Neapolis University

HEPHAESTUS Repository **http://hephaestus.nup.ac.cy**

Department of Economics and Business þÿ M a s t e r o f B u s i n e s s A d m i n i s t r a t i o n (œ ' ')

2017

þÿ — ´ ¹ ± Ç µ ¯ Á ¹ Ã · µ ½ Ì Â

þÿ À ¿ » Å À ¿ » ¹ Ä ¹ Ã ¼ ¹ º ¿ Í µ Á ³ ± Ä ¹ º ¿ Í

þÿ ´ Å ½ ± ¼ ¹ º ¿ Í Ã Ä · ½ š Í À Á ¿ º ± ¹ ·

þÿ ± ¾ ¹ ¿ À ¿ ¯ · Ã · Ä ¿ Å

þÿ ' ½ ´ Á - ¿ Å , ' ½ ¸ ¿ Í Ã · Â

þÿ Á Ì ³ Á ± ¼ ¼ ± " ¹ ¿ ¯ º · Ã · Â • À ¹ Ç µ ¹ Á ® Ã µ É ½ , £ Ç ¿ » ® Ÿ ¹ º ¿ ½ ¿ ¼ ¹ º Î ½ • À ¹ Ã Ä · ¼ Î ½ º ± ¹
þÿ ± ½ µ À ¹ Ã Ä ® ¼ ¹ ¿ • µ ¬ À ¿ » ¹ Â ¬ Æ ¿ Å

http://hdl.handle.net/11728/10350

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΝΟΣ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ ΚΑΙ Η ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ

ΑΝΘΟΥΣΗΣ ΑΝΔΡΕΟΥ MBA STUDENT 2015-2017

ID NUMBER: 1153101799

a.andreou.4@nup.ac.cy

Καθοδήγηση : Δρ Χρήστος Παπαδημητρίου

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Περίληψη

Ο σκοπός αυτής της έρευνας είναι η επισήμανση του γεγονότος ότι οι ξένες εταιρείες μεγαλώνουν στην Κύπρο και παράλληλα εισάγουν ξένο εργατικό προσωπικό. Επίσης αυτή η έρευνα έχει ως κύριο σκοπό να εντοπίσει τα προβλήματα που σχετίζονται με την ικανότητα των εργαζομένων που προέρχονται από διάφορες καταγωγές να δουλέψουν αρμονικά στην Κύπρο, και παράλληλα να εξηγήσει τις διάφορες αντιδράσεις που έχουν οι Κύπριο εργαζόμενοι προς την εισροή ξένων εργαζομένων στη χώρα και τέλος να αναδείξει την αξία της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Για να μπορούν να επιτευχθούν οι στόχοι αυτής της έρευνας, θα πρέπει να συλλεχθούν πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια δεδομένα. Τα πρωτοβάθμια δεδομένα μαζεύτηκαν υπό την μορφή ερωτηματολογίου το οποίο συμπληρώθηκε από ντόπιους καθώς και ξένους εργαζόμενους. Τα δευτεροβάθμια δεδομένα μαζεύτηκαν υπό την μορφή λογοτεχνικής αναθεώρησής από βιβλία, άρθρα, επιστημονικά περιοδικά και ηλεκτρονικές πηγές.

Η μέθοδος της έρευνας η οποία επιλέχθηκε για την συγκεκριμένη μελέτη ονομάζεται “μέθοδος ποσοτικής έρευνας”. Σχεδιάστηκε ένα ερωτηματολόγιο και απαντήθηκε από τους συμμετέχοντες της μελέτης. Οι άνθρωποι οι οποίοι έλαβαν μέρος στην μελέτη ήταν ντόπιοι και ξένοι τυχαίοι υπάλληλοι από οργανώσεις στην Κύπρο (μέτριες και μεγάλες). Η μέθοδος στατιστικής ανάλυση που χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου είναι γνωστή ως “SPSS”. Τα ευρήματα δείχνουν πως το ξένο εργατικό δυναμικό εισάγεται ολοένα και περισσότερο και πως το πολυπολιτισμικό εργατικό δυναμικό στην Κύπρο είναι πολύ σημαντικό για την οικονομία του νησιού. Επιπλέον η μελέτη έδειξε πως η πλειονότητα του ντόπιου και ξένου εργατικού δυναμικού εργάζονται αρμονικά. Υπάρχουν δυσκολίες για το ξένο εργατικό δυναμικό, όπως μεταφορικά μέσα καθώς και δυσκολίες στην γλώσσα, τις οποίες φαίνεται να αντιμετωπίζει ένα μικρό ποσοστό από τους συμμετέχοντες. Επίσης η μελέτη έδειξε πως το νομικό σύστημα στην Κύπρο δεν είναι γνωστό στους ξένους εργαζόμενους.

Ικανοποιητικά και ενθαρυντικά είναι τα αποτελέσματα σε ένα αριθμό πτυχών όπως η διαχείριση ανθρώπινων πόρων στις εταιρείες, το περιβάλλον εργασίας, ο σεβασμός στο χώρο εργασίας, η κουλτούρα και οι συνήθειες των ντόπιων. Μία από τις πιο σημαντικές δηλώσεις που έχει αποδειχτεί σε αυτή την μελέτη ήταν η απουσία κάποιου είδους διακρίσεων στον εργατικό τομέα της Κύπρου.

Γενικά, η μελέτη παρέχει ένα αριθμό από συστάσεις για πιο αποτελεσματική διαχείριση του πολυπολιτισμικού εργατικού δυναμικού.

Acknowledgement

Υπήρξαν πολλές δυσκολίες, οι οποίες εμφανίστηκαν και έκαναν δυσκολότερο το έργο μου τόσο για την ολοκλήρωση των σπουδών-εξετάσεων μου, όσο και για την αποπεράτωση αυτής της εργασίας. Ευτυχώς μετά από μεγάλη προσπάθεια, υπομονή και επιμονή κατάφερα να ολοκληρώσω με την επιτυχία αυτό τον κύκλο σπουδών.

Θα ήθελα να εκφράσω τις ιδιαίτερες ευχαριστίες και την εκτίμηση μου στον Δρ Χρήστο Παπαδημητρίου, ο οποίος με βοήθησε, καθοδήγησε για την σύνταξη και ολοκλήρωση αυτής της διατριβής, μέσα στον ελάχιστο χρόνο που είχα στην διάθεση μου.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω την γυναίκα μου Όλγα η οποία με στήριξε, στάθηκε δίπλα μου σε κάθε δύσκολή στιγμή ακόμα και όταν η υπομονή μου με εγκατέλειπε και μου έδινε κουράγιο για να συνεχίσω. Τα δυο μου αγγελούδια Ρόδια και Χρήστο για όλο αυτό τον χρόνο που τους στέρησα, πάνω από ένα υπολογιστή, και υπόσχομαι να επανορθώσω.

.

Περιεχόμενα Σελ.

Εξώφυλλο …… 1

Περίληψη …… 2

Aknowledgement……. 3

Περιεχόμενα …… 4

Λίστα Πινάκων ……... 7

Λίστα από Παραρτήματα …….. 9

Κεφάλαιο 1

1.0 Εισαγωγή ……. 10

1.1 Πρόβλημα……..... 10

1.2 Σκοπός της Έρευνας…….……... 10

1.3 Στόχοι της Έρευνας.……..... 11

. 1.4 Υποθέσεις…….…… 12

1.5 Περιορισμοί …… 12

1.6 Ηθικές Εκτιμήσεις…… 12

1.7 Συμπέρασμα……..... 13

Κεφάλαιο 2

2.0 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση…….……..... 14

2.1 Εισαγωγή…….……..... 14

2.2 Κύπρος – Ένας προορισμός για μετανάστες και ένα αξιοθέατο για ξένους επενδυτές…….. 14

2.3 Παγκοσμιοποίηση…….. 15

2.3.1 Ορισμός Παγκοσμιοποίησης…….. 15

2.3.2. Η επίδραση της παγκοσμιοποίησης στην Κύπρο και η οικονομική μετανάστευση σε αριθμούς …….… 16

2.4 Επιπτώσεις της μετανάστευσης στην Κυπριακή Οικονομία……... 18

2.4.1. Επιπτώσεις της οικονομικής μετανάστευσης σε εργασιακούς μισθούς στην Κύπρο…… 18

2.4.2 Ξένο Εργατικό Δυναμικό. Ένα πλεονέκτημα για την Κυπριακή οικονομία……..... 20

2.5 Προβλήματα του Πολυπολιτισμικού Εργατικού Δυναμικού…… 21

2.5.1 Πρόβλημα γλώσσας…… 21
2.5.2 Πολιτιστικές Διαφορές……... 22
2.5.3 Διαφορετικές προσδοκίες από την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού……. 22
2.5.4 Πολυπολιτισμικό Εργατικό Περιβάλλον …… 22
2.5.5 Κοινωνική Ενσωμάτωση……..... 22
2.5.6 Νομικά Προβλήματα…….. 23
2.6 Πολυπολιτισμική Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού……. 23
2.7 Εκπαίδευση και ανάπτυξη ξένου εργατικού δυναμικού…… 25
Κεφάλαιο 3
3.0 Μεθοδολογία Έρευνας……. 30
3.1 Εισαγωγή……... 30
3.2 Στόχοι Έρευνας……..... 30
3.3 Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων……. 31
3.3.1 Το Ερωτηματολόγιο…… 31
3.4 Καθορισμός του Πληθυσμού και το δείγμα……. 32
3.4.1 Ο Πληθυσμός……. 32
3.4.2 Το δείγμα……... 32
3.5 Διενέργεια της έρευνας……..... 33
3.6 Στατιστικές Τεχνικές…… 33
Κεφάλαιο 4
4.0 Ανάλυση/Ευρήματα Έρευνας……. 36
4.1 Εισαγωγή…….…… 36
4.2 Περιγραφή του δείγματος……. 36
4.3 Κύπριοι εναντίον Άλλων……. 40
4.3.1 Ανάλυση των λόγων που επηρέασαν την απόφαση των δειγμάτων να δουλέψουν στην Κύπρο …… 40
4.3.2 Δυσκολίες τις οποίες συναντά το ξένο εργατικό δυναμικό κατά την ζωή και εργασία του στην Κύπρο…….. 42
4.3.2.1 Γλώσσα/Επικοινωνία……... 42
4.3.2.2 Μεταφορικές Παροχές……..... 43
4.3.3 Ανάλυση του κύριου μέρους του ερωτηματολογίου με την βοήθεια των στατιστικών μεθόδων ‘’Ανάλυση Διασταυρωμένης Πινακοποίησης και διανομής Chi- square (Cross tabulation

Analysis and Chi-square distribution)..... 44
4.3.3.1 Εξέταση του γεγονός ότι οι ξένες εταιρίες επεκτείνονται και εισάγουν ξένο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο……... 44
4.3.3.2 Αναγνώριση των κύριων προβλημάτων που σχετίζονται με την ικανότητα των εργαζομένων να εργάζονται αρμονικά μαζί στην Κύπρο και επίσης εξήγηση των αντιδράσεων του ντόπιου εργατικού δυναμικού για την εισροή του ξένου εργατικού δυναμικού στην Κύπρο……..…….……... 46
4.3.3.3 Ο ρόλος της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού στην εταιρία. Οι προσεγγίσεις που υιοθετήθηκαν από την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας για να χειριστούν τις δύο κοινότητες…..…….. 48
4.3.3.4 Η ικανοποίησης και των δύο κοινοτήτων σε σχέση με την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας…… 49
4.4 Ανάλυση και συσχέτιση της αξιοπιστίας…….. 51
4.4.1 Σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας……... 51
4.4.2 Συσχέτιση μεταξύ των συνθετικών μεταβλητών……..53
4.5 Ανάλυση Παλινδρόμησης…….. 55
4.6 Συμπέρασμα…….56
Κεφάλαιο 5
5.0 Συμπεράσματα και Εισηγήσεις…….……. 58
5.1 Εισαγωγή ……..... 58
5.2 Τελικά Συμπεράσματα…….. 58
5.3 Εισηγήσεις……. 62
Αναφορές …….. 65
Παραρτήματα…….. 68

Λίστα Πινάκων

Πίνακας **Σελ.**

2.1 <Ο Πληθυσμός των Μεταναστών, 2015>……..... 17

4.1 <Η Ηλικία των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα >……... 37

4.2 <Το Φύλο των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα >……37

4.3 <Η καταγωγή των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα>…….…… 37

4.4 <Η μητρική γλώσσα των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα>……..….. 38

4.5 <Το μορφωτικό επίπεδο των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα>..…… 38

4.6 <Η εργασιακή εμπειρία των ξένων ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα>.... 39

4.7 <Η εργασιακή εμπειρία των Κύπριων ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα>…… 39

4.8 <Ο λόγοι που επηρέασαν την απόφαση των ανθρώπων να συμμετέχουν στην έρευνα εργασίας στην Κύπρο >…….….. 41

4.9 < Οι δυσκολίες που συνάντησαν οι ξένοι εργαζόμενοι κατά την διαμονή και εργασία τους στην Κύπρο: Γλώσσα / Επικοινωνία >…… 42

4.10 <Οι δυσκολίες που συνάντησαν οι ξένοι εργαζόμενοι κατά την διαμονή και εργασία τους στην Κύπρο : Μεταφορικές παροχές >…….……... 43

4.11 < Οι ξένες εταιρείες επεκτείνονται και εισάγουν ξένο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο>……..... 45

4.12 < Το ξένο εργατικό δυναμικό συμβάλλει θετικά σε μεγάλο βαθμό στην Κυπριακή οικονομία>…….….. 45

4.13 < Οι ντόπιοι και ξένοι εργαζόμενοι του οργανισμού εργάζονται αρμονικά ανεξαρτήτως προέλευσης>…….……... 46

4.14 < Οι ξένοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά των ντόπιων εργαζομένων>…….……. 47

4.15 <Ο Διευθυντής προσωπικού αντιμετωπίζει τα προβλήματα των ντόπιων και ξένων εργαζομένων με τον ίδιο τρόπο >…….…… 48

4.16 <Η οργανισμός συχνά προγραμματίζει κοινωνικές συναντήσεις για να βοηθήσουν στην βελτίωση σχέσεων μεταξύ εργαζομένων από διαφορετική προέλευση>..... 49

4.17 <Οι ντόπιοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας>……..… 50

4.18 <Οι ξένοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά της Διαχείρισης

του Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας>……..…..… 50
4.19 <Νέοι Συνθετικοί Παράγοντες>……..... 52
4.20 < Συσχετίσεις >……. 54
4.21 < Συντελεστές >…….....55

Λίστα από Παραρτήματα

Σελ.

Παράρτημα Α < Το Ερωτηματολόγιο >……..…..... 71

Παράρτημα Β < Η Ανάλυση των δυσκολίων που αντιμετωπίζουν οι ξένοι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια διαμονής και εργασίας τους στην Κύπρο >……..…….. 78

Παράρτημα Γ < Η Ανάλυση του κύριου μέρους του ερωτηματολογίου με την βοήθεια των στατιστικών‘’Ανάλυση Διασταυρωμένη Πινακοποίησης και διανομής Chi- square (Cross tabulation Analysis and Chi-square distribution) …….……..... 84

Παράρτημα Δ < Ανάλυση των παραγόντων αξιοπιστίας>…… 108

Κεφάλαιο 1 **Εισαγωγή**

1.1. Πρόβλημα

Στις μέρες μας η πρόοδος της παγκόσμιας οικονομίας έχει κατεδαφίσει τα σύνορα σε ένα παγκόσμιο επίπεδο. Η οικονομική δύναμη των κύριων παγκόσμιων οικονομιών έχει ως αποτέλεσμα την συνεχείς κίνηση του κεφαλαίου και ανθρώπων από μία χώρα στην άλλη. Επιπλέον, η δυσανάλογη συγκέντρωση του κεφαλαίου σε συγκεκριμένα μέρη του κόσμου και ο συνοστισμός του πλούτου σε ένα αριθμό από έθνη δημιούργησε το φαινόμενο της 'μετανάστευσης' ιδιαίτερα στον μοντέρνο κόσμο. Οι άνθρωποι από διαφορετικά έθνη αναζητούν εργασία σε διάφορα μέρη του κόσμου για διαφορετικούς λόγους, όπως απόκτηση εμπειρίας σε μια πιο ανεπτυγμένη οικονομία, καλύτερες συνθήκες ζωής και για υψηλότερα οικονομικά οφέλη. Τα εισοδήματα ενός επαγγέλματος υπήρξαν πάντα ζωτικής σημασίας λόγω της δύναμης των χρημάτων στις ζωές των ανθρώπων. Ως εκ τούτου, το φαινόμενο της μετανάστευσης έχει οδηγήσει στην πολυπολιτισμικότητα στον εργατικό τομέα. Ωστόσο, είναι θέμα που πρέπει να ληφθεί υπόψη, εάν η πολυπολιτισμικότητα επηρεάζει θετικά την οικονομική θέση των οργανισμών στον εργασιακό τομέα. Σύμφωνα με την πλειονότητα Chrobot-Manson (2007) και Armstrong (2003) στο χώρο εργασίας η διαχείριση ανθρώπων οι οποίοι προέρχονται από διαφορετική προέλευση είναι δύσκολη για τους υπευθύνους του ανθρώπινου δυναμικού. Το ερώτημα είναι εάν οι εργαζόμενοι των διαφόρων πολιτιστικών προελεύσεων μπορούν εύκολα να προσαρμοστούν σε ένα τελείως διαφορετικό έθνος και ένα νέο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον ένα σημαντικό θέμα που προκύπτει είναι, τι αρχές θα πρέπει να ακολουθούνται από τους διευθυντές για να γίνει πιο εύκολη και επιτυχημένη η προσαρμογή των ομογενών εργαζομένων, για να καταφέρει να γίνει μια σταθερή αξιόπιστη ομάδα προσωπικού.

Η Κύπρος, αποτελεί ελκυστική χώρα στον κόσμο, ακόμα και με το μικρό της μέγεθος και πληθυσμό ελκύει ένα δυνατό κύμα από μετανάστες οι οποίοι φτάνουν σχεδόν καθημερινά στην Κύπρο για μια καινούργια ζωή. Η έρευνα επικεντρώνεται στις καλύτερες πρακτικές που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν από διευθυντές στην Κύπρο, για να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι αρμονικές σχέσεις συνεργασίας με τον πιο παραγωγικό, οικονομικό και λιγότερο χρονοβόρο τρόπο.

1.2. Σκοπός της Έρευνας

Ο βασικός στόχος της έρευνας αυτής είναι να εξετάσει εάν υπάρχουν προβλήματα από τις πολυπολιτισμικές οργανώσεις εργαζομένων στην Κύπρο και να ειδηγηθεί τρόπους

βελτίωσης της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού, με σκοπό να διαχειρίζονται καλύτερα οι εργαζόμενοι από διαφορετικά πολιτιστικά υπόβαθρα. Επιπρόσθετα γίνεται προσπάθεια για να γίνουν κατανοητές οι δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζουν οι ξένοι εργαζόμενοι κατά την άφιξη τους σε μια διαφορετική χώρα σε σχέση με τις πολιτιστικές και γλωσσικές διαφορές. Επιπλέον, έχει διεξαχθεί μια έρευνα σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν τους ξένους στην Κύπρο. Η έρευνα προτείνει τρόπους κατά τους οποίους μπορεί η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού σε μια εταιρεία να εξαλείψει το ρίσκο της αποτυχίας προσαρμογής των ομογενών που μπορεί να προκύψει από τις δυσκολίες στο καινούργιο περιβάλλον διαμονής και εργασίας.

Επιπλέον μια ανάλυση έχει γίνει ως ένα σημείο, σχετικά με την συμπεριφορά των ντόπιων σε σχέση με την αύξηση των ξένων εργαζομένων στην Κύπρο. Επίσης αναλύονται τα αποτελέσματα της αύξησης των ξένων εργαζομένων στην Κυπριακή αγορά και κατηγοριοποιούνται ως τις επιπτώσεις, θετικές και αρνητικές, που το ξένο εργατικό δυναμικό μπορεί να έχει στην Κυπριακή οικονομία.

Τέλος, διεξάγεται μια εξέταση σχετικά με την σημασία της διαχείρισης του πολυπολιτισμικού ανθρώπινου δυναμικού στις εταιρείες και στα επίπεδα ικανοποίησης των ντόπιων και ξένων εργαζομένων.

1.3. Στόχοι της Έρευνας

Βασικοί Στόχοι Έρευνας

Να εντοπιστούν τα κύρια προβλήματα που αφορούν την ικανότητα των εργαζομένων από διαφορετική προέλευση να δουλέψουν αρμονικά μαζί στην Κύπρο, τόσο με τους ντόπιούς όσο και με τους άλλους αλλοδαπούς. Να εξεταστούν οι αντιδράσεις των ντόπιων Κυπρίων εργαζομένων σχετικά με την αύξηση των ξένων εργαζομένων. Να εξεταστούν οι πιθανές διαφορές μεταξύ Κυπρίων και ξένων, διαφορές που αφορούν την νοοτροπία, την εργασιακή κουλτούρα που φέρνουν μαζί τους από την χώρα καταγωγής τους, αλλά και διαφορές που αφορούν τις προσδοκίες και την εργασιακή ανέλιξη τους.

Ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν

Να προσδιοριστεί ο ρόλος της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού στην εταιρεία. Να διευθετηθούν οι προσεγγίσεις οι οποίες υιοθετήθηκαν από την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού σε σχέση με τον χειρισμό των δύο κοινοτήτων. Να προσδιοριστεί η ικανοποίηση και των δύο κοινοτήτων σχετικά με την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρίας.

1.4. Υποθέσεις

Έχει γίνει μια υπόθεση πως οι εργαζόμενοι των εταιρειών που πήραν μέρος στην διαδικασία της έρευνας έχουν πλήρης επίγνωση των στόχων της έρευνας και επομένως οι απαντήσεις που δόθηκαν στις ερωτήσεις ήταν ρεαλιστικές και έγκυρες. Επίσης έχει γίνει η υπόθεση ότι μερικοί εργαζόμενοι με διαφορετική προσέλευση αντιμετωπίζουν πρόβλημα και δεν μπορούν να εργαστούν αρμονικά με τους ντόπιους εργαζόμενους.

1.5. Περιορισμοί

Ο κίνδυνος να υπάρξουν μη ρεαλιστικά και αναξιόπιστα αποτελέσματα δεν θα μπορούσε να αποφευχθεί, λόγω του ότι έχουν ερωτηθεί άνθρωποι από διαφορετικές κατηγορίες. Για να παρθεί η γνώμη και από τις δυο κατηγορίες έχουν ερωτηθεί εργαζόμενοι με ψηλότερα ποσοστά πληρωμής και οικονομικά οφέλη, καθώς και εργαζόμενοι με λιγότερα οικονομικά οφέλη. Επιπλέον, λόγω της ευαισθησίας του θέματος της έρευνας, ένας αριθμός εταιρειών αρνήθηκε να λάβει μέρος. Επιπρόσθετα, λόγω του περιορισμένου χρόνου 150 ερωτηματολόγια έχουν κατανεμηθεί σε δύο κοινότητες (ντόπιοι εργαζόμενοι και ομογενής εργαζόμενοι) και ο αριθμός των επιστρεφόμενων ερωτηματολογίων ήταν 90, καθώς τα ερωτηματολόγια για εργαζόμενους που βρίσκονται στο χώρο εργασίας τους για μικρότερο χρονικό διάστημα των 6 μήνων έχουν απορριφθεί, επομένως τα γενικά αποτελέσματα θα πρέπει να γίνουν με προσοχή, λόγω του ότι το θέμα χρειάζεται περισσότερη έρευνα σε μεγαλύτερο βαθμό δειγμάτων.

1.6. Ηθικές Εκτιμήσεις

Η ηθική είναι κλάδος της φιλοσοφίας που ασχολείται κυρίως με το παρακάτω ερώτημα: ποιες ανθρώπινες πράξεις είναι αποδεκτές και ορθές και ποιες ανάρμοστες και λανθασμένες; Ωστόσο, στα θέματα ηθικής σπάνια υπάρχει γενική συμφωνία απόψεων και ακόμα και ο προσδιορισμός ποιο είναι το κεντρικό ή θεμελιώδες ζήτημα αποτελεί αντικείμενο διαφωνιών. Οι συνεπειοκρατικές και δεοντολογικές ηθικές θεωρίες θέτουν ως κεντρικό ζήτημα τα κριτήρια ορθότητα ή μη-ορθότητας των πράξεων, αν και διαφέρουν ως προς το ποια είναι αυτά τα κριτήρια, ενώ οι αιρετικές ηθικές θεωρούν ως κεντρικό ζήτημα τα στοιχεία που καθορίζουν το ήθος, τις ηθικές αρετές του χαρακτήρα ή τον τρόπο ζωής που θα πρέπει να ακολουθείται έτσι. Η ηθική, ως σύνολο ηθικών αντιλήψεων που τυχαίνει να κυριαρχούν σε μια δεδομένη κοινωνία, δηλαδή με την ανθρωπολογική και περιγραφική έννοια, υπόκειται σε μεταβολές που εξαρτώνται από την κοινωνία στην οποία εφαρμόζεται.

Έτσι, παράγοντες που επηρεάζουν το κοινωνικό σύνολο δύναται να επιφέρουν αλλαγές και στο σώμα της ηθικής. Ενδεικτικά αναφέρουμε παράγοντες που μπορεί να επιδράσουν με την ηθική μίας κοινωνίας και αναφέρονται στο περιβάλλον με την ευρεία έννοια: Γεωγραφικό περιβάλλον, Πολιτισμικό περιβάλλον, Τεχνολογικό περιβάλλον.

Ακόμα και στο ίδιο περιβάλλον όμως η ηθική δεν παραμένει στατική αλλά εξελίσσεται όπως εξελίσσεται και η ίδια η κοινωνία. Στην αρχαία Ελλάδα για παράδειγμα, η χρήση δούλων ήταν ηθικά αποδεκτή στην σύγχρονη όμως εντελώς απαράδεκτη. Αρκετοί θα υποστήριζαν ότι υπάρχουν κάποιες ηθικές αρχές οι οποίες είναι παγκόσμιες. Πρόκειται για τις πολύ βασικές αρχές που αφορούν την ελευθερία και αρχές όπως αυτή που μας απαγορεύει να βλάπτουμε τους γύρω μας. Τέτοιου είδους βασικές ηθικές αρχές μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι είναι όντως παγκόσμιες και σχετίζονται με την ίδια την φύση του ανθρώπου και ισχύουν για κάθε μορφή κοινωνίας. Περιλαμβάνονται σε κείμενα όπως η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (Copp, 2006).

Η μελέτη σέβεται την προσωπική άποψη καθώς και την ανωνυμία των ανθρώπων που έλαβαν μέρος σε αυτή την έρευνα. Επομένως, κριτική στην προσωπική άποψη του καθενός που έλαβε μέρος δεν έχει γίνει και ούτε δημοσιεύεται η ταυτότητα κανενός. Τα ονόματα των εταιρειών που έλαβαν μέρος δεν αναφέρονται σε κανένα στάδιο της έρευνας για να αποφευχθεί η οποιαδήποτε κακή εντύπωση ή δυσφήμηση εναντίον του ονόματος της εταιρείας.

1.7. Συμπέρασμα

Η τρέχουσα έρευνα είναι βασισμένη στην ανάλυση του ερωτηματολογίου που έχει απαντηθεί από τους συμμετέχοντες. Η έρευνα έχει σκοπό να φτάσει τους στόχους της χρησιμοποιώντας στατιστικές τεχνικές και να παρουσιάσει την κατάσταση όπως φαίνεται σήμερα. Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, η οποία αποτελεί το θεωρητικό μέρος της έρευνας αναλύει τους όρους και τις πληροφορίες σχετικά με το θέμα. Η μεθοδολογία παρέχει πληροφορίες σχετικά με την συλλογή των σχετικών δεδομένων. Κλείνοντας, την ανάλυση των δεδομένων ακολουθούν τα αντίστοιχα αποτελέσματα, καθώς και οι συστάσεις της ανάλυσης.

Κεφάλαιο 2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Εισαγωγή

Αυτό το κομμάτι της έρευνας εξετάζει την σχέση της παγκοσμιοποίησης με την μετανάστευση και εξηγεί τους λόγους για τους οποίους η Κύπρος θεωρείται μια από τις χώρες με την μεγαλύτερη εισροή μεταναστών. Η έρευνα εκτείνεται στα προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν οι ξένοι εργαζόμενοι για την Κύπρο, καθώς και την σημασία της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, στην εξάλειψη αυτών των προβλημάτων.

2.2 Κύπρος – Ένας προορισμός για μετανάστες και ένα αξιοθέατο για ξένους επενδυτές

Η στρατηγική τοποθεσία της Κύπρου για τους οργανισμούς που λειτουργούν στην Ευρώπη καθώς και στην Μέση Ανατολή, το εξαιρετικό κλίμα, η καλά ανεπτυγμένη και μοντέρνα υποδομή και η άφθονη προσφορά του εξαιρετικά καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού, είναι μερικά από τα ανταγωνιστικά προτερήματα που τοποθετούν την Κύπρο στον χάρτη των επιτυχημένων διεθνών εμπορικών κέντρων του κόσμου. Επιπλέον, το σύστημα δημόσιας διοίκησης και το καθορισμένο νομικό πλαίσιο έχουν συμβάλει στην δημιουργία επαγγελματικών συμβουλευτικών υπηρεσιών υψηλού επιπέδου, σε όλους τους τομείς εμπορικής δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένου και οικονομικών, τραπεζικών, νομικών καθώς και τουριστικών τομέων (Pricewaterhousecoopers, 2009; World Commerce Review website, 2009). Η Κύπρος έχει προσελκύσει ένα σημαντικό αριθμό από ξένους επενδυτές τα τελευταία χρόνια. Αυτό οφείλεται κυρίως στην στρατηγική θέση της στην Ευρώπη, το εξαιρετικό της κλίμα και την καλά οργανωμένη υποδομή. Επιπλέον, το ευνοϊκό φορολογικό σύστημα της Κύπρου συγκεκριμένα το χαμηλό ατομικό εισόδημα καθώς και ο εταιρικός φόρος των 10 που είναι το χαμηλότερο στην Ευρώπη, σε συνδυασμό με την εισαγωγή του Ευρώ το 2008 κάνουν το νησί ένα σημαντικό εμπορικό κέντρο για τις ξένες εταιρείες. Εκτός από αυτά το Κυπριακό εργατικό δυναμικό το οποίο είναι σχετικά καλά εκπαιδευμένο, σε συνδυασμό με την πολιτική των ελεύθερων επενδύσεων των ξένων, ενθαρρύνουν την σταθερή επένδυση των ξένων στην Κύπρο. Επιπρόσθετα, η αποξήλωση των ελέγχων των κεφαλαίων θα επιτρέψει στους εγχώριους πολίτες να διαφοροποιήσουν τις επενδύσεις τους παγκόσμια, μειώνοντας την έκθεση σε εγχώριο ρίσκο (Pricewaterhousecoopers, 2009; World Commerce Review website, 2009; Shlomo Maitaì et al, 2003).

2.3 Παγκοσμιοποίηση

2.3.1. Ορισμός Παγκοσμιοποίησης

Με βάση την εξήγηση την οποία δίνει η σελίδα της Wikipedia, ο ορισμός της Παγκοσμιοποίησης είναι η διαδικασία κατά την οποία οι εθνικές οικονομίες, κοινωνίες και πολιτισμοί εντάσσονται σε ένα διεθνή δίκτυο. Άλλοι ορισμοί της 'Παγκοσμιοποίησης' είναι διεθνές εμπόριο, άμεσες ξένες επενδύσεις, ροές κεφαλαίων, μετανάστευση, καθώς και τεχνολογική ανάπτυξη. Επιπλέον η ιστοσελίδα της 'Παγκόσμιας Εκπαίδευσης' (Global Education) ορίζει την παγκοσμιοποίηση ως " ζώντας σε έναν κόσμο χωρίς σύνορα ". Οι άνθρωποι, καθώς και οι διαφορετικές εθνικότητες, πάντα μοιράζονταν εμπορεύματα, υπηρεσίες , γνώσεις και πολιτισμό ο ένας με τον άλλο. Ωστόσο, η εξέλιξη της επικοινωνίας και της τεχνολογίας της πληροφορικής καθώς και η μείωση του κόστους μεταφορών τα τελευταία χρόνια, έχουν μειώσει σημαντικά την 'απόσταση' . Το αποτέλεσμα της μείωσης των εμποδίων της ταχύτητας, ήταν να γίνεται η ανταλλαγή πιο γρήγορα.
(Lee, Vivarelli,2006,Global Education).

Οι γνώμες διαφέρουν σχετικά με την παγκοσμιοποίηση. Υπάρχουν απόψεις οι οποίες υποστηρίζουν την παγκοσμιοποίηση, καθώς κάποιες ευκαιρίες μπορούν να προκύψουν από αυτό το φαινόμενο. Η επέκταση της αγοράς μπορεί να θεωρηθεί ως ένα από τα αποτελέσματα της παγκοσμιοποίησης το οποίο οδηγεί στην αύξηση του κέρδους. Αυτό οδηγεί σε μεγαλύτερες ευκαιρίες για επενδύσεις και επομένως στην μείωση της φτώχειας σε πολλές χώρες. Παρ' όλα αυτά για να μπορεί να αξιοποιηθούν οι ευκαιρίες μέσω της Παγκοσμιοποίησης, κάθε χώρα πρέπει να επενδύσει σε δυνατές εγχώριες πολιτικές, καθώς και στην απαραίτητη υποδομή. Οι φραγμοί εμπορίου μπορούν επίσης να περιορίσουν την ικανότητα μιας χώρας να εκμεταλλευτεί μια ευκαιρία που θα μπορούσε να προκύψει από την παγκοσμιοποίηση (Lee and Vivarelli, 2006; Global Education website). Από την άλλη πλευρά, οι αντίπαλοι έχουν εκφράσει ανησυχίες σε σχέση με τις επιδράσεις που θα έχουν οι άμεσα ξένες επενδύσεις, μέσω της διαδικασία της παγκοσμιοποίησης πάνω στη τοπική απασχόληση και στη κατανομή του εισοδήματος μιας χώρας. Επίσης ισχυρίζονται πως η παγκοσμιοποίηση έχει αυξήσει τις πιέσεις στις αγορές εγχώριας εργασίας, καθώς έχουν επηρεαστεί σοβαρά από την εισροή των ξέων εργαζομένων. Επιπλέον, σύμφωνα με τους αντιπάλους της παγκοσμιοποίησης, οι ντόπιοι εργαζόμενοι δεν στηρίζονται στην ασφάλεια

εργασίας πλέον, εφόσον δεν υπάσχει ασφάλεια σε θέματα εργασίας. Επίσης, η βελτίωση των δεξιοτήτων για μετακίνηση μεταξύ εργασιών με σκοπό την επίτευξη ψηλότερων μισθών δεν είναι πλέον κίνητρο. Αυτό οφείλεται σε κάποιους τομείς των εγχώριων οικονομιών όπου οι υψηλότερες δεξιότητες μπορεί να θεωρηθούν ως μειονέκτημα για τους εργοδότες. Οι υπάλληλοι με ψηλότερες δεξιότητες θα αναμένουν υψηλότερους μισθούς, ενώ αυτοί με λιγότερά θα μπορούν να απασχολούνται με προσδοκίες χαμηλότερου μισθού (Lee and Vivarelli,2006; Global Education website).

Σίγουρα η παγκοσμιοποίηση έχει διευρύνει τον πολιτισμικό χάρτη και έχει εισάγει νέες προοπτικές στο χώρο εργασίας, υπάρχουν μεγάλες ευκολίες, αλλά και ευκαιρίες για την επαγγελματική ανέλιξη κάποιου. Δεν υπάρχει η δικαιολογία ΄΄ήθελα αλλά δεν υπήρχαν οι δυνατότητες΄΄. Βέβαια είναι αποδεκτό ότι η είσοδος νέων υπαλλήλων από άλλες χώρες επηρεάζει τόσο το βιοτικό όσο και το πολιτιστικό υπόβαθρό της χώρας, γιατί δίνονται δουλείες σε ξένα χέρια με ίσως χαμηλότερες αμοιβές, αλλά και κλονίζεται η κουλτούρα της εργασίας και της κοινωνίας ολόκληρης γενικότερα. Για αυτό το λόγο η χώρα υποδοχής πρέπει να στηριχτεί στα στοιχεία εκείνα που θα ενδυναμώσουν τον πολιτιστικό της χαρακτήρα, στοιχεία όπως παράδοση, κουλτούρα, ιστορία τα οποία θα την καταστήσουν ανεπηρέαστη από τις απειλές που φέρνει η παγκοσμιοποίηση και η πολιπολιτισμικότητα.

2.3.2. Η επίδραση της παγκοσμιοποίησης στη Κύπρο και η οικονομική μετανάστευση σε αριθμούς

Όπως έχει ήδη ειπωθεί, η παγκοσμιοποίηση είναι η διαδικασία κατά την οποία καταργούνται τα διεθνή σύνορα. Η αύξησή της ανεξαρτησίας μεταξύ κυβερνήσεων, οργανώσεων, επιχειρήσεων και ανθρώπων σε όλο τον κόσμο, όπως έχει οριστεί η παγκοσμιοποίηση από την Παγκόσμια Έκθεση Μετανάστευσης 2008 , έχει ως αποτέλεσμα την ελεύθερη διακίνηση ανθρώπων, υπηρεσιών και εμπορευμάτων σε όλο τον κόσμο. Έπειτα, η μετανάστευση είναι μια από τις πιο φυσιολογικές συνέπειες της παγκοσμιοποίησης. Τις τελευταίες δεκαετίες και κυρίως κατά το τελευταίο τέταρτο του 20^{ου} αιώνα και κατά τις αρχές του 21^{ου} αιώνα, έχει υπάρξει μια αξιοσημείωτη αύξηση σε διεθνή μετανάστευση. Σύμφωνα με τους αριθμούς από τα Ενωμένα Έθνη (United Nations, Population Division), ο συνολικός αριθμός των μεταναστών κατά τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί από περίπου 156 εκατομμύρια το 1990 , σε 244 εκατομμύρια το 2015. Ο Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης έχει δώσει τους αριθμούς για μεταναστευτικό πληθυσμό για το 2015 για κάθε ήπειρο. Σύμφωνα με αυτούς τους αριθμούς ανά ήπειρο , η Ευρώπη φιλοξένησε το μεγαλύτερο αριθμό μεταναστών , με περίπου 76 εκατομμύρια μετανάστες

(Christofides, 2007; Wikipedia, The Free Encyclopedia; International Organization for Migration website).

Table 2.1: Ο Πληθυσμός των Μεταναστών, 2015*

Γεωγραφική Περιοχή	Μετανάστες(εκατομμύρια)
Ευρώπη	76
Ασία	75
Βόρεια Αμερική	54
Αφρική	21
Λατινική Αμερική	9
Ωκεανία	8

Επιπλέον ένα μεγάλο ποσοστό από μετανάστες επιζητούν να μεταναστεύσουν σε ανεπτυγμένες χώρες στην Ευρώπη, Ασία και Βόρεια Αμερική με σκοπό να βελτιώσουν τα επίπεδο ζωής τους. Η Κύπρος η οποία βρίσκεται στην ζώνη της Ευρώπης και πρόσφατα εντάχθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση, είχε μια ραγδαία ανάπτυξη στην οικονομία από τα τέλη του 1980. Αυτό οδήγησε σε έλλειψη στην αγορά εργασίας, οπότε η Κυπριακή κυβέρνηση επέτρεψε την εργοδότηση ξένων εργαζομένων σε διάφορους τομείς της οικονομίας. Από τότε, ο αριθμός των μεταναστών έχει αυξηθεί. Οι στατιστικές των Ενωμένων Εθνών, το Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων, Τμήμα πληθυσμού, έχουν αποκαλύψει πως ο εκτιμημένος αριθμός των ξένων μεταναστών στα μέσα του 201 ήταν 154,253 (Christofides et al, 2007; United Nations Population Division, 2009). Σε σχέση με των αριθμό των ξένων εργαζομένων στην Κύπρο, η 'Στατιστική Εργαζομένων 2009', αποκάλυψε πως έχει αυξηθεί ο αριθμός το 2009 σε 106,110 από το 2008 που ήταν 96,324. Επιπλέον, η έκθεση 'Στατιστική Εργαζομένων 2009' έδειξε πως η πλειονότητα των ξένων εργαζομένων εργοδοτούνται σε ιδιωτικά νοικοκυριά με ένα ποσοστό των 21,3%. Τα ξενοδοχεία και εστιατόρια εργοδοτούν το 16,2% των ξένων εργαζομένων , ο τομέας εμπορίου το 13,7% , ο δομικός τομέας το 12,7% , ο κατασκευαστικός τομέας το 8,9% , και το 8,6% εργοδοτείται στους τομείς των ακινήτων και εμπορίου. Στο ενδιάμεσο , θα πρέπει να σημειωθεί πως το 2004 , μετά την είσοδο της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Κύπρος έχει γίνει ένας από

τους κύριους προορισμούς των Ευρωπαίων μεταναστών. Τον Απρίλη του 2010 , οι μετανάστες ερχόμενοι από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα έχουν φτάσει τον εκτιμημένο αριθμό των 53,000. Οι μετανάστες αυτοί προέρχονται κυρίως από την Ρουμανία, Ελλάδα , Βουλγαρία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Οι μετανάστες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας εργοδοτούνται κυρίως στους τομείς της δομής, εμπορίου, ξενοδοχειακά και εστιατόρια, κατασκευαστική και ακινήτων(Cristofides et al., 2007).

2.4 Επιπτώσεις της μετανάστευσης στην Κυπριακή Οικονομία

2.4.1. Επιπτώσεις της οικονομικής μετανάστευσης σε εργασιακούς μισθούς στην Κύπρο

Ένας σημαντικός παράγοντας δημιουργίας της πολυπολιτισμικότητας στο χώρο εργασίας είναι και η οικονομική μετανάστευση, καθώς από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα εμφανίζεται ένα ισχυρό μεταναστευτικό κύμα προς τις χώρες κυρίως με ισχυρό οικονομικό πλούτο, μια από τις οποίες ήταν και η Κύπρος. Η οικονομική μετανάστευση έχει δημιουργήσει πολλές επιπτώσεις στην κυπριακή οικονομία. Ένας μπορεί να πει πως μια από τις επιπτώσεις στην οικονομική μετανάστευση είναι η αλλαγή στα επίπεδα μισθών των εργαζομένων. Σύμφωνα με τους Friedberg and Hunt (1995) το αποτέλεσμα της οικονομικής μετανάστευσης πάνω στους μισθούς των υπηκόων εξαρτάται από το μοντέλο που χρησιμοποιείται στην οικονομία μιας χώρας. Είναι σημαντικό να εξακριβωθεί αν το οικονομικό μοντέλο της χώρας είναι ανοικτό ή κλειστό σε διεθνές εμπόριο και να οριστεί το ποσοστό αντικατάστασης μεταξύ μεταναστών και υπηκόων εργαζομένων. Η επίδραση σε μια οικονομία όπου το εξειδικευμένο προσωπικό εργατικού δυναμικού και το κεφάλαιο χρησιμοποιούνται για παραγωγή, στην περίπτωση αύξησης των ξένων εργαζομένων, είναι αβέβαιη. Ενώ, εάν μη εξειδικευμένο προσωπικό χρησιμοποιείται για αντικατάσταση των πιο πάνω παραγόντων, στην περίπτωση αύξησης ξένων μη εξειδικευμένων εργαζομένων, οι μισθοί των μη εξειδικευμένων ντόπιων εργαζομένων θα μειωθούν. Η μείωση μισθών των μη εξειδικευμένων εργαζομένων θα προκαλέσει την αντικατάσταση του κεφαλαίου και εξειδικευμένου προσωπικού με μη εξειδικευμένου προσωπικού. Επίσης, αν οι ξένοι εργαζόμενοι είναι εξειδικευμένοι θα σπρώξουν τους εξειδικευμένους μισθούς σε χαμηλότερα επίπεδα. Το αποτέλεσμα στους μη εξειδικευμένους μισθούς τον εργαζομένων σε αυτή την περίπτωση θα είναι αμφισβητήσιμο .Η περίπτωση της Κύπρου είναι ένα καλό παράδειγμα για μικρή και ανοικτή οικονομία, όπου η εισροή των μεταναστών έχει αυξηθεί σε μεγάλο ποσοστό από το 1983. Η οικονομία της Κύπρου έχει αυξηθεί ραγδαία από τα τέλη του 1980. Επομένως, ελλείψεις εργατικού δυναμικού δημιουργήθηκαν και η αγορά της Κύπρου

αναγκάστηκες να επιτρέψει σε ξένο εργατικό δυναμικό να εισέλθει στην Κυπριακή αγορά. Ως εκ τούτου, η Κυπριακή κυβέρνηση λόγο πίεσης των συντεχνιών καθώς και της απελευθέρωσης των αγορών εργασίας εκείνη την περίοδο, επέτρεψε την εργοδότηση ξένων εργαζομένων το 1990. Μια δυνατή εισροή ξένων εργαζομένων επίσης πραγματοποιήθηκε με την είσοδο των χώρων της Νότιας Ασίας, όπως η Σρι Λάνκα και οι Φιλιππίνες, καθώς και από φτωχότερες Ευρωπαϊκές Χώρες όπως τη Βουλγαρία ή Ρουμανία. Άλλες πλουσιότερες χώρες σαν την Ελλάδα, το Ηνωμένο Βασίλειο, και την Ρωσία επίσης, είναι σημαντικές πηγές ξένων εργαζομένων στην Κύπρο (Gregoriou et al., 2009; Christofides et al., 2007). Το οικονομικό κέντρο ερευνών του Πανεπιστημίου Κύπρου έχει αποκαλύψει το 2009 μέσω της μελέτης «Μετανάστευση στη Κύπρο: Μια ανάλυση των καθοριστικών παραγόντων", πως οι χρηματοοικονομικοί προάγοντες, το εισοδηματικό χάσμα μεταξύ διαφορετικών χωρών, καθώς και οι συνθήκες ανεργίας, είναι ζωτικής σημασίας και κατά συνέπεια επηρεάζουν τις τάσεις της μετανάστευσης. Περαιτέρω η έρευνα έχει καταλήξει στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει σύνδεση μεταξύ μετανάστευσης και πολιτικών παραγόντων, ούτε μεταξύ μετανάστευσης και κλιματολογικών συνθηκών. Αυτό μπορεί να υποστηριχθεί από το μεγάλο αριθμό μεταναστών του Ηνωμένου Βασιλείου που επέλεξαν την Κύπρο ως τον μεταναστευτικό προορισμό τους. Ωστόσο, το εισοδηματικό χάσμα μεταξύ των χωρών είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει ένα άτομο για να λάβει την απόφαση για τη μετεγκατάσταση. Η Κύπρος, η οποία θεωρείται ως μια σχετικά πλούσια από τα κράτη μέλη της ΕΕ, είναι τόπος έλξης για τους μετανάστες. Ως εκ τούτου, μετανάστες από τις φτωχότερες χώρες αναζητούν εργασία στην Κύπρο, όπου το βιοτικό επίπεδο, καθώς και τα επίπεδα μισθών είναι πολύ καλύτερα από ότι στις χώρες καταγωγής τους.

Αναμφίβολα οι ξένοι εργαζόμενοι έχουν συμβάλει πολύ στην ανάπτυξη της υψηλής έντασης εργατικού δυναμικού για τα οποία το τοπικό εργατικό δυναμικό δεν ήταν επαρκής για να καλύψει τις ανάγκες ολόκληρης της Κύπρου. Ωστόσο, έχουν προκύψει προβλήματα μέσω της εισροής των ξένων στην αγορά εργασίας της Κύπρου. Ένας μεγάλος αριθμός ξένων εργατών προέρχονται από φτωχές χώρες. Κατά συνέπεια είναι έτοιμοι να αποδεχθούν οποιεσδήποτε συνθήκες εργασίας και τυχόν επίπεδα μισθών προκειμένου να παρέχουν καλύτερα πρότυπα διαβίωσης στις οικογένειες τους. Χαμηλοί μισθοί παρέχουν την πολυτέλεια σε τοπικές εταιρείες να προσφέρουν στην Κυπριακή αγορά αγαθά, με χαμηλότερες δαπάνες παραγωγής και συνεπώς με χαμηλότερες τιμές. Αυτό τους καθιστά ανταγωνιστικούς στην εγχώρια αγορά και τους δίνει το πλεονέκτημα να κάνουν υψηλότερα κέρδη. Ωστόσο, πολυάριθμοι εργοδότες στην Κύπρο παίρνουν την ευκαιρία να εκμεταλλευτούν αλλοδαπούς εργαζομένους που προέρχονται από φτωχές χώρες.

Απασχολούν ανειδίκευτους αλλοδαπούς εργαζομένους με χαμηλούς μισθούς και χωρίς να τους παράσχουν οποιαδήποτε οφέλη. Η εκμετάλλευση των αλλοδαπών εργαζομένων που προέρχονται από τρίτες χώρες έχει αυξήσει την ανεργία σε ορισμένα επαγγέλματα. Απορρίπτονται συχνά τοπικοί εργαζόμενοι, δεδομένου ότι οι εργοδότες προτιμούν ξένα φτηνά εργατικά χέρια. Ξένοι εργαζόμενοι που προέρχονται από φτωχές χώρες, όχι μόνο δεν αναμένουν υψηλούς μισθούς αλλά επίσης δεν απαιτούν οποιαδήποτε οφέλη. Δεν τους παρέχουν ούτε καν τα οφέλη που οι εργοδότες υποχρεούνται να προσφέρουν σύμφωνα με το νόμο. Η προτίμηση των αλλοδαπών εργαζομένων, σε μια σειρά από επαγγέλματα, κάνουν ύποπτους τους Κύπριους εργαζομένους προς τους ξένους εργαζομένους. Επιπλέον, οι ντόπιοι εργαζόμενοι βρίσκονται τώρα αντιμέτωποι με την έλλειψη ανταγωνιστικότητας, που προκύπτει από το γεγονός ότι η εισροή των ξένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας της Κύπρου έχει ωθήσει πρότυπα προς τα κάτω, σε ορισμένα επαγγέλματα, όσον αφορά τα επίπεδα μισθών. Όμως, αυτές οι επιπτώσεις εμφανίζονται κυρίως σε ανειδίκευτα επαγγέλματα, ενώ στα επαγγέλματα όπου απαιτείται η εκπαίδευση και δεξιότητες η μετανάστευση δεν έχει πραγματικά αρνητική επίπτωση (https://www.peo.org.cy).

Μια μελέτη που διεξήχθη από το τμήμα Οικονομικών Επιστημών και το κέντρο οικονομικών ερευνών, του Πανεπιστημίου Κύπρου το 2007 και ονομάστηκε "Η Επίδραση των Ξένων Εργαζομένων στην Αγορά Εργασίας της Κύπρου", διαπίστωσε ότι το ποσοστό των αλλοδαπών εργαζομένων στο επάγγελμα το οποίο δουλεύει ένα άτομο έχει μια στατιστικώς σημαντική αλλά ποσοτικά ελαφρά αρνητική επίδραση σχετικά με το μέσο επίπεδο εβδομαδιαίων κερδών του ατόμου. Εν τούτοις, υπάρχουν αποτελέσματα τα οποία είναι ποσοτικά ισχυρότερα από την άποψη των δεξιοτήτων και της εκπαίδευσης. Επηρεάζονται περισσότερο οι μορφωμένοι ή ειδικευμένοι εργαζόμενοι από ότι οι μη εκπαιδευμένοι ή ανειδίκευτοι εργαζόμενοι. Οι πιο ευνοϊκές επιδράσεις παρατηρούνται από τους εργαζόμενους που έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση και είναι επίσης εξειδικευμένοι. Με άλλα λόγια, οι εκπαιδευμένοι και το ειδικευμένο προσωπικό έχουν μια αύξηση του μέσου όρου των πραγματικών μισθών τους λόγω της αύξησης στους ξένους εργάτες.

2.4.2 Ξένο Εργατικό Δυναμικό. Ένα πλεονέκτημα για την Κυπριακή οικονομία

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η εισροή των ξένων εργατών συνέβαλε στην ανάπτυξη των επαγγελμάτων με εντατική εργασία στην Κύπρο για την οποία είτε τα τοπικά χέρια δεν ήταν αρκετά ή η ζήτηση για αυτούς τους τύπους των θέσεων εργασίας δεν ήταν αρκετά ψηλή στις προτιμήσεις ντόπιων εργαζομένων. Ένας αριθμός επιχειρήσεων δεν θα ήταν σε θέση να λειτουργήσουν με επιτυχία, αν γινόταν απόρριψη των ξένων εργαζομένων.

Επιπλέον, θα υπήρχαν τεράστια κενά σε επιχειρησιακές διαδικασίες και επομένως οι ανάγκες των πελατών δεν θα καλύπτονταν πλήρως. Αυτό θα οδηγούσε σε υψηλό λειτουργικό κόστος για τους εργοδότες και στη συνέχεια, σε υψηλότερες τιμές στα προϊόντα. Επιπλέον, η απασχόληση του ξένου εργατικού δυναμικού προέρχεται από φτωχότερες χώρες, που απασχολούνται στη συνέχεια για χαμηλούς μισθούς, μειώνοντας το λειτουργικό κόστος των Κυπριακών εργοδοτών. Η μείωση των λειτουργικών εξόδων επιτρέπει τους Κύπριους εμπόρους να προσφέρουν τα αγαθά και τις υπηρεσίες στους πελάτες σε χαμηλότερες τιμές, η οποία αυτόματα τοποθετείται στη λίστα προτίμησης των καταναλωτών. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις που επιλέγουν να δεχτούν την ποικιλομορφία και να απασχολούν αλλοδαπούς υπαλλήλους για τις δραστηριότητές τους παρέχουν στην εμπορική τους ονομασία ένα πλεονέκτημα εμπορίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι θα υπάρξει πολλή υποστήριξη της άποψης ότι η απασχόληση αμειβόμενου πολυπολιτισμικού εργατικού δυναμικού είναι ωφέλιμη επαγγελματικά , για τις εμπορικές δραστηριότητές τους, τον προμηθευτή δικτύου και του πελατολογίου. Επιπλέον οι ανάγκες και οι απαιτήσεις από διαφοροποιημένους πελάτες μπορούν να γίνουν καλύτερα κατανοητές και κατά συνέπεια οι υπηρεσίες και τα αγαθά θα παρέχονται με επιτυχία μέσα από μια εικόνα πολυπολιτισμικού εργατικού δυναμικού. Μια εταιρεία μπορεί να χρησιμοποιήσει τους υπαλλήλους από διαφορετική προέλευση, οι οποίοι έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά πολιτισμού, με το να τους προμηθεύσει με προϊόντα και υπηρεσίες με σκοπό να βελτιώσουν και να δημιουργήσουν καλύτερες σχέσεις (Hadjiphanis and Christou, 2006).

Τελευταίο αλλά όχι ασήμαντο, ταλαντούχοι εργαζόμενοι με διεθνείς εμπειρίες και φρέσκες ιδέες μπορούν να αποκτώνται μέσω πολυπολιτισμικών προελεύσεων. Επιπλέον η γνώση των διεθνών αγορών και παγκόσμιων εμπορικών πολιτικών σε συνδυασμό με επιπρόσθετες γλωσσικές δεξιότητες μπορούν να χρησιμοποιηθούν από εταιρείες, για να επεκτείνουν το πελατολόγιο της επιχείρησης και να διατηρήσουν μια κύρια θέση στην αγορά (Hadjiphanis and Christou, 2006; Newfoundland Labrador Office of Immigration and Multiculturalism website).

2.5 Προβλήματα του Πολυπολιτισμικού Εργατικού Δυναμικού

Όπως αναμενόταν, η Κύπρος δέχτηκε μια δραματική εισροή ξένων εργαζομένων οι οποίοι ήρθαν στην χώρα να χειριστούν τις εμπορικές λειτουργίες των εταιρειών τους. Οι πολυπολιτισμικές εμπορικές σχέσεις είχαν την κανονική εμπορική ολοκλήρωση όπως και πολλών άλλων χωρών συμπεριλαμβανομένου και της Κύπρου. Αυτό το φαινόμενο έχει προκληθεί από την ιδέα της παγκοσμιοποίησης η οποία φαίνεται να ρίχνει κάτω όλα τα

σύνορα και να επιτρέπει σε οργανισμούς να επεκτείνουν τις εργασίες τους εκτός των χωρών καταγωγής. Παρόλα αυτά, μερικές δυσκολίες σχετίζονταν με την διαχείριση του πολυπολιτισμικού εργατικού δυναμικού, αλλά δεν περιορίζονταν στο συγκεκριμένο γεγονός:

2.5.1 Πρόβλημα γλώσσας

Παρόλο που τα Αγγλικά είναι ευρέως διαδεδομένα στην Κύπρο τώρα, οι ξένοι εργαζόμενοι έχουν ακόμη την δυσκολία μαζί με το υπόλοιπο πληθυσμό ο οποίος δεν μιλά τη γλώσσα.

2.5.2 Πολιτιστικές Διαφορές

Οι πλείστοι ξένοι εργαζόμενοι δεν είναι σε θέση να εγκλιματιστούν με τον πολιτισμό της Κύπρου. Ωστόσο, η Κυπριακή κυβέρνηση έχει κάνει αρκετά για να κάνει το νησί ένα διεθνοποιημένο μέρος (Culture Link,2009). Οι οργανισμοί θα πρέπει επίσης να είναι ενημερωμένοι αν κάποιες αλλαγές επηρεάσουν θρησκευτικά και πολιτισμικά μοτίβα, μπορεί να προκύψει αντίσταση από τους θρησκευτικούς ηγέτες και την κυβέρνηση.

2.5.3 Διαφορετικές προσδοκίες από την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

Μία αποτελεσματική πολυπολιτισμική Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι απαραίτητη για να παράγει ένα ικανοποιημένο αποτέλεσμα από οποιοδήποτε μικτό εργατικό δυναμικό (Armstrong, 2003).

2.5.4 Πολυπολιτισμικό Εργατικό Περιβάλλον

Είναι αρκετά σημαντικό το νέο εργασιακό περιβάλλον να αντανακλά κάποια μέτρα του πολυπολιτισμού, αυτό συμπεριλαμβάνει αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον. Νέοι τρόποι επικοινωνίας θα πρέπει να προσαρμοστούν στις οργανισμούς για να χρησιμοποιηθούν τα Αγγλικά ως η κύρια γλώσσα ανταλλαγής πληροφοριών. Περαιτέρω είναι σημαντικό το λογισμικό της εταιρείας να μπορεί να προσαρμοστεί σε πολλαπλές παρατάξεις για να μπορεί να ταιριάζει σε οποιοδήποτε οργανισμό χρησιμοποιεί πολυπολιτισμικό εργατικό δυναμικό. Με άλλα λόγια, το λογισμικό θα πρέπει να είναι φιλικό προς το χρήστη που προέρχεται από διαφορετικό πολιτισμό (The All I Need, 2006).

2.5.5 Κοινωνική Ενσωμάτωση

Οι ξένοι εργαζόμενοι πρέπει να ενσωματώνονται κοινωνικά στην Κύπρο για να μπορούν να αποδώσουν τις καλύτερες τους ικανότητες (CS Europe, 2009). Η πολιτισμική κοινωνικοποίηση περιλαμβάνει την συνειδητοποίηση των δράσεων άλλων πολιτισμών και την κατανόηση των λόγων αυτής της συμπεριφοράς. Υπάρχει πάντα κάποια λογική εξήγηση για συνήθειες και κανόνες, αλλά ο λόγος δεν είναι πάντα παγκόσμια γνωστός. Οι διευθυντές θα πρέπει να είναι πρόθυμοι να αποδεχτούν τις πολιτιστικές συνήθειες και δράσεις των ξένων εργαζομένων και να θεωρήσουν πως μπορεί να είναι λογικές ή σωστές. Οι κανόνες και συμπεριφορές των ξέων πολιτισμών μπορεί να φανούν παράξενες, αλλά συνήθως βασίζοντα σε ιστορικές ή θρησκευτικές παραδόσεις (Knotts, 1989).

2.5.6 Νομικά Προβλήματα

Σίγουρα υπάρχουν κάποια νομικά θέματα τα οποία μπορούν να προκύψουν καθώς οι ξένοι εργαζόμενοι δουλεύουν σε ένα οργανισμό μιας διαφορετικής χώρας. Στην Κύπρο, οι νόμοι και οι κανόνες πλέον είναι συμβατοί με τους νόμους και κανόνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EURACTIV, 2007).

2.6 Πολυπολιτισμική Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

Η Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού είναι ένα σύνολο δραστηριοτήτων και διαδικασιών με σκοπό να προσελκύσουν, να κατευθύνουν και να διατηρήσουν το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού. Στο πλαίσιο των πολλών θεωρητικών προσεγγίσεων για να οριστεί η έννοια της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ή Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων), άλλες δίνουν έμφαση στην αποτελεσματικότητα και στην επίτευξη των στόχων ενώ άλλες στην ικανοποίηση των ανθρώπινων πόρων (Βαξεβανίδου – Ρεκλείτης,2008). Σύμφωνα με το Βρετανικό Ινστιτούτο Διοίκησης Προσωπικού, η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων είναι και το έργο των εξειδικευμένων επιστημόνων που ασχολούνται με το θέμα αυτό. Σύμφωνα με δεύτερο ορισμό, Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων είναι το τμήμα της Διοίκησης το οποίο απασχολείται αποκλειστικά με τους ανθρώπινους πόρους της επιχείρησης και της μεταξύ τους σχέσης μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Επίσης, θεωρείται ως η συνολική προσπάθεια για επίτευξη αποτελεσματικότητας και δικαιοσύνης εντός του εργασιακού χώρου. Σύμφωνα με τρίτο ορισμό, είναι η χρησιμοποίηση των ανθρώπινων πόρων με απώτερο σκοπό την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Η προσέγγιση αυτή περιέχει περισσότερο την οικονομική διάσταση και την ωφέλεια, στην οποία αποβλέπουν οι επιχειρήσεις και είναι τελείως διαφορετική από εκείνη που την περιγράφουν ως Διοίκηση με δραστηριότητες

ειδικά σχεδιασμένες για να εξασφαλίζουν και να εναρμονίζουν τους ανθρώπινους πόρους στην επιχείρηση.Επιπλέον, κατά τους Mathis και Jackson, η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων αποτελεί ένα καλά σχεδιασμένο σύστημα που αποβλέπει στην αποτελεσματική και αποδοτική χρήση των ανθρώπινων ταλέντων και ικανοτήτων για την επίτευξη των στόχων. Η προσέγγιση αυτή, αν και αναφέρεται στη σκοπιμότητα των επιχειρήσεων, εντούτοις αναγνωρίζει ότι οι ανθρώπινοι πόροι είναι απαραίτητοι και ότι χρειάζεται να αξιοποιηθούν κατάλληλα για να αναπτύξουν τα ταλέντα τους και τις ικανότητές τους. Επίσης, οι Bratton και Gold αποδίδουν μεγάλη σημασία στη στρατηγική διάσταση που λαμβάνουν οι ανθρώπινοι πόροι μέσα στην επιχείρηση, και υποστηρίζουν ότι οι ικανότητες των ανθρώπινων πόρων είναι απαραίτητες για την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Για το λόγο αυτό, προτείνουν ολοκληρωμένο πρόγραμμα και πολιτική ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων. Συνεπώς, με βάση όσα έχουν αναλυθεί, ο κλάδος της διοικητικής επιστήμης «Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού» ορίζεται ως ο κλάδος που μελετά τη διαχείριση της συμπεριφοράς των ανθρώπων ως απασχολούμενων στο πλαίσιο μίας οργάνωσης (οργανισμού). Έχει δηλαδή ως αντικείμενο το μάνατζμεντ των – σε ευρεία έννοια - εργαζομένων στο πλαίσιο ενός εργασιακού οργανισμού και αποσκοπεί στη βελτίωση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού (Βαξεβανίδου – Ρεκλείτης, 2008).

Τις τελευταίες δεκαετίες, η λειτουργία του Ανθρώπινου Δυναμικού έχει επεκταθεί σημαντικά και τώρα αναλαμβάνει όλο το φάσμα των διαδικασιών της διαχείρισης υπάλληλων. Η Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού διαφέρει μεταξύ των οργανισμών. Μια τεράστια ποικιλία των πρακτικών έχει υιοθετηθεί. Παρόλα αυτά οι κύριες δραστηριότητες της Διαχείρισης του Ανθρωπίνου Δυναμικού συμπεριλαμβάνει προσλήψεις, επιλογή διαφόρων υποψηφίων, εκπαίδευση και ανάπτυξη, διαχείρισης των επιδόσεων, καθώς και κίνητρα και αμοιβές (Dressler, 2004). Οι ηγέτες της διαχείρισης βρίσκονται σήμερα αντιμέτωποι με μια σειρά από προκλήσεις, εφόσον έχουν αλλάξει σημαντικά η παγκοσμιοποίηση και οι άμεσες ξένες επενδύσεις των οργανισμών. Λόγω της κατάργησης συνόρων του κόσμου, περισσότεροι άνθρωποι ταξιδεύουν και μετακινούνται σε άλλες χώρες για απασχόληση. Επομένως, οι διαχειριστές συχνά συναντάνε την πρόκληση να διαχειριστούν ανθρώπους που προέρχονται από διαφορετικές προελεύσεις. Οι πολιτισμοί των εκπατρισμένων εργαζομένων διαφέρουν σε πολλές πτυχές από τον πολιτισμό των ντόπιων εργαζομένων. Ως εκ τούτου, οι οργανισμοί οφείλουν να αναπτύξουν πολιτικές όχι μόνο για να εκπαιδεύσουν τους ηγέτες για το χειρισμό της πολιτιστικής πολυμορφίας αλλά να κατανοήσουν τις ανάγκες καθώς και τις συμπεριφορές των ανθρώπων. Αυτό θα επιτρέψει στους διαχειριστές να ασχοληθούν αποτελεσματικά με πιθανές συγκρούσεις και

να διατηρήσουν μια ισορροπία σχέσης μεταξύ των εργαζομένων των διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων. Ως αποτέλεσμα, οι διαχειριστές θα επιτυγχάνουν ικανοποίηση των εργαζομένων και κατά συνέπεια το μέγιστο επίπεδο της παραγωγής (Norhayati, 2000; Chrobot-Manson et al., 2007; Caligiuri et al., 2001; Pande and Krishnan, 2005).

Ωστόσο, η διαχείριση πρέπει να ασκείται με προσοχή εφόσον ο ηγέτης μιας πολυπολιτισμικής επιχείρησης, αναπόφευκτα ανήκει σε μια ομάδα πολιτισμού διαφορετικά από ότι από έναν αριθμό εργαζομένων. Ως εκ τούτου, η διαχείριση θα αισθάνεται πιο άνετα να ασχολείται με εργαζόμενους από το ίδιο ή παρόμοιο πολιτισμικό υπόβαθρο. Μια τέτοια προσέγγιση θα δημιουργούσε κατά πάσα πιθανότητα συγκρούσης εντός ενός οργανισμού, δεδομένου ότι δεν θα είναι όλοι οι εργαζόμενοι έτοιμοι να υποστηρίξουν τις στρατηγικές του διευθυντή, λόγο πολιτιστικών διαφορών και διαφορών στην νοοτροπία. Με άλλα λόγια, η υιοθέτηση μιας στρατηγικής ενός ηγέτη μέσα σε μια πολυπολιτισμική επιχείρηση μπορεί να δημιουργήσει αρνητικές αντιδράσεις από τα μέλη άλλης πολιτιστικής ομάδας. Επομένως, οι ηγέτες της εν λόγω εταιρείας θα σπαταλήσουν ενέργεια και χρόνο για την αντιμετώπιση διαπροσωπικών θεμάτων, αντί να επικεντρώνονται στην επιτυχία της εταιρείας τους. Ομοίως τα κίνητρα που παρέχονται από ένα διαχειριστή μπορεί να γίνουν αποδεκτά με ενθουσιασμό από τους εργαζόμενους - τα μέλη ενός πολιτισμού. Ωστόσο, τα ίδια κίνητρα μπορούν να θεωρηθούν λιγότερο σημαντικά από τους εργαζόμενους από άλλα πολιτισμικά υπόβαθρα και επομένως η δυσαρέσκεια της ομάδας των εργαζομένων θα είναι αναπόφευκτη. Ως εκ τούτου, οι ηγέτες της διαχείρισης θα πρέπει να δώσουν έμφαση για την κατανόηση των βασικών διαφορών στη συμπεριφορά των εργαζομένων με βάση τα διάφορα πολιτιστικά υπόβαθρα των εργαζομένων (Pande and Krishnan, 2005; Hadjiphanis and Christou, 2006).

2.7 Εκπαίδευση και ανάπτυξη ξένου εργατικού δυναμικού

Εκπαίδευση, είναι η παροχή προς τους εργαζομένους συγκεκριμένων δεξιοτήτων ή βοήθειας προκειμένου να φέρουν σε πέρας τις εργασίες τους. Επίσης , η εκπαίδευση εστιάζει αποκλειστικά στη τρέχουσα εργασία, καθώς και στις άμεσες ανάγκες της επιχείρησης (Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004). Μία άλλη εκδοχή του ορισμού της εκπαίδευσης είναι ότι ως εκπαίδευση ορίζεται μια συστηματικά σχεδιασμένη διαδικασία που έχει ως σκοπό της τη διερεύνηση των γνώσεων καθώς και την εκμάθηση τρόπων συμπεριφοράς οι οποίοι θα συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων και της στρατηγικής της επιχείρησης (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2010). Η εκπαίδευση παίζει έναν ζωτικής σημασίας ρόλο για την επιχείρηση αφού χωρίς αυτή δεν θα είναι εφικτό να υλοποιηθούν οι στόχοι της επιχείρησης. Επίσης, σημαντικό ρόλο έχει τόσο για τα ανώτερα στελέχη όσο και για τον ίδιο τον εργοδότη. Έτσι

οι εργοδότες διασφαλίζουν τα γεγονός ότι οι υπάλληλοι της επιχείρησης εργάζονται πραγματικά με σκοπό την επίτευξη των στόχων του οργανισμού (Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004). Για να έχει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα η εκπαίδευση δηλαδή για να μάθει ένας εργαζόμενος να μεταφέρει, να αξιοποιήσει τις γνώσεις του και στο τέλος να επιτευχθούν οι στόχοι, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί σοβαρά ως μια δραστηριότητα που καθορίζει το μέλλον της επιχείρησης. Επίσης, υπάρχουν τέσσερις βασικές αξίες στις οποίες βασίζονται πολλές θεωρίες όπως είναι οι εξής: να παραμείνει ο κάθε εργαζόμενος σε μονομερή έλεγχο, να μεγιστοποιήσει τις νίκες και να ελαχιστοποιήσει τις ήττες ,να καταστείλει τα αρνητικά του συναισθήματα και τέλος να στηρίζει τους στόχους και να αξιολογεί την συμπεριφορά του (Argyris, 1991). Για να έχει μια επιχείρηση τα αποτελέσματα που επιθυμεί θα πρέπει αρχικά στο στάδιο της εκπαίδευσης του προσωπικού να καθορίσει τα στάδια αυτής, τα οποία είναι τα εξής: Πρώτον, η αναγνώριση των γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται, δεύτερον, η αναγνώριση των τωρινών επιπέδων γνώσης, τρίτον, η διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών και η προετοιμασία του προγράμματος, οι μέθοδοι εκπαίδευσης καθώς και ο τόπος της εκπαίδευσης και τέλος η αξιολόγηση των εργαζομένων (Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004). Κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός αποτελεσματικού προγράμματος εκπαίδευσης θα πρέπει να εξετάζονται τα εξής στοιχεία: αρχικά, ο προσδιορισμός των αναγκών, ο καθορισμός των στόχων, καθώς και ο καθορισμός και το περιεχόμενο των μαθημάτων που θα διδαχθούν οι εργαζόμενοι. Επίσης, η επιλογή των συμμετεχόντων, ο καθορισμός του καλύτερου χρονοδιαγράμματος ,η επιλογή των καλύτερων εγκαταστάσεων και η σωστή επιλογή των εκπαιδευτικών. Τέλος, η επιλογή των σωστών οπτικοακουστικών μέσων, ο συντονισμός του προγράμματος και στο τελικό στάδιο η αξιολόγηση (Kirkpatrick, 2009).

Οι εκπαιδευτικές μέθοδοι που επιλέγονται ανάλογα με την περίπτωση ποικίλουν και είναι οι εξής: οι παραδόσεις – επιδείξεις, η πρακτική εξάσκηση, η προσομοίωση, οι παραδόσεις – ομιλίες, οι συζητήσεις, οι προσωπικές συναντήσεις με τον εκπαιδευτή, τα οπτικοακουστικά βοηθήματα, οι μελέτες, οι ασκήσεις ρόλων, τα επιχειρησιακά παιχνίδια, οι εργασίες, και η ηλεκτρονική εκπαίδευση (e-learning),η οποία διακρίνεται στην βοήθεια ηλεκτρονικών δικτύων και υπολογιστών που επιτρέπουν την μετάδοση πληροφοριών της εκπαίδευσης την συμμετοχή και ενημέρωση των εκπαιδευόμενων και εστιάζει τη προσοχή της σε μαθησιακές τεχνικές που βοηθούν στην βελτίωση της απόδοσης (Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004). Στη διεθνή εκπαίδευση υπάρχουν τρεις κατηγορίες. Πρώτον, προπαρασκευαστική εκπαίδευση για ομογενείς δηλαδή όταν ένας εργαζόμενος έχει οριστεί για διεθνή αποστολή τότε η επιχείρηση θα πρέπει να γνωρίζει αν ο υποψήφιος διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για το εξωτερικό. Δεύτερον, αφού γίνει η σωστή

κατάρτιση του θα πρέπει αν του δοθούν τρόποι εξοικείωσης με την εργασία του τοπικού περιβάλλοντος. Και τρίτον, υπάρχει η εκπαίδευση για τους ημεδαπούς και υπηκόους τρίτων χωρών που τους παρέχεται τέτοια εκπαίδευση που να διευκολύνει την κατανόηση της εταιρικής κουλτούρας και τη στρατηγική της επιχείρησης (Shen, 2004). Όταν μια επιχείρηση επιδιώκει να είναι αποτελεσματική στους στόχους της και καινοτόμα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη της ότι το ανθρώπινο δυναμικό της να εκπαιδεύεται κατάλληλα και να έχει τα εξής χαρακτηριστικά: αρχικά, να δίνει τις σωστές θέσεις εργασίας στους εργαζομένους της έτσι ώστε να υπάρχει και καλύτερος συντονισμός των ομάδων που ενδεχομένως κάποια στιγμή δουλέψουν ως ομάδα. Επίσης, οι θέσεις των υπαλλήλων να τους επιτρέπουν να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους και σε άλλους τομείς της επιχείρησης. Και τρίτον να δίνονται άριστες αμοιβές έτσι ώστε να υπάρχουν κίνητρα για μεγαλύτερη απόδοση (Jackson και Schuler, 1987). Επίσης, μία επιχείρηση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τον αριθμό ωρών κατάρτισης των εκπαιδευόμενων, το ποσοστό του εκπαιδευόμενου προσωπικού, καθώς και το ποσοστό των εκπαιδευτικών ωρών κατά τις εργάσιμες μέρες. Επιπλέον, το σύνολο των δαπανών που κόστισε για την κάθε επιχείρηση καθώς και το ποσοστό των επιδοτούμενων δαπανών (Aragon και Valle,2003).

Οι οργανισμοί σήμερα, έχουν αναγνωρίσει τη σημασία της προώθησης της παγκόσμιας διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Επομένως, τα τεράστια ποσά επενδύονται στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους, που είναι το κύριο πλεονέκτημά τους. Εκπαιδεύσεις της διαφορετικής φύσης αναπτύσσονται καθημερινά, σε παγκόσμιο επίπεδο, για τη βελτίωση των ανθρώπινων πόρων. Η διαπολιτισμική εκπαίδευση έχει αναγνωριστεί από τους ειδικούς ως ένα σημαντικό εργαλείο για την αναβάθμιση δεξιοτήτων διαπολιτισμικής επικοινωνίας των εκπατρισμένων υπαλλήλων (Norhayati, 2000; Chang, 2009). Η διαπολιτισμική εκπαίδευση προετοιμάζει τους ανθρώπους να προσαρμοστούν σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον. Οι άνθρωποι μαθαίνουν τρόπους για να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες της ζωής και να εργάζονται σε άλλη χώρα και έτσι να αποφευχθεί η πιθανότητα να υποφέρουν πολιτισμικό σοκ. Επιπλέον, επιτρέπει σε άτομα να εξοικειωθούν με τις αξίες της χώρας υποδοχής και τον τρόπο ζωής, καθώς και ως προς την κατανόηση της νοοτροπίας και συμπεριφοράς των ντόπιων. Επιπλέον, το εκπατρισμένο άτομο ενσωματώνεται στη νέα ομάδα ανθρώπων και είναι σε θέση να ζει και να εργάζεται στο κράτος- χώρα χωρίς να χρειάζεται να καταβάλλει ιδιαίτερη προσπάθεια για να αντιμετωπίσει τον νέο πολιτισμό (Caligiuri et al., 2001; Norhayati, 2000).

Είναι ωστόσο σημαντικό οι ομογενείς να λαμβάνουν κατάρτιση επίσης πριν την αναχώρησή τους από τη χώρα καταγωγής τους. Είναι ανθρώπινη ανάγκη η δημιουργία

προσδοκιών σχετικά με τα προσεχή συμβάντα. Ως εκ τούτου, οι εκπατρισμένοι υπάλληλοι τείνουν να αναπτύσσουν εικόνες σχετικά με επερχόμενες καταστάσεις και να δημιουργούν προσδοκίες προκειμένου να μειώσουν την αβεβαιότητα για το νέο τρόπο ζωής. Ωστόσο, η έλλειψη ρεαλιστικών πληροφοριών και αβεβαιότητας σχετικά με τη χώρα υποδοχής, συχνά οδηγεί τους ανθρώπους σε μορφή στερεοτύπων. Αν για παράδειγμα ένας εργαζόμενος από το εξωτερικό συμμετείχε σε μια ανάθεση σε μια χώρα όπου η γλώσσα είναι παρόμοια με τη μητρική γλώσσα, εύκολα μπορεί να υποθέσει ότι η ομοιότητα στη γλώσσα σημαίνει, επίσης, πολιτιστική ομοιότητα και συνεπώς ευκολότερη προσαρμογή στη χώρα υποδοχής. Έτσι, λόγω της έλλειψης ακριβών πληροφοριών, ένας μπορεί να δημιουργήσει στερεότυπα σχετικά με τον πολιτισμό της χώρας υποδοχής με βάση τις πολιτισμικές ομοιότητες με τη μητρική χώρα. Ως εκ τούτου, τα στερεότυπα μπορεί να είναι επιβλαβές στη διαπολιτισμική προσαρμογή ενός ατόμου, εάν αναπτύσσονται ψευδείς προσδοκίες. Με άλλα λόγια, μετά την άφιξη στη χώρα υποδοχής, ανεκπλήρωτες προσδοκίες θα δημιουργήσουν προβλήματα σε έναν εργαζόμενο σε αυτή τη χώρα. Αν από την άλλη πλευρά, οι προσδοκίες του αναθέτοντα είναι ικανοποιητικές, θα υπάρξει ένα υψηλό επίπεδο απόδοσης και εργασιακής ικανοποίησης. Ως εκ τούτου, θα υπάρξει ένας υψηλός βαθμός δέσμευσης στον οργανισμό και περισσότερες δυνατότητες για τον εξωτερικό εργαζόμενο να παραμείνει στην εταιρεία (Caligiuri et al., 2001). Ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας η διαπολιτισμική εκπαίδευση να αρχίζει πριν από την αναχώρηση από τη μητρική χώρα. Ακριβείς και επαρκείς πληροφορίες θα εξαλείψουν το κίνδυνο του ομογενή να πάθει "πολιτισμικό σοκ", δεδομένου ότι θα δημιουργηθούν ρεαλιστικές προσδοκίες κατά την άφιξη στη χώρα υποδοχής. Σε κάθε άλλη περίπτωση, οι ανεκπλήρωτες προσδοκίες θα δημιουργήσουν στον εργαζόμενο πολιτιστική πίεση, που θα επηρεάζουν σημαντικά τη συμπεριφορά του ατόμου εργασίας κα πιο πιθανό θα οδηγήσουν σε αποτυχία προσαρμογής του νέου τρόπου ζωής. Οι εργαζόμενοι που αποτυγχάνουν να προσαρμοστούν στο νέο περιβάλλον υφίστανται την εμπειρία του 'πολιτισμικού σοκ'. Αυτό συνήθως χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα ζωής και εργασίας σε ένα νέο περιβάλλον, καθώς και σύγχυση από το πρόσωπο που λαμβάνει τις πληροφορίες όταν αυτά είναι νέα και πολύ διαφορετικά από τις προσδοκίες του ατόμου. Είναι αποτέλεσμα ενός ατόμου που έχει να αντιμετωπίσει τις πολιτιστικές διαφορές σε καθημερινή βάση, σε συνδυασμό με την έλλειψη κατανόησης των λόγων για τις διαφορές αυτές και την κατάσταση σκέψης για την χώρα υποδοχής. (Pande and Krishnan, 2005; Norhayati, 2000).

Θα πρέπει να τονιστεί όμως, πως η εκπαίδευση διασταύρωσης του πολιτισμού δεν θα πρέπει να εστιάζεται αποκλειστικά σε ομογενείς υπαλλήλους, αλλά και για τα μέλη της

οικογένειας του υπαλλήλου. Η οικογένεια επηρεάζει τα άτομα στις περισσότερες από τις αποφάσεις της ζωής τους και είναι ουσιαστικός παράγοντας για την επιτυχία σταδιοδρομίας κάποιου. Είναι συνεπώς, θεμελιώδες να διασφαλιστεί ότι η οικογένεια λαμβάνει την κατάλληλη κατάρτιση για την προσαρμογή σε ένα ξένο περιβάλλον. Εάν ένα άτομο δεν λαμβάνει στήριξη της οικογένειας, η ανάθεση στο εξωτερικό αναπόφευκτα θα αποτύχει. Ως εκ τούτου, η ικανοποίηση και η κατάλληλη προσαρμογή του συζύγου είναι βασική δυναμική για μια επιτυχή ανάθεση στο εξωτερικό. Ωστόσο, χρηματοδοτικά εμπόδια συχνά δεν θα επιτρέψουν τους οργανισμούς να επενδύσουν στην διαπολιτισμική εκπαίδευση σε όλη την οικογένεια. Ως εκ τούτου, οι ομογενείς πρέπει να βασίζονται στην δική τους προσπάθεια για τη διατήρηση των οικογενειών τους ικανοποιημένες σε ένα περιβάλλον που δεν είναι τόσο εξοικειωμένες (Stropa and Spieb, 2010; Norhayati, 2000; Caligiuri et al., 2001).

Απαραίτητη προϋπόθεση για τους ξένους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, για την επίτευξη της διαπολιτισμικής ικανότητας, είναι ευρύτητα πνεύματος και η ετοιμότητά της να δεχτεί θετικά νέα πολιτιστικού περιβάλλοντος καθώς και την ικανότητα να είναι ανεκτικοί με ασάφεια. Επιπλέον, μη ρατσιστική προσέγγιση και μη-επικριτική στάση θα πρέπει να προσαρμοστεί. Η κοινωνικοποίηση είναι επίσης απαραίτητη, δεδομένου ότι η προσαρμογή σε μια νέα χώρα θα εξαρτηθεί επίσης από την προσωπική σχέση του ατόμου με άλλα άτομα. Επιπλέον, η κοινωνικοποίηση και η δημιουργία ενός καλού δικτύου με εγχώρια άτομα, βοηθά τους εργαζομένους από το εξωτερικό να καταλάβουν τη νοοτροπία των άλλων ανθρώπων και να δεχτούν τις πολιτιστικές διαφορές με ευαισθησία. Η ακεραιότητα με τους ντόπιους θα διδάξει καλούς τρόπους «επιβίωσης» και αντιγραφή με δύσκολες καταστάσεις που προκύπτουν σε ένα άγνωστο περιβάλλον (Stropa and Spieb, 2010; Norhayati, 2000; Caligiuri et al., 2001).

Πρόσληψη ορίζεται και η ανάγκη ψάχνοντας για την απόκτηση, πιθανής υποψήφιας εργασίας σε επαρκείς αριθμούς και ποιότητα για τον οργανισμό και για να επιλεγούν τα καταλληλότερα άτομα για να καλυφθούν οι ανοιχτές θέσεις. Η επιλογή ποικιλίας μπορεί να περιλαμβάνει την ανάπτυξη, την περιγραφή εργασίας και τη διαδικασία επιλογής που αντανακλά την ποικιλομορφία αναγκών, κριτηρίων, συγκεκριμένα για μεμονωμένες θέσεις. Κατά την πραγματοποίηση συνεντεύξεων υποψηφίων, οι ηγέτες των εταιρειών πρέπει να επικεντρώνονται στις δεξιότητες που απαιτούνται για τη θέση και αν ένας υποψήφιος πληροί τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν ανεξαρτήτως χώρας καταγωγής των υποψηφίων και τυχόν πολιτιστικών διαφορών μέσα σε μια ομάδα ανθρώπων. Οι ξένοι υπάλληλοι θα πρέπει να έχουν την ίδια μεταχείριση με τους ντόπιους εργαζομένους. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να χρησιμοποιούνται οι καταλληλότεροι υποψήφιοι ανεξαρτήτως της ιθαγένειάς τους,

θρησκείας, του χρώματος του δέρματος ή της φυλής. Η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει να είναι αμερόληπτη και το μόνο μέλημα από πλευράς ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να είναι η επιτυχία του οργανισμού (Clegg and Gray, 2002).

Παρατηρούμε ότι η εκπαίδευση που γίνεται στους εργαζόμενους αποσκοπεί στην αποτελεσματικότητα της επιχείρησης και για να γίνει αυτό θα πρέπει να επιτευχθούν ορισμένα αποτελέσματα. Γι’ αυτό τον λόγο κάθε επιχείρηση πριν ακόμα επιλέξει το προσωπικό που θα εκπαιδευτεί φροντίζει να εξετάζει και να σχεδιάζει από πριν ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα εκπαίδευσης που θα αποσκοπήσει όσο το δυνατόν στην πιο γρήγορη, σωστή και ομαλή ένταξη του νέου προσωπικού στην επιχείρηση.

Κεφάλαιο 3 **Μεθοδολογία Έρευνας**

3.1 Εισαγωγή

Το έργο έχει ως στόχο να αποκαλύψει τις επιπτώσεις του πολυπολιτισμικού εργατικού δυναμικού στην νεότερη Κύπρο, με έμφαση στη σχέση μεταξύ ντόπιων και αλλοδαπών εργαζομένων και στο ρόλο της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων σε εταιρείες που εδρεύουν στην Κύπρο. Ο κύριος σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσει τις επιπτώσεις του πολυπολιτισμικού εργασιακού χώρου και να αποδείξει τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων. Το έργο στοχεύει επίσης, στο να προσδιορίσει τα κύρια προβλήματα που συνδέονται με την ικανότητα των εργαζομένων από διαφορετικά υπόβαθρα να συνεργάζονται αρμονικά στην Κύπρο. Η έρευνα περαιτέρω καταδεικνύει το ρόλο της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων και εξετάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων (Dessler, 2004).

Η μελέτη βασίζεται σε δεδομένα που συλλέγονται μέσω της μεθόδου του ερωτηματολογίου διανομής και ανάλυση των δεδομένων που συλλέγονται με τη χρήση του συστήματος βάσης δεδομένων του SPSS. Το πρόγραμμα εξετάζει τη σχέση μεταξύ ξένου και τοπικού εργατικού δυναμικού και το ρόλο της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων σε ξένους οργανισμούς.

3.2 Στόχοι Έρευνας

Η έρευνα έχει ως στόχο να αναλύσει τους ακόλουθους στόχους:

Στόχος 1

Να εντοπιστούν τα κύρια προβλήματα που σχετίζονται με την ικανότητα των εργαζομένων από διάφορες προελεύσεις να δουλέψουν αρμονικά μαζί στην Κύπρο. Να εξεταστούν οι αντιδράσεις των Κύπριων ντόπιων εργαζομένων σχετικά με την εισροή των ξένων εργαζομένων. Να εξεταστούν οι πιθανές διαφορές μεταξύ Κυπρίων και ξένων.

Στόχος 2

Να προσδιοριστεί ο ρόλος της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας. Να αντιμετωπιστούν οι προσεγγίσεις που υιοθετήθηκαν από τη Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού για να χειριστούν τις δύο κοινότητες.

Στόχος 3

Να καθοριστεί η ικανοποίηση των δύο κατηγοριών σχετικά με την Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρίας

3.3 Μέθοδος συλλογής δεδομένων

Σε αυτήν την ενότητα εξηγούνται οι μέθοδοι συλλογής δεδομένων προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της έρευνας. Αυτό το βήμα είναι πολύ σημαντικό δεδομένου ότι μετά την ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας έχουν προκύψει. Η ερευνητική μεθοδολογία που έχει χρησιμοποιηθεί για αυτήν την έρευνα είναι η " τεχνική ποσοτικής έρευνας ". Τα πραγματικά περιστατικά και οι σχετικές πληροφορίες που θα εξαχθούν από προηγούμενες μελέτες και ομότιμες πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές θα αναλυθούν μαζί με τα δεδομένα που συλλέγονται από την έρευνα αυτή. Ο σκοπός της παραπάνω ανάλυσης είναι να εντοπίσει την τρέχουσα κατάσταση προκειμένου να προβλέψει την μελλοντική κατάσταση των επιπτώσεων στο πολυπολιτισμικό εργατικό δυναμικό στην Κύπρο. Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στην επιλογή πηγών από συγγραφείς με υψηλότερο κύρος στο θέμα διασταύρωσης πολιτισμών, εμπορικών σχέσεων και διαχείρισης πολυπολιτισμικών ανθρώπινων πόρων, προκειμένου να μειωθεί ο κίνδυνος σφαλμάτων. Τα ποσοτικά αποτελέσματα αναμφισβήτητα θα είναι ένας δείκτης για όλες τις μελλοντικές έρευνες και κυρίως θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν τον λόγο για τον οποίο αυτή η έρευνα είναι τόσο σημαντική ακαδημαϊκά και για γενική ανάγνωση. Σύμφωνα με το Hansen (2006), η ποσοτική έρευνα εξαρτάται κυρίως από τους αριθμούς, πίνακες και γραφικές παραστάσεις. Αυτό σημαίνει ότι όλα αυτά για να είναι σωστά πρέπει να παρθούν από ένα ικανό δείγμα, από έναν πολύ μεγάλο πληθυσμό του εργατικού δυναμικού μεταναστών και την επιχειρηματική κοινότητα. Ωστόσο, για να πάρουμε τα αποτελέσματα της έρευνας με ποσοτική ανάλυση, μια εικόνα θα προκύψει αναμφίβολα που θα δίνει την αληθινή αυθεντικότητα στην έρευνα. Μια υπόθεση είναι μια αναπόδεικτη πρόταση και είναι συνήθως μια δήλωση σχετικά με την πραγματικότητα που θα ελεγχθεί εμπειρικά (Balnaves et al 2001). Για να πραγματοποιηθεί μια τεχνική ποσοτικής έρευνας, ο Black, (1999) τόνισε ότι η μέθοδος με χρήση ερωτηματολογίου είναι η πιο χρήσιμη προκειμένου να πετύχει η έρευνα. Επομένως, για να πραγματοποιηθεί αυτή η έρευνα, ένα ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε με σκοπό να διανεμηθεί σε ομάδες ντόπιων και ξένων εργαζομένων που εργάζονται σε οργανισμούς στην Κύπρο και να απαντηθούν από τις δύο κοινότητες, για την απόκτηση μιας πιο ρεαλιστικής άποψης. Τέλος, αναλύοντας τις απαντήσεις τους, παίρνουμε τα αποτελέσματα.

3.3.1 Το Ερωτηματολόγιο

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, το ερωτηματολόγιο που έχει καθοριστεί πλέον ως το πιο κατάλληλο εργαλείο προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της παρούσας έρευνας (Balnaves et al, 2001). Το ερωτηματολόγιο παρουσιάστηκε τόσο σε ντόπιους όσο και ξένους εργαζομένους στους οργανισμούς του δείγματος. Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρία μέρη. Το πρώτο μέρος δίνει την περιγραφή του δείγματος. Γενικές πληροφορίες συλλέγονται, σχετικά με τα πρόσωπα που συμμετέχουν στην έρευνα όπως η ηλικία, φύλο, καταγωγή, μητρική γλώσσα, εκπαιδευτικά προσόντα, επαγγελματική πείρα και ο λόγος για τον οποίο οι συμμετέχοντες αποφάσισαν να εργαστούν στην Κύπρο. Το δεύτερο μέρος, επικεντρώνεται στη προσωπική άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τις δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν σε ξένους υπαλλήλους κατά τη διάρκεια της παραμονής και εργασίας τους στην Κύπρο. Ο στόχος των 8 ερωτήσεων είναι να αποδειχθούν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει το ξένο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο. Οι συμμετέχοντες πρέπει να επιλέξουν έναν αριθμό από το ένα έως πέντε στο τέλος κάθε ερώτησης που αντιπροσωπεύει το βαθμό δυσκολίας, ξεκινώντας με το ένα για 'καμία δυσκολία' και τελειώνοντας με το πέντε για 'αρκετή δυσκολία'. Το τρίτο μέρος είναι η κύρια ενότητα του ερωτηματολογίου και αποσκοπεί στην εξέταση των ερευνητικών στόχων που αναφέρθηκαν προηγουμένως. Στο τρίτο μέρος, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να επιλέξουν ένα πλαίσιο στο τέλος κάθε ερώτησης ξεκινώντας από τον αριθμό ένα για ανταποκριτές που διαφωνούν απόλυτα με την ερώτηση ή τη δήλωση και ο αριθμός πέντε αντιπροσωπεύει τους ανταποκριτές οι οποίοι συμφωνούν απόλυτα.Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν στους εργαζομένους, μετά από την άδεια των διευθυντών τους. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να τοποθετήσουν τα ερωτηματολόγια, μετά την ολοκλήρωσή τους, σε φακέλους που τους διανεμήθηκαν προηγουμένως, πριν από την επιστροφή τους στον ερευνητή. Με αυτόν τον τρόπο, η ανωνυμία των ερωτηθέντων θα προστατευόταν, όταν το ερωτηματολόγιο θα επιστρεφόταν στον ερευνητή και οι ερωτηθέντες θα αισθάνονται μεγαλύτερη ασφάλεια στο να δίνουν ρεαλιστικές απαντήσεις (βλέπε τελικό ερωτηματολόγιο στο παράρτημα Α).

3.4 Καθορισμός του πληθυσμού και του δείγματος.

3.4.1 Ο Πληθυσμός

Ένα τυχαίο δείγμα οργανώσεων/επιχειρήσεων επιλέγει προκειμένου να καλύπτει τον τομέα του πληθυσμού.Το δείγμα αποτελείτο από μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις/οργανισμούς και η ομάδα-στόχος ήταν το ντόπιο και ξένο εργατικό δυναμικό που εργάζεται στους οργανισμούς αυτούς.

3.4.2 Το Δείγμα

Το δείγμα αποτελείτο από 150 υπαλλήλους από τις οργανώσεις, από 80 ντόπιους και 70 ξένους εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι που επιλέχθηκαν για την απάντηση στο ερωτηματολόγιο επελέγησαν τυχαία, με τη βοήθεια των διευθυντών των εταιρειών, μεταξύ των υπαλλήλων που εργάζονταν σε κάθε οργανισμό. Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι από τα 150 ερωτηματολόγια που δόθηκαν, τα 130 επιστράφηκαν με ποσοστό απόκρισης 87% και από τα 130 τα 40 απορρίφθηκαν γιατί τέθηκε εξαρχής ότι το λιγότερο χρονικό διάστημα εργαζόμενου που ήτανε αποδεκτό ήταν οι 6 μήνες.

3.4 Διεξαγωγή της έρευνας

Το θέμα της έρευνας είναι " Διαπολιτισμική επιχειρηματική εμπλοκή: Πώς να διαχειριστείτε καλύτερα ένα πολυπολιτισμικό εργατικό δυναμικό στην Κύπρο''. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η μεθοδολογία έρευνας που χρησιμοποιείται για την παρούσα έρευνα είναι " τεχνική ποσοτικής έρευνας " και το εργαλείο έρευνας ήταν το ερωτηματολόγιο. Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας για τους οργανισμούς που απασχολούν ντόπιους και ξένους υπαλλήλους, ένα δείγμα οργανισμών δέχτηκε επισκέψεις. Στο αρχικό στάδιο πραγματοποιήθηκε μια εισαγωγή, προκειμένου να εξοικειωθούν οι διαχειριστές των οργανισμών με το σκοπό και τους στόχους της έρευνας. Περαιτέρω παρουσιάστηκε το ερωτηματολόγιο για μια καλύτερη επεξήγηση του σκοπού της έρευνας. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, ότι αντιμετωπιστήκαν κάποιες δυσκολίες σε ορισμένες εταιρείες, σχετικά με την έγκριση από τους διευθυντές για να διεξαχθεί η έρευνα χρησιμοποιώντας την εταιρεία τους ως δείγμα. Ως εκ τούτου, μια περαιτέρω εξήγηση ήταν απαραίτητη για να εγγυηθεί στους διευθυντές ότι τα δεδομένα που θα συλλέγονταν θα χρησιμοποιούνταν μόνο για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας. Επιπλέον, οι διαχειριστές διαβεβαίωσαν ότι οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν θα παρέμεναν σε όλα τα στάδια της έρευνας πλήρως εμπιστευτικά, χωρίς καμία αναφορά στο όνομα της εταιρείας τους.

Μια σειρά από εταιρείες έχουν απορρίψει την συμμετοχή στην έρευνα, δεδομένου ότι η πολιτική τους δεν επιτρέπει συμμετοχή σε μαθητικές έρευνες. Οι εργαζόμενοι επιλέχθηκαν τυχαία από τους οργανισμούς και τους δόθηκε το ερωτηματολόγιο, μετά από μια εισαγωγή σχετικά με το σκοπό της έρευνας. Οι υπάλληλοι καθησυχάστηκαν ότι τα στοιχεία θα παρέμεναν εμπιστευτικά και ανωνυμία τους δεν τους έθιγε σε οποιοδήποτε στάδιο της έρευνας. Ο μέσος εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν επτά λεπτά.

3.6 Στατιστικές Τεχνικές

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι στατιστικές τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την ανάλυση των δεδομένων. Όλα τα δεδομένα που απαιτούνταν για την ανάλυση της έρευνας, συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο και διανεμήθηκαν στους οργανισμούς. Ως εκ τούτου, η τεχνική ποσοτικής έρευνας θα φθάσει τους στόχους της έρευνας από μια σωστή ανάλυση των συλλεγόμενων ερωτηματολογίων. Η στατιστική ανάλυση που χρησιμοποιείται για να αναλύσει τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο είναι το στατιστικό λογισμικό γνωστό ως SPSS.

Σύμφωνα με την "Wikipedia", το **SPSS** είναι ένα πρόγραμμα υπολογιστή που χρησιμοποιείται για την συγγραφή της έρευνας και ανάπτυξης (IBM SPSS Data Collection), εξόρυξη δεδομένων (IBM SPSS Modeler), ανάλυση κειμένου, στατιστική ανάλυση και συνεργασία και ανάπτυξη (μαζική και αυτοματοποιημένη υπηρεσία βαθμολόγησης). Μεταξύ του 2009 και του 2010 ο κορυφαίος προμηθευτής για την SPSS ονομαζόταν PASW (Predictive Analytics Software) Statistics, καθώς διεκπεραιωνόταν η εγκατάσταση των ζητημάτων πνευματικών δικαιωμάτων για το όνομα. Η εταιρία ανακοίνωσε στις 28 Ιουλίου, 2009 πως εξαγοράστηκε από την IBM for US$1.2 billion. Από τον Ιανουάριο του 2010, ονομάστηκε "SPSS: An IBM Company". Πλήρης επαγγελματική μεταφορά της IBM έγινε μέχρι την 1 Οκτωβρίου, 2010. Μέχρι αυτή την ημερομηνία η SPSS, έπαψε να υφίσταται. Η IBM SPSS τώρα είναι πλήρως ενσωματωμένη στην IBM Corporation, και είναι μία από τις κοινότητες κάτω από την IBM Software Group's Business Analytics Portfolio, μαζί με την IBM Cognos.

Η ανάλυση λογισμικού SPSS ξεκινά με μια «ανάλυση συχνότητας». Στο μέρος 1 του ερωτηματολογίου, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν τα προσωπικά τους δεδομένα. Συνεπώς, σε αυτή την ενότητα γίνεται απόπειρα να παρουσιαστεί το δείγμα που έλαβε μέρος στην έρευνα, με τη βοήθεια των συχνοτήτων. Επιπλέον, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στα μέρη 2 και 3 του ερωτηματολογίου να υποδείξουν την προσωπική τους άποψη και εμπειρία, απαντώντας σε ερωτήσεις και δηλώσεις για το ξένο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο. Ως εκ τούτου, μετά την περιγραφή του δείγματος, η διαδικασία των πληροφοριών που συγκεντρώθηκαν από τα μέρη 2 και 3 με την χρήση της Διασταυρωμένης Ποινακοποίησης (μεθόδων ''Cross tabulation Analysis''). Η χρήση της Διασταυρωμένης Ποινακοποίησης (''Cross tabulation Analysis'') επέτρεψε την σύγκριση της γνώμης μεταξύ των δύο κοινοτήτων, τοπικών και ξένων εργαζομένων, καθώς και πολυάριθμα αποτελέσματα που ως εκ τούτου προέκυψαν. Στην ίδια ενότητα, μια διανομή chi-square αναπτύσσεται

μετά τους πίνακες cross tabulation. Η διανομή Chi square εξάγεται μέσα από τη σύγκριση της γνώμης των δύο κοινοτήτων και υποδεικνύει εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των αντιδράσεων των Κυπρίων και των ομογενών, καθώς και την πιθανότητα λάθους. Όταν η δυνατότητα σφάλματος ήταν κάτω από την αξία του 0.05, υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των απόψεων των δύο κοινοτήτων, ενώ όταν η δυνατότητα σφάλματος ήταν άνω της τιμής του 0.05 δεν υπήρχαν οποιεσδήποτε διαφορές. Αυτή η ανάλυση βοηθά να κατανοήσουν καλά τα αποτελέσματα της έρευνας.

Οι πίνακες Cross tabulation και οι διανομές chi-square είναι σχεδιασμένα για όλα τα ερωτήματα των τμημάτων 2 και 3 του ερωτηματολογίου. Ωστόσο, μόνο δέκα από αυτούς τους πίνακες παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο της ανάλυσης ερευνητικών ευρημάτων προκειμένου να επιτευχθεί μια καλύτερη κατανόηση. Μια ανάλυση των 8 παραγόντων μπορεί να βρεθεί στο Παράρτημα Β: Η Ανάλυση των δυσκολίων που αντιμετωπίζουν οι ξένοι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια διαμονής και εργασίας τους στην Κύπρο και την ανάλυση των 36 ερωτήσεων ή δηλώσεων στο Παράρτημα Γ : Η Ανάλυση του κύριου μέρους του ερωτηματολογίου με την βοήθεια των στατιστικών ΄΄Διασταυρωμένης Ποινακοποίησης και διανομής Chi square΄΄ (Cross tabulation Analysis and chi-square Analysis). Επιπλέον, αναπτύσσεται μια ανάλυση αξιοπιστίας, με τη χρήση αυτής της ανάλυσης, παράγοντες που προκύπτουν από ερωτήσεις και δηλώσεις ενός συγκεκριμένου θέματος μπορούν να ομαδοποιηθούν και αργότερα μπορεί να εξεταστούν αν είναι αξιόπιστοι. Μετά την ομαδοποίηση των μεταβλητών μέσα από τη «ανάλυση αξιοπιστίας», αναπτύσσεται η ανάλυση αξιοπιστίας και συσχέτισης, για να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ των μεταβλητών και εν συνεχεία να λάβει σημαντικά συμπεράσματα. Εξετάζοντας την έννοια των τιμών είμαστε σε θέση να καταλάβουμε την κατεύθυνση τους, τις άποψης του δείγματος και επομένως με συσχέτιση μεταξύ των τεσσάρων παραγόντων οδηγούμαστε σε επιπρόσθετα αποτελέσματα.

Τέλος , η Ανάλυση Παλινδρόμησης χρησιμοποιείται για να δείξει πια μεταβλητή είναι πιο σημαντική για πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής , η οποία είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων. Η Ανάλυση Παλινδρόμησης δείχνει τις μεταβλητές που είναι πιο σημαντικές για να γίνει πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής για το δείγμα.

Κεφάλαιο 4 Ανάλυση/ Ευρήματα Έρευνας

4.1 Εισαγωγή

Η μεθοδολογία αυτής της έρευνας έχει εξηγηθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο, επομένως αυτό το μέρος της ανάλυσης του ερωτηματολογίου θα πρέπει να εξηγηθεί πιο κάτω. Όπως έχει ήδη αναφερθεί , η ανάλυση του ερωτηματολογίου έχει δημιουργηθεί από το στατιστικό λογισμικό SPSS. Η ανάλυση δεδομένων συμπεριλαμβάνει πίνακες όπου γίνεται προσπάθεια να εξακριβωθεί το μήνυμα και να εξηγηθούν τα αποτελέσματα. Στην ανάλυση που ακολουθεί θα ανακαλύψουμε το τμήμα του πολυπολιτισμικού εργατικού δυναμικού στην Κύπρο και το πόσο σημαντικό είναι για την Κυπριακή οικονομία. Αποδεικνύεται η γνώμη και των δύο, ντόπιων και ξένων εργαζομένων, για την πολυπολιτισμικότητα σε οργανισμούς καθώς και το πόσο αρμονικά δουλεύουν μαζί. Θα μάθουμε τον ρόλο της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε οργανισμούς και το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων. Σημαντικές δηλώσεις της έρευνας είναι οι δράσεις οι οποίες αναλαμβάνονται από τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με το πολυπολιτισμικό εργατικό δυναμικό.

4.2 Περιγραφή του δείγματος

Πρώτα απ' όλα είναι σημαντικό να παρουσιαστεί το προφίλ των ερωτηθέντων/εργαζομένων που θα συμμετέχουν στην έρευνα. Αυτό θα επιτευχθεί χρησιμοποιώντας μια ανάλυση συχνότητας. Οι πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζουν όλες τις πληροφορίες σχετικά με του ανθρώπους που απάντησαν τα ερωτηματολόγια καθώς και τις απαντήσεις τους. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι εργαζόμενοι οι οποίοι απάντησαν το ερωτηματολόγιο είναι ντόπιο και ξένοι, είναι επίσης σημαντικό να δοθεί έμφαση στις απαντήσεις της κάθε ομάδας.

Ο πίνακας 4.1 πιο κάτω, δείχνει την ηλικία των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα.

Πίνακας 4.1: **Η Ηλικία των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα**

Ηλικία

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
Κάτω των 20	4	4,4	4,4
20-29	37	41,1	41,1
30-39	26	28,9	28,9
40+	23	25,6	25,6
Σύνολο	90	100,0	100,0

Όπως φαίνεται στο πίνακα πιο πάνω πίνακα, το 41,1% των συμμετεχόντων βρίσκεται στην ηλικία μεταξύ 20-29 και το 28,9% βρίσκεται μεταξύ 30-39 επομένως το δείγμα περιέχει κυρίως νεαρά άτομα.

Ο πίνακας 4.2 πιο κάτω , δείχνει το φύλο των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα.

Πίνακας 4.2**: Το Φύλο των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα**

Φύλο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
Αρσενικό	41	45,6	51,9
Θηλυκό	38	42,2	48,1
Δεν αναφέρεται	11	12,2	
Σύνολο	90	100,0	

Όπως φαίνεσαι στον πίνακα πιο πάνω, τα φύλα των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα διανέμονται σχεδόν ίσα με τους συμμετέχοντες. Υπάρχουν 12,2% περιπτώσεις οι οποίες λείπουν. Δεν υπάρχει εξήγηση για τον λόγο κατά τον οποίο οι συμμετέχοντες δεν ανάφεραν το φύλο τους.

Ο πίνακας 4.3 πιο κάτω, δηλώνει την καταγωγή των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα.

Πίνακας 4.3: **Η καταγωγή των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα**

Είστε πολίτης της			
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
Κύπρου	46	51,1	51,1
Άλλης χώρας	44	48,9	48,9
Σύνολο	90	100,0	100,0

Όπως φαίνεται στο πίνακα πιο πάνω, το δείγμα συμπεριλαμβάνει περίπου 50% Κύπριους και 50% ξένους εργαζόμενους. Ως εκ τούτου είναι σημαντικό να εξετάσουμε την γνώμη και των δύο κατηγοριών. Η σύγκριση μεταξύ τους δίνει τα αποτελέσματα.

Ο πίνακας 4.4 πιο κάτω, δείχνει την μητρική γλώσσα των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα

Πίνακας 4.4**: Η μητρική γλώσσα των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα**

Μητρική Γλώσσα			
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
Ελληνικά	48	53,3	53,3
Αγγλικά	6	6,7	6,7
Άλλο	36	40,0	40,0
Σύνολο	90	100,0	

Όπως φαίνεται στο πίνακα πιο πάνω, το 40% των ξένων εργαζομένων μιλάνε άλλη γλώσσα εκτός από τα αγγλικά. Ωστόσο, όπως θα αποδειχτεί αργότερα, η γλώσσα ομιλίας δεν είναι πρόβλημα αφού η πλειονότητα μιλάει την παγκόσμια γλώσσα τα αγγλικά.

Ο Πίνακας 4.5 πιο κάτω, δηλώνει το μορφωτικό επίπεδο των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα.

Πίνακας 4.5: **Το μορφωτικό επίπεδο των ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα**

Τίτλοι Σπουδών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
Απολυτήριο Λυκείου	25	27,8	28,4
Πτυχίο Κολεγίου	30	33,3	34,1
Πτυχίο Πανεπιστημίου	15	16,7	17,0
Επαγγελματική Πιστοποίηση	9	10,0	10,2
Μεταπτυχιακό	9	10,0	10,2
Λείπει	2	2,2	
Σύνολο	90	100,0	

Η πλειονότητα το 33,3% έχουν ολοκληρώσει το λύκειο και κατάφεραν να αποκτήσουν δίπλωμα κολλεγίου. Οι άνθρωποι είναι πιο μορφωμένοι εφόσον έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση. Επιπλέον, υπάρχει μια διαφορά στο εκπαιδευτικό επίπεδο λόγω του ότι οι συμμετέχοντες προέρχονται από διαφορετικές εταιρίες.

Ο πίνακας 4.6 πιο κάτω δείχνει την εργασιακή εμπειρία των ξένων ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα.

Πίνακας 4.6: **Η εργασιακή εμπειρία των ξένων ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα**

Η εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
0 χρόνια	30	33,3	33,3
1-5 χρόνια	34	37,8	37,8
6-10 χρόνια	10	11,1	11,1
11 χρόνια+	16	17,8	17,8
Σύνολο	90	100,0	100,0

Όπως φαίνεται στον πιο πάνω πίνακα οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες δούλεψαν στο εξωτερικό για μια περίοδο από 0 μέχρι 5 χρόνια. Μόνο 28,9% από τους συμμετέχοντες έχουν εμπειρία εργασίας στο εξωτερικό, ακόμη και μερικοί Κύπριοι δήλωσαν πως είχαν δουλέψει στο εξωτερικό.

Ο πίνακας 4.7 πιο κάτω, δηλώνει την εργασιακή εμπειρία των Κύπριων ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα

Πίνακας 4.7: **Η εργασιακή εμπειρία των Κύπριων ανθρώπων που συμμετέχουν στην έρευνα**

Εργασιακή Εμπειρία στην Κύπρο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό
1-5 χρόνια	39	43,3	44,3
6-10 χρόνια	28	31,1	31,8
11 χρόνια +	21	23,3	23,9
Λείπει	2	2,2	
Σύνολο	90	100,0	

Όπως φαίνεται στον πίνακα πιο πάνω , η πλειονότητα των συμμετεχόντων δούλεψαν στην Κύπρο για 6 με 10 χρόνια. Μόνο 23,3% των συμμετεχόντων έχουν εργασιακή εμπειρία άνω των 11 χρόνων.

4.3 Κύπριοι εναντίον Άλλων

Σε αυτό το μέρος των αποτελεσμάτων, οι στόχοι της έρευνας αναλύονται παρουσιάζοντας τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε πίνακα με διασταυρωμένη ποινικοποίηση. Σύμφωνα με την Wikipedia , η διασταυρωμένη ποινακοποίηση (Cross tabulation Analysis) είναι η διαδικασία δημιουργίας ενός πίνακα ενδεχομένου (contingency table) από τη πολυμεταβλητή κατανομής συχνότητας (frequency distribution) των στατιστικών (statistical) μεταβλητών. Η διασταυρωμένη ποινακοποίηση (Cross tabulation Analysis) χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό σε έρευνες και μπορεί να δημιουργηθεί από μια σειρά από στατιστικά πακέτα , συμπεριλαμβανομένου κάποια που είναι εξειδικευμένα για την εργασία. Η βαρύτητα της έρευνας συχνά πρέπει να συμπεριλαμβάνεται.

4.3.1. Ανάλυση των λόγων που επηρέασαν την απόφαση των συμμετεχόντων να δουλέψουν στην Κύπρο

Μετά από την ανάλυση συχνότητας, μια διασταυρωμένη ποινακοποίηση (Cross tabulation Analysis) εξηγεί τους λόγους που επηρέασαν την απόφαση τόσο των ντόπιων αλλά και των ξένων να εργαστούν στην Κύπρο. Τα ποσοστά και τα σύνολα είναι βασισμένα στις απαντήσεις.

Ο πίνακας 4.8 πιο κάτω, δηλώνει τον λόγο που επηρέασε τους συμμετέχοντες (ξεχωριστά για τις δύο κοινότητες) να δουλέψουν στην Κύπρο.

Πίνακας 4.8: **Οι λόγοι που επηρέασαν την απόφαση μου να εργαστώ στην Κύπρο**

	Είστε πολίτης της		
	Κύπρου	Άλλης Χώρας	Σύνολο
Η Κύπρος είναι η μητρική μου χώρα	43 100,0%	0 ,0%	43
Η οικογένεια μου ζει στην Κύπρο	34 72,3%	13 27,7%	47
Ο εργοδότης μου με έχει μεταθέσει στην Κύπρο	1 5,3%	18 94,7%	19
Καλύτερες συνθήκες ζωής	23 59,0%	16 41,0%	39
Παγκόσμια Οικονομική ύφεση	6 35,3%	11 64,7%	17
Περισσότερες εκπαιδευτικές/επαγγελματικές ευκαιρίες για μένα ή για την οικογένεια μου	4 36,4%	7 63,6%	11
Περισσότερες εργασιακές ευκαιρίες	25 59,5%	17 40,5%	42
Η επαγγελματική εμπειρία στην Κύπρο θα βελτιώσει το επαγγελματικό μου προφίλ	2 14,3%	12 85,7%	14
Οι δουλειές στην Κύπρο προσφέρουν καλύτερα πλεονεκτήματα	17 68,0%	8 32,0%	25
Υψηλά επίπεδα μισθών	28 56,0%	22 44,0%	50
Σύνολο	46	44	90

Όπως φαίνεται στον πίνακα πιο πάνω, οι Κύπριοι πιστεύουν πως η εργασία στην Κύπρο θα τους προσφέρει ένα καλύτερο επίπεδο ζωής με περισσότερες ευκαιρίες εργασίας. Επίσης φαίνεται να πιστεύουν πως στην Κύπρο προσφέρονται καλές παροχές και ψηλά επίπεδα μισθών, καθώς πάνω από το 56% των ερωτηθέντων απάντησαν πως αυτός ήταν ο κύριος λόγος που αποφάσισαν να δουλέψουν στην Κύπρο. Κάτω από το 35% των Κύπριων εργαζομένων πιστεύουν πως οι δουλειές στην Κύπρο δεν θα βελτιώσουν το επαγγελματικό τους προφίλ και πως δεν υπάρχουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες στην Κύπρο. Η παγκόσμια οικονομική ύφεση δεν φαίνεται να συνθέτει λόγο για εργασία στην Κύπρο.

Από την άλλη, οι ξένοι εργαζόμενοι πιστεύουν πως ο κύριος λόγος που επηρέασε την απόφαση τους να δουλέψουν στην Κύπρο είναι το γεγονός ότι ο εργοδότης τους έχει μεταθέσει στην Κύπρο (94,7%). Επίσης έχουν επηρεαστεί από την παγκόσμια οικονομική ύφεση όπως φαίνεται στον πίνακα όπου το 64% υποστηρίζει πως είναι ένας λόγος για τον οποίο δουλεύουν στην Κύπρο. Πιστεύουν πως η Κυπριακή αγορά έχει περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες για αυτούς και τις οικογένειές τους και πως η εργασιακή εμπειρία στην Κύπρο θα βελτιώσει το επαγγελματικό τους επίπεδο (63, 6% και 85, 7%). Το ψηλό επίπεδο μισθών επίσης είναι ακόμη ένας σημαντικός λόγος για τον οποίο έρχονται να δουλέψουν στην Κύπρο (44%). Γενικά όπως φαίνεσαι πιο πάνω οι ξένοι έχουν σημαντικούς και σοβαρούς λόγους για τους οποίους φαίνεται να προτιμούν την Κύπρο για εργασία.

4.3.2. Δυσκολίες τις οποίες συναντά το ξένο εργατικό δυναμικό κατά την ζωή και εργασία του στην Κύπρο

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου ζητούσε από τους συμμετέχοντες να εκφέρουν την γνώμη τους για τις δυσκολίες κατά τις οποίες συναντούν οι ξένοι εργαζόμενοι κατά την διαμονή και την εργασία τους στην Κύπρο. Οι Κύπριοι καθώς και οι ξένοι εργαζόμενοι εξέφρασαν την γνώμη τους και από την ανάλυση των απαντήσεων τους βλέπουμε τα αποτελέσματα. Σε αυτό το μέρος μόνο δύο από τους πίνακες παρουσιάζονται, για να έχουμε καλύτερη κατανόηση (Η ανάλυση και των 8 παραγόντων μπορεί να βρεθεί στο Προσάρτημα 8 : Ανάλυση των δυσκολίων τις οποίες συναντά το ξένο εργατικό δυναμικό κατά την ζωή και εργασία του στην Κύπρο).

4.3.2.1 Γλώσσα/ Επικοινωνία

Στον πίνακα 4.9 πιο κάτω, φαίνεται σε κλίμακα η γνώμη των συμμετεχόντων σχετικά με την γλώσσα/ επικοινωνία ως δύσκολο παράγοντα για τους ξένους εργαζομένους κατά τη διάρκεια διαμονής και εργασίας στην Κύπρο.

Πίνακας 4.9**: Δυσκολίες τις οποίες συναντά το ξένο εργατικό δυναμικό κατά την ζωή και εργασία του στην Κύπρο : Γλώσσα / Επικοινωνία**

		Καμία Δυσκολία	Λίγη Δυσκολία	Μέτρια Δυσκολία	Αρκετή Δυσκολία	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	13	29	1	0	43
		30,2%	67,4%	2,3%	,0%	100,0%
	Άλλης Χώρας	8	23	11	2	44
		18,2%	52,3%	25,0%	4,5%	100,0%
	Σύνολο	21	52	12	2	87
		24,1%	59,8%	13,8%	2,3%	100,0%

Chi-Square Value = 12,206, sig. = .007

Όπως βλέπουμε στον πίνακα πιο πάνω, οι Κύπριοι πιστεύουν πως η επικοινωνία/γλώσσα δεν είναι λόγος για τον οποίο δυσκολεύονται οι ξένοι εργαζόμενοι. Το 97,7% των συμμετεχόντων υποστηρίζουν πως ένας ξένος εργαζόμενος μπορεί να έρθει και να εργαστεί στην Κύπρο χωρίς συγκεκριμένα προβλήματα με την επικοινωνία. Οι ξένοι εργαζόμενοι (59,8%) υποστηρίζουν ότι υπάρχει κάποια δυσκολία στη γλώσσα και το 24,1% δεν έχουν καμία δυσκολία. Μόνο το 25% των συμμετεχόντων βρίσκουν μέτριες δυσκολίες στη γλώσσα. Σύμφωνα με την τιμή του chi-square υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των απαντήσεων των Κύπριων και των πολιτών των άλλων χωρών με την πιθανότητα λάθους να είναι 0.007. Αυτό είναι ένα αναμενόμενο αποτέλεσμα καθώς οι πλείστοι Κύπριοι δεν πιστεύουν πως υπάρχει κάποια δυσκολία στη γλώσσα, ενώ οι ξένοι εργαζόμενοι απάντησαν πως υπάρχουν μερικές δυσκολίες. Ωστόσο και στις δύο περιπτώσεις η επικοινωνία/γλώσσα δεν είναι λόγος για να μην εργαστεί κάποιος στην Κύπρο. Αυτό είναι μεγάλο πλεονέκτημα για τις εταιρίες στην Κύπρο και για την ίδια την Κύπρο ως χώρα γενικά, εφόσον η γλώσσα δεν είναι πρόβλημα και για αυτό το λόγο πολλοί ξένοι μπορούν να εργαστούν στην Κύπρο. Τα αγγλικά είναι ευρέως διαδεδομένα στην Κύπρο σε σχέση με άλλες χώρες όπου τα αγγλικά δεν χρησιμοποιούνται.

4.3.2.2 Μεταφορικές Παροχές

Στον πίνακα 4.10 πιο κάτω φαίνεται σε κλίμακα η γνώμη των συμμετεχόντων σχετικά με τις μεταφορικές παροχές ως παράγοντας δυσκολίας για τους ξένους εργαζομένους κατά τη διάρκεια διαμονής και εργασίας στην Κύπρο.

Πίνακας 4.10**: Οι δυσκολίες που συνάντησαν οι ξένοι εργαζόμενοι κατά την διαμονή και εργασία τους στην Κύπρο : Μεταφορικές παροχές**

		Καμία Δυσκολία	Λίγη Δυσκολία	Μέτρια Δυσκολία	Αρκετή Δυσκολία	Μεγάλη Δυσκολία	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	2	2	20	9	10	43
		4,7%	4,7%	46,5%	20,9%	23,3%	100,0%
	Άλλης χώρας	1	6	13	16	8	44
		2,3%	13,6%	29,5%	36,4%	18,2%	100,0%
	Σύνολο	3	8	33	25	18	87
		3,4%	9,2%	37,9%	28,7%	20,7%	100,0%

Chi-Square Value = 5,990, sig. = 0. 200

Όπως φαίνεται στο πιο πάνω πίνακα, οι μεταφορικές παροχές είναι ένα από τα πιο κύρια προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν οι ξένοι εργαζόμενοι στην Κύπρο. Ντόπιοι και ξένοι εργαζόμενοι θεωρούν πως υπάρχει μια μέτρια δυσκολία. Το 18,2% ξένων υποστηρίζουν πως υπάρχει μεγάλη δυσκολία, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των Κυπρίων είναι 23,3%. Πράγματι έχει αποδειχτεί πως η έλλειψη μέσων μεταφοράς είναι ένα από τα προβλήματα στη Κύπρο. Τα λεωφορεία και άλλα μέσα μεταφοράς υπάρχουν στη Κύπρο όμως ακόμη δεν υπάρχει η σωστή οργανισμός. Για αυτό το λόγο πολλοί ξένοι δυσκολεύονται να μετακινηθούν μέσα στην Κύπρο. Όπως βλέπουμε από το chi-square value η πιθανότητα λάθους είναι 0.200 που σημαίνει πως δεν υπάρχουν καθόλου στατιστικές διαφορές μεταξύ των δύο κοινοτήτων. Οι δύο κοινότητες έχουν την ίδια γνώμη σχετικά με το πρόβλημα.

4.3.3. Ανάλυση του κύριου μέρους του ερωτηματολογίου με την βοήθεια των στατιστικών μεθόδων ‘’Cross tabulation Analysis and Chi- square distribution’’

Το κύριο μέρος του ερωτηματολογίου μας δίνει τα αποτελέσματα της έρευνας. Για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτής της έρευνας, το μέρος 3 του ερωτηματολογίου διαιρέθηκε σε τέσσερις κοινότητες, μία για κάθε στόχο. Η ανάλυση εκείνων των δηλώσεων γίνεται με την χρήση των στατιστικών μεθόδων ΄΄Ανάλυση Διασταυρωμένης Ποινακοποίησης και διανομής Chi-square΄΄ (Cross tabulation Analysis and Chi-square distribution), οι οποίες βοηθούν στην άντληση των αποτελεσμάτων. Μια σύγκριση της γνώμης των δύο δειγμάτων με την σωστή ανάλυση θα βοηθήσει στην επίτευξη των στόχων.

Στο επόμενο μέρος παρουσιάζονται μόνο δύο πίνακες για την ενίσχυση της κατανόησης του αναγνώστη (Μια ανάλυση των 36 ερωτήσεων μπορεί να βρεθεί στο

Προσάρτημα Γ : Ανάλυση του κύριου μέρους του ερωτηματολογίου με την βοήθεια των στατιστικών μεθόδων ΄΄Ανάλυση Διασταυρωμένης Ποινακοποίησης και διανομής Chi-square΄΄ (Cross tabulation Analysis and Chi-square distribution).

4.3.3.1. Εξέταση του γεγονός ότι οι ξένες εταιρίες επεκτείνονται και εισάγουν ξένο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο

Ο πίνακας 4.11 πιο κάτω, δηλώνει την ανταπόκριση των συμμετεχόντων (ξεχωριστά για τις δύο κοινότητες) στην δήλωση ότι 'Οι ξένες εταιρίες επεκτείνονται και εισάγουν ξένο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο'. Αυτή η δήλωση είναι η ερώτηση 1 από το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 4.11 **: Οι ξένες εταιρίες επεκτείνονται και εισάγουν ξένο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος/η	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	6	10	19	11	46
		13,0%	21,7%	41,3%	23,9%	100,0%
	Άλλης χώρας	13	8	18	5	44
		29,5%	18,2%	40,9%	11,4%	100,0%
	Σύνολο	19	18	37	16	90
		21,1%	20,0%	41,1%	17,8%	100,0%

Chi-Square Value = 5,036, sig. = 0. 169

Από τον πιο πάνω πίνακα φαίνεται πως οι Κύπριοι και ξένοι εργαζόμενοι έχουν το ίδιο ποσοστό στην κλίμακα συμφωνίας. Γενικά και τα δύο δείγματα συμφωνούν πως οι ξένες εταιρίες επεκτείνονται και εισάγουν ξένο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο. Ένα 20% του συνόλου δεν είναι σίγουρο και ένα άλλο 20% διαφωνεί. Επίσης όπως φαίνεται από το chi-square value η πιθανότητα λάθους είναι 0.169 το οποίο σημαίνει πως δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των δύο κοινοτήτων. Οι δύο κοινότητες συμφωνούν με αυτό.

Ο πίνακας 4.12 πιο κάτω δείχνει την ανταπόκριση των συμμετεχόντων (ξεχωριστά για τις δύο κοινότητες), στη δήλωση πως 'Το ξένο εργατικό δυναμικό συμβάλλει θετικά σε

μεγάλο βαθμό στην Κυπριακή οικονομία'. Αυτή η δήλωση είναι η ερώτηση 2 από το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου

Πίνακας 4.12**: Το ξένο εργατικό δυναμικό συμβάλλει θετικά σε μεγάλο βαθμό στην Κυπριακή οικονομία**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος/η	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	6	8	17	15	46
		13,0%	17,4%	37,0%	32,6%	100,0%
	Άλλης Χώρας	0	5	26	13	44
		,0%	11,4%	59,1%	29,5%	100,0%
	Σύνολο	6	13	43	28	90
		6,7%	14,4%	47,8%	31,1%	100,0%

Chi-Square Value = 8,679, sig. = 0.34

Σύμφωνα με το πιο πάνω πίνακα φαίνεται πως οι Κύπριοι πιστεύουν πως οι ξένοι εργαζόμενοι συμβάλλουν με θετικό τρόπο στην οικονομία (70% συμφωνούν). Γύρω στο 17% δεν είναι σίγουροι και το 13% διαφωνεί. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι τα επίπεδα μισθών έχουν επηρεαστεί αρκετά από την εισροή των ξένων εργαζομένων στην εγχώρια αγορά εργασίας. Το ίδιο πιστεύουν και οι ξένοι με το 80% να πιστεύει αυτό το θέμα. Η Κύπρος είναι σε μια ιδανική γεωγραφική τοποθεσία με επιρροή από ένα αριθμό χωρών οι οποίες θέλουν να εκμεταλλευτούν την θέση αυτή. Πολλά χρήματα έχουν έρθει στο νησί από το εξωτερικό οπότε οι Κύπριοι δεν είναι αχάριστοι. Από το chi-square value η πιθανότητα λάθους είναι 0.34 το οποίο σημαίνει πως υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των δύο κοινοτήτων. Αυτό είναι δεκτό χωρίς να αλλαχτεί το αποτέλεσμα λόγω του ότι ένα μικρό ποσοστό Κύπριων(13%) πιστεύουν το αντίθετο.

4.3.3.2. Αναγνώριση των κύριων προβλημάτων που σχετίζονται με την ικανότητα των εργαζομένων να εργάζονται αρμονικά μαζί στην Κύπρο και επίσης εξήγηση των αντιδράσεων του ντόπιου εργατικού δυναμικού για την εισροή του ξένου εργατικού δυναμικού στην Κύπρο

Ο πίνακας 4.13 πιο κάτω δείχνει την ανταπόκριση των συμμετεχόντων (ξεχωριστά για τις δύο κοινότητες) στη δήλωση "Οι ντόπιοι και ξένοι εργαζόμενοι του οργανισμού

εργάζονται αρμονικά ανεξαρτήτως προέλευσης". Αυτή η δήλωση είναι η ερώτηση 7 του τρίτου μέρος το ερωτηματολογίου.

Πίνακας4.13**: Οι ντόπιοι και ξένοι εργαζόμενοι του οργανισμού εργάζονται αρμονικά Ανεξαρτήτως προέλευσης**

		Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος /η	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	10	16	19	0	46
		2,2%	21,7%	34,8%	41,3%	,0%	100,0%
	Άλλης Χώρας	1	14	4	22	2	43
		2,3%	32,6%	9,3%	51,2%	4,7%	100,0%
	Σύνολο	2	24	20	41	2	89
		2,2%	27,0%	22,5%	46,1%	2,2%	100,0%

Chi-Square Value = 9,996, sig. = 0.040

Γύρω στο 40% των Κυπρίων και γύρω στο 50% των ξένων εργαζομένων πιστεύουν πως οι δύο κοινότητες δουλεύουν αρμονικά μαζί. Το 22,5% των δειγμάτων εξέφρασε την γνώμη ότι δεν είναι σίγουροι και ένα ποσοστό των 23% των Κυπρίων καθώς και 33% των ξένων εργαζομένων δήλωσαν πως υπάρχει πρόβλημα μεταξύ της συνεργασίας τους. Από το chi-square value υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές με την πιθανότητα λάθους να είναι στο 0,040. Αυτό είναι ένα αναμενόμενο αποτέλεσμα καθώς ένα ποσοστό των 34,8% των Κυπρίων δεν είναι σίγουροι και μόνο το 9,3% των ξένων εργαζομένων δεν ήταν σίγουροι. Θα πρέπει να σημειωθεί πως η πλειονότητα του δείγματος συμφωνεί. Αυτό είναι ένα ευχάριστο αποτέλεσμα καθώς οι ξένοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι δουλεύοντάς με τους Κύπριους συνάδελφους τους. Το αντίθετο επίσης είναι έγκυρο.

Ο πίνακας 4.14 πιο κάτω, δείχνει την ανταπόκριση των συμμετεχόντων (ξεχωριστά για τις δύο κοινότητες) , σε σχέση με την δήλωση ' Οι ξένοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά των ντόπιων'. Αυτή η δήλωση είναι η ερώτηση 16 του τρίτου μέρους του ερωτηματολογίου

Πίνακας 4.14**: Οι ξένοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά των ντόπιων εργαζομένων**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	25	20	46
		2,2%	54,3%	43,5%	100,0%
	Άλλης χώρας	8	6	29	43
		18,6%	14,0%	67,4%	100,0%
	Σύνολο	9	31	49	89
		10,1%	34,8%	55,1%	100,0%

Chi-Square Value = 18,663, sig. = .000

Ποια είναι η σχέση μεταξύ των δύο κατηγοριών σύμφωνα με τους ξένους ; Η απάντηση βρίσκεται στον πίνακα πιο πάνω. Όπως φαίνεται το 67,4% από τους ξένους είναι ευχαριστημένοι με την συμπεριφορά των ντόπιων εργαζομένων και μόνο το 18,6% διαφωνούν. Η γνώμη των Κύπριων είναι πως το 54.3% δεν είναι σίγουροι και αυτό είναι κατανοητό. Αυτή η απόκλιση είναι ο λόγος που υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές ανάμεσα στις γνώμες των δύο κατηγοριών και η πιθανότητα ενός σφάλματος είναι 0.000. Οι παραπάνω στατιστικές αποδεικνύουν το γεγονός ότι οι Κύπριοι άνθρωποι είναι ευγενικοί και σέβονται τους άλλους.

4.3.3.3. Ο ρόλος της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού στην εταιρία. Οι προσεγγίσεις που υιοθετήθηκαν από την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας για να χειριστούν τις δύο κοινότητες

Ο πίνακας 4.15 πιο κάτω, δείχνει την ανταπόκριση των συμμετεχόντων (ξεχωριστά για τις δύο κοινότητες) στη δήλωση, ‘Η διεύθυνση του προσωπικού συμπεριφέρεται με τον ίδιο τρόπο στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν ντόπιοι κα ξένοι εργαζόμενοι.’’. Αυτή η δήλωση είναι η ερώτηση 19 του τρίτου μέρους του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 4.15**: Ο Διευθυντής προσωπικού αντιμετωπίζει τα προβλήματα των ντόπιων και ξένων εργαζομένων με τον ίδιο τρόπο.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος/η	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	6	29	10	46
		2,2%	13,0%	63,0%	21,7%	100,0%
	Άλλης Χώρας	4	9	22	8	43
		9,3%	20,9%	51,2%	18,6%	100,0%
	Σύνολο	5	15	51	18	89
		5,6%	16,9%	57,3%	20,2%	100,0%

Chi-Square Value = 3,486, sig. = .323

Στην οργανισμός η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού είναι αναγκαία και ο ρόλος της είναι αρκετά σημαντικός. Η Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού συμπεριφέρεται στους εργαζομένους με τον ίδιο τρόπο?

Με βάση τον πιο πάνω πίνακα επισημάνουμε πως γενικά ο εργαζόμενοι βρίσκουν την Διαχείριση Εργατικού Δυναμικού ως αξιοκρατική. Το 84% των Κυπρίων και το 78% των Ξένων εργαζομένων θεωρούν την Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού ως ιδανική. Μόνο το 5,5 % είναι απογοητευμένοι και αυτό δείχνει τα υψηλά επίπεδα της κυπριακής διαχείρισης. Από το chi-square value δεν φαίνεται να υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των απαντήσεων των κυπρίων και των πολιτών άλλων χωρών εφόσον όλοι συμφωνούν (Η πιθανότητα λάθους είναι 0.323).

Ο Πίνακας 4.16 πιο κάτω, δείχνει την ανταπόκριση των συμμετεχόντων (ξεχωριστά για τις δύο κοινότητες) προς την δήλωση ‘Ο οργανισμός συχνά προγραμματίζει κοινωνικές συναντήσεις για να βοηθήσουν στην βελτίωση των σχέσεων μεταξύ εργαζομένων από διαφορετική προέλευση’. Αυτή η δήλωση είναι η ερώτηση 27 του μέρους 3 του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 4.16**: Η οργανισμός συχνά προγραμματίζει κοινωνικές συναντήσεις για να βοηθήσουν στην βελτίωση σχέσεων μεταξύ εργαζομένων από διαφορετική προέλευση**

		Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	0	9	10	21	6	46
		,0%	19,6%	21,7%	45,7%	13,0%	100,0 %
	Άλλη χώρα	8	9	3	22	1	43
		18,6%	20,9%	7,0%	51,2%	2,3%	100,0 %
	Σύνολο	8	18	13	43	7	89
		9,0%	20,2%	14,6%	48,3%	7,9%	100,0 %

Chi-Square Value = 15,280, sig. = .004

Η κοινωνικοποίηση είναι αρκετά σημαντική για την σχέση των ανθρώπων. Κοινωνικές δραστηριότητες στο εργαζόμενο περιβάλλον ωφελούν την σχέση μεταξύ των εργαζομένων. Είναι ένα απόλυτο μέτρο το οποίο πρέπει να λαμβάνεται από τις οργανισμούς. Όπως βλέπουμε στον πίνακα πιο πάνω γύρω στο 60% των συμμετεχόντων συμφωνούν με αυτό το θέμα. Το υπόλοιπο 40% είναι διαχωρισμένο σε ‘δεν είμαι σίγουρος’, ‘διαφωνώ’, ‘διαφωνώ απόλυτα’, και μεταξύ των δύο κατηγοριών υπάρχουν πολλές διαφορές. Η πιθανότητα λάθους είναι 0.004 και δείχνει σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των απαντήσεων των Κυπρίων και των πολιτών άλλων χωρών. Αυτό δεν είναι ανησυχητικό αφού η πλειονότητα των συμμετεχόντων συμφωνούν.

4.3.3.4. Η ικανοποίηση και των δύο κοινοτήτων σε σχέση με την Διαχείριση Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού της εταιρείας

Ο πίνακας 4.17 πιο κάτω, δείχνει την ανταπόκριση των συμμετεχόντων (ξεχωριστά για τις δύο κοινότητες) στην δήλωση ‘Οι ντόπιοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την μεταχείριση της Διεύθυνσης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού’. Αυτή η δήλωση είναι η ερώτηση 22 από το μέρος 3 του ερωτηματολογίου.

Table 4.17**: Οι ντόπιοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	3	2	32	9	46
		6,5%	4,3%	69,6%	19,6%	100,0%
	Άλλης Χώρας	5	10	20	8	43
		11,6%	23,3%	46,5%	18,6%	100,0%
	Σύνολο	8	12	52	17	89
		9,0%	13,5%	58,4%	19,1%	100,0%

Chi-Square Value = 8,570, sig. = .036

Ο πίνακας 4.18 πιο κάτω δείχνει την ανταπόκριση των συμμετεχόντων (ξεχωριστά για τις δύο κοινότητες) στη δήλωση 'Οι ξένοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την μεταχείριση της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού'. Αυτή η δήλωση είναι η ερώτηση 23 του μέρους 3 του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 4.18**: Οι ξένοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την μεταχείριση της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	0	1	11	27	7	46
		,0%	2,2%	23,9%	58,7%	15,2%	100,0%
	Άλλης Χώρας	1	6	5	23	8	43
		2,3%	14,0%	11,6%	53,5%	18,6%	100,0%
	Σύνολο	1	7	16	50	15	89
		1,1%	7,9%	18,0%	56,2%	16,9%	100,0%

Chi-Square Value = 7,115, sig. = .130

Από τους δύο πιο πάνω πίνακες βλέπουμε το ποσοστό ικανοποίησης των ντόπιων και ξένων εργαζομένων, σε σχέση με την Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού στους οργανισμούς. Στον πρώτο πίνακα βλέπουμε τους ντόπιους να είναι ικανοποιημένοι με το Ανθρώπινο Δυναμικό της εταιρίας (90% συμφωνούν) αλλά μόνο 50% των πολιτών άλλων χωρών θεωρούν πως οι ντόπιοι είναι ικανοποιημένοι. Αυτός είναι ο λόγος που η πιθανότητα λάθους να είναι 0.036 το οποίο σημαίνει σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ της γνώμης των δύο κατηγοριών. Αυτό δεν είναι πρόβλημα καθώς οι ενδιαφερόμενοι είναι

ικανοποιημένοι αρκετά. Από την άλλη πλευρά, οι ξένοι εργαζόμενοι είναι και αυτοί ικανοποιημένοι με το Ανθρώπινο Εργατικό Δυναμικό της εταιρίας (70% συμφωνούν) και οι ντόπιοι συμμερίζονται την ίδια άποψη (70% συμφωνούν). Όπως βλέπουμε από το chi-square value, δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των απαντήσεων των Κυπρίων και των πολιτών από άλλες χώρες με την πιθανότητα λάθους να είναι 0.130. Οι πιο πάνω πίνακες αποδεικνύουν το γεγονός ότι το Ανθρώπινο Δυναμικό στην Κύπρο εργάζεται ικανοποιητικά και οι εργαζόμενοι ανεξαιρέτως προέλευσης είναι ικανοποιημένοι.

4.4 Ανάλυση και συσχέτιση της αξιοπιστίας

4.4.1 Σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας.

Σε αυτή την ενότητα γίνεται μια προσπάθεια να ερευνηθεί η πιθανή σχέση μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας , σε μια προσπάθεια να δούμε πως σχετίζονται οι ανταποκριτές. Για αυτό το σκοπό θα πρέπει να δημιουργηθούν συνθετικές μεταβλητές οι οποίες περιλαμβάνουν ερωτήσεις με παρόμοια σημασία. Η Ανάλυση Αξιοπιστίας απασχολήθηκε με το στατιστικό κριτήριο Cronbach's Alpha. Η Αξιοπιστία αναφέρεται στην πιθανότητα μιας συγκεκριμένης διαδικασίας μετρήσεων, παράγει την ίδια περιγραφή ενός φαινομένου του οποίου η μέτρηση επαναλαμβάνεται (Babbie, 1997). Σύμφωνα με το Wiersma (2000) ένας κοινός και εφαρμοσμένος τρόπος να δοκιμαστεί η αξιοπιστία των κλιμάκων είναι η Αξιοπιστία Cronbach's Alpha . Στην παρούσα έρευνα το Cronbach's Alpha χρησιμοποιήθηκε για να ελέγξει την αξιοπιστία των νέων συνθετικών παραγόντων. Κάθε κλίμακα υποβλήθηκε σε ανάλυση η οποία παρήγαγε πόρους , διακυμάνσεις και συσχέτιση μεταξύ στοιχείων (SPSS.16, 2007). Αυτές οι αναλύσεις χρησιμοποιήθηκαν για να διαγράψουν στοιχεία που δεν συνέβαλαν στην αξιοπιστία της κάθε κλίμακας. Με βάση την ανάλυση της αξιοπιστίας τέσσερα στοιχεία τα οποία διαγράφτηκαν από το τελικό σύνολο δεδομένων λόγο χαμηλής αξιοπιστίας των αντικειμένων (Q 3, Q 5, Q 6 και Q 36). Το μέτρο αξιοπιστία Alpha ήταν ικανοποιητικό και κυμαινόταν από .665 μέχρι .892.

Ο πίνακας 4.19 πιο κάτω, δείχνει τους νέους συνθετικούς παράγοντες οι οποίοι προέρχονται από ερωτήσεις με παρόμοιο νόημα.

Πίνακας 4.19: **Νέοι Συνθετικοί Παράγοντες**

Παράγοντας	Στοιχεία από το μέρος 3	Αριθμός Στοιχείων	Αριθμός Υποθέσεων	Πόροι	Τυπική απόκλιση	Αξιοπιστία Alpha
Ξένες Εταιρίες	Q1, Q2, Q4	3	90	3,848	,695	.665
Σχέσεις ντόπιων και ξένων εργαζομένων	Q7-17	11	89	3,248	,501	.803
Ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού	Q18-Q21 & Q26-Q34	13	89	3,214	,634	.892
Ικανοποίηση Εργαζομένων	Q22-Q25 & Q35	5	89	3,527	,620	.772

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας, ερωτήσεις οι οποίες ανήκουν στο ίδιο σύνολο ερωτήσεων είχαν ελεγχθεί στατιστικά για να δημιουργήσουν καινούργιους συνθετικούς παράγοντες οι οποίοι φαίνονται στον πίνακα πιο πάνω. Είχαν ονομασθεί από το κύριο θέμα που αντιπροσώπευε τις επιλεγμένες ερωτήσεις. Με αυτό τον τρόπο, τέσσερις καινούργιοι παράγοντες δημιουργήθηκαν από τις αρχικές 36 ερωτήσεις όπου μια γρήγορη εξήγηση τους φαίνεται πιο κάτω :

Παράγοντας "Ξένες Εταιρίες"

Εξέτασε τον αντίκτυπο των ξένων εργαζομένων στις εταιρείες της Κύπρου. Πώς το πολυπολιτισμικό δυναμικό επηρεάζει την οικονομία της Κύπρου, σύμφωνα με ντόπιους και ξένους άλλων χωρών. Η γνώμη των ντόπιων και των ξένων για την ακόλουθη δήλωση "τα προσόντα και οι εμπειρίες του ξένου εργατικού δυναμικού προσθέτουν αξία στην εταιρία ". Η μέση βαθμολογία για τον παράγοντα των ξένων εταιριών είναι 3,848 η οποία είναι κοντά στην συμφωνία. Αυτό σημαίνει πως οι ανταποκριτές έχουν θετική γνώμη προς τις ξένες εταιρίες. Και οι δύο κοινότητες των ξένων εργαζομένων στην Κύπρο συμβάλλουν θετικά και δίνουν αξία στους οργανισμούς.

Παράγοντας "Σχέση ντόπιων και ξένων εργαζομένων"

Ποια είναι η άποψη των ντόπιων και ξένων για την σχέση μεταξύ των δύο κατηγοριών; Συνεργάζονται αρμονικά μαζί στην εταιρία και σέβονται τον πολιτισμό ο ένας του άλλου ; Οι ντόπιοι είναι ευαίσθητοι στα πιθανά προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι ξένοι και καταβάλουν την ίδια προσοχή με τους συμπατριώτες τους; Οι πολίτες των άλλων χωρών νιώθουν μέρος της εταιρίας και η συμπεριφορά τους

υποδεικνύεται. Οι δύο κοινότητες έχον καλή σχέση για να περνούν χρόνο μαζί εκτός ωραρίου εργασίας. Η μέση βαθμολογία της σχέσης των ντόπιων και ξένων εργαζομένων είναι 3,248 το οποίο είναι κοντά στην συμφωνία. Αυτό σημαίνει πως οι ανταποκριτές έχουν θετική γνώμη προς τη σχέση μεταξύ των δύο κατηγοριών. Και οι δύο κοινότητες είναι ικανοποιημένες και μπορούν να εργαστούν μαζί αρμονικά στους οργανισμούς.

Παράγοντας "ο ρόλο της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού "

Ποια είναι η άποψη των εργαζομένων από τις δύο κοινότητες σχετικά με την Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού; Υπάρχει αξιοκρατία στην εταιρία και οι διευθυντές προσωπικού κάνουν ότι μπορούν για το εργατικό προσωπικό τους ; Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού προγραμματίζει κοινωνικές συναντήσεις οποιαδήποτε μορφής θεωρούν ότι θα βελτιώσει τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων; Η Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού εφαρμόζει το διεθνή νόμο μεταξύ των οργανισμών; Ο μέσος όρος του παράγοντα της Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού είναι 3,214 το οποίο είναι κοντά στην συμφωνία. Αυτό σημαίνει πως οι ανταποκριτές έχουν μια θετική άποψη για τη Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού στην εταιρία. Και ο δύο κοινότητες πιστεύουν πως ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού στον οργανισμό τους είναι πολύ σημαντικός. Συμφωνούν πως υπάρχει αξιοκρατία στον οργανισμό και αυτό είναι λόγο της άψογης δουλειάς της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού.

Παράγοντας "Ικανοποίηση εργαζομένων''

Πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι με την μεταχείριση της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού; Οι άνθρωποι στην εταιρία (ντόπιοι και ξένοι) πιστεύουν ότι έχουν τις ίδιες εργασιακές ευκαιρίες και συμμερίζονται τα ίδια επίπεδα μισθών μεταξύ τους; Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν καθόλου διάκριση στον οργανισμό; Ο μέσος όρος του παράγοντα της ικανοποίησης των εργαζομένων είναι 3,527 το οποίο είναι κοντά στην συμφωνία. Αυτό σημαίνει πως οι ανταποκριτές έχουν θετική άποψη προς την ικανοποίηση των εργαζομένων. Και οι δύο κοινότητες είναι ικανοποιημένες με την Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού στον οργανισμό τους. Όλοι συμφωνούν πως δεν υπάρχει καμία μορφή διάκρισης στις εταιρίες στην Κύπρο.

4.4.2 Συσχέτιση μεταξύ των συνθετικών μεταβλητών

Σε αυτό το μέρος η προσπάθεια είναι να εξεταστούν οι πιθανές σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών. Η συσχέτιση Pearson χρησιμοποιήθηκε για να μελετηθούν αυτές οι σχέσεις.

Ο πίνακας 4.20 πιο κάτω, δείχνει τις πιθανές συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών.

Πίνακας 4.20 **: Συσχετίσεις**

		Ξένες Εταιρίες	Σχέση ντόπιων και ξένων εργαζομένων	Ο ρόλος της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού	Ικανοποίηση Εργαζομένων
Ξένες Εταιρίες	Συσχέτιση Correlation	1,000	,254*	,346**	,403**
	Sig. (2-tailed)		,016	,001	,000
	N	90	89	89	89
Σχέση ντόπιων και ξένων εργαζομένων	Συσχέτιση Correlation	,254*	1,000	,573**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,016		,000	,000
	N	89	89	89	89
Ο ρόλος της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού	Συσχέτιση Pearson	,346**	,573**	1,000	,743**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	N	89	89	89	89
Ικανοποίηση Εργαζομένων	Συσχέτιση Correlation	,403**	,556**	,743**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική στο επίπεδο 0.05 (2-tailed).

**. Η συσχέτιση είναι σημαντική στο επίπεδο 0.01 (2-tailed).

Η συσχέτιση μεταξύ του παράγοντα ικανοποίησης εργαζομένων και του παράγοντα του ρόλου της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού είναι .743 η οποία είναι μια πολύ δυνατή συσχέτιση, στατιστικά σημαντική με θετική κατεύθυνση. Το αποτέλεσμα δείχνει πως όσο καλύτερος είναι ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού τόσο ψηλότερο είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτό δείχνει πως ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού στους οργανισμούς είναι πολύ σημαντικός. Όσο πιο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι στο περιβάλλον τόσο πιο παραγωγικοί είναι. Με την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων συνεπάγεται και αύξηση της παραγωγικότητας στην εταιρία. Ακόμη μια δυνατή συσχέτιση που παρατηρούμε από τον πίνακα πιο πάνω είναι μεταξύ του παράγοντα "ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού " και του παράγοντα "σχέση ντόπιων και ξένων εργαζομένων". Η συσχέτιση είναι .573 το οποίο σημαίνει πως υπάρχει μια δυνατή συσχέτιση στατιστικά σημαντική με θετική κατεύθυνση. Τα αποτελέσματα δείχνουν πως όσο πιο καλός ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού τόσο καλύτερη είναι και η

σχέση των ντόπιων και ξένων εργαζομένων. Η Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού στους οργανισμούς ενισχύσει την σχέση μεταξύ εργαζομένων από διαφορετική προέλευση. Ανάμεσα στους ξένους οργανισμούς και της σχέσης μεταξύ των ντόπιων και ξένων εργαζομένων η συσχέτιση είναι .254 η οποία είναι μια μέτρια θετική συσχέτιση και στατιστικά σημαντική. Αυτό δείχνει πως όσο πιο θετική είναι η άποψη του ανταποκριτή στις ξένες εταιρίες τόσο καλύτερες είναι οι σχέσεις μεταξύ ντόπιων και ξένων εργαζομένων. Αυτό δείχνει πως όταν οι άνθρωποι έχουν θετική στάση προς τις ξένες εταιρίες , τότε τείνουν να αποδέχονται και τους ξένους εργαζομένους. Αυτό είναι θετικό για τον εργασιακό χώρο και μπορεί να δημιουργήσει ένα παραγωγικό περιβάλλον. Η συσχέτιση μεταξύ του παράγοντα ικανοποίησης των εργαζομένων και του παράγοντα ξένων εταιριών είναι .403 η οποία είναι μια μέτρια θετική συσχέτιση και στατιστικά σημαντική. Το αποτέλεσμα δείχνει πως όσο πιο θετική είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων στους οργανισμούς τόσο πιο θετικά αποδεκτή είναι η εισροή των ξένων εργαζομένων στην Κύπρο. Αυτό δένει πως όσο περισσότερη ικανοποίηση προσφέρει ένας πολυπολιτισμικός οργανισμός στους ντόπιους εργαζομένους, τόσο πιο θετικοί είναι στην εισροή των ξένων εργαζομένων στις εταιρίες.

4.5 Ανάλυση Παλινδρόμησης

Η Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιείται για να δείξει ποια μεταβλητή είναι πιο σημαντική για την πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής, η οποία είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων. Η Ανάλυση παλινδρόμησης υποδεικνύει τις μεταβλητές που είναι πιο σημαντικές να προβλέψουν τις εξαρτημένες μεταβλητές για το δείγμα.

Ο πίνακας 4.21 πιο κάτω δείχνει τους συντελεστές για να πραγματοποιήσουν τη πιο σημαντική ανεξάρτητη μεταβλητή σε συσχέτιση με την εξαρτημένη μεταβλητή που είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων.

Πίνακας4.21 **: Συντελεστές**

	Μη τυποποιημένοι συντελεστές		Τυποποιημένοι συντελεστές	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Σταθερό)	,430	,328		1,308	,195
Ξένες επιχειρήσεις	,137	,065	,155	2,106	,038
Σχέση ντόπιων και ξένων εργαζομένων	,224	,104	,181	2,152	,034
Ο ρόλος της Διαχείρισης Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού	,573	,085	,586	6,756	,000

a. Εξαρτημένη μεταβλητή: Ικανοποίηση των εργαζομένων
b. R Square = ,598

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι και οι τρεις μεταβλητές είναι στατιστικώς σημαντικής πρόβλεψης, με το ρόλο της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων να έχει την ισχυρότερη πρόβλεψη. Η εξίσωση παλινδρόμησης είναι πολύ ισχυρή όσο είναι το R-Square ,598. Αποτελέσματα δείχνουν ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων προβλέπεται έντονα από τις τρεις συνιστώσες της μελέτης, ιδιαίτερα από το ρόλο του διευθυντή ανθρωπίνων πόρων καθώς η υψηλότερη πρόβλεψη είναι,586.

Η ανάλυση παλινδρόμησης δηλώνει ότι οι τρεις παράγοντες (μεταβλητές) που χρησιμοποιούμε για την πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής (ικανοποίηση των εργαζομένων) είναι σημαντικής πρόβλεψης, που σημαίνει ότι οι τρεις μεταβλητές τείνουν να αυξάνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων. Η έρευνα δείχνει ότι η ισχυρότερη από τις τρεις μεταβλητές είναι ο ρόλος της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, η οποία απέδειξε το γεγονός ότι η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων αποτελεί αναγκαιότητα για τον οργανισμό. Όσο καλύτερη είναι η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον οργανισμό τόσο πιο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι, εξ ου και πιο παραγωγική και επιτυχημένη είναι η εταιρεία.

4.6 Συμπέρασμα

Προέρχεται από την ανάλυση του ερωτηματολογίου, το ότι το πολυπολιτισμικό εργατικό δυναμικό στην Κύπρο προσθέτει αξία στις οργανώσεις της Κύπρου και την Κυπριακή οικονομία γενικότερα. Οι ξένες εταιρείες είναι αυξανόμενες καθώς και η εισαγωγή ξένου εργατικού δυναμικού στην Κύπρο το οποίο αποδεικνύεται σε αυτή τη μελέτη. Οι Κύπριοι, όπως μπορούμε να συμπεράνουμε από την έρευνα αυτή, είναι πολύ ευγενικοί και σέβονται τους ανθρώπους από άλλες χώρες που εργάζονται στο χώρο εργασίας τους. Είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά των ξένων και έτσι συμβαίνει με τους ξένους όσο αφορά την συμπεριφορά των ντόπιων. Οποιαδήποτε προβλήματα σχετικά με την ικανότητα των εργαζομένων από διαφορετικά υπόβαθρα να εργάζονται αρμονικά μαζί στην Κύπρο τείνουν να εξαφανίζονται από τότε που η σχέση μεταξύ των δύο κοινοτήτων είναι πολύ καλή. Ένα μικρό πρόβλημα είναι ότι οι ντόπιοι είναι ύποπτοι για την εισροή των ξένων και είναι πιο ευαίσθητοι σε προβλήματα των συμπατριωτών τους και όχι των ξένων συναδέλφων τους.

Επιπλέον, όπως προκύπτει από την ανάλυση των δεδομένων στο ερωτηματολόγιο, ο ρόλος της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στην εταιρεία είναι πολύ σημαντικός. Οι απαντήσεις των ντόπιων και ξένων εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα δείχνουν πως η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στην εταιρία τους είναι επαγγελματική και συμπεριφέρεται σε όλους τους εργαζομένους με τον ίδιο τρόπο. Από την ανάλυση των δεδομένων, φαίνεται επίσης ότι σε ορισμένους οργανισμούς η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού δεν υπήρχε καθόλου και αυτό ήταν λόγω της μικρής και όχι καλά προετοιμασμένης δομής της εταιρείας.

Κλείνοντας, οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς της Κύπρου (ντόπιοι και ξένοι) είναι πολύ ικανοποιημένοι με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας τους. Η ανάλυση των στοιχείων απέδειξε ότι η αντιστοιχία μεταξύ της ικανοποίησης των εργαζομένων και ο ρόλος της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι πολύ ισχυρή και δίνει θετικά αποτελέσματα στην παραγωγή καθώς και τον οργανισμό.

Κεφάλαιο 5 Συμπεράσματα και Εισηγήσεις

5.1 Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο αναπτύσσονται τα τελικά συμπεράσματα προκειμένου να αναλυθούν οι δηλώσεις της υπόθεσης. Γίνεται προσπάθεια να συνδεθούν τα αποτελέσματα με τα πορίσματα αναθεώρηση της λογοτεχνίας. Τέλος, εισηγήσεις εξάγονται από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, καθώς και από τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας.

5.2 Τελικά Συμπεράσματα

Η έρευνα δείχνει ότι η εισροή του ξένου εργατικού δυναμικού ολοένα και αυξάνεται στην Κύπρο. Οι εργαζόμενοι που έλαβαν μέρος στην έρευνα αυτή συμφωνούν στην προαναφερθείσα δήλωση. Στην εταιρία Pricewaterhousecoopers (2009), επισημάνθηκε ότι η Κύπρος είναι ένα επιτυχημένο διεθνές επιχειρηματικό κέντρο. Επιπλέον, οι στατιστικές υπηρεσίες της Κύπρος και οι εργατικές στατιστικές (2009), υποστηρίζουν την άποψη των συμμετεχόντων έρευνας πως αυξάνονται οι ξένοι εργαζόμενοι στην Κύπρο. Η εισροή των ξένων εργατών στην Κύπρο είναι ένας παράγοντας που, σύμφωνα με την πλειοψηφία των ντόπιων εργαζομένων, συμβάλλει με έναν θετικό τρόπο για την Κυπριακή οικονομία. Όμως, υπάρχει ένα μικρό ποσοστό που δεν συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Αυτό υποστηρίζεται, κατά κάποιο τρόπο, από την Έκθεση Παγκόσμιας Μετανάστευσης του (2015) πράγμα που δείχνει ότι το επίπεδο μισθών έχει επηρεαστεί σοβαρά από την εισροή των ξένων εργατών στην εγχώρια αγορά εργασίας. Η ιστοσελίδα Αναθεώρησης του Παγκόσμιου Εμπορίου (2009), υποστηρίζει την άποψη ότι το νομικό πλαίσιο έχει συμβάλει στην ανάπτυξη του πολυπολιτισμικού εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας οι ξένοι εργαζόμενοι στην Κύπρο, συμφωνούν με αυτό και θεωρούν ότι αυτό δεν περιλαμβάνει μια δυσκολία να εργαστούν στην Κύπρο. Επιπλέον, το οικονομικό ερευνητικό κέντρο του Πανεπιστημίου Κύπρου το 2009 αποκάλυψε μέσα από μια μελέτη με τον τίτλο ‘«Μετανάστευση στην Κύπρο: ανάλυση των προσδιοριστικών παραγόντων”, ότι οι μετανάστες από τις φτωχότερες χώρες αναζητούν απασχόληση στην Κύπρο όπου τα επίπεδα ζωής καθώς και οι μισθοί, είναι πολύ καλύτερα από ότι στις χώρες καταγωγής τους. Αυτό υποστηρίζεται επίσης από τα αποτελέσματα της έρευνας.

Επιπλέον, η έρευνα αποκάλυψε την άποψη ότι οι δεξιότητες και η εμπειρία από το ξένο εργατικό δυναμικό προσθέτουν αξία σε οργανισμούς στην Κύπρο. Ταλαντούχοι ξένοι υπάλληλοι με διεθνή εμπειρία και φρέσκιες ιδέες μπορούν να αξιοποιηθούν από τις

επιχειρήσεις, προκειμένου να επεκτείνουν τη βάση πελατών της επιχείρησής τους και να κρατήσουν μια ηγετική θέση στην αγορά (Hadjiphanis et al, 2006).

Η έρευνα αποκάλυψε ότι οι η πλειοψηφία των Κυπρίων και ξένων εργατών στην Κύπρο συνεργάζονται αρμονικά. Είναι σημαντικό ότι οι δύο κοινότητες πιστεύουν ότι στον εργασιακό τομέα στην Κύπρο υπάρχει σεβασμός και αποδοχή στην κουλτούρα του κάθε ατόμου. Η έρευνα έδειξε πως οι ξένοι εργαζόμενοι νιώθουν την Κύπρο σαν την χώρα τους και είναι ικανοποιημένοι με την στάση και συμπεριφορά των Κυπρίων. Το αποτέλεσμα αυτό είναι ζωτικής σημασίας, δεδομένου ότι οι ξένοι το βρίσκουν κοινωνικά εύκολο να υιοθετήσουν ένα ομαλό τρόπο ζωής και εργασίας στην Κύπρο. Είναι ικανοποιημένοι με τους ανθρώπους στην Κύπρο καθώς και το εργασιακό τους περιβάλλον. Ωστόσο, φαίνεται ότι ένας αριθμός ντόπιων εργαζομένων δεν έχουν την ίδια γνώμη, δεδομένου ότι αντιμετωπίζουν ορισμένες δυσκολίες σε σχέση με την στάση των ξένων εργαζομένων. Στην ερώτηση της έρευνας αν είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά των ξένων εργαζομένων οι μισοί συμμετέχοντες απάντησαν πως ήταν ικανοποιημένοι και οι υπόλοιποι απάντησαν πως δεν ήταν σίγουροι ή διαφωνούσαν. Περαιτέρω διαπιστώθηκε ότι οι ντόπιοι είναι πιο ευαίσθητοι και έχουν διαφορετική προσέγγιση στα προβλήματα των συμπατριωτών συναδέλφων τους από αυτή που έχουν με προβλήματα των ξένων συναδέλφων τους. Επίσης αποδείχθηκε οι ντόπιοι εργαζόμενοι δεν ξοδεύουν χρόνο με τους ξένους συναδέλφους τους κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων τους ή σε οποιοδήποτε άλλο στάδιο του ελεύθερου χρόνου τους. Οι πιο πάνω δηλώσεις είναι συνέπειες της καχυποψίας των ντόπιων σε σχέση με την εισροή ξένων εργατών στην Κύπρο. Επιπλέον, η προκατάληψη και η μεροληψία έχουν αποδειχθεί μέσα από τις απαντήσεις των ντόπιων.

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, καθώς και αυτής της έρευνας, έχουν παρουσιάσει ότι υπάρχουν μια σειρά από δυσκολίες μεταξύ των δύο κατηγοριών. Δυσκολία στην γλώσσα και προφορικής επικοινωνίας, αντιμετωπίζει ένας αριθμός από ξένους εργαζομένους. Τα αγγλικά είναι μια ευρέως ομιλούμενη γλώσσα στην Κύπρο. Ωστόσο, οι ξένοι εξακολουθούν να ασχολούνται με το μέρος του πληθυσμού που δεν μιλά αγγλικά. Επιπλέον, ορισμένα προβλήματα εμφανίζονται, λόγω των πολιτιστικών διαφορών. Όπως αποδείχθηκε από την έρευνα, η μία κοινότητα σέβεται και αποδέχεται την άλλη. Όμως, εάν οι αλλαγές στους οργανισμούς επηρεάζουν μοτίβα πολιτισμού, μπορεί να προκύψει αντίσταση από τους αρχηγούς κυβερνήσεων. Τέλος, ένα πρόβλημα που προκύπτει από την έρευνα είναι ότι το νομικό σύστημα της Κύπρου δεν είναι γνωστό στους ξένους εργαζομένους. Σε αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί ότι Κυπριακό εργατικό δίκαιο και οι κανονισμοί είναι τώρα σύμφωνα με εκείνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Euractiv, 2007).

Επιπρόσθετα η έρευνα δείχνει ότι η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στους περισσότερους οργανισμούς λειτουργεί πολύ καλά. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων απάντησαν ότι η διαχείριση προσωπικού στον οργανισμό τους, αντιμετωπίζει όλους τους εργαζόμενους με τον ίδιο τρόπο ανεξαρτήτως εθνικότητας. Επιπλέον, από την ανάλυση των αποτελεσμάτων μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι εργαζόμενοι βρίσκουν αξιοκρατική την συμπεριφορά του ανθρώπινου δυναμικού. Σε αριθμούς, το 84% των Κυπρίων και το 78% των ξένων εργαζομένων θεωρούν ότι η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας τους λειτουργεί πολύ καλά. Οι εργαζόμενοι υποστηρίζουν επίσης ότι σε περίπτωση απόλυσης ενός εργαζομένου ξένου ή ντόπιου, η μεταχείριση θα είναι η ίδια. Όλα τα παραπάνω έχουν αναπτυχθεί από τον Dessler (2004). Ευκαιρίες και κίνητρα σε πολυπολιτισμικές εταιρείες στην Κύπρο θα πρέπει να είναι οι ίδιες για τους ντόπιους καθώς και ξένους εργαζόμενους και αυτό έχει αποδειχθεί από τα αποτελέσματα της έρευνας. Την ίδια γνώμη υποστηρίζουν και οι Pande - Hadjipahanis et al, (2006).

Ο ρόλος της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού είναι επίσης σημαντικός γιατί καταβάλλει προσπάθειες για την εξάλειψη των προβλημάτων μεταξύ των δύο κοινοτήτων. Το ήμισυ των συμμετεχόντων πιστεύουν ότι ο οργανισμός τους ακολουθεί μια συγκεκριμένη πολιτική για τη μείωση των προβλημάτων, αλλά το άλλο μισό δεν πιστεύουν το ίδιο. Πρέπει να αποφευχθούν προβλήματα στον οργανισμό και πρέπει να ληφθούν προληπτικά μέτρα. Αύτη η επίδραση είναι προβλέψιμη, δεδομένου ότι το δείγμα λαμβάνεται από μικρές και ανοργάνωτες εταιρείες καθώς και από οργανισμούς με επαγγελματισμό. Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήχθη, ορισμένα μέτρα που είναι σημαντικό να ληφθούν είναι τα εξής:

- Μέτρα για την επίλυση των κοινωνικών και γλωσσικών δυσκολίων των δύο κοινοτήτων.
- Διευθέτηση των εργαστηρίων να βελτιωθούν οι σχέσεις μεταξύ των δύο κοινοτήτων.
- Κοινωνικές δραστηριότητες προκειμένου να βοηθήσουν στη βελτίωση της σχέσης μεταξύ των εργαζομένων.

Περαιτέρω αποδείχθηκε, ότι ορισμένες εταιρείες λαμβάνουν τα προαναφερθέντα μέτρα και κάνουν το καλύτερο για την ικανοποίηση των εργαζομένων τους. Την ίδια δήλωση υποστηρίζει η βιβλιογραφική επισκόπηση του Chrobot-Manson και Pande. Ο Norhayati καθώς επίσης και ο Caligiuri, ανέπτυξαν την άποψη ότι οι ευκαιρίες διαπολιτισμικής εκπαίδευσης πρέπει να ληφθούν για την προετοιμασία των ανθρώπων να προσαρμοστούν σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον. Από την έρευνα εξήχθη το συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν δυσκολίες όσον αφορά την κατάρτιση. Ωστόσο, οι εταιρείες ενθαρρύνουν τους ξένους υπαλλήλους τους να παρακολουθήσουν πολυπολιτισμικές

εκπαιδεύσεις. Εκτός από τα παραπάνω, αυτή η έρευνα έχει αποδείξει ότι οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας τους επιβάλλει το διεθνές εργατικό δίκαιο εντός του οργανισμού.

Το τοπικό εργατικό δυναμικό είναι ικανοποιημένο με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας τους (90% συμφωνεί) καθώς και το ξένο εργατικό δυναμικό (70% συμφωνεί). Ως εκ τούτου, αποδεικνύεται ότι παρά τις δυσκολίες οι διευθυντές καθώς και η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε Κυπριακές εταιρείες λειτουργούν πολύ καλά στην πλειοψηφία τους και οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως της προέλευσής τους είναι ικανοποιημένοι. Ορισμένα προβλήματα έχουν καταδειχθεί περαιτέρω από την έρευνα αυτή. Για παράδειγμα, οι δύο κοινότητες έχουν διαφορετικές απόψεις σχετικά με τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας που προσφέρονται από τους οργανισμούς, δεδομένου ότι ο μισός αριθμός των ξένων εργαζομένων πιστεύουν ότι οι ντόπιοι αντιμετωπίζονται ευνοϊκότερα. Ένα άλλο πρόβλημα που εμφανίστηκε είναι ότι οι δύο κοινότητες πιστεύουν ότι δεν παίρνουν τους ίδιους μισθούς. Οι ξένοι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι Κύπριοι λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς και οι Κύπριοι από την άλλη πιστεύουν πως το ξένο εργατικό δυναμικό είναι ο λόγος που οι μισθοί τους έχουν κατεβεί σε χαμηλότερα επίπεδα. Οι Friedberg και Hunt, (1995) έδειξαν το ίδιο πρόβλημα. Επιπλέον, ένα σημαντικό συμπέρασμα αυτής της μελέτης είναι ότι σε γενικές γραμμές, οι ξένοι εργαζόμενοι στην Κύπρο δεν αισθάνονται κανένα είδους διάκρισης στο περιβάλλον εργασίας τους και αυτή η άποψη είναι ανεξαρτήτως του μέγεθος του οργανισμού. Αξίζει να σημειωθεί ότι περίπου 80% των συμμετεχόντων συμφωνούν ότι δεν υπάρχει οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου στον χώρο εργασίας της Κύπρου και περίπου 90% από αυτούς έχουν απαντήσει ότι η διάκριση δεν είναι ένα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν εντός της εταιρείας τους. Αυτό υποστηρίζει την άποψη ότι η πλειοψηφία των οργανισμών στην Κύπρο, σέβεται την καταγωγή των εργαζομένων τους και κρατά τα επίπεδα ικανοποίησης τους σε υψηλό βαθμό. Αυτό βέβαια κάνει την Κύπρος ένα δημοφιλή προορισμό για τη μετανάστευση, με όλες τις συνέπειες θετικές ή αρνητικές για την Κυπριακή οικονομία.

Τελευταίο αλλά όχι λιγότερο σημαντικό είναι η σημασία που πρέπει να έχει η διαχείριση ανθρώπινων πόρων εντός των οργανισμών. Από την ανάλυση του παράγοντα αυτού και μέσα από την συσχέτιση μεταξύ τους και των άλλων παραγόντων έχει αποδειχθεί ότι όσο καλύτερη είναι η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων τόσο καλύτεροι είναι και οι άλλοι παράγοντες. Το αποτέλεσμα δείχνει ότι όσο καλύτερος είναι ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού, τόσο πιο ψηλή είναι και η ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτό δείχνει ότι ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού

Δυναμικού στις οργανώσεις είναι πολύ σημαντικός. Όσο πιο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι στο εργασιακό περιβάλλον τόσο πιο παραγωγικοί είναι. Η αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων συνεπάγει και αύξηση στην παραγωγή της εταιρίας. Επιπλέον όσο καλύτερος είναι ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού τόσο καλύτερη θα είναι και η σχέση των ντόπιων και ξένων εργαζομένων. Η Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού στους οργανισμούς ενισχύει την σχέση μεταξύ εργαζομένων από διαφορετική προέλευση.

5.3 Εισηγήσεις

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που εξάγονται από την ανάλυση των δεδομένων , κάποιες αδυναμίες προσήλθαν στην επιφάνεια και θα πρέπει να ληφθούν υπόψη. Αυτές οι αδυναμίες αντιπροσωπεύουν το σκοπό της παρούσας έρευνας και το θέμα της διατριβής ‘«Διαπολιτισμική επιχειρηματική εμπλοκή: Η διαχείριση ενός πολυπολιτισμικού εργατικού δυναμικού στην Κύπρο’’. Η Κυπριακή κυβέρνηση έχει κάνει αρκετά για να κάνει το νησί έναν τόπο εσωτερίκευσης. Όπως παρατηρούμε από τα συμπεράσματα υπάρχουν περισσότερα πράγματα που πρέπει να γίνουν. Η κυβέρνηση πρέπει να λάβει πρόσθετα μέτρα σχετικά με τις διαφορετικές κουλτούρες που προέρχονται από πολλούς ξένους εργάτες. Όλοι οι πολιτισμοί πρέπει να γίνουν αποδεκτοί στην Κύπρο και οι προσπάθειες δεν πρέπει να γίνονται μόνο από το λαό της Κύπρου (αποδείχθηκε από την ανάλυση) αλλά η κυβέρνηση πρέπει να είναι πιο ενεργή. Επιπλέον, η κυβέρνηση της Κύπρου πρέπει να λάβει μέτρα προκειμένου να ενημερωθεί το πολυπολιτισμικό εργατικό δυναμικό στην Κύπρο σχετικά με τις διάφορες εκδηλώσεις που γίνονται στο νησί. Με αυτό τον τρόπο θα να διαφημιστεί το νησί.

Επιπλέον, το Κυπριακό εργατικό δίκαιο και οι κανονισμοί είναι σύμφωνα με το νόμο και τους κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η έρευνα δείχνει ότι πολλοί αλλοδαποί εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν σημαντικά σημεία σχετικά με το εργατικό δίκαιο και αυτό είναι ευθύνη των οργανισμών να κρατήσουν τους εργαζόμενους τους ενημερωμένους. Ορισμένα προβλήματα φαίνεται να υπάρχουν στις σχέσεις μεταξύ των κατοίκων με το ξένο εργατικό δυναμικό λόγω της γλώσσας. Τα αγγλικά είναι η διεθνής γλώσσα και θα πρέπει να εκφωνείται από όλους. Εν προκειμένω, θα πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες από την κοινωνία.

Επιπρόσθετα, ένα πρόβλημα που έρχεται στο φως από την έρευνα είναι η έλλειψη σε εγκαταστάσεις μεταφορών και επαρκούς μέσων μαζικής μεταφοράς. Εξαιτίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πολλά λεωφορεία έχουν αρχίσει δρομολόγια σε ολόκληρη την

περιοχή της Κύπρου. Ωστόσο, όπως δείχνει η έρευνα οι ξένοι εργαζόμενοι δεν ενημερώνονται ή δεν υπάρχει επαρκής ενημέρωση για όλες τις δυνατότητες που υπάρχουν. Επομένως μέτρα πρέπει να ληφθούν και περισσότερες προσπάθειες πρέπει να γίνουν για αναβάθμιση του σημαντικού αυτού τομέα τόσο από πλευράς αύξησης των διευκολύνσεων, περισσότερα δρομολόγια, όσο και από άποψης ενημέρωσης. Περαιτέρω, σε κάποιες περιπτώσεις όπου η εταιρία έχει την οικονομική δυνατότητα θα θεωρηθεί θετικό από τους εργαζομένους αν παρείχαν αυτοκίνητο ή μεταφορικό μέσο για τους εργαζόμενος τους. Η διαμονή είναι επίσης μια δυσκολία την οποία αντιμετωπίζουν οι ξένοι εργαζόμενοι στην Κύπρο. Λόγο των υψηλών ενοικίων, βλέπουμε περιπτώσεις όπου πολλοί εργαζόμενοι μένουν μαζί σε μικρά σπίτια ή διαμερίσματα. Πολλοί ντόπιοι είναι καχύποπτοι στην εισροή των ξένων εργαζομένων στην Κύπρο και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι μισθοί στην αγορά έχουν μειωθεί σε χαμηλότερα επίπεδα. Θα πρέπει να γίνει αντιληπτό πως η Κυπριακή αγορά ακολουθεί την ιδέα του ελεύθερου ανταγωνισμού και είμαστε ένα τόπος εσωτερίκευσης. Φυσικά η αντικατάσταση της εξειδικευμένης εργασίας με τη μη εξειδικευμένη εργασία για σκοπούς χρημάτων θα πρέπει να αποφεύγεται.

Η αξιοκρατία είναι μια ιδέα η οποία οδηγεί κάθε χώρα που την εφαρμόζει σε υψηλά επίπεδα ποιότητας. Προσπάθειες θα πρέπει να γίνουν από τις οργανισμούς για να κρατήσουν τους εργοδοτούμενους τους ικανοποιημένους για να μπορούν να προσφέρουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Οι ευκαιρίες και τα κίνητρα στην εταιρία θα πρέπει να είναι τα ίδια για όλους, ντόπιους και ξένους εργαζομένους. Παρόλα αυτά κάποιοι μικροί οργανισμοί στην Κύπρο φαίνεται να μην διαθέτουν τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και αυτή την εργασία, την ευθύνη την επωμίζεται ο ιδιοκτήτης της εταιρίας. Πολλοί εργαζόμενοι που λαμβάνουν μέρος σε αυτή την έρευνα δεν ξέρουν τις βασικές ιδέες διαχείρισης ή δεν είναι επαρκώς ενήμεροι, με αποτέλεσμα αυτό να δίνει κακή εντύπωση στους ξένους. Προσπάθειες θα πρέπει να γίνουν όχι μόνο από του οργανισμός, για να προστατέψουν τα δικαιώματα των εργαζομένων τους, αλλά και από όλους τους ντόπιους γενικά στο τομέα που του αναλογεί. Η έρευνα έδειξε πως ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού στον οργανισμό είναι αρκετά σημαντικός, οι εταιρίες οι οποίες επιθυμούν να επιτύχουν θα πρέπει να ενισχύουν συνεχώς τον ρόλο της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού στην εταιρία τους, ώστε ο ρόλος αυτός να συμβαδίζει με το συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον. Όσο πιο καλή και προσαρμοσμένη είναι η Διαχείριση Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού σε μια εταιρία τόσο πιο παραγωγικοί είναι οι εργαζόμενοι και επομένως θα επιτύχει περισσότερα ο οργανισμός.

Η κοινωνικοποίηση είναι ένας καλός τρόπος ώστε να ενισχύονται οι σχέσεις μεταξύ, των εργαζομένων, πολλοί οργανισμοί φαίνεται ότι υιοθετούν την ιδέα αυτή, ως μέσω για την επίτευξη της ομαλής εργασιακής συνύπαρξης. Αυτή η προσπάθεια θα πρέπει να είναι πάντοτε στόχος κάθε διαχείρισης Ανθρώπινου δυναμικού, στόχος που θα πρέπει να θεωρείται ως επένδυση που θα έχει αποτέλεσμα σε βάθος χρόνου, γιατί καλύτερες σχέσεις, καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, περισσότεροι εργαζόμενοι, περισσότεροι παραγωγή.

Τελευταίο αλλά όχι ασήμαντο, η διαχείριση του οργανισμού θα πρέπει να διοργανώνει αλλά και να ενθαρρύνει ξένους εργαζομένους να παρευρίσκονται σε πολυπολιτισμικές εκπαιδεύσεις, με σκοπό να μάθουν ο ένας από τον άλλο με αποτελεσματικό τρόπο, να αναδείξουν καλύτερα τα προσόντα τους και να προσφέρουν καλύτερες υπηρεσίες. Η εκπαίδευση θα μπορούσε να είναι ακόμα μια επένδυση για τους οργανισμούς, όσο πιο εξειδικευμένοι είναι οι εργαζόμενοι τόσο πιο παραγωγικοί θα είναι. Γι' αυτό τον λόγο κάθε επιχείρηση πριν ακόμα επιλέξει το προσωπικό που θα εκπαιδευτεί φροντίζει να εξετάζει και να σχεδιάζει από πριν ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα εκπαίδευσης που θα αποσκοπήσει όσο το δυνατόν στην πιο γρήγορη, σωστή και ομαλή ένταξη του νέου προσωπικού στην επιχείρηση.

Αναφορές

1. Armstrong, M. (2003). ‘’*A handbook of human resource managemen’’t* practice.London: Kogan Page Publishers.
2. Balnaves, M. & Caputi, P. (2001). ‘’*Introduction to quantitative research methods: an investigative approach’’*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
3. Bhagwati, J.N. (2004). ‘’*In defence of globalization’’*. New York: Oxford University Press US.
4. Black, T. R. (1999). ‘’*Doing quantitative research in the social science: an integrated approach to research design, measurement, and statistics*.’’ Thousand Oaks, CA: SAGE.
5. Caligiuri P, Philips J., Lazarova M., Tarique I. and Burgi P. (2001), *“The theory of met expectations applied to expatriate adjustment: the role of cross-cultural training”, The International Journal of Human Resource Management*,Vol. 12,No.3, pp. 357-372.
6. Chang W. (2009), “*Cross-cultural adjustment in the multicultural training program*”, Human Resource Development International, Vol. 12, No. 5, pp. 561-569.
7. Christofides N. L., Clerides S., Hadjiyiannis C. and Michael S. M. (2007), “*The impact of foreign workers on the labor market of Cyprus*”, Cyprus Economic Policy Review, Vol. 1, No. 2, pp. 37-49.
8. Chrobot-Mason D., Ruderman N. M., Weber J. T., Ohlott J. P. and Dalton A. M (2007), *“Illustrating a cross-cultural leadership challenge: when identity groups collide*”, The International Journal of Human Resource Management, Vol.18,No.11, pp. 2011-2036.
9. Clegg B. and Gray S. J. (2002), “*Australian expatriates in Thailand: some insights for expatriate management policies*”, The International Journal of Human Resource Management, Vol.13,No.4, pp. 598-623.
10. CS Europe (2009). *Recruitment and ethical management of foreign workers*. Retrieved from http://www.csreurope.org/pages/en/recruitment.html
11. CultureLink (2009). Cyprus. Retrieved from http://www.culturelink.org/culpol/cyprus.html
12. Dressler, G. (2004). ‘’*Human resource management’* .London: Pearson/Prentice Hall

13. EurActiv (2007). '*Blue Chip' proposal to attract foreign workers sparks EU dispute*. Retrieved from http://www.euractiv.com/en/socialeurope/blue-card-proposal-attract-foreign-workers-sparks-eu-dispute/article-166671

14. Friedberg M. R. and Hunt J. (1995), *"The impact of immigrants on host country wages, employment and growth"*, Journal of Economic Perspectives, Vol. 9, No. 2, pp. 23-44.

15. Hadjiphanis L. and Christou L. (2006), "*Critique on cultural diversity*", Journal of Business Administration Online, Vol. 5, No. 1, pp 1-8.

16. Holtbrugge D. and Schillo K. (2008), "*Intercultural training requirements for virtual assignments: results of an explorative empirical study*", Human Resource Development International, Vol. 11, No. 3, pp. 271-286.

17. International Organization for Migration (2008), World Migration Report 2008: ''*Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy'',* Switzerland: International Organization for Migration.

18. Knotts R. (1989), ''*Cross-cultural management: Transformations and adaptations''*, Business Horizons, Vol. 32, Issue 1, pp. 29-33

19. Krishna V. (2009), *"Exploring the effect of national cultures on organizational commitment of bicultural employees",* Human Resource Development International, Vol. 12, No. 5, November, pp. 551-560.

20. Lee E. and Vivarelli M. (2006*), "The social impact of globalization in the developing countries"*, International Labour Review, Vol. 145, No.3, pp. 167-184.

21. Newfoundland Labrador Office of Immigration and Multiculturalism website:

22. Norhayati Z. (2000), *"The effects of cross-cultural training on the acculturation process of the global workforce"*, International Journal of Manpower, Vol. 21, No. 6, pp. 492-510.

23. Pande A. and Krishnan K. S. (2005), "*Expatriation: The cross-cultural issues and design of training for coping"*, Human Resource Development- Challenges and Opportunities, Anmol Publication.

24. Ploussiou, S. S. (1986*).'' Exchange control, foreign investment, and offshore business in Cyprus*.'' Cyprus: S.N.

25. PriceWaterHouseCoopers (2009). *Foreign investment*. Retrieved from http://www.pwc.com.ar/cy/en/about-cyprus/foreign-investment.jhtml

26. Regional and Country Figures – Regional Trends and Dynamics. Retrieved from

27. Reinventing Cyprus. ‘’*The role of Entrepreneurs in the era of innovation (1st Edition)*’’ Shlomo Maitaì, Antonis Pierides, January 2003

28. Sharabi M. and Itzhak H. (2010), “*Improving employees’ work centrality improves organizational performance: work events and work centrality relationships*”, Human Resource Development International, Vol. 13, No. 4, pp. 379-392.

29. Statistical Service of the Republic of Cyprus (2009), ‘’*Labour statistics 2009’’*, Nicosia: Printing Office of the Republic of Cyprus

30. Storey, J. (1995). ‘’*Human resource management’’*: a critical text. London: Routledge.

31. Stropa C. and Spieb E. (2010), Expatriates Social networks: the role of company size, ‘’*The International Journal of Human Resource Management’’*, Vol.21, No.13, pp 2306-2322.

32. The All I need (2006). *Effectively working with cultural differences*. Retrieved from http://www.theallineed.com/business/06081602.htm

33. United Nations Population Division (2009), ‘’*Trends in International Migrant Stock*:’’ The 2008 Revision, New York: Department of Economic and Social Affairs Population Division.

34. Waters, M. (2001).’’ *Globalization’’*. New York: Routledge.

35. Weinstein E. (2002), *“Migration for the benefit of all: Towards a new paradigm for economic immigration”*, International Labour Review, Vol. 141, No. 3, pp. 226-252.

36. http://www.nlimmigration.ca/en.aspx

37. http://www.globaleducation.edna.edu.au/globaled/go/pid/178

38. http://www.globalization101.org/index.html

39. http://en.wikipedia.org/wiki/Globalization

40. http://esa.un.org/migration/

41. http://www.peo.org.cy/gr/ (PEO)

42. http://elwikibooks or/g

43. Μ.Βαξεβανίδου – Π. Ρεκλείτης (2008), ΄΄Μανατζεμεντ Ανθρώπινων Πόρων Θεωρία – Πράξη,Εκδόσις Προπομπός.

΄

Παράρτημα «Α»

< **Το Ερωτηματολόγιο** >

The Questionnaire/ερωτηματολόγιο

Topic of the questionnaire

Multicultural Workforce in Cyprus and how to best manage

Dear all

I am an MBA student at the Neapolis University and in order to finish my studies I have to do a research and complete my final thesis. I chose a topic that is "Cross-cultural business engage. How best to manage a multicultural workforce in Cyprus" and in order to meet the results of my thesis I need your invaluable assistance.

For the aforementioned reasons I would like to ask you to devote 3-5 minutes of your time to complete the enclosed confidential questionnaire. I would like to ensure you that all information that will be gathered from the below questionnaire will be used only for the purposes of this survey and will be treated in the strictest confidence throughout the period of the survey and following its completion. The questionnaire will be anonymous and will be used for statistical purposes only. When you will complete the questionnaire you are kindly requested to place it in the given envelope enclosed for achieving a higher degree of confidentiality.

Thanking you in advance for your cooperation

Yours Sincerely

Anthousis Andreou
MBA student of NUP

Questionnaire/ερωτηματολόγιο

Part 1:

Instructions: In this section you are kindly requested to fill in your personal data. Only **one** answer should be selected from the questions below:

1. Age:	Below 20 □	20-29 □	30-39 □	40+ □
2. Sex:	Female □	Male □		
3. You are citizen of:	Cyprus □	Other Country □ specify ……		
4. Mother Language:	Greek □	English □	Other □ specify ……..…...	

5. Educational Qualifications

High School Diploma	□	College Diploma	□	University Degree	□
Professional Certification	□	Post Graduate Degree	□		

6. Work Experience

Work experience abroad:	0 years □	1-5 years □	6-10 years □
	11 years + □		
Work Experience in Cyprus:	1-5 years □	6-10 years □	11 years + □

7. Reasons that affected my decision to work in Cyprus (more than one answer can be selected)

a. Cyprus is my mother country □

b. My family lives in Cyprus □

c. My employer has relocated me to Cyprus □

d. Better standards of living □

e. World economic recession □

f. More educational/professional opportunities for me and/or my family □

g. More job opportunities □

h. Work experience in Cyprus will improve my professional profile □

i. Jobs in Cyprus offer good benefits □

j. High salary levels □

Part 2:

Instructions: In this section you are kindly required to express your personal opinion about the difficulties that foreign employees encounter during living and working in Cyprus. Please circle your answer according to the below scale.

-1-	-2-	-3-	-4-	-5-
No Difficulty	Some Difficulty	Moderate Difficulty	Much Difficulty	Great Difficulty

1. Language/Communication	1	2	3	4	5
2. Locals' Habits	1	2	3	4	5
3. Locals' culture	1	2	3	4	5
4. Food	1	2	3	4	5
5. Climate	1	2	3	4	5
6. Local Labour Law	1	2	3	4	5
7. Transportation facilities	1	2	3	4	5
8. Housing	1	2	3	4	5

Part 3:

Instructions: In this section you are kindly required to express in your personal experience about the following matters. Specifically we would like to find out up to what extent you agree or disagree with the following statements. Please circle your answer.

-1-	-2-	-3-	-4-	-5-
Strongly Disagree	Disagree	Not Sure	Agree	Strongly Agree

1	Foreign companies grow and import foreign workforce in Cyprus.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2	Foreign workforce greatly contributes in a positive way to the Cyprus economy.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3	Government's efforts and strategies regulate the influx of foreign workforce in Cyprus.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

4	The skills and experiences of the foreign workforce add value to your company.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5	The company's operational outcome is the same with or without the influence of the foreign workforce.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6	Domestic employees are suspicious to the influx of foreign workers.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
7	The local and foreign employees of the organization work harmoniously together irrespective of the diverse backgrounds.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
8	Local employees respect and accept foreign employees in the same way as they respect and accept their compatriots.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
9	The local workers respect and accept foreign worker's culture.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
10	Foreign workers respect and accept local worker's culture.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	The foreign employees of the company feel like being in their home country.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
12	The local workers have the same job qualifications with the foreign workers	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13	The local employees use always English as the international language in conversations with both foreign and local workers.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
14	The Local workers are the same sensitive to a personal problem faced by a foreign worker as their compatriots.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
15	Local workers are satisfied with foreign workers' behaviour.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

16	The foreign workers are satisfied with local workers' behavior.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
17	Local workers spend time with the foreign workers during breaks or after office hours.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
18	The personnel manager treats all employees in the same manner irrespective of each person's nationality.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
19	The personnel manager treats in the same way the problems which local and foreign employees are faced with.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
20	The management of the company applies a specific policy for reducing the problems between the company employees due to the cultural differences.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
21	The management of the organization makes some efforts for dealing with the social and language problems faced by foreign employees.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
22	Foreign workers are satisfied with the company's Human Resource Management treatment.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
23	Local workers are satisfied with the company's Human Resource Management treatment.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
24	Company's employees (local and foreign) have the same career opportunities in the company.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
25	Workers, foreign and local do enjoy the same salary for the same job in your company.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
26	The organization often arranges workshops to assist with the improvement of the relationship between employees' of diverse backgrounds.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
27	The organization often arranges social meetings to assist with the improvement of the relationship between employees' of diverse backgrounds.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

28	The management provides social or training opportunities to foreign personnel families to get intergraded within the hosting country society.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
29	The management provides accommodation facilities to foreign employees.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
30	The management provides transportation facilities to foreign employees.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
31	The management encourages foreign workers to attend multicultural trainings, in order to learn from one another effective ways of producing better products and services.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
32	In case of dismissal of a foreign or local employee, management treatment would be the same for either employee.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
33	The human resources management of the company enforces the international labor laws within the organization.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
34	Opportunities and motivators in the company are the same for both local and foreign workers.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
35	Foreign workers are treated equally regardless of gender.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
36	Discrimination is one of the problems I face in the company. Please specify……	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

THANK YOU FOR YOUR COOPERATION!!!

Παράρτημα «Β»

«Ανάλυση των δυσκολίων που οι ξένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν κατά την διαμονή και την εργασία τους στην Κύπρο»

Παράρτημα «Β» **Ανάλυση των δυσκολίων που οι ξένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν κατά την διαμονή και την εργασία τους στην Κύπρο**

Πίνακας Α 2.1: **Γλώσσα/Επικοινωνία**

		Καμία Δυσκολία	Λίγη Δυσκολία	Μέτρια Δυσκολία	Αρκετή Δυσκολία	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	13	29	1	0	43
		30,2%	67,4%	2,3%	,0%	100,0%
	Άλλης Χώρας	8	23	11	2	44
		18,2%	52,3%	25,0%	4,5%	100,0%
	Σύνολο	21	52	12	2	87
		24,1%	59,8%	13,8%	2,3%	100,0%

Chi-Square Value = 12,206, sig. = .007

Όπως βλέπουμε από τον πιο πάνω πίνακα, οι Κύπριοι πιστεύουν πως η επικοινωνία/γλώσσα δεν είναι ο λόγος για τον οποίο δυσκολεύονται οι ξένοι εργαζόμενοι. Το 97.7% των συμμετεχόντων, υποστηρίζουν πως ένας ξένος εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί στην Κύπρο χωρίς συγκεκριμένα προβλήματα στην επικοινωνία. Οι ξένοι εργαζόμενοι (59,8%) υποστηρίζουν πως υπάρχει κάποια δυσκολία στην γλώσσα και το 24.1% ότι δεν υπάρχει δυσκολία. Μόνο 25% των συμμετεχόντων βρίσκουν πως υπάρχει μέτρια δυσκολία στην γλώσσα. Με βάση το chi-square value υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των απαντήσεων των Κυπρίων και πολιτών των άλλων χωρών με την πιθανότητα λάθους να είναι 0.007. Αυτό είναι ένα αναμενόμενο αποτέλεσμα καθώς οι πλείστοι Κύπριοι πιστεύουν πως δεν υπάρχουν προβλήματα γλώσσας ενώ ο ξένοι εργαζόμενοι απάντησαν πως βρίσκουν μερικές δυσκολίες. Παρόλα αυτά, στις δύο περιπτώσεις η επικοινωνία/γλώσσα δεν είναι λόγος να μην εργαστούν στην Κύπρο. Αυτό είναι ένα μεγάλο πλεονέκτημα για τις εταιρίες στην Κύπρο και για την Κύπρο ως χώρα γενικά, εφόσον η γλώσσα δεν είναι πρόβλημα και για αυτό το λόγο οι ξένοι μπορούν να έρθουν και να εργαστούν στην Κύπρο. Η αγγλική γλώσσα χρησιμοποιείται Παγκύπρια σε σχέση με άλλες χώρες όπου δεν χρησιμοποιείται τόσο.

Πίνακας Α 2.2 : **Συνήθειες Ντόπιων**

		Καμία Δυσκολία	Μερική Δυσκολία	Μέτρια Δυσκολία	Μεγάλη δυσκολία	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	18	18	7	0	43
		41,9%	41,9%	16,3%	,0%	100,0%
	Άλλης Χώρας	9	20	14	1	44
		20,5%	45,5%	31,8%	2,3%	100,0%
	Σύνολο	27	38	21	1	87
		31,0%	43,7%	24,1%	1,1%	100,0%

Chi-Square Value = 6,428, sig. = . 093

Σύμφωνα με τις απόψεις των Κυπρίων, οι συνήθειες των ντόπιων δεν προκαλούν καθόλου δυσκολίες στους ξένους. Όπως φαίνεται πιο πάνω, γύρω στο 80% των ντόπιων υποστηρίζουν αυτή την άποψη. Οι ξένοι εργαζόμενοι συμφωνούν με την άποψη τους εφόσον το 65% βρίσκουν τις συνήθεις των ντόπιων ‘μερικώς’ ή ‘ καθόλου δύσκολες’. Ένα μικρό ποσοστό των 2.3% υποστηρίζει πως υπάρχει ‘μεγάλη δυσκολία. Από το chi-square value δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των ανταποκρίσεων των κυπρίων και των πολιτών από άλλες χώρες με την πιθανότητα λάθους να είναι 0.093.

Table A2.3 : **Πολιτισμός Ντόπιων**

		Καμία Δυσκολία	Μερική Δυσκολία	Μέτρια Δυσκολία	Αρκετή Δυσκολία	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	16	21	5	1	43
		37,2%	48,8%	11,6%	2,3%	100,0%
	Άλλης Χώρας	11	17	15	1	44
		25,0%	38,6%	34,1%	2,3%	100,0%
	Σύνολο	27	38	20	2	87
		31,0%	43,7%	23,0%	2,3%	100,0%

Chi-Square Value = 6,336, sig. = . 096

Γύρω στο 60% των ξένων εργαζομένων θεωρούν πως ο πολιτισμός των ντόπιων έχει ‘καμία’ ή ‘μερική δυσκολία’ για αυτούς. Το 80% των ντόπιων έχουν την ίδια άποψη. ‘Μέτρια δυσκολία’ είναι η ανταπόκριση 34.1% των ξένων εργαζομένων. Δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των ανταποκρίσεων των Κυπρίων και των πολιτών άλλων χωρών με την πιθανότητα λάθους να είναι 0.096.

Πίνακας Α2.4 : **Διατροφή**

		Καμία Δυσκολία	Μερική Δυσκολία	Μέτρια Δυσκολία	Αρκετή Δυσκολία	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	24	16	1	2	43
		55,8%	37,2%	2,3%	4,7%	100,0%
	Άλλης Χώρας	13	18	11	2	44
		29,5%	40,9%	25,0%	4,5%	100,0%
	Σύνολο	37	34	12	4	87
		42,5%	39,1%	13,8%	4,6%	100,0%

Chi-Square Value = 11,711, sig. = . 008

Η διατροφή στην Κύπρο είναι δύσκολη σε ορισμένες περιπτώσεις για τους ξένους, παρόλα αυτά οι Κύπριοι έχουν διαφορετική άποψη. Σημαντικές διαφορές φαίνονται μεταξύ των δύο κοινοτήτων με την πιθανότητα λάθους στο 0.008.

Πίνακας Α2.5: **Κλίμα**

		Καμία Δυσκολία	Μερική Δυσκολία	Μέτρια Δυσκολία	Αρκετή Δυσκολία	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	20	19	1	3	43
		46,5%	44,2%	2,3%	7,0%	100,0%
	Άλλης Χώρας	14	21	7	1	43
		32,6%	48,8%	16,3%	2,3%	100,0%
	Σύνολο	34	40	8	4	86
		39,5%	46,5%	9,3%	4,7%	100,0%

Chi-Square Value = 6,659, sig. = . 084

Το κλίμα της Κύπρου είναι ένας παράγοντας ο οποίος κάνει μια πληθώρα από επισκέπτες να επισκεφτούν το νησί. Όπως βλέπουμε από τις πιο πάνω στατιστικές, οι πολίτες των άλλων χωρών επιλέγουν περισσότερο το 'όχι' στην επιλογή 'μερικές δυσκολίες' με το κλίμα. Παρόλα αυτά δεν είναι μια από τις κύριες δυσκολίες τις οποίες έχουν στην Κύπρο. Την ίδια άποψη είχαν και οι στατιστικές των Κύπριων. Δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των δύο απόψεων των κατηγοριών (πιθανότητα λάθους είναι 0.084).

Πίνακας Α2.6 : **Τοπικό εργατικό δίκαιο.**

		Καθόλου Δυσκολία	Μερική Δυσκολία	Μέτρια Δυσκολία	Αρκετή Δυσκολία	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	7	29	2	5	43
		16,3%	67,4%	4,7%	11,6%	100,0%
	Άλλης Χώρας	14	22	7	0	43
		32,6%	51,2%	16,3%	,0%	100,0%
	Σύνολο	21	51	9	5	86
		24,4%	59,3%	10,5%	5,8%	100,0%

Chi-Square Value = 11,072, sig. = . 011

Γύρω στο 80% των ξένων θεωρούν πως το τοπικό εργατικό δίκαιο στην Κύπρο δεκτό στις ανάγκες τους. Οι Κύπριοι πιστεύουν πως το τοπικό εργατικό δίκαιο δημιουργεί δυσκολίες στους ομογενείς εφόσον ένα 11.6% υποστηρίζουν πως υπάρχει 'αρκετή δυσκολία'. Παρόλα αυτά δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των δύο απόψεων (πιθανότητα λάθους είναι 0.011).

Πίνακας Α2.7 : **Εγκαταστάσεις Μεταφορών.**

		Καμία Δυσκολία	Μερική Δυσκολία	Μέτρια Δυσκολία	Αρκετή Δυσκολία	Μεγάλη Δυσκολία	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	2	2	20	9	10	43
		4,7%	4,7%	46,5%	20,9%	23,3%	100,0%
	Άλλης Χώρας	1	6	13	16	8	44
		2,3%	13,6%	29,5%	36,4%	18,2%	100,0%
	Σύνολο	3	8	33	25	18	87
		3,4%	9,2%	37,9%	28,7%	20,7%	100,0%

Chi-Square Value = 5,990, sig. = . 200

Όπως φαίνεται στον πίνακα πιο πάνω, οι εγκαταστάσεις μεταφορών είναι ένα από τα πιο κύρια προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν οι ξένοι εργαζόμενοι στην Κύπρο. Κύπριοι και ξένοι εργαζόμενοι θεωρούν πως υπάρχει μια μέτρια δυσκολία. Το 18,2 % των ξένων εργαζομένων υποστηρίζουν πως υπάρχει μεγάλη δυσκολία, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό Κυπρίων είναι 23.3%. Όντως έχει αποδειχθεί πως η απώλεια εγκαταστάσεων μεταφορών είναι ένα από τα προβλήματα στην Κύπρο. Τα λεωφορεία και άλλα μέσα μεταφοράς υπάρχουν στην Κύπρο, όμως ακόμη δεν υπάρχει η σωστή οργανωσή. Όπως βλέπουμε από το

chi-square value, η πιθανότητα λάθους είναι 0.200 το οποίο σημάνει δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των δύο κοινοτήτων. Οι δύο κοινότητες έχουν την ίδια άποψη σχετικά με αυτό το πρόβλημα.

Πίνακας Α2.8 : Στέγαση.

		Χωρίς Δυσκολία	Λίγη Δυσκολία	Μέτρια Δυσκολία	Πολλή Δυσκολία	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	8	13	21	1	43
		18,6%	30,2%	48,8%	2,3%	100,0%
	Άλλης Χώρας	4	14	22	4	44
		9,1%	31,8%	50,0%	9,1%	100,0%
	Σύνολο	12	27	43	5	87
		13,8%	31,0%	49,4%	5,7%	100,0%

Chi-Square Value = 3,183, sig. = . 364

Η στέγαση είναι ένας παράγοντας ο οποίος είναι ‘μέτριας δυσκολίας’ για τους ξένους κατά την εργασία τους στην Κύπρο (περίπου 60%). Την ίδια άποψη υποστηρίζουν και οι ντόπιοι. Όπως φαίνεται από το chi-square value η πιθανότητα λάθους βρίσκεται στο 0.364 το οποίο σημαίνει πως δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των ντόπιων και ξένων γνωμών. Οι δύο κοινότητες συμφωνούν με αυτό το πρόβλημα.

Παράρτημα «Γ»

Ανάλυση του κύριου μέρους του ερωτηματολογίου με την βοήθεια των στατιστικών μεθόδων ΄΄Ανάλυση Διασταυρωμένης Ποινακοποίησης και διανομής Chi-square΄΄ (Cross tabulation Analysis and Chi-square distribution).

Παράρτημα «Γ» **Ανάλυση του κύριου μέρους του ερωτηματολογίου με την βοήθεια των στατιστικών μεθόδων ΄΄Ανάλυση Διασταυρωμένης Ποινακοποίησης και διανομής Chi-square΄΄ (Cross tabulation Analysis and Chi-square distribution)**

Ερώτηση 1

Πίνακας Α3.1.: **Οι ξένες εταιρίες επεκτείνονται και εισάγουν ξένο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	6	10	19	11	46
		13,0%	21,7%	41,3%	23,9%	100,0%
	Άλλης Χώρας	13	8	18	5	44
		29,5%	18,2%	40,9%	11,4%	100,0%
	Σύνολο	19	18	37	16	90
		21,1%	20,0%	41,1%	17,8%	100,0%

Chi-Square Value = 5,036, sig. = . 169

Από τον πιο πάνω πίνακα βλέπουμε πως οι Κύπριοι και οι ξένοι εργαζόμενοι έχουν το ίδιο ποσοστό στην κλίμακα συμφωνίας. Γενικά και τα δύο δείγματα συμφωνούν πως οι ξένες εταιρίες επεκτείνονται και εισάγουν ξένο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο. Ένα 20% του συνόλου δεν είναι σίγουρο και ακόμη 20% διαφωνεί. Επίσης φαίνεται από το chi-square value πως η πιθανότητα λάθους είναι 0,169 που σημαίνει πως δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των δύο κατηγοριών. Οι δύο κοινότητες συμφωνούν με αυτό.

Ερώτηση 2

Πίνακας Α3.2.: **Το ξένο εργατικό δυναμικό συμβάλλει θετικά σε μεγάλο βαθμό στην Κυπριακή οικονομία**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	6	8	17	15	46
		13,0%	17,4%	37,0%	32,6%	100,0%
	Άλλης Χώρας	0	5	26	13	44
		,0%	11,4%	59,1%	29,5%	100,0%
	Σύνολο	6	13	43	28	90
		6,7%	14,4%	47,8%	31,1%	100,0%

Chi-Square Value = 8,679, sig. = .034

Από τον πιο πάνω πίνακα βλέπουμε πως οι Κύπριοι πιστεύουν πως οι ξένοι εργαζόμενοι συμβάλλουν με κάποιο θετικό τρόπο στην οικονομία (70 % συμφωνούν). Γύρω στο 17% δεν είναι σίγουροι και 13% διαφωνούν και αυτό πιθανό να οφείλεται στο γεγονός ότι τα επίπεδα των μισθών έχουν επηρεαστεί σοβαρά από την εισροή των ξένων εργαζομένων στην αγορά οικιακής εργασίας. Το ίδιο θεωρείται από τους ξένους εφόσον πάνω από 80% συμφωνούν με αυτό το θέμα. Η Κύπρος είναι μια τέλεια γεωγραφική τοποθεσία η οποία επηρεάζεται από ένα αριθμό χωρών οι οποίες επιθυμούν την εκμετάλλευση της. Πολλά χρήματα έχουν έρθει στην Κύπρο από το εξωτερικό οπότε οι Κύπριοι δεν είναι αχάριστοι. Από το chi-square value η πιθανότητα λάθους είναι 0.34 το οποίο σημαίνει πως υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των δύο κοινοτήτων. Αυτό είναι αποδεκτό χωρίς να αλλάζει το αποτέλεσμα εφόσον ένα μικρό ποσοστό Κυπρίων πιστεύει το αντίθετο.

Ερώτηση 3

Πίνακας Α3.3.: **Οι προσπάθειες και οι στρατηγικές της Κυβέρνησης να ρυθμίσουν την εισροή ξένων εργαζομένων στην Κύπρο.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	4	14	25	2	45
		8,9%	31,1%	55,6%	4,4%	100,0%
	Άλλης Χώρας	3	32	8	1	44
		6,8%	72,7%	18,2%	2,3%	100,0%
	Σύνολο	7	46	33	3	89
		7,9%	51,7%	37,1%	3,4%	100,0%

Chi-Square Value = 16,268, sig. = .001

Σύμφωνα με την άποψη των Κυπρίων (γύρω στο 60%), η Κυβέρνηση παίρνει μέτρα για να ρυθμίσει την εισροή ξένου εργατικού δυναμικού στην Κύπρο. Από την άλλη πλευρά οι ξένοι εργαζόμενοι δεν το γνωρίζουν αυτό εφόσον ένα ποσοστό 72,7% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουροι. Υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των δύο απόψεων των κατηγοριών και όπως βλέπουμε από το chi-square value η πιο σημαντική είναι 0.01.

Πίνακας Α3.4.:**Οι δεξιότητες και οι εμπειρίες του ξένου εργατικού δυναμικού προσθέτουν αξία στην εταιρία σας.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	6	7	24	9	46
		13,0%	15,2%	52,2%	19,6%	100,0%
	Άλλης Χώρας	0	6	26	12	44
		,0%	13,6%	59,1%	27,3%	100,0%
	Σύνολο	6	13	50	21	90
		6,7%	14,4%	55,6%	23,3%	100,0%

Chi-Square Value = 6,544, sig. = .088

Γύρω στο 70% των Κύπριων εργαζομένων πιστεύουν πως οι ξένοι εργαζόμενοι δίνουν αξία στην εταιρία τους. Την ίδια άποψη συμμερίζονται και οι ξένοι. Δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές και η πιθανότητα λάθους είναι 0.088.

Ερώτηση 5

Πίνακας Α3.5.: **Το επιχειρηματικό αποτέλεσμα της εταιρίας είναι το ίδιο με ή χωρίς την επιρροή του ξένου εργατικού δυναμικού.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	0	15	25	6	0	46
		,0%	32,6%	54,3%	13,0%	,0%	100,0%
	Άλλης χώρας	1	19	17	5	1	43
		2,3%	44,2%	39,5%	11,6%	2,3%	100,0%
	Σύνολο	1	34	42	11	1	89
		1,1%	38,2%	47,2%	12,4%	1,1%	100,0%

Chi-Square Value = 3,989, sig. = .408

Η πλειονότητα των δύο κατηγοριών απάντησαν πως ‘δεν είναι σίγουροι’ για το αν επιχειρηματικό αποτέλεσμα θα είναι το ίδιο με ή χωρίς την επιρροή του εργατικού δυναμικού. Επομένως δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές.

Ερώτηση 6

Πίνακας Α3.6.: **Οι ντόπιοι εργαζόμενοι είναι καχύποπτοι για την εισροή των ξένων εργαζομένων.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	0	1	7	22	16	46
		,0%	2,2%	15,2%	47,8%	34,8%	100,0%
	Άλλης χώρας	1	6	14	10	12	43
		2,3%	14,0%	32,6%	23,3%	27,9%	100,0%
	Σύνολο	1	7	21	32	28	89
		1,1%	7,9%	23,6%	36,0%	31,5%	100,0%

Chi-Square Value = 11,889, sig. = .018

Στον πιο πάνω πίνακα φαίνεται πως οι Κύπριοι είναι καχύποπτοι στην εισροή των ξένων εργαζομένων. Περίπου 50% των ξένων εργαζομένων νιώθουν το ίδιο , 32.6% δεν είναι σίγουροι και σχεδόν 17% διαφωνούν. Από το chi-square value βλέπουμε πως υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές με την πιθανότητα λάθους να είναι 0.018.

Ερώτηση 7

Πίνακας Α3.7.: **Οι ντόπιοι και ξένοι εργαζόμενοι δουλεύουν μαζί αρμονικά ανεξαιρέτως διαφορετικής προέλευσης.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	10	16	19	0	46
		2,2%	21,7%	34,8%	41,3%	,0%	100,0%
	Άλλης Χώρας	1	14	4	22	2	43
		2,3%	32,6%	9,3%	51,2%	4,7%	100,0%
	Σύνολο	2	24	20	41	2	89
		2,2%	27,0%	22,5%	46,1%	2,2%	100,0%

Chi-Square Value = 9,996, sig. = .040

Γύρω στο 40% των ντόπιων εργαζόμενων και γύρω στο 50% των ξένων εργαζομένων πιστεύουν πως οι δύο κοινότητες δουλεύουν αρμονικά μαζί. Το 22,5 % του δείγματος εξέφρασαν την άποψη πως δεν είναι σίγουροι καθώς και ένα ποσοστό 23% και 33% ξένων εργαζομένων Κυπρίων εξέφρασαν την άποψη πως υπάρχει πρόβλημα επικοινωνίας. Από το chi-square value δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές

ανάμεσα στις απαντήσεις των Κυπρίων και τους πολίτες των άλλων χωρών με την πιθανότητα λάθους στο 0.040. Αυτό είναι ένα αναμενόμενο αποτέλεσμα εφόσον ένα ποσοστό 34,8% των Κυπρίων δεν είναι σίγουροι και μόνο 9% των ξένων εργαζομένων δεν είναι σίγουροι. Θα πρέπει να σημειωθεί πως η πλειονότητα του δείγματος συμφωνεί. Αυτό είναι ένα ευχάριστο αποτέλεσμα εφόσον οι ξένοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι να εργάζονται με του Κύπριους συνάδελφους τους. Το αντίθετο είναι επίσης έγκυρο.

Ερώτηση 8

Πίνακας Α3.8.: **Οι ντόπιοι εργαζόμενοι σέβονται και αποδέχονται τους ξένους εργαζομένους με τον ίδιο τρόπο που σέβονται και αποδέχονται τους συμπατριώτες τους.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	2	15	14	14	1	46
		4,3%	32,6%	30,4%	30,4%	2,2%	100,0%
	Άλλης Χώρας	0	17	3	21	2	43
		,0%	39,5%	7,0%	48,8%	4,7%	100,0%
	Σύνολο	2	32	17	35	3	89
		2,2%	36,0%	19,1%	39,3%	3,4%	100,0%

Chi-Square Value = 10,887, sig. = .028

Η γνώμη των Κυπρίων είναι σχεδόν ίσα διαχωρισμένη στις κλίμακες των πινάκων με βάση ο θέμα του πίνακα πιο πάνω. Περίπου το 30% των συμμετεχόντων συμφωνούν, το 30% δεν είναι σίγουροι και 30% διαφωνούν. Την ίδια άποψη συμμερίζονται και οι ξένοι εργαζόμενοι (40 συμφωνούν και 40 διαφωνούν).Ένα μικρό ποσοστό ξένων εργαζομένων δεν είναι σίγουροι. Τα πιο πάνω αποτελέσματα μας δίνουν σημαντικές στατιστικές διαφορές , με την πιθανότητα λάθους να είναι 0,28.

Ερώτηση 9

Πίνακας Α3.9.: **Οι ντόπιοι εργαζόμενοι σέβονται και αποδέχονται τον πολιτισμό των ξένων εργαζομένων.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	0	4	39	2	46
		2,2%	,0%	8,7%	84,8%	4,3%	100,0%
	Άλλης Χώρας	0	2	9	30	2	43
		,0%	4,7%	20,9%	69,8%	4,7%	100,0%
	Σύνολο	1	2	13	69	4	89
		1,1%	2,2%	14,6%	77,5%	4,5%	100,0%

Chi-Square Value = 6,003, sig. = .199

Ερώτηση 10

Πίνακας Α3.10.: **Οι ξένοι εργαζόμενοι σέβονται και αποδέχονται τον πολιτισμό των ντόπιων εργαζομένων.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	3	18	23	1	46
		2,2%	6,5%	39,1%	50,0%	2,2%	100,0%
	Άλλης Χώρας	0	2	2	34	5	43
		,0%	4,7%	4,7%	79,1%	11,6%	100,0%
	Σύνολο	1	5	20	57	6	89
		1,1%	5,6%	22,5%	64,0%	6,7%	100,0%

Chi-Square Value = 18,710, sig. = .001

Οι άνθρωποι πρέπει να νιώθουν πως όλοι τους σέβονται και αποδέχονται τον πολιτισμό τους. Όπως βλέπουμε από τους πιο πάνω πίνακες ο Κύπριοι σέβονται τον πολιτισμό των ξένων εργαζομένων και το ίδιο και οι ξένοι. Στο πρώτο πίνακα γύρω στο 75% των ξένων εργαζομένων υποστηρίζουν πως οι Κύπριοι σέβονται τον πολιτισμό τους. Οι Κύπριοι φυσικά νιώθουν το ίδιο (85%). Δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές, με την πιθανότητα λάθους να είναι 0,199, όλοι συμφωνούν. Στον δεύτερο πίνακα περίπου το 50% των ντόπιων, υποστηρίζουν πως οι ξένοι σέβονται τον πολιτισμό τους και γύρω στο 40% δεν είναι σίγουροι. Οι πολίτες των ξένων χωρών πιστεύουν πως σέβονται τον πολιτισμό

των ντόπιων εργαζομένων (90%). Δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές, με την πιθανότητα λάθους να είναι 0,01. Οι δύο κοινότητες έχουν διαφορετική άποψη.

Ερώτηση 11

Πίνακας Α3.11. : **Οι ξένοι εργαζόμενοι της εταιρίας νιώθουν σαν να βρίσκονται στο σπίτι τους.**

		Συμφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	10	16	17	2	46
		2,2%	21,7%	34,8%	37,0%	4,3%	100,0%
	Άλλης Χώρας	2	11	7	23	0	43
		4,7%	25,6%	16,3%	53,5%	,0%	100,0%
	Σύνολο	3	21	23	40	2	89
		3,4%	23,6%	25,8%	44,9%	2,2%	100,0%

Chi-Square Value = 6,709, sig. = .152

Ο πιο πάνω πίνακας δείχνει πως το 53,3% των ξένων εργαζομένων νιώθουν την εταιρία σαν το σπίτι τους. Γύρω στο 16% του δείγματος δεν είναι σίγουροι και το 30% διαφωνούν με την δήλωση αυτή. Από το chi-square value βλέπουμε πως δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των ανταποκρίσεων των Κυπριών και των πολιτών των άλλων χωρών με την πιθανότητα λάθους στο 0.152.

Ερώτηση 12

Πίνακας Α3.12.: **Οι ντόπιοι εργαζόμενοι έχουν τα ίδια επαγγελματικά προσόντα με του ξένους εργαζομένους.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	2	6	24	11	3	46
		4,3%	13,0%	52,2%	23,9%	6,5%	100,0%
	Άλλης Χώρας	0	8	11	22	2	43
		,0%	18,6%	25,6%	51,2%	4,7%	100,0%
	Σύνολο	2	14	35	33	5	89
		2,2%	15,7%	39,3%	37,1%	5,6%	100,0%

Chi-Square Value = 10,892, sig. = .028

Γύρω στο 55% των πολιτών των άλλων χωρών πιστεύουν πως οι ντόπιοι εργαζόμενοι έχουν τα ίδια επαγγελματικά προσόντα με αυτούς. Το 26% δεν είναι σίγουροι και το 19% διαφωνούν. Το 30 % των ντόπιων εργαζομένων συμφωνούν με το θέμα, 53 % δεν είναι σίγουροι και το 15 % διαφωνούν. Από το chi-square value βλέπουμε πως δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές με την πιθανότητα λάθους στο 0.028.

Ερώτηση 13

Πίνακας Α3.13.: **Οι ντόπιοι εργαζόμενοι πάντα χρησιμοποιούν τα Αγγλικά ως την διεθνή γλώσσα στις συζητήσεις των ξένων και ντόπιων εργαζομένων.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	23	5	17	46
		2,2%	50,0%	10,9%	37,0%	100,0%
	Άλλης Χώρας	1	20	5	17	43
		2,3%	46,5%	11,6%	39,5%	100,0%
	Σύνολο	2	43	10	34	89
		2,2%	48,3%	11,2%	38,2%	100,0%

Chi-Square Value = ,108, sig. = .991

Στις πολυπολιτισμικές εταιρίες, το 40% των πολιτών των άλλων χωρών πιστεύουν πως οι Κύπριοι μιλούν αγγλικά στις συζητήσεις τους αλλά ένα 50% διαφωνεί. Την ίδια άποψη συμμερίζονται και οι ντόπιοι. Δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των απόψεων τους.

Ερώτηση 14

Πίνακας Α3.14.: **Οι ντόπιοι εργαζόμενοι είναι το ίδιο ευαίσθητοι σε κάποιο προσωπικό πρόβλημα ενός ξένου εργαζομένου όσο και ενός συμπατριώτη τους.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	2	18	11	13	2	46
		4,3%	39,1%	23,9%	28,3%	4,3%	100,0%
	Άλλης Χώρας	1	16	9	15	2	43
		2,3%	37,2%	20,9%	34,9%	4,7%	100,0%
	Σύνολο	3	34	20	28	4	89
		3,4%	38,2%	22,5%	31,5%	4,5%	100,0%

Chi-Square Value = ,694, sig. = .952

Γύρω στο 40% των ξένων εργαζομένων διαφωνούν με την πιο πάνω δήλωση. Το 25% δεν είναι σίγουροι και το 30% διαφωνεί. Στο ίδιο ποσοστό είναι και η γνώμη των ντόπιων. Δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές.

Ερώτηση 15

ΠίνακαςΑ3.15.: **Οι ντόπιοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά των ξένων εργαζομένων.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	4	19	22	1	46
		8,7%	41,3%	47,8%	2,2%	100,0%
	Άλλης Χώρας	2	17	24	0	43
		4,7%	39,5%	55,8%	,0%	100,0%
	Σύνολο	6	36	46	1	89
		6,7%	40,4%	51,7%	1,1%	100,0%

Chi-Square Value = 1,766, sig. = .622

Ποια είναι η σχέση μεταξύ των δύο κατηγοριών σύμφωνα με τους ντόπιους; Οι απαντήσεις βρίσκονται πιο πάνω όπου βλέπουμε το 50% από αυτούς να είναι ευχαριστημένοι με την συμπεριφορά των ξένων εργαζομένων, το 40% να μην είναι σίγουροι και μόνο 8,7% να διαφωνούν. Την ίδια άποψη συμμερίζονται και οι ξένοι. Δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των γνωμών των δύο κοινοτήτων. Η πιθανότητα λάθους είναι 0,622.

Ερώτηση 16

Πίνακας Α3.16.: **Οι ξένοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά των ντόπιων εργαζομένων.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	25	20	46
		2,2%	54,3%	43,5%	100,0%
	Άλλης Χώρας	8	6	29	43
		18,6%	14,0%	67,4%	100,0%
	Σύνολο	9	31	49	89
		10,1%	34,8%	55,1%	100,0%

Chi-Square Value = 18,663, sig. = .000

Ποια είναι η σχέση μεταξύ των δύο κατηγοριών σύμφωνα με τους ξένους ; Η απάντηση βρίσκεται στον πιο πάνω πίνακα. Φαίνεται πως ένα 67,4% των ξένων είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά των ντόπιων εργαζομένων και μόνο ένα 18,6% διαφωνούν. Η άποψη των Κυπρίων είναι πως το 54,3 δεν είναι σίγουροι και αυτό είναι λογικό. Αυτή η απόκλιση είναι ο λόγος για τον οποίο υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των γνωμών των δύο κατηγοριών και η πιθανότητα λάθους είναι 0.000. Οι παραπάνω στατιστικές αποδεικνύουν το γεγονός πως οι Κύπριοι είναι ευγενικοί και σέβονται τους πάντες στη γη.

Ερώτηση 17

Πίνακας Α3.17.: **Οι ντόπιοι εργαζόμενοι περνούν χρόνο με τους ξένους εργαζομένους κατά τη διάρκεια των διαλλειμάτων ή εκτός ωραρίου εργασίας.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	2	16	15	13	46
		4,3%	34,8%	32,6%	28,3%	100,0%
	Άλλης Χώρας	5	18	6	14	43
		11,6%	41,9%	14,0%	32,6%	100,0%
	Σύνολο	7	34	21	27	89
		7,9%	38,2%	23,6%	30,3%	100,0%

Chi-Square Value = 5,202, sig. = .158

Βλέποντας τον πιο πάνω πίνακα βλέπουμε πως οι μισοί από τους ξένους συμμετέχοντες δεν περνούν τον χρόνο τους με τους ντόπιους εν ώρα διαλείμματος ή μετά τις ώρες γραφείου. Το 32,6% συμφωνά και το 14% δεν είναι σίγουροι. Οι Κύπριοι επιβεβαιώνουν αυτή την άποψη καθώς δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ της άποψης των δύο κατηγοριών και η πιθανότητα λάθους είναι 0,158.

Ερώτηση 18

Πίνακας Α3.18.: **Ο διευθυντής προσωπικού έχει ίση μεταχείριση στους εργαζομένους ανεξαιρέτως εθνότητας.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	10	26	9	46
		2,2%	21,7%	56,5%	19,6%	100,0%
	Άλλης Χώρας	3	8	24	8	43
		7,0%	18,6%	55,8%	18,6%	100,0%
	Σύνολο	4	18	50	17	89
		4,5%	20,2%	56,2%	19,1%	100,0%

Chi-Square Value = 1,261, sig. = .738

Ο ρόλος του διευθυντή προσωπικού σε μια εταιρία είναι σημαντικός για την επιτυχία της εταιρίας. Όπως φαίνεται στον πίνακα πιο πάνω οι διευθυντές προσωπικού στην Κύπρο είναι αναμφισβήτητα καλοί σε αυτό που κάνουν. Το 70% του προσωπικού πιστεύει πως οι διευθυντές προσωπικού συμπεριφέρονται σε όλους τους εργαζομένους της εταιρίας με τον ίδιο τρόπο ανεξαιρέτως εθνικότητας. Φυσικά δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των απόψεων των δύο κατηγοριών και η πιθανότητα λάθους είναι 0,738.

Ερώτηση 19

Πίνακας Α3.19.: **Ο διευθυντής προσωπικού αντιμετωπίζει όλα τα προβλήματα των ντόπιων και ξένων εργαζομένων με τον ίδιο τρόπο.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	6	29	10	46
		2,2%	13,0%	63,0%	21,7%	100,0%
	Άλλης Χώρας	4	9	22	8	43
		9,3%	20,9%	51,2%	18,6%	100,0%
	Σύνολο	5	15	51	18	89
		5,6%	16,9%	57,3%	20,2%	100,0%

Chi-Square Value = 3,486, sig. = .323

Η διαχείριση του ανθρώπινου εργατικού δυναμικού της εταιρίας είναι αναγκαία και ο ρόλος της είναι πολύ σημαντικός. Η διαχείριση του ανθρώπινου εργατικού δυναμικού μεταχειρίζεται τους εργαζομένους με τον ίδιο τρόπο; Από τον πιο πάνω πίνακα παρατηρούμε πως γενικά οι εργαζόμενοι βρίσκουν την Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού αξιοκρατική. Το 84% των Κυπρίων και το 78% των ξένων εργαζομένων θεωρούν την Διαχείριση του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού άψογη. Μόνο το 5,5% είναι απογοητευμένο και αυτό δείχνει τα ψηλά επίπεδα διαχείρισης. Από το chi-square value δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των ανταποκρίσεων των Κυπρίων και των πολιτών άλλων χωρών εφόσον όλοι συμφωνούν (πιθανότητα λάθους είναι 0.323).

Ερώτηση 20

Πίνακας Α3.20.: **Η διαχείριση της εταιρίας εφαρμόζει συγκεκριμένη πολιτική για να μειώσει τα προβλήματα μεταξύ των εργαζομένων της εταιρίας λόγο πολιτισμικών διαφορών.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	2	4	17	18	5	46
		4,3%	8,7%	37,0%	39,1%	10,9%	100,0%
	Άλλης Χώρας	5	10	11	15	2	43
		11,6%	23,3%	25,6%	34,9%	4,7%	100,0%
	Σύνολο	7	14	28	33	7	89
		7,9%	15,7%	31,5%	37,1%	7,9%	100,0%

Chi-Square Value = 6,608, sig. = .158

Τα προβλήματα θα πρέπει να αποφεύγονται στους οργανισμούς και πρέπει να παρθούν μέτρα για να το καταφέρουμε αυτό. Σύμφωνα με τον πίνακα πιο πάνω, το 40% των εργαζομένων υποστηρίζουν την άποψη πως στον οργανισμό τους υπάρχει μια συγκεκριμένη πολιτική για μείωση των προβλημάτων μεταξύ των εργαζομένων της εταιρίας. Γύρω στο 30% όλων των συμμετεχόντων δεν είναι σίγουροι και ένα ποσοστό των 20% διαφωνούν. Τα αποτελέσματα είναι προβλεπόμενα εφόσον το δείγμα έχει παρθεί από μικρές και ανοργάνωτες εταιρίες μέχρι και πολύ επαγγελματικές οργανισμούς. Από το chi-square value δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των ανταποκρίσεων των Κυπρίων και των πολιτών από άλλες χώρες (πιθανότητα λάθους είναι 0.158).

Ερώτηση 21

Πίνακας Α3.21. **Η Διαχείριση του οργανισμού κάνει προσπάθειες για να επιλύσει τα κοινωνικά και γλωσσικά προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν οι ξένοι εργαζόμενοι.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	8	17	16	4	46
		2,2%	17,4%	37,0%	34,8%	8,7%	100,0%
	Άλλης Χώρας	3	8	16	15	1	43
		7,0%	18,6%	37,2%	34,9%	2,3%	100,0%
	Σύνολο	4	16	33	31	5	89
		4,5%	18,0%	37,1%	34,8%	5,6%	100,0%

Chi-Square Value = 2,765, sig. = .598

Όπως βλέπουμε στον πίνακα πιο πάνω γύρω στο 35% των ξένων εργαζομένων θεωρούν πως η οργανισμός παίρνει μέτρα για να αντιμετωπίσει τα κοινωνικά και γλωσσικά προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν. Το 37% των συμμετεχόντων δεν είναι σίγουροι και το 20% διαφωνούν. Την ίδια άποψη συμμερίζονται και οι ντόπιοι και μεταξύ των απόψεων τους εν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές.

Ερώτηση 22

Πίνακας Α3.22.: **Οι ντόπιοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την συμπεριφορά της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	3	2	32	9	46
		6,5%	4,3%	69,6%	19,6%	100,0%
	Άλλης χώρας	5	10	20	8	43
		11,6%	23,3%	46,5%	18,6%	100,0%
	Σύνολο	8	12	52	17	89
		9,0%	13,5%	58,4%	19,1%	100,0%

Chi-Square Value = 8,570, sig. = .036

Ερώτηση 23

Πίνακας Α3.23**.: Οι ξένοι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την διαχείριση της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	0	1	11	27	7	46
		,0%	2,2%	23,9%	58,7%	15,2%	100,0%
	Άλλης Χώρας	1	6	5	23	8	43
		2,3%	14,0%	11,6%	53,5%	18,6%	100,0%
	Σύνολο	1	7	16	50	15	89
		1,1%	7,9%	18,0%	56,2%	16,9%	100,0%

Chi-Square Value = 7,115, sig. = .130

Από τους πιο πάνω πίνακες φαίνεται το ποσοστό της ικανοποίησης σχετικά με την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στις οργανισμούς μεταξύ ντόπιων και ξένων εργαζομένων. Στο πρώτο πίνακα βλέπουμε πως οι ντόπιοι είναι ευχαριστημένοι με την Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρίας (90% συμφωνούν) όμως μόνο 50% των πολιτών από άλλες χώρες θεωρούν πως ο ντόπιοι είναι ευχαριστημένοι. Επομένως, η πιθανότητα λάθους είναι 0.036 που σημαίνει πως υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των απόψεων των δύο κοινοτήτων. Αυτό δεν είναι πρόβλημα αφού οι ενδιαφερόμενοι είναι αρκετά ευχαριστημένοι. Από την άλλη, οι ξένοι εργαζόμενοι είναι επίσης ευχαριστημένοι με την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρίας (70% συμφωνούν) και οι ντόπιοι έχουν την ίδια άποψη (70% συμφωνούν). Όπως βλέπουμε από το chi-square value δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των απαντήσεων των Κυπρίων και των πολιτών από άλλες χώρες με την πιθανότητά λάθους να είναι 0.130. Οι πιο πάνω πίνακες αποδεικνύουν το γεγονός ότι το Ανθρώπινο Δυναμικό στην Κύπρο εργάζεται σχεδόν άψογα και οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι ασχέτως καταγωγής.

Ερώτηση 24

Πίνακας Α3.24.: **Οι εργαζόμενοι (ντόπιοι και ξένοι) έχουν τις ίδιες ευκαιρίες καριέρας στην εταιρία.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	6	24	14	1	46
		2,2%	13,0%	52,2%	30,4%	2,2%	100,0%
	Άλλης Χώρας	3	11	7	20	2	43
		7,0%	25,6%	16,3%	46,5%	4,7%	100,0%
	Σύνολο	4	17	31	34	3	89
		4,5%	19,1%	34,8%	38,2%	3,4%	100,0%

Chi-Square Value = 13,099, sig. = .011

Διαφορετικές απόψεις ισχύουν μεταξύ των δύο κατηγοριών σχετικά με την πιο πάνω δήλωση. Γύρω στο 30% των ντόπιων συμφωνούν με το γεγονός ότι όλοι οι εργαζόμενοι στην εταιρία έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και το 15% διαφωνεί. Οι μισοί από τους ντόπιος συμμετέχοντες δεν είναι σίγουροι. Οι ξένοι εργαζόμενοι που 'δεν είναι σίγουροι' έχουν ένα μικρό ποσοστό του 16% και το 50% συμφωνεί. Η πιθανότητα λάθους είναι 0.011 οπότε υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές.

Ερώτηση 25

Πίνακας Α3.25.: **Οι εργαζόμενοι , ξένοι και ντόπιοι απολαμβάνουν τον ίδιο μισθό για την ίδια εργασία στην εταιρία σας.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	2	8	30	5	1	46
		4,3%	17,4%	65,2%	10,9%	2,2%	100,0%
	Άλλης χώρας	3	22	6	11	1	43
		7,0%	51,2%	14,0%	25,6%	2,3%	100,0%
	Σύνολο	5	30	36	16	2	89
		5,6%	33,7%	40,4%	18,0%	2,2%	100,0%

Chi-Square Value = 24,911, sig. = .000

Γύρω στο 65% των ντόπιων δεν είναι σίγουροι αν συμμερίζονται τον ίδιο μισθό με τους ξένους. Μόνο 12% συμφωνεί και 20% διαφωνεί. Το 30% των πολιτών από άλλες χώρες

συμφωνούν με το θέμα και η πλειονότητα τους (60%) διαφωνεί. Δεν υπάρχει τίποτα κοινό με το πιο πάνω οπότε υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές.

Ερώτηση 26

Πίνακας Α3.26.: **Ο οργανισμός συχνά διοργανώνει κοινωνικές συναντήσεις για να ωφελήσει με την βελτίωση των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων από διαφορετικό μισθό.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	4	8	10	21	3	46
		8,7%	17,4%	21,7%	45,7%	6,5%	100,0%
	Άλλης Χώρας	5	18	3	17	0	43
		11,6%	41,9%	7,0%	39,5%	,0%	100,0%
	Σύνολο	9	26	13	38	3	89
		10,1%	29,2%	14,6%	42,7%	3,4%	100,0%

Chi-Square Value = 11,059, sig. = .026

Ο ντόπιοι εργαζόμενοι πιστεύουν πως ο οργανισμός τους συχνά διοργανώνει κοινωνικές συναντήσεις για να ωφελήσει με την βελτίωση των σχέσεων των δύο κατηγοριών (50% συμφωνούν). Επίσης μπορούμε να δούμε πως ένα 20% από αυτούς δεν είναι σίγουροι και ένα άλλο 20% διαφωνεί. Από την άλλη πλευρά, 50 % των ξένων εργαζομένων διαφωνούν και 40% συμφωνούν. Υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές μεταξύ των δύο κοινοτήτων με την πιθανότητα λάθους να είναι 0.026.

Ερώτηση 27

Πίνακας Α3.27.: **Ο οργανισμός συχνά διοργανώνει κοινωνικές συναντήσεις για να βοηθήσει με την βελτίωση των σχέσεων των εργαζομένων από διαφορετική προέλευση.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	0	9	10	21	6	46
		,0%	19,6%	21,7%	45,7%	13,0%	100,0%
	Άλλης Χώρας	8	9	3	22	1	43
		18,6%	20,9%	7,0%	51,2%	2,3%	100,0%
	Σύνολο	8	18	13	43	7	89
		9,0%	20,2%	14,6%	48,3%	7,9%	100,0%

Chi-Square Value = 15,280, sig. = .004

Η κοινωνικοποίηση είναι αρκετά σημαντική για τις σχέσεις των ανθρώπων. Οι κοινωνικές εκδηλώσεις στο εργασιακό περιβάλλον βοηθούν στην βελτίωση των σχέσεων των εργαζομένων. Είναι ένα απαραίτητο μέτρο που πρέπει να γίνεται από τους οργανισμούς. Όπως βλέπουμε στο πίνακα πιο πάνω γύρω στο 60% των συμμετεχόντων συμφωνούν με το θέμα. Το υπόλοιπο 40% είναι χωρισμένο μεταξύ 'δεν είμαι σίγουρος', 'διαφωνώ' και 'διαφωνώ απόλυτα' και μεταξύ των δύο κατηγοριών υπάρχουν πολλές διαφορές. Η πιθανότητα λάθους είναι 0.004 και δείχνει σημαντικές στατιστικές διάφορές μεταξύ των απαντήσεων των Κυπρίων και των πολιτών από άλλες χώρες. Αυτό δεν είναι ανησυχητικό εφόσον η πλειονότητα των συμμετεχόντων συμφωνούν.

Ερώτηση 28

Πίνακας Α3.28.: **Η Διαχείριση παρέχει κοινωνικές ή εκπαιδευτικές ευκαιρίες για τις οικογένειές του ξένου προσωπικού να ενταχθούν στην κοινωνία της χώρας φιλοξενίας.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	3	10	20	11	2	46
		6,5%	21,7%	43,5%	23,9%	4,3%	100,0%
	Άλλης χώρας	12	20	3	8	0	43
		27,9%	46,5%	7,0%	18,6%	,0%	100,0%
	Σύνολο	15	30	23	19	2	89
		16,9%	33,7%	25,8%	21,3%	2,2%	100,0%

Chi-Square Value = 23,698, sig. = .000

Οι εκπαιδευτικές ευκαιρίες θα πρέπει να παρέχονται για να βελτιώνουν την ποιότητα. Σύμφωνα με το πίνακα πιο πάνω αυτό φαίνεται να είναι ένα θέμα το οποίο παρουσιάζει μερικά προβλήματα. Μόνο 20% των συμμετεχόντων συμφωνούν με το θέμα, το 25% δεν είναι σίγουροι και το 50% διαφωνούν. Η πλειονότητα των ντόπιων δεν είναι σίγουροι (45%) και η πλειονότητα των ξένων εργαζομένων διαφωνούν (70%). Υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές με την πιθανότητα λάθους να είναι στο 0.000. Μέτρα θα πρέπει να παρθούν και λύσεις θα πρέπει να βρεθούν για να επιληφθεί το πρόβλημα για το όφελος των πολυπολιτισμικών εταιριών.

Ερώτηση 29

ΠίνακαςΑ3.29.: **Η Διαχείριση παρέχει διαμονή στους ξένους εργαζομένους.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	3	17	14	11	1	46
		6,5%	37,0%	30,4%	23,9%	2,2%	100,0%
	Άλλης Χώρας	12	18	6	7	0	43
		27,9%	41,9%	14,0%	16,3%	,0%	100,0%
	Σύνολο	15	35	20	18	1	89
		16,9%	39,3%	22,5%	20,2%	1,1%	100,0%

Chi-Square Value = 10,428, sig. = .034

Ερώτηση 30

Πίνακας Α3.30.: **Η Διαχείριση παρέχει μεταφορικές παροχές στους ξένους εργαζόμενους.**

		Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	4	22	12	7	1	46
		8,7%	47,8%	26,1%	15,2%	2,2%	100,0%
	Άλλης Χώρας	14	22	5	2	0	43
		32,6%	51,2%	11,6%	4,7%	,0%	100,0%
	Σύνολο	18	44	17	9	1	89
		20,2%	49,4%	19,1%	10,1%	1,1%	100,0%

Chi-Square Value = 12,128, sig. = .016

Οι δύο πίνακες πιο πάνω δείχνουν αν η διαμονή και μεταφορικά μέσα παρέχονται στους οργανισμούς στην Κύπρο. Φαίνεται πως η άποψη των αποτελεσμάτων του δείγματος είναι χωρισμένη και αυτό είναι κάτι προβλεπόμενο εφόσον χρησιμοποιήθηκαν συμμετέχοντες από μικρές, μεσαίες και μεγάλες πολυπολιτισμικές εταιρίες. Είναι φανερό πως οι μικρές εταιρίες δεν μπορούν να προσφέρουν αυτές τις υπηρεσίες ενώ οι μεγαλύτερες μπορούν. Από το chi-square value παρατηρούμε πως υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές και η πιθανότητα λάθους είναι 0.34 και 0.16 ανάλογα για κάθε πίνακα.

Ερώτηση 31

Πίνακας Α3.31.: **Η Διαχείριση ενθαρρύνει τους ξένους εργαζόμενους να παρευρίσκονται σε πολυπολιτισμικές εκπαιδεύσεις , για να μάθουν ο ένας από τον άλλο με ένα αποτελεσματικό τρόπο και να παράγουν καλύτερα προϊόντα και υπηρεσίες.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	4	15	21	5	46
		2,2%	8,7%	32,6%	45,7%	10,9%	100,0%
	Άλλης χώρας	5	10	4	23	1	43
		11,6%	23,3%	9,3%	53,5%	2,3%	100,0%
	Σύνολο	6	14	19	44	6	89
		6,7%	15,7%	21,3%	49,4%	6,7%	100,0%

Chi-Square Value = 14,279, sig. = .006

Όπως βλέπουμε από τον πιο πάνω πίνακα ο οργανισμός ενθαρρύνει τους ξένους εργαζομένους να παρευρίσκονται σε πολυπολιτισμικές εκπαιδεύσεις, με σκοπό να μάθουν ο ένας από τον άλλο με ένα αποτελεσματικό τρόπο και να παράγουν καλύτερα προϊόντα και υπηρεσίες. Το 60% των συμμετεχόντων συμφωνούν. Σε αρκετές περιπτώσεις όμως οι ξένοι εργαζόμενοι έχουν διαφορετική άποψη καθώς το 30% από αυτούς διαφωνούν. Υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές και η πιθανότητα λάθους είναι 0.006.

Ερώτηση 32

ΠίνακαςΑ3.32.: **Σε περίπτωση απόλυσης ενός ξένου ή ντόπιου εργαζομένου , η Διαχείριση θα συμπεριφερόταν με τον ίδιο τρόπο ανεξαιρέτως.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	4	20	20	2	46
		8,7%	43,5%	43,5%	4,3%	100,0%
	Άλλης χώρας	10	9	21	3	43
		23,3%	20,9%	48,8%	7,0%	100,0%
	Σύνολο	14	29	41	5	89
		15,7%	32,6%	46,1%	5,6%	100,0%

Chi-Square Value = 6,875, sig. = .076

Δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές, εφόσον το 60% των συμμετεχόντων πιστεύουν πως η συμπεριφορά της διαχείρισης θα ήταν το ίδιο είτε για ξένους ή ντόπιους εργαζομένους ανεξαιρέτως.

Ερώτηση 33

Πίνακας Α3.33.: **Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού της εταιρίας εφαρμόζει τους διεθνής νόμους στην εταιρία.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	13	25	7	46
		2,2%	28,3%	54,3%	15,2%	100,0%
	Άλλης χώρας	1	14	27	1	43
		2,3%	32,6%	62,8%	2,3%	100,0%
	Σύνολο	2	27	52	8	89
		2,2%	30,3%	58,4%	9,0%	100,0%

Chi-Square Value = 4,518, sig. = .211

Γύρω στο 60% όλων των συμμετεχόντων θεωρούν πως διαχείριση του ανθρώπινου εργατικού δυναμικού της εταιρίας εφαρμόζει τους διεθνή νόμους μέσα στην οργανισμός. Το 30% δεν είναι σίγουροι και μόνο το 2% διαφωνούν. Αυτό είναι ένα μεγάλο πλεονέκτημα για τις πολυπολιτισμικές εταιρίες που λειτουργούν στην Κύπρο. Από το chi-square value παρατηρούμε πως δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές με την πιθανότητα λάθους να είναι 0.211.

Ερώτηση 34

Πίνακας Α3.34.: Οι ευκαιρίες και τα κίνητρα στην εταιρία είναι τα ίδια για τους ντόπιους και ξένους εργαζομένους.

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	1	5	11	22	7	46
		2,2%	10,9%	23,9%	47,8%	15,2%	100,0%
	Άλλης Χώρας	0	12	6	23	2	43
		,0%	27,9%	14,0%	53,5%	4,7%	100,0%
	Σύνολο	1	17	17	45	9	89
		1,1%	19,1%	19,1%	50,6%	10,1%	100,0%

Chi-Square Value = 8,061, sig. = .089

Οι ευκαιρίες και τα κίνητρα στις πολυπολιτισμικές εταιρίες είναι τα ίδια για τους ντόπιους και ξένους εργαζομένους εφόσον αυτή την άποψη υποστηρίζει το 60% όλων των συμμετεχόντων. Μόνο το 20% διαφωνεί και 20% δεν είναι σίγουροι. Δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές με την πιθανότητα λάθους να είναι 0.089.

Ερώτηση 35

Πίνακας Α3.35.: **Οι ξένοι εργαζόμενοι έχουν την ίδια αντιμετώπιση ανεξαιρέτως φύλου.**

		Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	3	2	26	15	46
		6,5%	4,3%	56,5%	32,6%	100,0%
	Άλλης Χώρας	3	3	31	5	42
		7,1%	7,1%	73,8%	11,9%	100,0%
	Σύνολο	6	5	57	20	88
		6,8%	5,7%	64,8%	22,7%	100,0%

Chi-Square Value = 5,468, sig. = .141

Οι πολυπολιτισμικές εταιρίες στην Κύπρο είναι αρκετά προσεκτικές στην διάκριση φύλου όπως φαίνεται στον πίνακα πιο πάνω 80% των συμμετεχόντων συμφωνούν με αυτό. Φυσικά δεν υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διάφορές και η πιθανότητα λάθους είναι 0.141.

Ερώτηση 36

Πίνακας Α3.36.: **Η Διάκριση είναι ένα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζω στην εταιρία.**

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Σύνολο
Είστε πολίτης της	Κύπρου	26	16	4	0	46
		56,5%	34,8%	8,7%	,0%	100,0%
	Άλλης χώρας	14	24	3	1	42
		33,3%	57,1%	7,1%	2,4%	100,0%
	Σύνολο	40	40	7	1	88
		45,5%	45,5%	8,0%	1,1%	100,0%

Chi-Square Value = 000, sig. = .000

Τα αποτελέσματα του πιο πάνω πίνακα είναι αξιοσημείωτα αφού αποδεικνύουν πως οι πολυπολιτισμικές εταιρίες στην Κύπρο δεν έχουν σχέση με διακρίσεις. Από όλους τους ανθρώπους που συμμετείχαν στην έρευνα το 90% από αυτούς απάντησαν πως η διάκριση είναι ένα από τα προβλήματα τα οποία δεν αντιμετωπίζουν στην Κύπρο. Μόνο το 1.1% βρίσκουν κάποιο είδος διάκρισης και 8% δεν είναι σίγουροι. Υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές αλλά αυτό δεν γίνεται να είναι πρόβλημα γιατί προκύπτει από τις διαφορές μεταξύ της κλίμακας 'Διαφωνώ πλήρως' και 'διαφωνώ'.

Παράρτημα «Δ»

< **Ανάλυση αξιοπιστίας των Παραγόντων** >

Ανάλυση αξιοπιστίας των Παραγόντων/Reliability analysis of factors

RELIABILITY ANALYSIS

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=p3.1 p3.2 p3.3 p3.4 p3.5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	97,8
	Excluded[a]	2	2,2
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,481	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Foreign companies grow and import foreign workforce in Cyprus.	14,10	3,012	,404	,301
Foreign workforce greatly contributes in a positive way to the Cyprus economy.	13,64	3,246	,511	,235
Government's efforts and strategies regulate the influx of foreign workforce in Cyprus.	14,32	4,541	,157	,483
The skills and experiences of the foreign workforce add value to your company.	13,73	3,787	,331	,376
The company's operational outcome is the same with or without the influence of the foreign workforce.	14,94	5,158	-,071	,604

```
RELIABILITY
/VARIABLES=p3.1 p3.2 p3.3 p3.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	98,9
	Excluded[a]	1	1,1
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,590	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Foreign companies grow and import foreign workforce in Cyprus.	11,38	2,693	,406	,499
Foreign workforce greatly contributes in a positive way to the Cyprus economy.	10,89	2,828	,566	,359
Government’s efforts and strategies regulate the influx of foreign workforce in Cyprus.	11,58	4,246	,141	,659
The skills and experiences of the foreign workforce add value to your company.	10,98	3,272	,406	,494

```
 RELIABILITY
/VARIABLES=p3.1 p3.2 p3.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Foreign companies grow and import foreign workforce in Cyprus.	7,99	2,236	,351	,767
Foreign workforce greatly contributes in a positive way to the Cyprus economy.	7,51	2,050	,638	,356
The skills and experiences of the foreign workforce add value to your company.	7,59	2,470	,482	,570

```
RELIABILITY
/VARIABLES=p3.6 p3.7 p3.8 p3.9 p3.10 p3.11 p3.12 p3.13 p3.14 p3.15 p3.16 p3.17
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	98,9
	Excluded[a]	1	1,1
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Domestic employees are suspicious to the influx of foreign workers.	35,73	30,358	-,331	,803
The local and foreign employees of the organization work harmoniously together irrespective of the diverse backgrounds.	36,43	21,975	,554	,686
Local employees respect and accept foreign employees in the same way as they respect and accept their compatriots	36,56	21,544	,565	,683
The local workers respect and accept foreign worker's culture.	35,80	24,277	,530	,701
Foreign workers respect and accept local worker's culture.	35,92	23,687	,496	,699
The foreign employees of the company feel like being in their home country.	36,43	24,020	,308	,721
The local workers have the same job qualifications with the foreign workers	36,34	23,340	,427	,705
The local employees use always English as the international language in conversations with both foreign and local workers	36,76	23,751	,321	,719
The local workers are the same sensitive to a personal problem faced by a foreign worker as their compatriots	36,66	21,385	,571	,681
Local workers are satisfied with foreign workers' behavior	36,15	24,944	,372	,714
The foreign workers are satisfied with local workers' behavior	36,17	24,301	,449	,706
Local workers spent time with the foreign workers during breaks or after office hours.	36,85	22,967	,407	,707

```
RELIABILITY
/VARIABLES=p3.7 p3.8 p3.9 p3.10 p3.11 p3.12 p3.13 p3.14 p3.15 p3.16 p3.17
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	98,9
	Excluded[a]	1	1,1
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
The local and foreign employees of the organization work harmoniously together irrespective of the diverse backgrounds.	32,54	23,956	,600	,772
Local employees respect and accept foreign employees in the same way as they respect and accept their compatriots	32,67	23,472	,613	,770
The local workers respect and accept foreign worker's culture.	31,91	26,696	,538	,785
Foreign workers respect and accept local worker's culture.	32,03	26,147	,493	,785

The foreign employees of the company feel like being in their home country.	32,54	26,683	,287	,807
The local workers have the same job qualifications with the foreign workers	32,45	25,659	,441	,790
The local employees use always English as the international language in conversations with both foreign and local workers	32,88	26,064	,338	,802
The local workers are the same sensitive to a personal problem faced by a foreign worker as their compatriots	32,78	23,222	,628	,768
Local workers are satisfied with foreign workers' behavior	32,26	27,467	,369	,796
The foreign workers are satisfied with local workers' behavior	32,28	26,772	,449	,790
Local workers spent time with the foreign workers during breaks or after office hours.	32,97	25,283	,419	,793

```
RELIABILITY
/VARIABLES=p3.18 p3.19 p3.20 p3.21 p3.26 p3.27 p3.28 p3.29 p3.30 p3.31 p3.32 p3.33 p3.34
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	98,9
	Excluded[a]	1	1,1
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
The personnel manager treats all employees in the same manner irrespective of each person nationality.	37,88	61,360	,502	,888
Personnel manager treats in the same way the problems which local and foreign employees are faced with.	37,85	60,535	,560	,886
The management of the company applies a specific policy for reducing the problems between the company employees due to the cultural differences.	38,56	58,931	,479	,890
The management of the organization makes efforts for dealing the social and language problems faced by foreign employees.	38,58	58,382	,589	,884
The organization often arranges workshops to assist with the improvement of the relationship between employees' of diverse backgrounds.	38,78	53,699	,779	,874
The organization often arranges social meetings to assist with the improvement of the relationship between employees' of diverse backgrounds.	38,52	54,048	,744	,876
The management provides social or training opportunities to foreign personnel families to get intergraded within the hosting country society.	39,19	54,815	,747	,876
The management provides accommodation facilities to foreign employees.	39,28	58,727	,508	,889
The management provides transportation facilities to foreign employees.	39,55	57,978	,640	,882
The management encourages foreign workers to attend multicultural trainings, in order to learn from one another an effective way of producing better products and services	38,44	57,363	,595	,884
In case of dismissal of a foreign or local employee, management treatment would be the same for either employee.	38,36	62,506	,359	,894
The human resources management of the company enforces the international labor laws within the organization.	38,03	61,737	,559	,887
Opportunities and motivators in the company are the same for both local and foreign workers.	38,28	58,318	,592	,884

```
RELIABILITY
/VARIABLES=p3.22 p3.23 p3.24 p3.25 p3.35 p3.36
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	96,7
	Excluded[a]	3	3,3
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,594	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Foreign workers feel happy with company's Human Resource Management treatment.	15,59	5,129	,532	,455
Local workers feel happy with the company's Human Resource Management treatment.	15,52	5,206	,541	,454
Company's employees (local and foreign) have the same career opportunities in the company.	16,22	4,987	,498	,465
Workers, foreign and local do enjoy the same salary for the same job in your company	16,62	4,750	,594	,415
Foreign workers are treated equally regardless of gender	15,36	6,302	,284	,566
Discrimination is one of the problems I face in the company. Pls specify……..	17,77	8,993	-,393	,763

RELIABILITY

```
/VARIABLES=p3.22 p3.23 p3.24 p3.25 p3.35
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	97,8
	Excluded[a]	2	2,2
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Foreign workers feel happy with company's Human Resource Management treatment.	13,89	6,148	,596	,712
Local workers feel happy with the company's Human Resource Management treatment.	13,82	6,288	,587	,716
Company's employees (local and foreign) have the same career opportunities in the company.	14,50	6,115	,550	,729
Workers, foreign and local do enjoy the same salary for the same job in your company	14,91	6,038	,590	,714
Foreign workers are treated equally regardless of gender	13,66	7,239	,399	,774