vol. 9(3), 315–338.
- Lin, X.(2010). The diaspora solution to innovation capacity development: Immigrant-entrepreneurs in the contemporary world. *Thunderbird International Business Review*, 52(2), 123–136.
- Lee, J., Kim, D. (2010). Brain gain or brain circulation? U.S. doctoral recipients returning to South Korea. *Higher education* vol. 59(5): 627–643.
- OECD (2008). *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled*. Paris: OECD.
- Predojević-Despić, J. (2017). Who has Left and Who Would Return: Differences between Serbian Highly Educated Emigrants in the USA and Canada. In M. Bobić & S. Janković (Eds.), *Towards Understanding of Contemporary Migration: Causes, Consequences, Policies, Reflections* (pp. 83-107). Belgrade: Faculty of Philosophy, University of Belgrade. [In Serbian]
- Pudar, D., Krstić, G.and Radovanović, N. (2015). *Studying Abroad and Coming Back to Serbia*. Beograd: Institut ekonomskih nauka. [In Serbian]
- Research for innovation. (2016). *Strategy of Scientific and Technological Development of the Republic of Serbia for the period 2016-2020*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije [In Serbian]
- Sternberg, R. J. (1991). To the threefold theory of human intelligence. *Psihologija*, 3-4, 127-166.
- The Erasmus Impact Study. [Luxembourg: Publications Office of the European Union.](http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf) (2014). Retrieved from http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf
- Vasojević, N. and Filipović, M. (2017). Medical students, beneficiaries of the state scholarships of the Republic of Serbia, and their education in the 21st century: The possibility of improvement. *Sociologija* vol. 59(2), 189-205, doi.org/10.2298/SOC1702189V [In Serbian]
- Vasojević, N., Kirin, S. and Marković, P. (2017). Research on scholarships holders who studied abroad and returned to Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies* vol. 22(2). [DOI: 10.7595/management.fon.2017.0020](https://doi.org/10.7595/management.fon.2017.0020) [In Serbian]
- World Economic Forum (2016). *The global competitiveness report 2015-2016*, World economic forum Geneva Retrieved from: <http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/SRB.pdf>
- Čikić, J, and Stojišin, S. (2017). Daily commuting of female population in Vojvodina, *Sociološki pregled* vol. 51(2), 236-254, doi:10.5937/socpreg1702236C. [In Serbian]

APPENDIX / ПРИЛОЗИ

Табела 1. Самопроцене повратника о добробити студирања у иностранству по појединим аспектима њиховог радног ангажовања

Table 1: Self-assessments of returnees about studying abroad for certain aspects of their work engagement

Аспекти/Aspects			
CC / DA	УЗ / IE	ППЗ / ОАК	ПЗ / ODM
	f (%)	f (%)	f (%)
1	13 (20,3)	5(7,8)	15(23,4)
2	4(6,3)	11(17,2)	7(10,9)
3	19(29,7)	11(17,2)	13(20,3)
4	12(18,8)	14(21,9)	18(28,1)
5	16(25,0)	23(35,9)	11(17,2)
Σ	64(100)	64(100)	64(100)

CC - степен слагања / DA - degree of agreement; УЗ - утицај на запослење / IE - impact on employment; ППЗ - прилика за примену знања / ОАК - opportunity to apply knowledge; ПЗ - прилика за одлучивање / ODM - opportunity for decision-making

Табела 2. Дескриптивни статистички показатељи за самопроцене повратника по појединим аспектима (N = 64)

Table 2: Descriptive statistical indicators for self-assessments of returnees by individual aspects (N = 64)

	УЗ / IE	ППЗ / ОАК	ПО / ODM	РПОС / DRC	ППСС / ARC
M	3,22	3,61	3,05	3,44	4,06
SD	1,431	1,341	1,430	1,413	1,006

УЗ - утицај на запослење / IE - impact on employment; ППЗ - прилика за примену знања / ОАК - opportunity to apply knowledge; ПО - прилика за одлучивање / ODM - opportunity for decision-making; РПОС - различитост повратника у односу на сараднике / DRC - the differences between returnees and colleagues; ППСС - прихваћеност повратника од стране сарадника / ARC - acceptance of returnees by colleagues

Табела 3. Процена колега (повратника)
о појединим аспектима радног ангажовања повратника
Table 3: Assessments of colleagues (of returnees)
about some aspects of returnees' work engagement

Аспекти/Aspects				
← НАЗАД ← БАСК	CC / DA	УЗ / IE	ППЗ / ОАК	ПО / ODM
		f (%)	f (%)	f (%)
	1	6 (9,8)	3(4,9)	6(9,8)
	2	6(9,8)	3(4,9)	1(1,6)
	3	23(37,7)	8(13,1)	18(29,5)
	4	17(27,9)	27(44,3)	15(24,6)
	5	9(14,8)	20(32,8)	21(34,4)
	Σ	61(100)	61(100)	61(100)

CC - степен слагања / DA - degree of agreement; УЗ - утицај на запослење / IE - impact on employment; ППЗ - прилика за примену знања / ОАК - opportunity to apply knowledge; ПО - прилика за одлучивање / ODM - opportunity for decision-making

Табела 4. Дескриптивни статистички показатељи
за процене које су дале колеге повратника (N = 61)
Table 4: Descriptive statistical indicators
for assessments given by returnees' colleagues (N = 61)

	УЗ / IE	ППЗ / ОАК	ПО / ODM	РПОС / DRC	
← НАЗАД ← БАСК	M	3,28	3,95	3,72	3,28
	SD	1,142	1,056	1,24	1,318

УЗ - утицај на запослење / IE - impact on employment; ППЗ - прилика за примену знања / ОАК - opportunity to apply knowledge; ПО - прилика за одлучивање / ODM - opportunity for decision-making; РПОС - различитост повратника у односу на сараднике / DRC - the differences between returnees and colleagues

Табела 5. Дескриптивни статистички показатељи
за самопроцене повратника (П) и процене колега-сарадника (С)

Table 5: Descriptive statistical indicators
for self-assessments made by returnees (R) and the assessments of their colleagues (C)

← НАЗАД

← БАСК

	УЗ / IE		ППЗ / ОАК		ПО / ODM		РПОС / DRC	
	П / R	С / C	П / R	С / C	П / R	С / C	П / R	С / C
M / M	3,22	3,28	3,61	3,95	3,05	3,72	3,44	3,28
SD / SD	1,431	1,142	1,341	1,056	1,430	1,24	1,413	1,318

П - повратници / R - returnees; УЗ - утицај на запослење / IE - impact on employment; ППЗ - прилика за примену знања / ОАК - opportunity to apply knowledge; ПО - прилика за одлучивање / ODM - opportunity for decision-making; РПОС - различитост повратника у односу на сараднике / DRC - the differences between returnees and colleagues