

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

του project

DANSTEV

DATA ANALYSIS for STAFF EVALUATION

από τον

Καθηγητή Δρ. Δημήτριο Νικ. Καραπιστόλη

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2024

Η

Εταιρεία

hitechPC



Αγίου Δημητρίου 113 Τ.Κ 54634 Θεσσαλονίκη
τηλ. 2310212319
www.hitechpc.gr , hitechpcgr@gmail.com

Ιδιοκτήτης: Νικόλαος Δημητρίου Καραπιστόλης



Στην **hitechPC**

ΑΝΗΚΕΙ ΤΟ ΠΡΩΤΟΤΥΠΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟ

M.A.D

Méthodes d' **A**nalyse des **D**onnées

Δημιουργία του Δρος Δημητρίου Ν. Καραπιστόλη
www.pylimad.gr

The screenshot shows a web browser displaying the M.A.D website. The browser's address bar shows 'www.pylimad.gr'. The website has a dark grey sidebar on the left with the following navigation links: 'ΑΡΧΗ', 'ΕΙΣΟΔΟΣ ΣΤΗ ΠΥΛΗ', 'ΠΕΡΙΦΥΞΗ', 'ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΔΗΜ. ΝΙΚ. ΚΑΡΑΠΙΣΤΟΛΗ', 'OFFICIAL WEB SITE M.A.D', 'ΣΥΜΠΛΕΡΩΣΤΗΕΣ', 'ΕΠΙΚΟΝΩΝΙΑ', and 'ΟΜΙΛΙΕΣ ΧΡΗΣΗΣ M.A.D (YOUTUBE)'. At the bottom of the sidebar is a 'GOOGLE' search bar. The main content area features a large red circular logo with the text 'Méthodes d'Analyse des Données' around it and 'M.A.D' in the center. To the right of the logo, the text reads 'Μέθοδοι Ανάλυσης Δεδομένων' in a red banner, followed by 'Λογισμικό Πολυδιάστατης Στατιστικής Ανάλυσης' in large black letters. Below this, it says 'Δημιουργία' and 'ΠΥΛΗ ΜΕΘΟΔΩΝ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ'. At the very bottom, there is a small disclaimer in Greek: 'Το πρωτότυπο Ελληνικό Λογισμικό ΜΕΘΟΔΩΝ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ είναι ιδιοκτησία της επιχείρησης hitechPC (www.hitechpc.gr) και διανέμεται μέσω της ιστοσελίδας www.pylimad.gr. Αποτελεί δημιουργία του Δρος Δημητρίου Νικ. Καραπιστόλη τέλει καθηγητή Ανάλυσης Δεδομένων του Α.Τ.Ε.Ι.Θεσσαλονίκης'.

DANSTEV

Διαφάνεια και Αντικειμενικότητα στην Αξιολόγηση του Προσωπικού

Σε κάθε μεγάλη επιχείρηση το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού διαθέτει εργαλεία μέτρησης και αξιολόγησης του προσωπικού της με βασικό στόχο τα προβλήματα των εργαζόμενων να μπορούν να επιλυθούν μόνο όταν η Διοίκηση διαθέτει **πραγματικά στοιχεία** τέτοια ώστε οι εργαζόμενοι να δραστηριοποιούνται στα πλαίσια της **οργανωσιακής κουλτούρας** της επιχείρησης.

Τα ως τώρα υπάρχοντα εργαλεία αξιολόγησης βασίζονται κυρίως σε **υποκειμενικές κρίσεις** είτε των εργαζόμενων είτε των αξιολογητών, οι οποίες εκδηλώνονται με κλίμακες αξιολόγησης οι περισσότερες εκ των οποίων είναι **ποιοτικές**. Η επεξεργασία των δεδομένων αυτών πραγματοποιείται κυρίως με **κλασικές στατιστικές** μεθόδους. Βέβαια κατά την αξιολόγηση προκύπτουν **σφάλματα** εκτίμησης είτε από αυστηρότητα είτε από ελαστικότητα του αξιολογητή, τα οποία δεν μπορούν να εξαλειφθούν παρά μόνο όταν υπεισέλθει η μαθηματική επεξεργασία των δεδομένων με συγκεκριμένες **πολυδιάστατες στατιστικές μεθόδους**.

Κρίνεται, λοιπόν, σκόπιμο η ανάλυση ποιοτικών δεδομένων να γίνεται με μεθόδους που δεν αλλοιώνουν την **φύση των μεταβλητών**, αλλά να επιδέχονται επεξεργασία με βάση την Μαθηματική επιστήμη και ειδικότερα την Γραμμική Άλγεβρα του n -διάστατου Ευκλείδειου διανυσματικού χώρου R^n .

Κατά τη διάρκεια της επεξεργασίας των βαθμών της κλίμακας αξιολόγησης δημιουργείται ένα **σύστημα αλληλοεξαρτώμενων αξιών**, τα οποία **αλληλεπιδρούν** μεταξύ τους, με συνέπεια να εξουδετερώνεται στο εσωτερικό του συστήματος, ο εξωτερικός **«θόρυβος»** **απότοκος** της **υποκειμενικής αντίληψης των επιδόσεων** που καταγράφηκαν στο σύστημα αξιολόγησης

Τελικά η προτεινόμενη αξιολόγηση με το λογισμικό **DANSTEV** αφορά αποκλειστικά στην **ποιοτική αξιολόγηση** των ενεργειών του προσωπικού, δηλαδή εάν οι εργαζόμενοι ανταποκρίνονται στην **οργανωσιακή κουλτούρα** της επιχείρησης, και κατ' επέκταση εάν ο βαθμός της οργανωσιακής κουλτούρας επηρεάζει την **στάση** των εργαζόμενων ως προς τους σκοπούς της επιχείρησης.

Πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα

- α) ότι το σύστημα αξιολόγησης **DANSTEV** μπορεί να λειτουργεί **συμπληρωματικά** σε όποιο σύστημα διαθέτει η επιχείρηση
- β) μπορεί να **προσαρμοστεί ή και να τροποποιηθεί** με βάση τους άξονες αξιολόγησης του ήδη υπάρχοντος συστήματος που λειτουργεί η επιχείρηση.

Η ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΑΣ ΕΙΝΑΙ ΣΤΗΝ ΑΝΑΛΥΣΗ

Η εταιρεία **hitechPC** ως δημιουργός και κάτοχος του copyright του λογισμικού **MAD** μπορεί να προσαρμόσει στο **DANSTEV** τα ερωτήματα και τα δεδομένα που χρησιμοποιεί το δικό σας σύστημα, είτε αυτό βασίζεται σε κάποια χρήση προγράμματος ενός **ERP**, είτε με τη μέθοδο **360 Degree feedback**, αφού προηγουμένως εξαχθούν σε αρχεία excel.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα με τις αναλύσεις του **DANSTEV** να έχετε επί πλέον μία μαθηματική επεξεργασία των δεδομένων σας με πολυδιάστατες στατιστικές μεθόδους που παρέχουν πληρέστερες και σίγουρα περισσότερο αντικειμενικές αξιολογήσεις.

Ένα πλεονέκτημα του λογισμικού **DANSTEV** είναι ότι **ΔΕΝ** είναι συνδεδεμένο με κανένα **cloud**, έχοντας ως αποτέλεσμα τα στοιχεία και οι αναλύσεις του που ακολουθούν διαχειρίζονται τοπικά σ' ένα υπολογιστή,, επομένως παραμένουν **ΓΝΩΣΤΑ** μόνο στην επιχείρηση.

ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Θεωρώντας ως **κουλτούρα** της επιχείρησης τον συνδυασμό διαφορετικών εννοιών, παραδοχών, προτύπων και κανόνων που ισχύουν σε μια επιχείρηση, μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι το σύνολο αυτό αποτελεί τις πρότυπες **συμπεριφορές και αξίες** που καθορίζουν το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης και τις καταστάσεις που διέπουν την λειτουργία της.

Το πρόγραμμα **DANSTEV**, λοιπόν, πραγματοποιεί **ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ** με μεθόδους Πολυπαραγοντικής Στατιστικής Ανάλυσης Δεδομένων, την αξιολόγηση του προσωπικού μιας μεγάλης επιχείρησης στηριζόμενο σε **δύο κατευθύνσεις**:

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Το **project DANSTEV** είναι ένα σύνολο ενεργειών με στόχο την αξιολόγηση του προσωπικού μιας μεγάλης επιχείρησης, που στηρίζεται στη ανάλυση συγκεκριμένων ερωτηματολογίων τα οποία επεξεργάζονται με μεθόδους Πολυπαραγοντικής Στατιστικής Ανάλυσης Δεδομένων.

Η 1^η κατεύθυνση

Αφορά στην αξιολόγηση των **μελών ενός Τμήματος** της επιχείρησης με βάση την **εργασιακή συνείδηση** ως προς την αποδοτικότητά τους χρησιμοποιώντας τη μέθοδο αξιολόγησης **360 Degree feedback**.

Τα δεδομένα που αντλούνται επεξεργάζονται αποκλειστικά με μεθόδους πολυδιάστατης στατιστικής ανάλυσης, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η **αντικειμενικότητα** των συμπερασμάτων.

Η 2^η κατεύθυνση

Αφορά στην αξιολόγηση του **προσωπικού** με βάση την **οργανωσιακή κουλτούρα** της εταιρείας η οποία βασίζεται στα **θέλω** της επιχείρησης με χρήση ποικίλων μεθόδων πολυδιάστατης στατιστικής ανάλυσης δεδομένων.

A) Ως προς την 1^η κατεύθυνση η αξιολόγηση αφορά:

i) Στη διάγνωση αποτελεσματικού μέλους ομάδας

Χρησιμοποιείται ερωτηματολόγιο οι απαντήσεις του οποίου αποτελούν κλίμακα Likert με πέντε διαβαθμίσεις και προέρχονται από το εργαζόμενο μέλος της ομάδας που αξιολογείται. Ενδεικτικά μπορεί να χρησιμοποιηθούν οι παρακάτω ερωτήσεις.

EP1=(Κατανοώ τους κοινούς στόχους της ομάδας μου)

EP2=(Συνεργάζομαι με τους συναδέλφους μου για το κοινό συμφέρον)

EP3=(Εμπιστεύομαι τους συναδέλφους της ομάδας μου)

EP4=(Συμβάλλω με ιδέες και προτάσεις)

EP5=(Προσφέρω δημιουργικές λύσεις κατά την επίλυση προβλημάτων)

EP6=(Έχω δεξιότητες και βοηθώ τα μέλη της ομάδας)

Με την ανάλυση των απαντήσεων με συγκεκριμένη μέθοδο επιτυγχάνεται η **διάγνωση της αποτελεσματικότητας** κάθε μέλους του Τμήματος.

ii) Συγκριτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της ομάδας

Στη φάση αυτή ο αξιολογητής δίνει στα ίδια ερωτήματα την δική του εκτίμηση για την αποδοτικότητα των μελών της ομάδας, οπότε προκύπτει ή όχι **συναντίληψη** για την αποδοτικότητα της ομάδας.

iii) Στη συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας.

Χρησιμοποιούνται απαντήσεις που αποτελούν κλίμακα Likert και αφορούν την συνεργασία που έχει κάθε εργαζόμενος με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Το αποτέλεσμα είναι να εντοπίζεται εάν υφίσταται **σύμπνοια** η οποία να οδηγεί σε **ισχυρούς δεσμούς** μεταξύ των μελών της.

B) Ως προς την 2^η κατεύθυνση η αξιολόγηση αφορά:

- Την ανταπόκριση των εργαζομένων σε σχέση με τις προοπτικές μετά την αξιολόγησή τους
- Την χαρτογράφηση των ψυχολογικών προφίλ των εργαζομένων
- Την απόδοση των εργαζομένων της επιχείρησης
- Την χαρτογράφηση της απόδοσης βάσει κοινωνικών κριτηρίων
- Την τοποθέτηση των εργαζόμενων σε Τμήμα με βάση την αποτελεσματικότητάς τους
- Την εκτίμηση της οργανωσιακής κουλτούρας της επιχείρησης
- Την αξιολόγηση των κριτηρίων του ερωτηματολογίου
- Την αξιολόγηση των Υπεύθυνων των Τμημάτων
- Την αξιολόγηση των υποκαταστημάτων της επιχείρησης
- Την διερεύνηση της προσωπικότητας των υποψήφιων εργαζομένων
- Την αξιολόγηση του συστήματος DANSTEV

Άξονες της 2^{ης} κατεύθυνσης αξιολόγησης

Το πρόγραμμα **DANSTEV** πραγματοποιεί **ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ** με μεθόδους **Πολυπαραγοντικής Στατιστικής Ανάλυσης Δεδομένων**, την **αξιολόγηση** του δυναμικού της επιχείρησης. Προβλέπονται 9 άξονες αξιολόγησης.

- Ο 1ος άξονας αφορά στην **ανταπόκριση των εργαζομένων** σε σχέση με τις προοπτικές που παρουσιάζονται μετά την αξιολόγησή τους
- Ο 2ος άξονας αφορά στην αξιολόγηση όλου του προσωπικού με στόχο την **χαρτογράφηση της ψυχολογίας των υπαλλήλων**, ώστε να μελετηθούν οι σκέψεις και οι συμπεριφορές στον εργασιακό τους χώρο.
- Ο 3ος άξονας αφορά αφενός την διερεύνηση **της απόδοσης των εργαζομένων** εκ μέρους των Υπεύθυνων των Τμημάτων, με στόχο τη διάγνωση των δυνατοτήτων βελτίωσης κάθε εργαζόμενου, ώστε να βοηθήσει τη σωστή αξιοποίηση ενός έκαστου εξ αυτών, αφετέρου την **μέτρηση του βαθμού της οργανωσιακής κουλτούρας** που αναδύεται από τις ενέργειές τους.
- Ο 4ος άξονας αφορά στη **τοποθέτηση** των εργαζόμενων σε Τμήμα με βάση την αποτελεσματικότητάς τους
- Ο 5ος άξονας αφορά στην αξιολόγηση **των κριτηρίων** του ερωτηματολογίου
- Ο 6ος άξονας αφορά στην **αξιολόγηση των Υπεύθυνων των Τμημάτων**, ώστε τελικά να καταλήξει η Διοίκηση **για την αποτελεσματικότητα** και το **μέλλον** τους στην επιχείρηση.
- Ο 7ος άξονας αφορά στην αξιολόγηση των **υποκαταστημάτων** της επιχείρησης
- Ο 8ος άξονας αφορά μελλοντικούς εργαζόμενους, η αξιολόγηση των οποίων συνδέεται με τη **διερεύνηση της προσωπικότητας** των υποψήφιων, με κριτήριο την **οργανωσιακή κουλτούρα** της επιχείρησης.
- Ο 9ος άξονας αφορά στην αξιολόγηση του **συστήματος DANSTEV**

1^{ος} άξονας: Ανταπόκριση των εργαζομένων σε σχέση με τις προοπτικές που παρουσιάζονται μετά την αξιολόγησή τους

Το τμήμα αυτό της διερεύνησης των συναισθημάτων αφορά στην ανταπόκριση των εργαζομένων σε σχέση με τις **προοπτικές** που παρουσιάζονται μετά την αξιολόγησή τους, απαντώντας ανώνυμα σε ερωτήματα όπως παρουσιάζεται ενδεικτικά στο παρακάτω ερωτηματολόγιο. Το ενδιαφέρον εστιάζεται στο κατά πόσο τα ερωτήματα που τίθενται σε μορφή διαβαθμίσεων συνδέονται μεταξύ τους, ώστε να εντοπιστούν οι υφιστάμενες **τάσεις** των εργαζομένων στη προοπτική μετά την αξιολόγησή τους.

Το πλήθος αλλά και το είδος των ερωτημάτων που θα κληθούν να απαντήσουν ανώνυμα οι εργαζόμενοι, αποτελεί σκοπό της Διοίκησης ώστε να διαμορφώσει την **πολιτική** της με βάση την διαχείριση των αποτελεσμάτων της συγκεκριμένης αξιολόγησης του προσωπικού της.

Ενδεικτικό ερωτηματολόγιο

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ
A1) αν η εκπαίδευση βελτιώνει την παραγωγικότητά σας			
A2) αν μετά την εκπαίδευση ωφελείσθε από παροχές			
A3) αν απολαμβάνετε bonus βασισμένους είτε σε ατομικούς ή ομαδικούς στόχους			
A4) αν ικανοποιείσθε από τις εργασιακές σχέσεις που βιώνετε			
A5) αν διαβλέπετε προοπτική προσωπικής εξέλιξης			

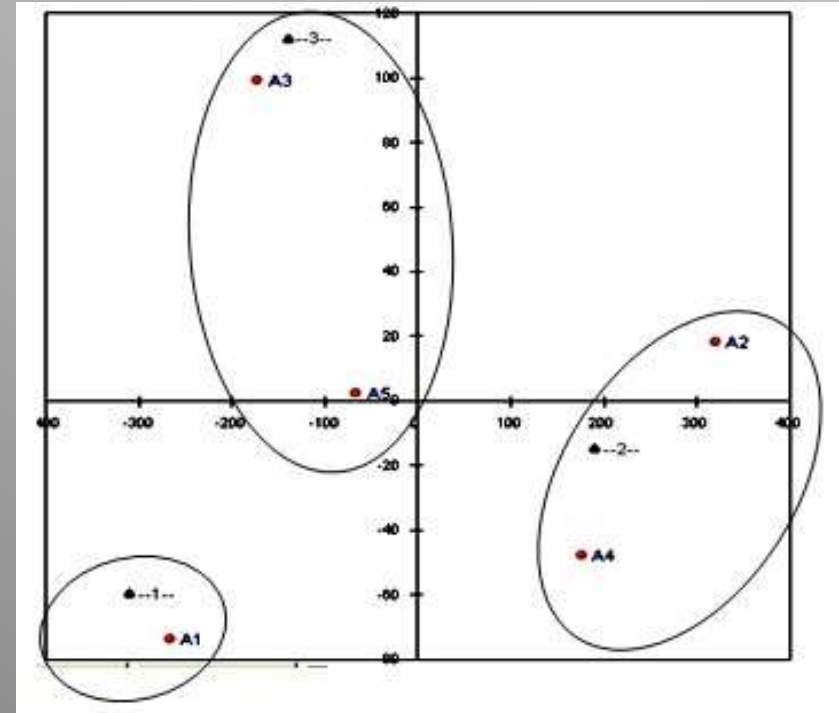
	A1			A2			A3			A4			A5		
A/A	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΜΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΜΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΜΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΜΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΜΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ
Η	✓				✓				✓		✓		✓		
Ι2		✓			✓			✓				✓		✓	
.
.
Ι299		✓				✓		✓				✓		✓	
Ι300			✓		✓				✓		✓				✓

Πίνακας 1: Πλήθος απαντήσεων για κάθε συνδυασμό των διαβαθμίσεων των 5 ερωτημάτων

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ
A1) αν η εκπαίδευση βελτιώνει την παραγωγικότητά σας	108	130	62
A2) αν μετά την εκπαίδευση ωφελείσθε από παροχές	39	211	50
A3) αν απολαμβάνετε bonus βασισμένους είτε σε ατομικούς ή ομαδικούς στόχους	85	137	78
A4) αν ικανοποιείσθε από τις εργασιακές σχέσεις που βιώνετε	59	193	48
A5) αν διαβλέπετε προοπτική προσωπικής εξέλιξης	81	156	63

Πίνακας 1

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ
A1) αν η εκπαίδευση βελτιώνει την παραγωγικότητά σας	108	130	62
A2) αν μετά την εκπαίδευση ωφελείσθε από παροχές	39	211	50
A3) αν απολαμβάνετε bonus βασισμένους είτε σε ατομικούς ή ομαδικούς στόχους	85	137	78
A4) αν ικανοποιείσθε από τις εργασιακές σχέσεις που βιώνετε	59	193	48
A5) αν διαβλέπετε προοπτική προσωπικής εξέλιξης	81	156	63



Σχόλια

- 1 Στο ερώτημα A1={αν η εκπαίδευση βελτιώνει την παραγωγικότητά σας} η εκτίμηση των εργαζόμενων συγκλίνει στο ότι δεν αντιλαμβάνονται από την εκπαίδευσή τους ότι θα βελτιώσουν την παραγωγικότητά τους.
2. Στο ερώτημα A2={αν μετά την εκπαίδευση ωφελείσθε από παροχές} οι εργαζόμενοι κρίνουν ότι ωφελούνται ΛΙΓΟ από τις παροχές που προσφέρει η επιχείρηση.
3. Το ίδιο συναίσθημα με το ερώτημα A2 δημιουργείται με το ερώτημα A4={αν ικανοποιείσθε από τις εργασιακές σχέσεις που βιώνετε}
4. Ενώ με τα ερωτήματα A3={αν απολαμβάνετε bonus βασισμένους είτε σε ατομικούς ή ομαδικούς στόχους} και A5={αν διαβλέπετε προοπτική προσωπικής εξέλιξης} οι εργαζόμενοι τα αντιμετωπίζουν ΑΡΚΕΤΑ θετικά.

Αναλύοντας τα δεδομένα του πίνακα 1 προκύπτει ο πίνακας 2 ο οποίος στη συνέχεια δημιουργεί την ταξινόμηση των 15 διαβαθμίσεων των 5 ερωτημάτων με γράφους

Πίνακας 2

INT	#G1	#G2	#G3	#G4
A1 1	-686	793	154	84
A1 2	-273	-824	-143	-52
A1 3	1765	345	29	-41
A2 1	-872	1583	-512	-80
A2 2	-303	-396	109	-23
A2 3	1954	434	-65	156
A3 1	-758	1126	117	0
A3 2	-341	-786	-90	99
A3 3	1423	152	28	-175
A4 1	-829	1409	-188	-29
A4 2	-238	-542	75	-36
A4 3	1974	444	-75	179
A5 1	-771	1178	93	-7
A5 2	-306	-748	-62	25
A5 3	1746	334	31	-54

Από το διάγραμμα των γράφων προκύπτουν τα εξής παρατηρήσεις:

Δημιουργούνται **5 ομάδες** διαβαθμίσεων εκ των οποίων οι δύο είναι ανεξάρτητες ενώ οι τρεις άλλες συνδέονται μεταξύ τους.

Όσον αφορά τις δύο ανεξάρτητες ομάδες

Οι διαβαθμίσεις A31 = {αν απολαμβάνετε bonus βασισμένους είτε σε ατομικούς ή ομαδικούς στόχους} με την A51 = {αν διαβλέπετε προοπτική προσωπικής εξέλιξης} συνδέονται με την απάντηση **ΚΑΘΟΛΟΥ**.

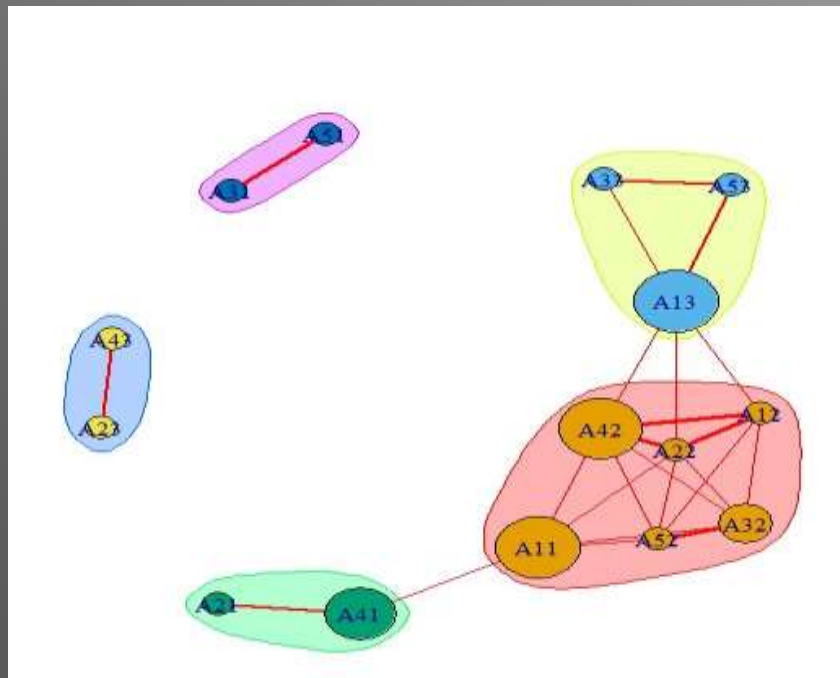
Οι διαβαθμίσεις A23 = {αν μετά την εκπαίδευση ωφελείσθε από παροχές} με την A43 = {αν ικανοποιείσθε από τις εργασιακές σχέσεις που βιώνετε} συνδέονται με την απάντηση **ΑΡΚΕΤΑ**.

Όσον αφορά τις τρεις άλλες ομάδες που συνδέονται μεταξύ τους παρατηρούμε ότι

Οι διαβαθμίσεις A21 = {αν μετά την εκπαίδευση ωφελείσθε από παροχές} με την A41 = {αν ικανοποιείσθε από τις εργασιακές σχέσεις που βιώνετε} συνδέονται με την απάντηση **ΚΑΘΟΛΟΥ**.

Οι πέντε διαβαθμίσεις A12, A22, A32, A42, A52 και η A11 συνδέονται με την απάντηση **ΛΙΓΟ**.

Οι διαβαθμίσεις A13 = {αν η εκπαίδευση βελτιώνει την παραγωγικότητά σας}, A33 = {αν απολαμβάνετε bonus βασισμένους είτε σε ατομικούς ή ομαδικούς στόχους} και η A53 = {αν διαβλέπετε προοπτική προσωπικής εξέλιξης} συνδέονται με την απάντηση **ΑΡΚΕΤΑ**.



Διάγραμμα γράφων

ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΒΑΣΕΙ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΠΙΝΑΚΑ 1

Με τον πίνακα 3 εντοπίζεται το πλήθος των εργαζόμενων οι οποίοι συνδέονται περισσότερο με μία διαβάθμιση η οποία αντιπροσωπεύει την **εντονότερη προοπτική** του εργαζόμενου μετά την αξιολόγησή του, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν έχει άποψη και στα άλλα ερωτήματα για τα οποία τα συναισθήματα είναι **ηπιότερα**.

Πίνακας 3 : Ταξινόμηση βάσει της μεθόδου των «πλησιέστερων συγγενών»

INT	A1 1	A1 2	A1 3	A2 1	A2 2	A2 3	A3 1	A3 2	A3 3	A4 1	A4 2	A4 3	A5 1	A5 2	A5 3
ΠΛΗΘΟΣ	22	0	0	0	27	48	20	0	12	39	16	0	0	114	2
1	A60				Γ82	Γ253	A40		A247	A1	Γ223			A118	A251
2	A61				Γ83	Γ254	A41		A248	A2	Γ224			A119	Γ252
3	A62				Γ84	Γ255	A42		A249	A3	Γ225			A120	
4	A63				A85	Γ256	Γ43		A250	A4	Γ226			A121	
5	A64				A86	Γ257	Γ44		A239	A5	Γ227			A122	
6	A65				A87	A258	Γ45		A240	A6	Γ228			A123	
7	A66				A88	A259	Γ46		A241	A7	Γ229			A124	
8	A67				A89	A260	Γ47		A242	A8	Γ230			A125	
9	A68				A90	A261	A48		A243	A9	Γ231			A126	
10	A69				A91	A262	A49		A244	A36	A232			A127	
11	A70				A92	A263	A50		A245	A37	A233			A128	
12	A71				A93	A264	A51		A246	A38	A234			A129	
13	A72				A94	A265	A52			A39	A235			A130	
14	A73				A95	A266	A53			A10	A236			A131	
15	A74				A96	A267	A54			Γ11	A237			A132	
16	A75				A97	A268	A55			Γ12	A238			A133	
17	A76				A98	A269	A56			A13				A134	
18	Γ77				A99	A270	A57			A14				A135	
19	Γ78				A100	A271	A58			A15				A136	
20	Γ79				A101	A272	A59			A16				A137	
21	Γ80				A102	A273				A17				Γ138	
22	Γ81				A103	Γ299				A18				Γ139	

ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΒΑΣΕΙ του ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΟΣ των ΓΡΑΦΩΝ και του ΠΙΝΑΚΑ 3

Ο συνδυασμός των δεδομένων του πίνακα 3 και του διαγράμματος των γραφών αναδεικνύει το πλήθος των εργαζόμενων σε συνάρτηση των συναισθημάτων ανταπόκρισης σε σχέση με τις προοπτικές που ανοίγονται μετά την αξιολόγησή τους.

Στην ομάδα διαβαθμίσεων A31={αν απολαμβάνετε bonus βασισμένους είτε σε ατομικούς ή ομαδικούς στόχους } σε συνδυασμό με την A51={αν διαβλέπετε προοπτική προσωπικής εξέλιξης } συμμετέχουν **20** άτομα τα οποία δηλώνουν ότι **δεν** πρόκειται να απολαύσουν bonus ούτε διαβλέπουν προοπτική εξέλιξης μετά την αξιολόγησή τους.

Στην ομάδα διαβαθμίσεων A21={αν μετά την εκπαίδευση ωφελεύσθε από παροχές} με την A41={αν ικανοποιείσθε από τις εργασιακές σχέσεις που βιώνετε} συμμετέχουν **39** άτομα τα οποία δηλώνουν ότι **δεν** πρόκειται να ωφεληθούν από παροχές **ούτε** είναι ικανοποιημένοι από τις εργασιακές σχέσεις τους.

Στην ομάδα διαβαθμίσεων A12,A22,A32,A42,A52,A11 στο σύνολο των 6 ερωτήσεων συμμετέχουν **179** άτομα εκ των οποίων 22 (διαβάθμιση A11) παρότι **δεν** βλέπουν βελτίωση της παραγωγικότητά τους, οι 157 διαβλέπουν **σχετική** (διαβάθμιση ΛΙΓΟ) ικανοποίηση ως προς το σύνολο των ερωτήσεων.

Στην ομάδα διαβαθμίσεων A13={αν μετά την εκπαίδευση ωφελεύσθε από παροχές} με την A33={αν απολαμβάνετε bonus βασισμένους είτε σε ατομικούς ή ομαδικούς στόχους} και την A53={αν διαβλέπετε προοπτική προσωπικής εξέλιξης} συμμετέχουν **14** άτομα τα οποία δηλώνουν **ΑΡΚΕΤΑ ικανοποιημένοι** από τις παροχές και την προοπτική εξέλιξη μετά την εκπαίδευσή τους

Στην ομάδα διαβαθμίσεων A23={αν μετά την εκπαίδευση ωφελεύσθε από παροχές} με την A43={αν ικανοποιείσθε από τις εργασιακές σχέσεις που βιώνετε} συμμετέχουν **48** άτομα τα οποία δηλώνουν **ΑΡΚΕΤΑ ικανοποιημένοι**.

Τελικά η γενικότερη στάση σε σχέση με τις προοπτικές που ανοίγονται μετά την αξιολόγηση των εργαζόμενων αποτυπώνονται ως εξής: **59**={**20+39**} εργαζόμενοι έχουν **γενικώς αρνητική** αντίληψη για την προοπτική αξιολόγησή τους, οι **179** **σχετικά καλή** και οι **62** εργαζόμενοι έχουν θετική άποψη. Επομένως σε ποσοστά

Το **19,66%** των εργαζομένων έχει **αρνητική στάση** στη αξιολόγηση, το **59,67%** έχει **σχετικά καλή στάση**, ενώ το **20,67%** έχει **θετική στάση** ως προς τις προοπτικές που παρουσιάζονται μετά την αξιολόγησή τους.

Το σύνολο των παραπάνω διαπιστώσεων και των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης που ακολουθεί μπορεί να αποτελέσει «οδικό χάρτη» για την **πολιτική** της Διοίκησης σε σχέση με το άμεσο μέλλον για κάθε ένα χωριστά από τους εργαζόμενους

2^{ος} άξονας: Χαρτογράφηση των ψυχολογικών προφίλ των εργαζομένων

- Για τις ανάγκες της έρευνας χρησιμοποιείται εξειδικευμένο **ερωτηματολόγιο**.
- Το ερωτηματολόγιο αυτό **δεν** αποτελείται από **προτάσεις**, αλλά από ένα **σύνολο** συγκεκριμένων **λέξεων**, οι οποίες πρέπει να αντιπροσωπεύουν την **κουλτούρα** της επιχείρησης, ο αριθμός των οποίων καθορίζεται από ειδικούς.
- Το σύνολο των λέξεων αυτών εκμεταλλεύεται τα **ευχάριστα ή δυσάρεστα συναισθήματα** που προκαλούν οι συγκεκριμένες λέξεις, δημιουργώντας πολύ απλά ερωτηματολόγια, κυρίως όμως **ουδέτερα** ως προς τις **προθέσεις εκείνου που πραγματοποιεί την έρευνα**.
- Επομένως τα ερωτηματολόγια αυτά είναι τελείως **απαλλαγμένα από υποκειμενικότητα** κατά την ανάλυση των απαντήσεων.
- Η λίστα αυτή φαίνεται εκ πρώτης όψεως **αυθαίρετη**, στοχεύει όμως στον εντοπισμό των **ενδόμυχων σκέψεων** των ερωτώμενων, οι οποίες με διαφορετική διατύπωση ερωτημάτων ενδεχομένως δεν θα είχε ο ερευνητής την δυνατότητα να αποκαλύψει.

Πίνακας 1: Η μορφή του σημειομετρικού ερωτηματολογίου

Ευρισκόμενοι στο Εργασιακό σας περιβάλλον βάλτε μέσα σε ένα κύκλο τον αντίστοιχο βαθμό για το συναίσθημα που σας προκαλεί κάθε μία από τις παρακάτω λέξεις. Παραδείγματος χάριν

- > Για το πολύ δυσάρεστο συναίσθημα κυκλώστε το -3
- > Για το πολύ ευχάριστο συναίσθημα κυκλώστε το 3

Οι βαθμοί από -2 έως +2 κλιμακώνουν αυξητικά την ένταση του συναισθήματος που σας προκαλεί η λέξη

α/α	ΛΕΞΕΙΣ	ΒΑΘΜΟΙ						
		-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ1	Άγχος	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ2	Αμοιβή	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ3	Αναγνώριση	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ4	Αξιοπιστία	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ5	Αποτελεσματικότητα	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ6	Γνώση	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ7	Διοίκηση	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ8	Εξοπλισμός	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ9	Επικοινωνία	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ10	Ευθύνη	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ11	Κριτική	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ12	Λάθος	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ13	Λεπτομέρεια	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ14	Οργάνωση	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ15	Παραγωγικότητα	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ16	Παράπονο	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ17	Πρόβλημα	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ18	Προϊστάμενος	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ19	Συμπεριφορά	-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ20	Συνεργασία	-3	-2	-1	0	1	2	3

Το προτεινόμενο ερωτηματολόγιο



A/A	Άγχος	Αμοιβή	Αναγνώριση	Αξιοπιστία	Αποτελεσματικότητα	Γνώση	Διοίκηση	Εξοπλισμός	Επικοινωνία	Ευθύνη	Κριτική	Λάθος	Λεπτομέρεια	Οργάνωση	Παραγωγικότητα	Παράπονο	Πρόβλημα	Προϊστάμενος	Συμπεριφορά	Συνεργασία
I1	-3	2	2	2	3	3	-2	1	2	2	2	-2	1	2	2	-2	-1	0	2	1
I2	-1	3	0	3	2	3	-3	1	1	2	-1	-3	2	3	1	-3	1	0	1	1
I3	1	1	3	1	2	2	0	2	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
I4	2	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	-1	1	-2	1	0	1
...
...
I299	-2	2	2	1	0	1	2	-1	3	2	-1	-1	2	-1	0	1	1	2	-1	0
I300	-3	2	3	0	-1	-1	1	2	2	1	1	1	1	-1	1	1	0	1	1	1

Τμήμα του πίνακα δεδομένων



Οι τιμές του πίνακα δεδομένων που θα χρησιμοποιηθούν για τις αναλύσεις, για τεχνικούς λόγους θα μετασχηματιστούν σε νέα κλίμα από 1 έως 7 αντί της κλίμακας -3 έως +3

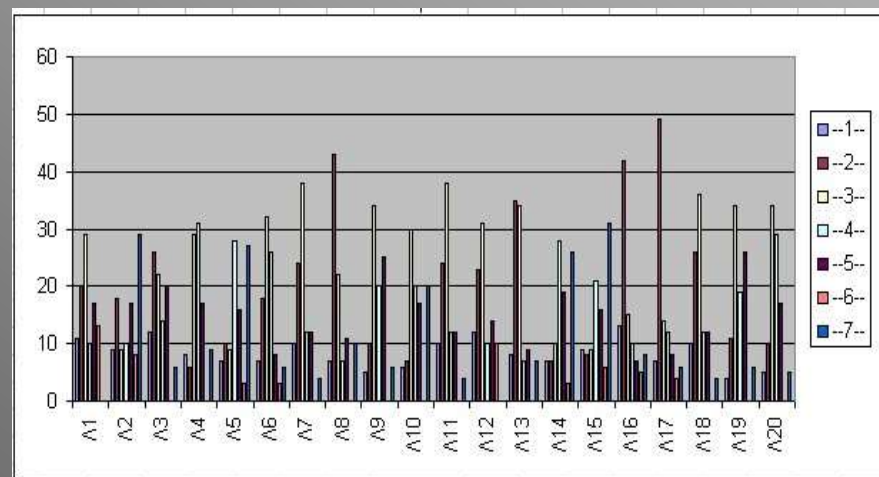
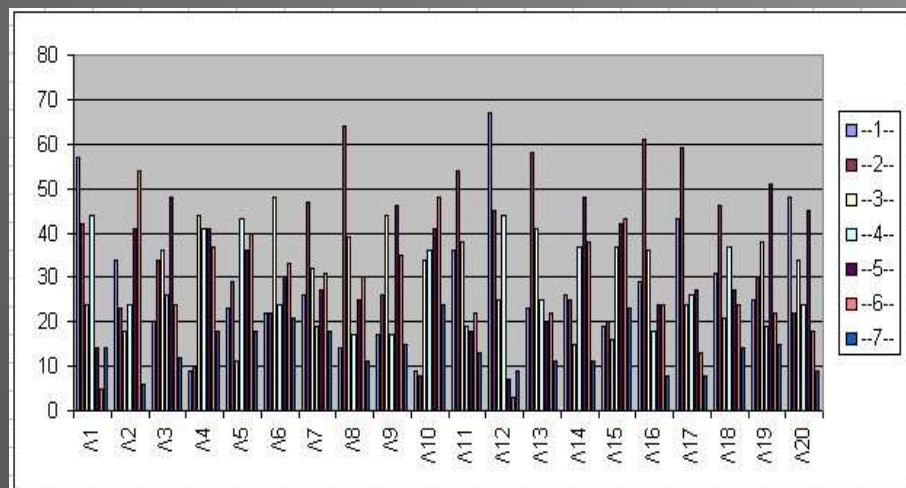
Οι βαθμολογίες των 20 λέξεων από Άνδρες και Γυναίκες

ΑΝΔΡΕΣ

ind	--1--	--2--	--3--	--4--	--5--	--6--	--7--
Λ1	57	42	24	44	14	5	14
Λ2	34	23	18	24	41	54	6
Λ3	20	34	36	26	48	24	12
Λ4	9	10	44	41	41	37	18
Λ5	23	29	11	43	36	40	18
Λ6	22	22	48	24	30	33	21
Λ7	26	47	32	19	27	31	18
Λ8	14	64	39	17	25	30	11
Λ9	17	26	44	17	46	35	15
Λ10	9	8	34	36	41	48	24
Λ11	36	54	38	19	18	22	13
Λ12	67	45	25	44	7	3	9
Λ13	23	58	41	25	20	22	11
Λ14	26	25	15	37	48	38	11
Λ15	19	20	16	37	42	43	23
Λ16	29	61	36	18	24	24	8
Λ17	43	59	24	26	27	13	8
Λ18	31	46	21	37	27	24	14
Λ19	25	30	38	19	51	22	15
Λ20	48	22	34	24	45	18	9

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ind	--1--	--2--	--3--	--4--	--5--	--6--	--7--
Λ1	11	20	29	10	17	13	0
Λ2	9	18	9	10	17	8	29
Λ3	12	26	22	14	20	0	6
Λ4	8	6	29	31	17	0	9
Λ5	7	10	9	28	16	3	27
Λ6	7	18	32	26	8	3	6
Λ7	10	24	38	12	12	0	4
Λ8	7	43	22	7	11	0	10
Λ9	5	10	34	20	25	0	6
Λ10	6	7	30	20	17	0	20
Λ11	10	24	38	12	12	0	4
Λ12	12	23	31	10	14	10	0
Λ13	8	35	34	7	9	0	7
Λ14	7	7	10	28	19	3	26
Λ15	9	8	9	21	16	6	31
Λ16	13	42	15	10	7	5	8
Λ17	7	49	14	12	8	4	6
Λ18	10	26	36	12	12	0	4
Λ19	4	11	34	19	26	0	6
Λ20	5	10	34	29	17	0	5



Ο πίνακας παρουσιάζει τους συντελεστές συσχέτισης μεταξύ των 20 λέξεων

IND	Λ1	Λ2	Λ3	Λ4	Λ5	Λ6	...	Λ17	Λ18	Λ19	Λ20
Λ1	1	0,135	0,051	0,015	0,253	0,262	...	0,135	0,485	0,413	0,411
Λ2	0,135	1	0,063	0,122	0,118	0,073	...	0,264	0,32	0,032	0,062
Λ3	0,051	0,063	1	0,263	0,289	0,339	...	0,3	0,329	0,224	0,216
Λ4	0,015	0,122	0,263	1	-0,06	0,305	...	0,164	0,243	0,089	0,05
Λ5	0,253	0,118	0,289	-0,06	1	0,127	...	0,282	0,245	0,09	0,06
Λ6	0,262	0,073	0,339	0,305	0,127	1	...	0,184	0,449	0,397	0,321
Λ7	0,492	0,31	0,268	0,231	0,241	0,451	...	0,175	0,956	0,442	0,411
Λ8	0,02	0,331	0,266	0,151	0,192	0,156	...	0,826	0,131	0,039	0,013
Λ9	0,4	0,056	0,221	0,155	0,06	0,38	...	0,091	0,48	0,952	0,859
Λ10	-0,04	0,056	0,381	0,841	-0,07	0,328	...	0,096	0,233	0,126	0,084
Λ11	0,384	0,224	0,245	0,186	0,166	0,408	...	0,199	0,772	0,423	0,378
Λ12	0,793	0,161	0,104	0,06	0,197	0,274	...	0,187	0,359	0,333	0,344
Λ13	-0,01	0,364	0,214	0,114	0,176	0,082	...	0,725	0,084	-0,03	-0,04
Λ14	0,275	0,083	0,246	-0,05	0,771	0,083	...	0,186	0,205	0,061	0,028
Λ15	0,275	0,177	0,267	-0,02	0,929	0,142	...	0,253	0,264	0,086	0,06
Λ16	0,144	0,26	0,338	0,141	0,277	0,205	...	0,926	0,205	0,157	0,117
Λ17	0,135	0,264	0,3	0,164	0,282	0,184	...	1	0,208	0,12	0,091
Λ18	0,485	0,32	0,329	0,243	0,245	0,449	...	0,208	1	0,41	0,386
Λ19	0,413	0,032	0,224	0,089	0,09	0,397	...	0,12	0,41	1	0,918
Λ20	0,411	0,062	0,216	0,05	0,06	0,321	...	0,091	0,386	0,918	1

Από τον πίνακα προκύπτει ότι η **πλειονότητα** των συντελεστών συσχέτισης είναι πολύ χαμηλοί, δείχνοντας την ορθότητα της επιλογής των λέξεων, εκτός ορισμένων λέξεων όπως μεταξύ των Λ7={Διοίκηση} και Λ18={Προϊστάμενος} με συντελεστή συσχέτισης **$\rho=0,956$** , Λ16={Παράπονο} και Λ17={Πρόβλημα} με **$\rho=0,926$** Λ19={Συμπεριφορά} και Λ20={Συνεργασία} με **$\rho=0,918$** , λέξεις οι οποίες παρουσιάζουν παρεμφερή συναισθήματα .

Από τον παρακάτω πίνακα διαπιστώνεται ποιες λέξεις προκαλούν **ΘΕΤΙΚΑ** ή **ΑΡΝΗΤΙΚΑ** συναισθήματα στους Άνδρες και τις Γυναίκες της επιχείρησης

ΑΝΔΡΕΣ						
-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ1	Λ8	Λ6	Λ5	Λ3	Λ2	Λ4
Λ12	Λ11	Λ7	Λ18	Λ9	Λ10	
Λ20	Λ13			Λ14	Λ15	
	Λ16			Λ19		
	Λ17					
ΓΥΝΑΙΚΕΣ						
-3	-2	-1	0	1	2	3
Λ1	Λ8	Λ6	Λ4	Λ9		Λ2
Λ3	Λ13	Λ7	Λ10	Λ19		Λ5
Λ12	Λ16	Λ11	Λ20			Λ14
	Λ17	Λ18				Λ15

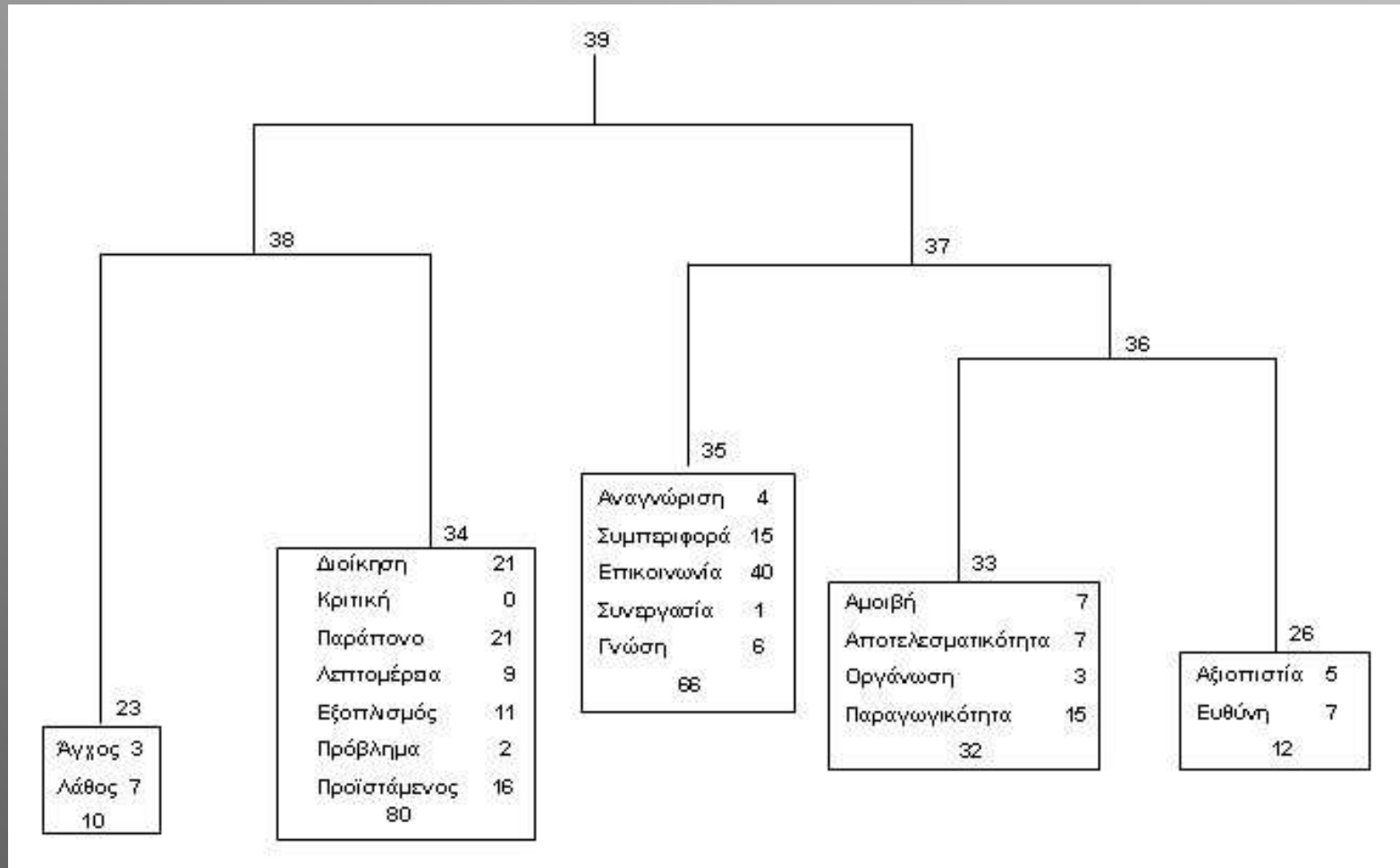
Θετικά συναισθήματα στους Άνδρες και στις Γυναίκες προκαλούν οι πέντε λέξεις Λ2=Αμοιβή, Λ9=Επικοινωνία, Λ14=Οργάνωση, Λ15=Παραγωγικότητα και Λ19=Συμπεριφορά

Αρνητικά συναισθήματα στους Άνδρες και στις Γυναίκες με διαφορετικό βαθμό έντασης προκαλούν οι εννέα λέξεις Λ1=Άγχος, Λ6=Γνώση, Λ7=Διοίκηση, Λ8=Εξοπλισμός, Λ11=Κριτική, Λ12=Λάθος, Λ13=Λεπτομέρεια, Λ16= Παράπονο και Λ17=Πρόβλημα

Αντίθετα συναισθήματα προκαλεί η λέξη Λ3=Αναγνώριση, ήτοι **θετικά** για τους άνδρες και **αρνητικά** για τις γυναίκες

Οι υπόλοιπες έξι λέξεις (με μαύρο) παρουσιάζουν **ανάμεικτα** συναισθήματα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών

Το ψυχογράφημα των Ανδρών

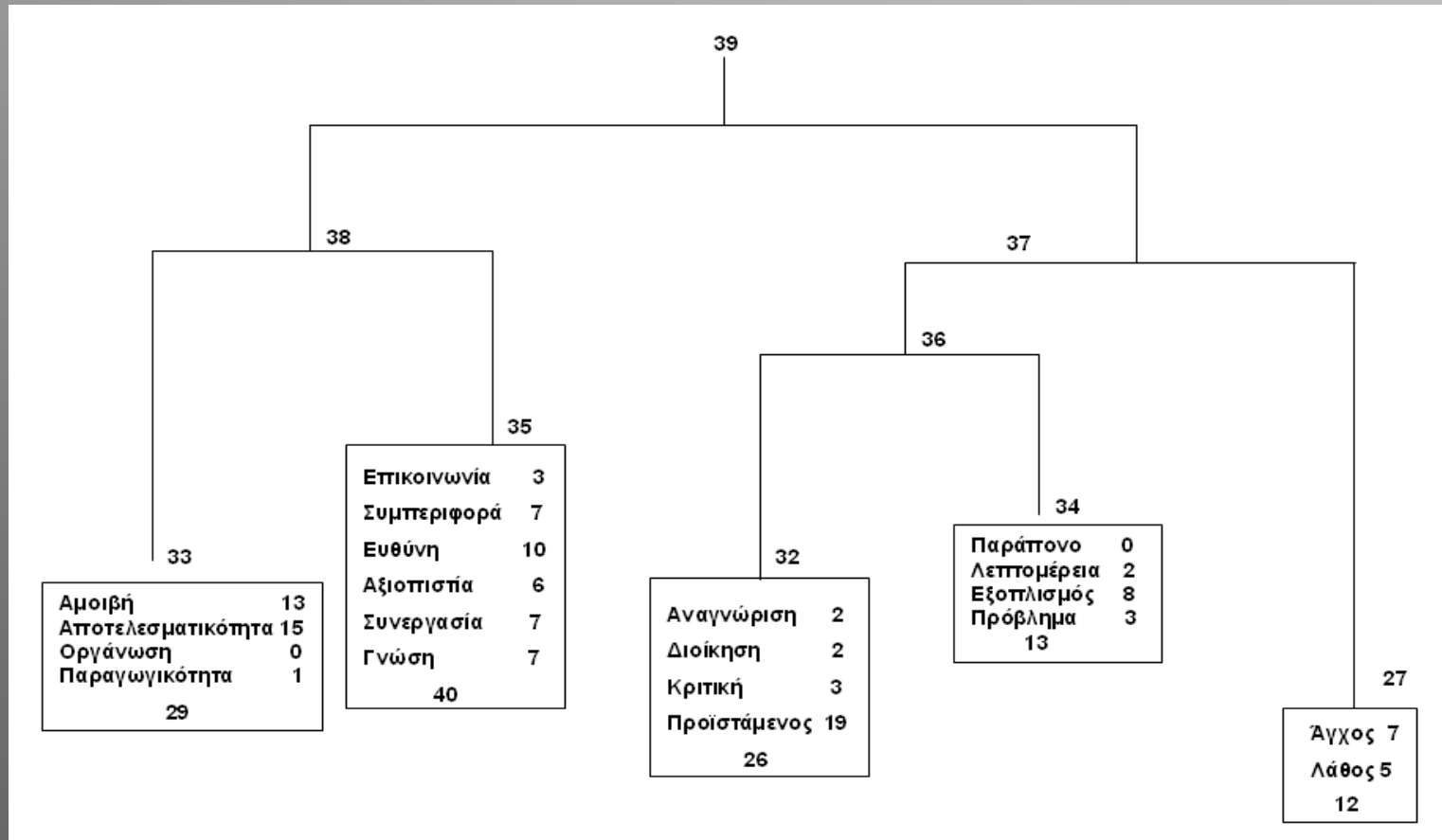


Η ομάδα 38 υποδηλώνει τις λέξεις που προκαλούν **ΑΡΝΗΤΙΚΑ** συναισθήματα με δύο υποομάδες με διαφορετικά χαρακτηριστικά η κάθε μία στους $90=(10+80)$ άνδρες που τις αποτελούν. Ποσοστό 44,5%

Η ομάδα 37 υποδηλώνει τις λέξεις που προκαλούν **ΘΕΤΙΚΑ** συναισθήματα με τρεις υποομάδες με διαφορετικά χαρακτηριστικά η κάθε μία στους 110 άνδρες που τις αποτελούν. Ποσοστό 55,5%

Στο σημείο αυτό παρεμβαίνουν οι αρμόδιες επιστημονικές ειδικότητες, ώστε να εξειδικεύσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ανδρών που συμμετέχουν στα πέντε προφίλ

Το ψυχογράφημα των Γυναικών



Η ομάδα 37 υποδηλώνει τις λέξεις που προκαλούν **ΑΡΝΗΤΙΚΑ** συναισθήματα με τρεις υποομάδες με διαφορετικά χαρακτηριστικά η κάθε μία στις $51=(26+13+12)$ γυναίκες που τις αποτελούν. Ποσοστό 42,5%

Η ομάδα 38 υποδηλώνει τις λέξεις που προκαλούν **ΘΕΤΙΚΑ** συναισθήματα με δύο υποομάδες με διαφορετικά χαρακτηριστικά η κάθε μία στις $69=(29+40)$ γυναίκες που τις αποτελούν. Ποσοστό 57,5%

Στο σημείο αυτό παρεμβαίνουν οι αρμόδιες επιστημονικές ειδικότητες, ώστε να εξειδικεύσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των γυναικών που συμμετέχουν στα πέντε προφίλ

❖ **3^{ος} & 4^{ος} & 5^{ος} άξονας :**

- **Αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων**
- **Την τοποθέτηση των εργαζομένων σε Τμήμα με βάση την αποδοτικότητά τους**
- **Εκτίμηση της οργανωσιακής κουλτούρας**
- **Χαρτογράφηση της απόδοσης βάσει κοινωνικών κριτηρίων**
- **Αξιολόγηση των κριτηρίων του ερωτηματολογίου**

Οι Υπεύθυνοι των Τμημάτων οφείλουν να κρίνουν την απόδοση των υφισταμένων τους βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων που περιλαμβάνει ένα ερωτηματολόγιο με στόχο:

- τη σωστή **αξιοποίηση ενός εκάστου των υπαλλήλων** της επιχείρησης
- Την **σωστή τοποθέτηση** κάθε εργαζόμενου σε Τμήμα με βάση της αποτελεσματικότητά του
- την **εκτίμηση της οργανωσιακής κουλτούρας** της επιχείρησης.
- την **δυναμική των κριτηρίων** του ερωτηματολογίου, η οποία θα αναδείξει ποια ερωτήματα παρουσιάζουν **αναρχία στις μεταξύ τους τιμές** και ποια ερωτήματα εμφανίζουν **συνεπαγωγική ένταση και συνοχή**

A) Αξιολόγηση των εργαζομένων

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρεις ενότητες:

1η ενότητα: Σχετικά με την αποτελεσματικότητα του εργαζόμενου

2η ενότητα: Σχετικά με τον χειρισμό των εργασιών που αναλαμβάνει ο εργαζόμενος

3η ενότητα: Σχετικά με την προσωπικότητα του εργαζόμενου

Η απόδοση ενός εργαζόμενου χαρακτηρίζεται βάσει ποιοτικής κλίμακας των πέντε διαβαθμίσεων (κλίμακα Likert), οι οποίες αντιστοιχούν σε μία 5βάθμια αριθμητική κλίμακα, όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 1: Διαβαθμίσεις και βαθμολογία της απόδοσης ενός εργαζόμενου

ΑΠΟΔΟΣΗ	ΒΑΘΜΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
Χαμηλή	1	Η απόδοση δεν επαρκεί
Μικρή	2	Η απόδοση είναι συχνά κατώτερη των προσδοκιών
Μέτρια	3	Η απόδοση είναι εντός των αναμενόμενων προσδοκιών
Καλή	4	Η απόδοση συνάδει με τις απαιτήσεις της θέσης που κατέχει
Εξαιρετική	5	Υψηλή απόδοση η οποία ξεπερνά τις απαιτήσεις της θέσης που κατέχει

Τα ερωτήματα των τριών ενότητων

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 12 ερωτήματα χωρισμένα στις τρεις ενότητες

1^η ενότητα: Σχετικά με την αποτελεσματικότητα του εργαζόμενου

EP1=Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται η ποιότητα της παραχθείσης εργασίας

EP2=Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται η ποσότητα της παραχθείσης εργασίας

EP3=Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στην εκπλήρωση των στόχων που τέθηκαν από την επιχείρηση

2^η ενότητα: Σχετικά με τον χειρισμό των εργασιών που αναλαμβάνει ο εργαζόμενος

EP4=Ποιος ο βαθμός συνεργασίας του με τα υπόλοιπα μέλη του Τμήματος

EP5=Ποιος ο βαθμός οργάνωσης της εργασίας που αναλαμβάνει

EP6=Ποιος ο βαθμός επικοινωνίας με τους συναδέλφους του

EP7=Ποιος ο βαθμός ανάληψης ευθύνης

EP8=Ποιος ο βαθμός βελτίωσης των καθηκόντων του

3^η ενότητα: Σχετικά με την προσωπικότητα του εργαζομένου

EP9 =Ποιος ο βαθμός πρωτοβουλίας σε εργασιακά θέματα που απασχολούν το Τμήμα

EP10=Ποιος ο βαθμός συνέπειας σε εργασιακά θέματα που απασχολούν το Τμήμα

EP11=Ποιος ο βαθμός εμφανισιακής συνέπειας ως προς την κουλτούρα της επιχείρησης

EP12=Ποιος ο βαθμός δεξιότητας στις επαφές με πρόσωπα της επιχείρησης

Τμήμα του πίνακα δεδομένων

IND	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12
I1	3	5	4	4	4	2	4	5	5	2	2	4
I2	2	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3
I3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5
I4	5	5	5	5	3	2	4	1	5	4	4	5
I5	2	3	4	4	3	1	2	4	3	2	4	4
I6	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	1	3
I7	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
I8	4	4	3	5	5	3	4	3	5	4	4	3
I9	4	2	4	2	2	1	2	3	3	2	2	2
I10	4	5	1	5	5	3	5	4	5	3	4	4
I11	2	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4
I12	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4
I13	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	3	3
I14	2	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	2
I15	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4
I16	3	3	3	2	3	4	1	2	1	2	3	2
I17	3	3	4	4	5	5	3	2	4	5	3	4
I18	3	2	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2
I19	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	3	3
I20	2	2	4	3	2	1	4	4	2	2	2	3
...
...
...
I290	3	4	3	5	5	2	4	4	5	4	4	5
I291	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	2	2
I292	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2
I293	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3
I294	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4
I295	2	3	3	4	2	5	4	4	3	3	4	5
I296	3	4	5	4	4	1	4	4	4	3	4	3
I297	4	2	1	2	5	2	4	2	2	3	4	2
I298	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4
I299	1	1	3	1	2	2	1	3	3	2	1	1
I300	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	2	4

Ενδεικτικά αποτελέσματα

Επίδοση των 300 εργαζομένων σε σχέση με τα 12 ερωτήματα

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΧΑΜΗΛΗ	ΜΙΚΡΗ	ΜΕΤΡΙΑ	ΚΑΛΗ	ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ	ΣΥΝΟΛΟ
EP1	17	73	121	65	24	300
EP2	4	38	79	114	65	300
EP3	7	47	108	100	38	300
EP4	5	33	68	128	66	300
EP5	13	25	35	97	130	300
EP6	21	38	72	91	78	300
EP7	20	33	68	109	70	300
EP8	11	36	100	112	41	300
EP9	10	31	43	110	106	300
EP10	8	35	92	115	50	300
EP11	7	41	86	116	50	300
EP12	11	32	81	118	58	300
	134	462	953	1275	776	3600

Γενική εικόνα της απόδοσης των εργαζομένων στα 12 ερωτήματα

ΧΑΜΗΛΗ	ΜΙΚΡΗ	ΜΕΤΡΙΑ	ΚΑΛΗ	ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ
EP6	EP1	EP3	EP2	EP5
		EP8	EP4	EP9
			EP7	
			EP10	
			EP11	
			EP12	

➤ Στην ερώτηση Ε6=«Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται η ποιότητα της παραχθείσης εργασίας» η απόδοση για το σύνολο των εργαζομένων είναι ΧΑΜΗΛΗ, μία σημαντική διαπίστωση για την επιχείρηση η οποία χρήζει περαιτέρω διερεύνησης.

➤ Ενώ στις ερωτήσεις ΕΡ5=«Ποιος ο βαθμός οργάνωσης της εργασίας που αναλαμβάνει» και ΕΡ9=«Ποιος ο βαθμός πρωτοβουλίας σε εργασιακά θέματα που απασχολούν το Τμήμα» η απόδοση είναι ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ. Οι στάσεις αυτές των εργαζομένων δίνουν το έναυσμα για συγκεκριμένες παρεμβάσεις της Διοίκησης.

Προφίλ των 300 εργαζομένων που συνδέονται περισσότερο με συγκεκριμένο ερώτημα

EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12				
13	45	12	41	25	14	9	24	34	39	19	25				
I9	I2	I221	I24	I4	I232	I12	I16	I76	I1	I13	I261	I17	I222	I63	I3
I55	I10	I223	I25	I8	I233	I14	I30	I85	I6	I23	I264	I21	I225	I95	I5
I101	I37	I234	I36	I11	I244	I15	I81	I89	I7	I26	I269	I22	I227	I122	I34
I102	I38	I236	I45	I31	I253	I32	I71	I105	I18	I27	I275	I28	I258	I149	I35
I106	I43	I239	I46	I39	I255	I33	I93	I142	I19	I42	I298	I41	I260	I155	I40
I148	I56	I240	I67	I47	I266	I51	I112	I161	I20	I48		I53	I262	I158	I104
I189	I58	I241	I159	I49	I279	I70	I115	I174	I29	I62		I54	I272	I172	I107
I188	I75	I242	I184	I50	I284	I77	I116	I182	I44	I64		I57	I285	I185	I108
I202	I81	I243	I177	I52	I288	I78	I117	I287	I68	I65		I59	I291	I186	I109
I251	I82	I247	I265	I69	I289	I97	I118		I100	I66		I60	I293	I191	I111
I273	I83	I257	I296	I86	I290	I103	I119		I110	I72		I73		I193	I123
I274	I84	I259	I300	I87	I292	I133	I209		I124	I91		I74		I200	I131
I283	I88	I271		I90		I152	I211		I140	I92		I79		I206	I136
	I94	I278		I96		I162	I238		I148	I99		I80		I210	I153
	I113	I280		I98		I167			I157	I125		I127		I226	I198
	I120	I281		I114		I171			I178	I135		I134		I231	I203
	I121			I126		I176			I199	I137		I138		I267	I235
	I128			I130		I179			I218	I166		I144		I268	I245
	I129			I132		I180			I228	I168		I145		I294	I248
	I139			I141		I208			I237	I181		I147			I250
	I150			I143		I215			I249	I189		I154			I258
	I151			I165		I230			I252	I194		I163			I263
	I156			I173		I277			I282	I196		I170			I270
	I160			I175		I286			I299	I201		I184			I276
	I192			I183		I297				I205		I190			I295
	I195			I187						I217		I207			
	I197			I204						I219		I213			
	I212			I224						I246		I214			
	I220			I229						I254		I216			

Στο πίνακα αυτό εντοπίζονται τα προφίλ των ανδρών (με μαύρο) και των γυναικών (με κόκκινο) που συνδέονται κυρίως με συγκεκριμένη ερώτηση, οπότε ο επόμενος πίνακας περιγράφει την **κατανομή των προφίλ εργαζομένων με βάση το ερώτημα από το οποίο χαρακτηρίζονται περισσότερο.**

Σύγκριση ποσοστών μεταξύ ανδρών και γυναικών ανά ερώτημα

Από τον πίνακα διαπιστώνονται οι εξής στατιστικά σημαντικές διαφορές αντιλήψεων στα παρακάτω ερωτήματα με πρωταγωνιστές τους άνδρες ή τις γυναίκες.

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΑΝΔΡΕΣ	%	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	ΣΥΝΟΛΟ	%	ΔΙΑΦΟΡΑ %
EP1	11	5,5	2	2	13	4,33	3,5
EP2	31	15,5	14	14	45	15,00	1,5
EP3	4	2	8	8	12	4,00	-6
EP4	27	13,5	14	14	41	13,67	-0,6
EP5	16	8	9	9	25	8,33	-1
EP6	13	6,5	1	1	14	4,67	5,5
EP7	6	3	3	3	9	3,00	0
EP8	14	7	10	10	24	8,00	-3
EP9	26	13	8	8	34	11,33	5
EP10	21	10,5	18	18	39	13,00	-7,5
EP11	12	6	7	7	19	6,33	-1
EP12	19	9,5	6	6	25	8,33	3,5
	200	100	100	100	300	100	

A) Στα ερωτήματα που υπερέχουν οι άνδρες είναι τα εξής:

-Στο ερώτημα EP1={Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται η ποιότητα της παραχθείσης εργασίας} υπερέχουν κατά 3,5 μονάδες

-Στο ερώτημα EP6={Ποιος ο βαθμός επικοινωνίας με τους συναδέλφους του} υπερέχουν κατά 5,5 μονάδες

-Στο ερώτημα EP12={Ποιος ο βαθμός δεξιοτήτων στις επαφές με πρόσωπα της επιχείρησης} υπερέχουν κατά 3,5 μονάδες

B) Στα ερωτήματα που υπερέχουν οι γυναίκες είναι τα εξής:

-Στο ερώτημα EP3={Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στην εκπλήρωση των στόχων που τέθηκαν από την επιχείρηση} υπερέχουν κατά 6 μονάδες

-Στο ερώτημα EP8={Ποιος ο βαθμός βελτίωσης των καθηκόντων του} υπερέχουν κατά 3 μονάδες

-Στο ερώτημα EP10={Ποιος ο βαθμός συνέπειας σε εργασιακά θέματα που απασχολούν το Τμήμα} υπερέχουν κατά 7,5 μονάδες

Συμπεράσματα από τις παρατηρήσεις αυτές:

-Οι άνδρες ανταποκρίνονται γενικώς καλύτερα στην ποιότητα της παραχθείσης εργασίας, στο βαθμό επικοινωνίας μεταξύ συναδέλφων και στη δεξιοότητα των επαφών με πρόσωπα της επιχείρησης

-Οι γυναίκες ανταποκρίνονται γενικώς καλύτερα στην εκπλήρωση των στόχων, στη βελτίωση των καθηκόντων και στη συνέπεια στα εργασιακά θέματα που απασχολούν το Τμήμα.

Στα υπόλοιπα ερωτήματα δεν παρουσιάζουν ιδιαίτερες αποκλίσεις.

Ανταπόκριση των 300 ερωτώμενων στα 12 ερωτήματα

ind	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12
I1	-0,967	11,565	5,130	1,782	-0,942	-15,398	3,053	13,883	8,996	-15,322	-15,245	2,921
I2	-13,449	6,033	-7,897	5,458	-5,197	7,103	6,789	-0,150	3,623	-1,045	7,313	-9,743
I3	2,942	-3,364	7,323	3,883	-13,941	-10,370	5,188	6,574	2,082	-2,324	-2,231	5,052
I4	15,025	7,701	10,695	7,114	-12,028	-16,964	-0,067	-24,876	5,243	0,317	0,414	8,331
I5	-6,564	-0,760	13,647	9,942	-3,909	-22,692	-11,479	12,839	-2,976	-11,154	11,899	11,200
I6	-5,098	-10,726	3,992	0,692	-13,473	2,240	14,014	15,554	-1,040	14,470	-21,856	1,814
I7	-0,967	2,331	5,130	-7,428	-0,942	3,353	3,053	4,402	0,027	-5,955	-5,867	2,921
I8	6,585	-0,028	-6,295	8,003	5,069	-7,815	0,672	-6,917	6,112	1,060	1,157	-8,186
I9	30,039	-6,618	24,945	-7,105	-9,530	-19,931	-5,978	9,623	4,966	-5,625	-5,536	-6,095
I10	5,785	7,701	-24,423	7,114	4,210	-8,351	8,472	1,228	5,243	-8,266	0,414	-0,194

Ο I1 εργαζόμενος ανταποκρίνεται **θετικά (με κόκκινο)** με σειρά φθίνουσας έντασης στα παρακάτω 7 ερωτήματα: EP8=13,883, EP2=11,565, EP9=8,966, EP3=5,13, EP7=3,053, EP12=2,921 και στο EP4=1,782.

Στα υπόλοιπα 5 ερωτήματα η ανταπόκρισή του είναι αρνητική

Με άλλα λόγια ανταποκρίνεται πολύ θετικά στην ερώτηση EP8={στη ποσότητα της παραχθείσης εργασίας} και λιγότερο θετικά στην EP4={στη δεξιότητα στις επαφές με πρόσωπα της επιχείρησης}, ενώ στην ερώτηση EP6={Ποιος ο βαθμός επικοινωνίας με τους συναδέλφους του} έχει την πλέον αρνητική στάση

Κατανομή εργαζόμενων με θετική ανταπόκριση στα 12 ερωτήματα

Πλήθος ερωτημάτων με θετική ανταπόκριση	Εργαζόμενοι
8	10
7	38
6	87
5	100
4	43
3	15
2	7
	300

ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ			
ΚΑΛΥΤΕΡΟΙ		ΧΕΙΡΟΤΕΡΟΙ	
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ
144	8	142	2
189	8	143	2
1159	8	1209	2
1176	8	1232	2
1179	8	1233	2
1181	8	1247	2
1182	8	1271	2
1208	8		
1235	8		
1276	8		

Με την βοήθεια των κωδικών, προκύπτει ότι από τους 10 καλύτερους εργαζόμενους, 8 είναι άνδρες και 2 γυναίκες (με κόκκινο), ενώ από τους 7 χειρότερους εργαζόμενους 6 είναι άνδρες και μία μόνο είναι γυναίκα.

B) Τοποθέτηση των εργαζομένων με βάση της αποδοτικότητά τους

Η συγκεκριμένη διαδικασία θα παρουσιαστεί με ένα ενδεικτικό παράδειγμα

Έστω ότι η επιχείρηση διαθέτει τρία υποκαταστήματα στα οποία εργάζονται στο ίδιο τμήμα 12 υπάλληλοι στο καθένα. Η διεύθυνση της επιχείρησης αφενός θέλει να **μεταθέσει** ορισμένους υπαλλήλους με βάση την παραγωγικότητα που παρουσιάζουν στις πωλήσεις τεσσάρων βασικών ειδών, αφετέρου θέλει να έχει ένα **μοντέλο** με το οποίο να τοποθετεί κάθε νέο υπάλληλο που προσλαμβάνει για το συγκεκριμένο τμήμα, μετά από δοκιμαστική περίοδο, στο τμήμα του υποκαταστήματος που ταιριάζει καλύτερα.

Η παραγωγικότητα των υπαλλήλων βαθμολογήθηκε από 0-9. Ο πίνακας 1 παρουσιάζει τις βαθμολογίες των υπαλλήλων στα τρία υποκαταστήματα της εταιρείας (ΚΑΤ= 1, 2, 3), με βάση τις πωλήσεις που πραγματοποίησαν σε τέσσερα βασικά είδη (Ε01, Ε02, Ε03, Ε04).

Πίνακας 1: Πίνακας δεδομένων

<u>ΕΝΔ</u>	<u>Ε01</u>	<u>Ε02</u>	<u>Ε03</u>	<u>Ε04</u>	<u>ΚΑΤ</u>	<u>ΕΝΔ</u>	<u>Ε01</u>	<u>Ε02</u>	<u>Ε03</u>	<u>Ε04</u>	<u>ΚΑΤ</u>
A01	8	3	4	6	1	B07	6	4	8	0	2
A02	9	6	8	2	1	B08	4	8	7	3	2
A03	6	4	6	3	1	B09	3	6	9	5	2
A04	4	0	1	9	1	B10	2	3	6	6	2
A05	5	7	3	4	1	B11	4	7	5	7	2
A06	9	2	0	3	1	B12	5	5	9	2	2
A07	9	6	9	1	1	C01	8	7	0	4	3
A08	3	0	5	7	1	C02	5	6	5	7	3
A09	2	1	2	9	1	C03	2	9	2	6	3
A10	7	5	7	3	1	C04	7	4	7	3	3
A11	9	8	8	0	1	C05	9	5	1	2	3
A12	8	3	7	4	1	C06	3	3	6	9	3
B01	2	3	9	5	2	C07	4	9	3	5	3
B02	0	5	7	7	2	C08	1	4	4	9	3
B03	1	9	4	4	2	C09	6	7	7	3	3
B04	4	1	3	9	2	C10	8	6	2	7	3
B05	8	2	5	6	2	C11	1	3	0	9	3
B06	0	7	8	1	2	C12	9	8	3	1	3

Αναλύοντας τον πίνακα 1 προκύπτει ο πίνακας 2 από τον οποίο διαπιστώνονται τα παρακάτω:

Πίνακας 2

	K1	K2	K3	
G1	10	2	2	14
G2	1	9	3	13
G3	1	1	7	9
Σύνολο	12	12	12	36

α) ότι το ποσοστό των καλώς ταξινομημένων υπαλλήλων στα τρία τμήματα είναι υψηλό και ανέρχεται σε 77,22%

β) Από τα στοιχεία του ίδιου πίνακα (κατά στήλες) έχει ως εξής:

10 (2+2+1+3+1+1) υπάλληλοι πρέπει να μετακινηθούν ώστε τα τρία τμήματα να διαθέτουν υπαλλήλους της αυτής παραγωγικότητας στις πωλήσεις συγκεκριμένων ειδών που καταναλώνονται περισσότερο στο κάθε υποκατάστημα.

Άρα:

Από τους 12 υπαλλήλους που ήταν τοποθετημένοι στο 1^ο κατάστημα, οι 10 θα παραμείνουν στο ίδιο τμήμα, ενώ ο ένας θα μετακινηθεί στο τμήμα του 2^{ου} καταστήματος και ο άλλος στο τμήμα του 3^{ου} καταστήματος.

Από τους 12 υπαλλήλους του 2^{ου} καταστήματος, οι 9 θα παραμείνουν σ' αυτό, ενώ 2 θα μετακινηθούν στο 1^ο κατάστημα και ένας θα πάει στο 3^ο κατάστημα

Από τους 12 υπαλλήλους του 3^{ου} καταστήματος, 7 θα παραμείνουν σ' αυτό, ενώ 2 θα πάνε στο 1^ο κατάστημα και 3 θα πάνε στο 2^ο.

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτουν για τους 10 υπαλλήλους σε πιο κατάστημα ανέκανε (A PRIORI) και σε πιο πρέπει να μετακινηθούν (A POSTERIORI)

ΟΝΟΜΑ	ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ					
	A PRIORI			A POSTERIORI		
A05	1	0	0	0	0	1
A08	1	0	0	0	1	0
B04	0	1	0	1	0	0
B05	0	1	0	1	0	0
B11	0	1	0	0	0	1
C04	0	0	1	1	0	0
C05	0	0	1	1	0	0
C06	0	0	1	0	1	0
C08	0	0	1	0	1	0
C09	0	0	1	0	1	0

Οι μετακινήσεις των υπαλλήλων

- Οι δύο υπάλληλοι, A05, A08 του 1^ο υποκαταστήματος θα μετακινηθούν ο μεν πρώτος στο 3^ο υποκατάστημα ο δε δεύτερος στο 2^ο υποκατάστημα.
- Οι τρεις υπάλληλοι του 2^{ου} υποκαταστήματος θα μετακινηθούν ως εξής: οι B04 και B05 στο 1^ο υποκατάστημα ενώ ο B11 στο 3^ο υποκατάστημα.
- Οι πέντε υπάλληλοι του 3^{ου} υποκαταστήματος θα μετακινηθούν ως εξής: Οι C04 και C05 στο 1^ο υποκατάστημα, ενώ οι C06, C08 και C09 στο 2^ο υποκατάστημα.

Η τοποθέτηση ενός νέου υπαλλήλου

Αν υποθέσουμε ότι μέσα σε μία δοκιμαστική περίοδο ένας νέος υπάλληλος έλαβε ως βαθμούς παραγωγικότητας για τις πωλήσεις που πραγματοποίησε στα τέσσερα βασικά είδη E01, E02, E03 και E04 αντίστοιχα τους βαθμούς 5, 6, 7 και 9 τότε οι συντεταγμένες του νέου υπαλλήλου στους δύο πρώτους παραγοντικούς άξονες είναι:

Για τον α' άξονα 0,436

Για τον β' άξονα -0.496

Αυτό σημαίνει ότι ο νέος υπάλληλος με βάση τις επιδόσεις του πρέπει να τοποθετηθεί στο 3^ο υποκατάστημα.

Γ) Μέτρηση σε Τμήμα της Οργανωσιακής Κουλτούρας

Η **μέτρηση της οργανωσιακής κουλτούρας** προκύπτει με βάση το πλήθος των εργαζομένων των οποίων η απόδοση ανταποκρίνεται **θετικά** (βλέπε διαφάνεια 29)

Οπότε διακρίνουμε πέντε διαβαθμίσεις οργανωσιακής κουλτούρας μιας εταιρείας:

ΑΠΟΔΟΣΗ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
Έντονη	Πάνω από το 50% των θετικών ανταποκρίσεων
Ικανοποιητική	Ακριβώς 50%
Μέτρια	Μεταξύ 30% και 49,99%
Χαμηλή	Μεταξύ 10% και 29,99%
Κακή	Κάτω του 9,99%

Στην παρούσα έρευνα 48 εργαζόμενοι (10+38) παρουσιάζουν **έντονη** (πάνω από το 50%) οργανωσιακή κουλτούρα, δηλαδή σε ποσοστό 16 % του δυναμικού της επιχείρησης.

Επίσης 87 εργαζόμενοι παρουσιάζουν **ικανοποιητική** οργανωσιακή κουλτούρα, ήτοι το 29% του δυναμικού της επιχείρησης.

Συνεπώς το **45%** του δυναμικού της επιχείρησης θεωρείται ότι υποστηρίζει αρκούντως τα **ΘΕΛΩ** της εταιρείας.

Ενώ

143 εργαζόμενοι παρουσιάζουν **μέτρια έως χαμηλή** οργανωσιακή κουλτούρα, ήτοι το **47,67%** του δυναμικού της επιχείρησης.

Και

Μόνο 22 εργαζόμενοι παρουσιάζουν **κακή** οργανωσιακή κουλτούρα, ήτοι το **7,33%** του δυναμικού της επιχείρησης.

Δ) Χαρτογράφηση της απόδοσης βάσει κοινωνικών κριτηρίων

Η χαρτογράφηση της απόδοσης των εργαζομένων της επιχείρησης λαμβάνει υπόψη τα παρακάτω ενδεικτικά κοινωνικά στοιχεία:

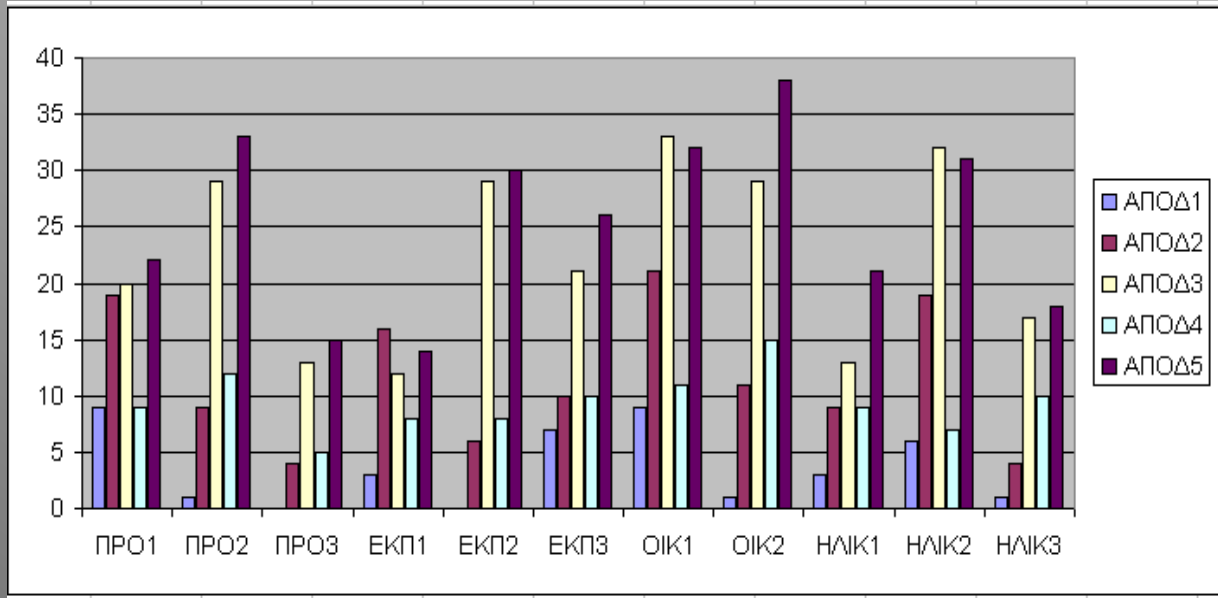
- Το Φύλο
- Τη Προϋπηρεσία
- Το Επίπεδο εκπαίδευσης
- Την Οικογενειακή Κατάσταση
- Την Ηλικία
- Την Εκτιμημένη Απόδοση του εργαζόμενου της εταιρείας με βάση τον λογισμικό DANSTEV

ΚΡΙΤΗΡΙΟ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ, ΓΥΝΑΙΚΑ
ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ, ΜΙΚΡΗ, ΚΑΛΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Α!Βάθμια, Β!Βάθμια, Γ!Βάθμια
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ, ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ
ΗΛΙΚΙΑ	25<, 26-35, <36
Απόδοση DANSTEV	ΧΑΜΗΛΗ, ΜΙΚΡΗ, ΜΕΣΑΙΑ, ΚΑΛΗ, ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ

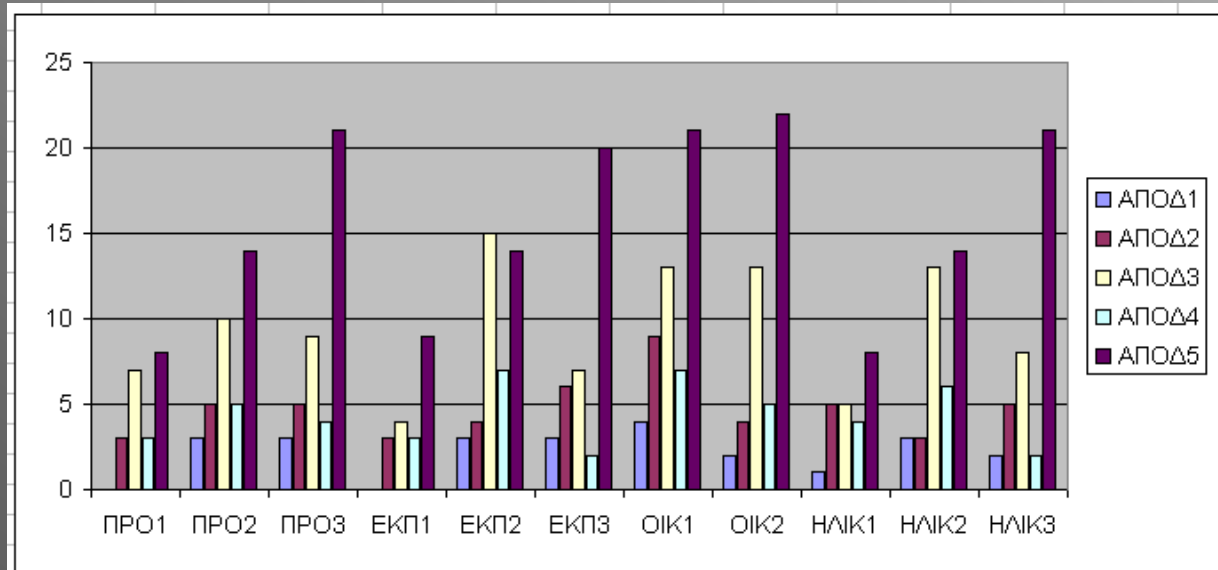
Σημείωση: Τα στοιχεία αυτά μπορεί να αυξηθούν σε πλήθος, ανάλογα με τις προτάσεις του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού.

Σύγκριση των αποδόσεων βάσει κοινωνικών κριτηρίων μεταξύ ανδρών και γυναικών

ΑΝΔΡΕΣ



ΓΥΝΑΙΚΕΣ



Ε) Αξιολόγηση των κριτηρίων

Α) Ως προς την δυναμική των ερωτήσεων με βάση την κρίση των αξιολογητών

Η αξιολόγηση των κριτηρίων ενός ερωτηματολογίου επιτυγχάνεται εφαρμόζοντας μία ΝΕΑ στατιστική μέθοδο Πολυπαραγοντικής ανάλυσης δεδομένων, την **Συνεπαγωγική Στατιστική**.

Οι **νέες έννοιες** που υπεισέρχονται και αφορούν τα ζεύγη των κριτηρίων είναι η **ένταση της συνεπαγωγής** μεταξύ των δυο κριτηρίων, η οποία προσδιορίζει την ύπαρξη ή όχι της **προσανατολισμένης εξάρτησης** μεταξύ των δυο κριτηρίων, προσδιορίζοντας ταυτόχρονα την έννοια της **συνοχής της τάξης** που δημιουργούν.

Η συνεπαγωγική ένταση οδηγεί σε μία **κατευθυνόμενη εσωτερική δυναμική** που από την φύση της είναι ασύμμετρη.

Από το τύπο της **συνοχής** μιας τάξης προκύπτει ότι αντιτίθεται στην έννοια της **απαξίας**, αφού υπεισέρχεται στον υπολογισμό της η έννοια της **εντροπίας**.

Η συνοχή της τάξης $c(a,b)$ υπολογίζεται από τον παρακάτω τύπο

$$c(a,b) = \sqrt{1 - E^2} \text{ όταν } \varphi(a \cap \bar{b}) \geq 0,5$$

Όπου

$$E = p \log_2 p - (1-p) \log_2 (1-p) \text{ η εντροπία του ζεύγους } (a,b)$$

Σημείωση: Η Συνεπαγωγική Στατιστική μεταξύ δύο μεταβλητών X και Y λαμβάνει υπόψη **τρεις τύπους πληροφοριών**. Την **θετική συσχέτιση**, την **ομοιογένεια** και την **θετικά προσανατολισμένη στατιστική εξάρτηση**, δηλαδή αποκαλύπτει **την ροή της αλληλεπίδρασης** μεταξύ των δύο μεταβλητών X και Y , δηλαδή κάτι περισσότερο από το δεσμό που αποκαλύπτεται με τον έλεγχο ανεξαρτησίας του χ^2

Αποτελέσματα της Συνεπαγωγικής Στατιστικής

Εντάσεις συνεπαγωγής μεταξύ ερωτημάτων

	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12
EP1	1	0	0,4856	0	0	0,0259	0	0	0	0	0	0
EP2	0,8246	1	0,2364	0	0,2866	0,5108	0,4964	0,0729	0	0	0,2866	0
EP3	0	0	1	0	0	0,0953	0	0	0	0	0	0
EP4	0,2194	0,4781	0,5255	1	0,9077	0,1116	0,4424	0,0406	0,5863	0,1242	0,1187	0,3684
EP5	0,0949	0	0,1153	0	1	0,547	0,1916	0,1337	0	0	0	0
EP6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
EP7	0,5172	0	0,1957	0	0	0,2212	1	0	0	0	0	0
EP8	0,4868	0	0,486	0	0	0,2536	0,6779	1	0	0	0	0
EP9	0,1214	0,0432	0,3564	0	0,9406	0,2621	0,1125	0,8786	1	0,3963	0,2093	0,4283
EP10	0,2445	0,1492	0,203	0	0,7633	0,7704	0,1269	0,1621	0	1	0,8968	0
EP11	0,3022	0	0,2454	0	0,166	0,3064	0,2281	0,1307	0	0	1	0
EP12	0,1532	0,3609	0,404	0	0,2287	0,146	0,6443	0,6602	0	0,205	0,5573	1

Συνοχές μεταξύ ερωτημάτων

	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12
EP1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EP2	0,7424	1	0	0	0	0,0259	0	0	0	0	0	0
EP3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EP4	0	0	0,0612	1	0,8960	0	0	0	0,2067	0	0	0
EP5	0	0	0	0	1	0,1128	0	0	0	0	0	0
EP6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
EP7	0,0413	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
EP8	0	0	0	0	0	0	0,42188	1	0	0	0	0
EP9	0	0	0	0	0,9457	0	0	0,8459	1	0	0	0
EP10	0	0	0	0	0,6137	0,6291	0	0	0	1	0,8778	0
EP11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
EP12	0	0	0	0	0	0	0,34376	0,3809	0	0	0,1375	1

Ένα ζεύγος προτάσεων όταν συνδυάζει συνεπαγωγική ένταση και συνοχή μεγαλύτερη του 0,5 τότε ανάλογα με την διαβάθμισή τους αξιολογείται η συνεπαγωγική τάξη μεταξύ των τιμών του ζεύγους αλλά και η σημαντικότητά του.

Με βάση τα ανωτέρω αποτελέσματα προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα για τα 12 ερωτήματα.

Το ζεύγος ερωτημάτων E9={Ποιος ο βαθμός πρωτοβουλίας σε εργασιακά θέματα που απασχολούν το Τμήμα) και E5={Ποιος ο βαθμός οργάνωσης της εργασίας που αναλαμβάνει} με πιθανότητα 94,06% παρουσιάζουν την μεγαλύτερη **κατευθυνόμενη εσωτερική δυναμική** και **συνοχή** με 94,57%.

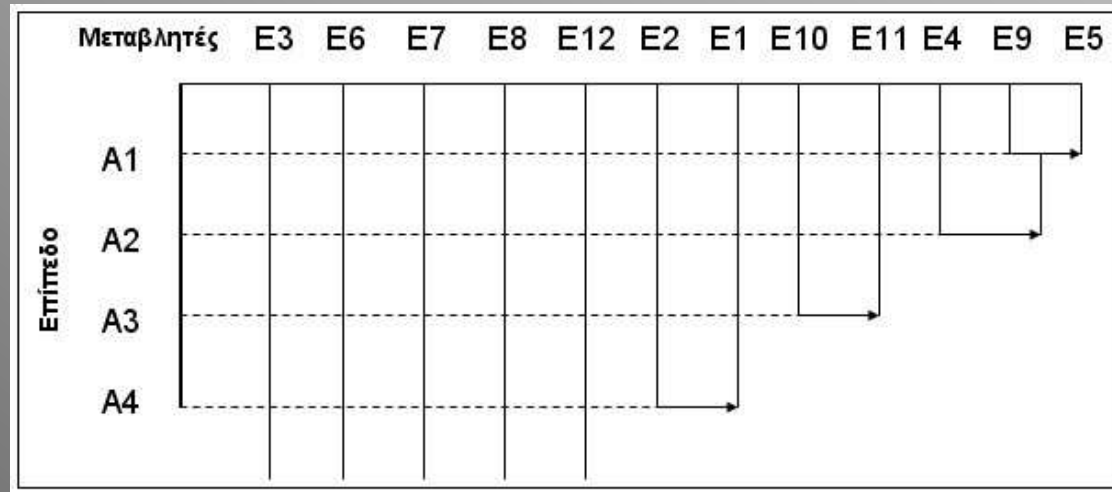
Αυτό σημαίνει ότι αποτελούν τα βασικότερα κριτήρια τα οποία καθορίζουν την απόδοση των εργαζομένων με βάση την **ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ** και την **ΟΡΓΑΝΩΣΗ** της εργασίας που αναλαμβάνουν.

Ακολουθούν τα ζεύγη (E4,E5),(E10,E11),(E9,E8),(E2,E1),(E10,E6) και (E10,E5).

Πάντως η αλληλοεπίδραση μεταξύ των 12 κριτηρίων εντοπίζεται, όταν εφαρμοστεί η συνεπαγωγική ταξινόμηση, η οποία δίνει την τελική χρησιμότητα των κριτηρίων

Συνεπαγωγική Ταξινόμηση

Με βάση τις τιμές των συνοχών που παρουσιάζουν τα ζεύγη των 12 κριτηρίων η **συνεπαγωγική ταξινόμηση** έχει την παρακάτω μορφή



Από τη μελέτη του διαγράμματος της ταξινόμησης, φαίνεται ότι **πρωταρχικό ρόλο** στην αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων, με διαφορετική όμως βαρύτητα, συμμετέχουν τα εξής 7 ερωτήματα

E1,E2,E4,E5,E9,E10,E11

Στη συγκεκριμένη εφαρμογή οι τιμές που δόθηκαν ως απαντήσεις στα 5 ερωτήματα E3,E6,E7,E8,E12, παρουσιάζουν σημαντική **συνεπαγωγική αταξία** αφενός με τις μεταξύ τους τιμές, αφετέρου μεταξύ των τιμών των υπολοίπων 7 μεταβλητών, με αποτέλεσμα να μην παρουσιάζουν υψηλές **συνεπαγωγικές εντάσεις και συνοχές**, ώστε στη συγκεκριμένη αξιολόγηση να μην αποτελούν **πρωταρχικά κριτήρια** αξιολόγησης της απόδοσης των 300 εργαζομένων .

Β) Ως προς την σημαντικότητα των ερωτήσεων με βάση την εκφρασμένη κρίση των αξιολογητών

Πίνακας 1: Πίνακας κατάταξης των ερωτημάτων ανά ερωτώμενο

ind	1ο	2ο	3ο	4ο	5ο	6ο	7ο	8ο	9ο	10ο	11ο	12ο
11	EP8	EP9	EP2	EP12	EP4	EP3	EP7	EP5	EP1	EP11	EP10	EP6
12	EP2	EP4	EP11	EP9	EP7	EP10	EP6	EP5	EP8	EP12	EP3	EP1
13	EP12	EP8	EP3	EP4	EP7	EP9	EP2	EP11	EP10	EP1	EP5	EP6
14	EP4	EP2	EP3	EP1	EP12	EP11	EP9	EP10	EP7	EP5	EP8	EP6
15	EP12	EP8	EP3	EP4	EP11	EP2	EP9	EP5	EP10	EP7	EP1	EP6
16	EP8	EP7	EP10	EP12	EP9	EP4	EP3	EP6	EP2	EP5	EP1	EP11
17	EP8	EP12	EP2	EP9	EP3	EP7	EP5	EP4	EP10	EP11	EP6	EP1
18	EP4	EP5	EP9	EP2	EP10	EP11	EP7	EP1	EP12	EP8	EP3	EP6
19	EP1	EP3	EP8	EP9	EP12	EP2	EP4	EP11	EP10	EP7	EP5	EP6
110	EP2	EP4	EP7	EP5	EP9	EP12	EP11	EP8	EP10	EP1	EP6	EP3

Πίνακας 2: Μετά από επεξεργασία των δεδομένων του πίνακα 1 έχουμε την αξιολόγηση των 12 ερωτημάτων

ΚΑΤΑΤΑΞΗ	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΒΑΘΜΟΙ
1η	EP2	2416
2η	EP4	2375
3η	EP12	2317
4η	EP10	2266
5η	EP9	2209
6η	EP11	2147
7η	EP5	2067
8η	EP8	1921
9η	EP7	1643
10η	EP3	1599
11η	EP6	1301
12η	EP1	1139

❖ 6ος άξονας: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ -ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ

➤ Η αξιολόγηση των Προϊσταμένων-Υπεύθυνων των Τμημάτων, πραγματοποιείται έτσι ώστε να καταλήξει η Διοίκηση για την αποτελεσματικότητα και το μέλλον τους στην επιχείρηση.

Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τρία μέρη:

- Σχετικά με τον χειρισμό των ευθυνών που αναλαμβάνει ο προϊστάμενος
- Σχετικά με την αποτελεσματικότητα του προϊστάμενου
- Σχετικά με την προσωπικότητα του προϊστάμενου

Η 5βάθμια κλίμακα μέτρησης είναι ακριβώς η ίδια με εκείνη που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση των εργαζομένων.

Πίνακας 1: Διαβαθμίσεις και βαθμολογία της απόδοσης ενός προϊστάμενου

ΑΠΟΔΟΣΗ	ΒΑΘΜΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
Χαμηλή	1	Η απόδοση δεν επαρκεί
Μικρή	2	Η απόδοση είναι συχνά κατώτερη των προσδοκιών
Μέτρια	3	Η απόδοση είναι εντός των αναμενόμενων προσδοκιών
Καλή	4	Η απόδοση συνάδει με τις απαιτήσεις της θέσης που κατέχει
Εξαιρετική	5	Υψηλή απόδοση η οποία ξεπερνά τις απαιτήσεις της θέσης που κατέχει

ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αποτελείται από τρεις ενότητες με την κάθε μία να περιλαμβάνει τρία ερωτήματα

A) Σχετικά με τον χειρισμό των ευθυνών που αναλαμβάνει ο προϊστάμενος

- Ποιος ο βαθμός ανταπόκρισης στη συστηματική βελτίωση της λειτουργίας του Τμήματος
- Ποιος ο βαθμός ελευθερίας δράσης που παραχωρεί στους υφιστάμενους του
- Ποιος ο βαθμός ανάλυσης και προβληματισμού στα θέματα του Τμήματος

B) Σχετικά με την αποτελεσματικότητα του προϊστάμενου

- Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται η ποιότητα της παραχθείσης εργασίας από το Τμήμα
- Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στη μετάδοση του εταιρικού οράματος στα μέλη του Τμήματος
- Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στην εκπλήρωση των στόχων που τέθηκαν από την Διοίκηση

Γ) Σχετικά με την προσωπικότητα του προϊστάμενου

- Ποιος ο βαθμός πρωτοβουλίας σε εργασιακά θέματα που απασχολούν το Τμήμα
- Ποιος ο βαθμός συνέπειας ως προς την κουλτούρα της επιχείρησης
- Ποιος ο βαθμός δεξιότητας στις επαφές με το προσωπικό του Τμήματος

ΜΕΡΙΚΑ ΑΠΟ ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Ο πίνακας 7 πληροφορεί σε πόσα ερωτήματα ανταποκρίνονται θετικά οι 30 προϊστάμενοι.

Πίνακας 7: Κατανομή προϊσταμένων με θετική ανταπόκριση

Πληθος ερωτηματων με θετικη ανταποκριση	Προϊσταμενοι
5	2
4	6
3	18
2	4
	30

Από τον πίνακα 8 προκύπτουν οι 2 καλύτεροι προϊστάμενοι, με 5 θετικές ανταποκρίσεις καθώς επίσης οι 4 χειρότεροι με μόλις 2 θετικές ανταποκρίσεις στα ερωτήματα που αξιολογήθηκαν.

Πίνακας 8: ΕΠΙΟΪΣΜΟΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ

ΚΑΛΥΤΕΡΟΙ		ΧΕΙΡΟΤΕΡΟΙ	
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ
I1	5	I8	2
I20	5	I13	2
		I18	2
		I25	2

❖ Συναισθηματική vs Ουδέτερης αξιολόγησης

Άξιο παρατήρησης για την κατανόηση της ορθολογικής και συνεπώς αντικειμενικής αξιολόγησης με το λογισμικό **DANSTEV** των ερωτημάτων που τέθηκαν στους προϊστάμενους, παραθέτουμε ενδεικτικά τον παρακάτω πίνακα, για το πώς αντιμετωπίζεται η αξιολόγηση του προϊστάμενου με κωδικό I1 στα 9 ερωτήματα, αφενός από τον αξιολογητή του (με αρκετή δόση υποκειμενικότητας), αφετέρου από την **ουδέτερη συναισθηματικά** αξιολόγηση μετά από μαθηματική ανάλυση των απαντήσεων του ερωτώμενου.

Πίνακας 12: Συγκριτικοί χαρακτηρισμοί της απόδοσης του προϊστάμενου I1, αφενός από τον αξιολογητή του, αφετέρου από την μαθηματική ανάλυση

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9
Βάσει αξιολογητή	I1	Καλή	Εξαιρετική	Καλή	Καλή	Μέτρια	Μέτρια	Χαμηλή	Εξαιρετική	Μέτρια
Βάσει της ανάλυσης	I1	Εξαιρετική	Καλή	Καλή	Χαμηλή	Μέτρια	Μικρή	Χαμηλή	Εξαιρετική	Μικρή

Χαρακτηρισμός της απόδοσης του συνόλου των προϊσταμένων ανά ερώτημα

Μετά από ανάλυση του πίνακα απαντήσεων στα 9 ερωτήματα προέκυψε ο παρακάτω πίνακας

Πίνακας 14: Χαρακτηρισμός της απόδοσης του συνόλου των προϊσταμένων για κάθε ερώτημα χωριστά

ΧΑΜΗΛΗ	ΜΙΚΡΗ	ΜΕΤΡΙΑ	ΚΑΛΗ	ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ
1	2	1	2	3
EP9	EP5	EP4	EP2	EP1
	EP6		EP3	EP7
				EP8

Προφανώς το ερώτημα EP9={Ποιος ο βαθμός δεξιότητας στις επαφές με το προσωπικό του Τμήματος} έλαβε **ΧΑΜΗΛΗ** κριτική ή ότι κρίθηκαν αυστηρά. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να προβληματίσει την Διοίκηση.

Κάτι ανάλογο συμβαίνει και με τα ερωτήματα EP5={Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στη μετάδοση του εταιρικού οράματος στα μέλη του Τμήματος} και EP6={Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στην εκπλήρωση των στόχων που τέθηκαν από την Διοίκηση}, με πιο σημαντικό προφανώς το τελευταίο.

Τα ερωτήματα EP1={Ποιος ο βαθμός ανταπόκρισης στη συστηματική βελτίωση της λειτουργίας του Τμήματος}, EP7={Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στη μετάδοση του εταιρικού οράματος στα μέλη του Τμήματος} και το ερώτημα EP8= {Ποιος ο βαθμός συνέπειας ως προς την κουλτούρα της επιχείρησης} έτυχαν **ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗΣ** κριτικής.

7^{ος} άξονας : ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Η συγκεκριμένη αξιολόγηση δεν αφορά στην αποτελεσματικότητα των υποκαταστημάτων μέσω των οικονομικών αποτελεσμάτων τους με χρήση οικονομικών δεικτών, όπως λ.χ πωλήσεις, έξοδα, κ.λ.π, αλλά τη καταγραφή συμπεριφορών και αντιλήψεων της **υπαλληλικής συνείδησης** η οποία λογικά είναι διαφορετική σε κάθε υποκατάστημα εξ' αιτίας της διαφορετικής σύνθεσης προσωπικού και γεωγραφικής τοποθεσίας τους.

Έστω ότι η επιχείρηση διατηρεί 5 υποκαταστήματα. Αξιολογώντας με βάση το πρόγραμμα DANSTEV τους εργαζόμενους κάθε υποκαταστήματος, δημιουργείται ο παρακάτω πίνακας

ΚΑΤΑΤΑΞΗ	1η	2η	3η	4η	5η	6η	7η	8η	9η	10η	11η	12η
Για το 1ο υποκατάστημα												
ΕΡΩΤΗΣΗ	EP2	EP4	EP9	EP12	EP10	EP11	EP5	EP7	EP1	EP3	EP6	EP8
ΒΑΘΜΟΙ	659	637	619	617	606	545	529	500	430	390	370	348
ΒΑΡΥΤΗΤΑ	10.56	10.21	9.92	9.89	9.71	8.73	8.48	8.01	6.89	6.09	5.93	5.58
Για το 2ο υποκατάστημα												
ΕΡΩΤΗΣΗ	EP4	EP10	EP11	EP9	EP12	EP2	EP7	EP5	EP3	EP8	EP1	EP6
ΒΑΘΜΟΙ	504	487	435	433	419	408	369	364	359	337	317	248
ΒΑΡΥΤΗΤΑ	10.77	10.41	9.29	9.25	8.95	8.72	7.88	7.78	7.67	7.2	6.77	5.3
Για το 3ο υποκατάστημα												
ΕΡΩΤΗΣΗ	EP5	EP2	EP4	EP8	EP12	EP11	EP9	EP10	EP3	EP7	EP6	EP1
ΒΑΘΜΟΙ	742	741	733	703	682	680	668	575	470	420	358	248
ΒΑΡΥΤΗΤΑ	10.57	10.56	10.44	10.02	9.71	9.69	9.51	8.19	6.69	5.98	5.1	3.53
Για το 4ο υποκατάστημα												
ΕΡΩΤΗΣΗ	EP4	EP10	EP3	EP2	EP7	EP12	EP5	EP11	EP8	EP9	EP6	EP1
ΒΑΘΜΟΙ	245	230	228	224	223	215	200	188	179	156	143	109
ΒΑΡΥΤΗΤΑ	10.47	9.83	9.74	9.57	9.53	9.19	8.55	8.03	7.65	6.67	6.11	4.66
Για το 5ο υποκατάστημα												
ΕΡΩΤΗΣΗ	EP8	EP4	EP2	EP9	EP12	EP5	EP10	EP11	EP3	EP7	EP6	EP1
ΒΑΘΜΟΙ	355	345	343	333	294	289	283	216	209	188	168	117
ΒΑΡΥΤΗΤΑ	11.38	11.06	10.99	10.67	9.42	9.26	9.07	6.92	6.7	5.38	5.38	3.75
Για όλα τα υποκαταστήματα												
ΕΡΩΤΗΣΗ	EP4	EP2	EP12	EP9	EP10	EP5	EP11	EP8	EP7	EP3	EP6	EP1
ΒΑΘΜΟΙ	2593	2444	2320	2278	2248	2118	2073	1859	1609	1559	1240	1059
ΒΑΡΥΤΗΤΑ	11.08	10.45	9.91	9.74	9.61	9.05	8.86	7.94	6.88	6.66	5.3	4.52

Αναλύοντας τον πίνακα με βάση την **διαφορετική σημαντικότητα των ερωτημάτων** που παρατηρείται σε κάθε υποκατάστημα, εντοπίζεται το υποκατάστημα με την **ισχυρότερη παρουσία** στη διαμορφούμενη κατάταξη η οποία δεν είναι άλλη από το υποκατάστημα **KAT4**.

INT	ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ	ΒΑΘΜΟΙ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
I1	KAT1	1648,43	DOWN
I2	KAT2	1688,07	UP
I3	KAT3	1641,12	DOWN
I4	KAT4	1698,17	UP
I5	KAT5	1695,93	UP
	ΟΛΑ ΜΑΖΙ	1687,40	

8^{ος} άξονας: Επιλογή υποψηφίων

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε υποψήφιους για πρόσληψη με **κριτήρια** που είναι **σχετικά με την οργανωσιακή κουλτούρα** της επιχείρησης, έχοντας ως στόχο την **διερεύνηση της προσωπικότητας** του υποψηφίου.

Η επιλογή αποτελείται από δύο φάσης. Η 1η φάση είναι **προκαταρκτική** και αφορά την **προεπιλογή** των υποψηφίων οι οποίοι ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένη διαδικασία και **ολοκληρώνεται** με την 2^η φάση της **προσωπικής συνέντευξης** όσων επιλέχθηκαν από την 1^η φάση.

Οι ερωτήσεις είναι ενδεικτικές και το πλήθος τους προσδιορίζεται από ειδικούς επιστήμονες.

EP1={Θεωρώ τον εαυτό μου αξιόπιστο}

EP2={Οι φίλοι μου με θεωρούν διακριτικό}

EP3={Θεωρώ ότι είμαι οργανωτικό άτομο}

EP4={Μου αρέσει να δοκιμάζω καινούργια πράγματα}

EP5={Δουλεύω καλύτερα μόνος μου}

EP6={Έχω πάντα θετική διάθεση}

EP7={Μου αρέσει να δημιουργώ}

EP8={Ότι πιάνω θέλω να το τελειώνω}

EP9={Είμαι προσεκτικός στις αποφάσεις μου}

EP10={Είμαι διασκεδαστικός τύπος}

EP11={Είμαι ακριβής στην ώρα του ραντεβού}

EP12={Δεν είμαι αγχωτικό άτομο}

Παράδειγμα εφαρμογής της διαδικασίας επιλογής υποψηφίων

Έστω ότι αφορά 20 υποψήφιους για μία θέση υπαλλήλου. Ακολουθώντας τη διαδικασία της 2^{ης} κατεύθυνσης ως προς την σημαντικότητα των κριτηρίων, τέθηκαν στους υποψήφιους τα 12 προαναφερθέντα ερωτήματα με τα παρακάτω αποτελέσματα:

Πίνακας 1: Πίνακας δεδομένων

IND	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12
I1	5	3	4	4	4	2	4	3	3	2	2	4
I2	2	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5
I3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	1	4	3
I4	3	3	3	3	5	2	4	3	3	4	4	3
I5	2	5	4	4	5	3	2	4	5	2	4	4
I6	2	2	5	5	2	5	4	4	5	4	3	5
I7	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
I8	4	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	5
I9	4	3	4	2	3	3	2	5	5	2	4	2
I10	4	3	4	3	3	5	3	4	3	5	4	4
I11	2	4	4	3	3	5	4	5	4	1	4	4
I12	5	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4
I13	5	4	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5
I14	2	2	5	5	3	4	4	4	4	5	4	2
I15	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4
I16	5	5	5	2	5	4	3	2	3	2	5	2
I17	5	5	4	4	3	3	5	2	4	3	5	4
I18	5	2	5	3	3	2	5	4	2	2	2	2
I19	2	2	5	4	3	2	5	5	2	2	5	5
I20	2	3	4	5	2	4	4	4	2	3	2	5

Πίνακας 2: Πίνακας κατάταξης των ερωτημάτων

ΚΑΤΑΤΑΞΗ	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΒΑΘΜΟΙ
1η	EP11	165
2η	EP7	157
3η	EP3	157
4η	EP8	148
5η	EP2	144
6η	EP9	139
7η	EP4	127
8η	EP12	122
9η	EP6	116
10η	EP5	111
11η	EP1	90
12η	EP10	84



Αναλύοντας τον πίνακα 1 προέκυψε η ακόλουθη ταξινόμηση:

IND	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12
ΠΛΗΘΟΣ	0	3	1	2	0	1	3	2	2	0	4	2
1		I3	I19	I14		I10	I1	I8	I5		I4	I2
2		I16		I20			I15	I11	I9		I7	I6
3		I17					I18				I12	
4											I13	

Διαπιστώσεις:

A) Τα 3 ερωτήματα EP1={Θεωρώ τον εαυτό μου αξιόπιστο}, EP5={Δουλεύω καλύτερα μόνος μου} και EP10={Είμαι διασκεδαστικός τύπος} ΔΕΝ αντιπροσωπεύουν ΚΑΝΕΝΑ υποψήφιο.

Σχετικά με τα 3 πρώτα στη κατάταξη ερωτήματα παρατηρούνται τα εξής:

B) Το 1^ο στη κατάταξη ερώτημα EP11={Είμαι ακριβής στην ώρα του ραντεβού} αντιπροσωπεύει 4 υποψήφιους τον I1,I7,I12 και τον I13

Το 2^ο ερώτημα EP7={Μου αρέσει να δημιουργώ} αντιπροσωπεύει 3 υποψήφιους, τον I1,I15 και τον I18

Το 3^ο ερώτημα EP3={Θεωρώ ότι είμαι οργανωτικό άτομο} αντιπροσωπεύει 1 υποψήφιο, τον I19.

Πρόταση:

Με βάση τα τρία πρώτα στη κατάταξη γνωρίσματα των υποψηφίων που ανταποκρίνονται στην οργανωσιακή κουλτούρα της επιχείρησης, ακολουθούν τα εξής βήματα:

i) Στο 1^ο βήμα το αρμόδιο Τμήμα της επιχείρησης ΕΠΙΛΕΓΕΙ ΚΑΤ' ΑΡΧΗΝ τους οκτώ (8) παραπάνω υποψήφιους, οι οποίοι θα ακολουθήσουν την διαδικασία της **προσωπικής συνέντευξης**.

ii) Στο 2^ο βήμα η διαδικασία επιλογής θα ολοκληρωθεί με προσωπική συνέντευξη, όπου θα γίνει η **τελική επιλογή** με τους υποψήφιους που πληρούν ταυτόχρονα τα κριτήρια της οργανωσιακής κουλτούρας και τα ειδικότερα προσόντα που απαιτούνται για την πλήρωση της θέσης.

9^{ος} άξονας: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ DANSTEV

Η αξιολόγηση του συστήματος DANSTEV ελέγχει κατά πόσο οι τιμές που υπολογίζει το σύστημα είναι ίδιες ή διαφορετικές από εκείνες του βασικού αρχείου που διαμορφώθηκε από τους αξιολογητές ή τους ερωτώμενους υποψήφιους εργαζόμενους

Εμφανίζονται τρεις περιπτώσεις.

- Για όσες τιμές του βασικού αρχείου υπολείπονται περισσότερο από μία μονάδα της τιμής του συστήματος θεωρούνται **Υποεκτιμημένες**
- για όσες η διαφορά των τιμών εμπίπτει μέσα στο διάστημα από -1 έως +1, θεωρείται ότι η αξιολόγηση των τιμών είναι **Ουδέτερη**
- όταν η διαφορά είναι μεγαλύτερη της μονάδος, οι τιμές του βασικού αρχείου θεωρούνται **Υπερεκτιμημένες**.

Φορτώνοντας στο σύστημα το αρχικό αρχείο των 20 υποψηφίων με τις βαθμολογίες που έδωσαν οι ίδιοι στα 12 ερωτήματα και το αρχείο «Αποτελέσματα ταξινόμησης βάσει του πλησιέστερου συγγενούς» προκύπτει αφενός το πώς αξιολογήθηκε ο εργαζόμενος από το σύστημα (πίνακας 1), αφετέρου η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του ίδιου του συστήματος (πίνακας 2 & πίνακας 3). Η αξιολόγηση αυτή αντανακλά και στο πώς αξιολόγησε ο αξιολογητής τον κάθε εργαζόμενο.

Πίνακας 1: Ατομική αξιολόγηση υποψηφίων στα 12 ερωτήματα

ΚΟ	DOWN	EQUAL	UP
11	1	9	2
12	2	7	3
13	1	9	2
14	1	8	3
15	2	5	5
16	1	7	4
17	0	8	4
18	1	7	4

Πίνακας 2: Αξιολόγηση των 12 ερωτημάτων

ΕΠΙΔΟΣΗ	EQUAL	ΠΑΘΗΣ	%
1η	12	0	-
2η	11	0	-
3η	10	1	5,00
4η	9	3	15,00
5η	8	4	20,00
6η	7	6	30,00
7η	6	1	5,00
8η	5	3	15,00
9η	4	1	5,00
10η	3	1	5,00

Πίνακας 3: Αξιολόγηση του συστήματος

ΕΚΤΙΜΗΣΗ	%
ΥΠΟΕΚΤΙΜΗΜΕΝΕΣ	12,5
ΟΥΔΕΤΕΡΕΣ	57,92
ΥΠΕΡΕΚΤΙΜΗΜΕΝΕΣ	29,58

Δυνατότητες χρήσης του λογισμικού DANSTEV

➤ Η **HitechPC** παρέχει την δυνατότητα στους χρήστες του λογισμικού **DANSTEV**, με απόλυτη εχεμύθεια εκ μέρους της εταιρείας, της επεξεργασίας των ερωτηματολογίων με το λογισμικό και την σύνταξη αναλυτικής εκθέσεως των στατιστικών αποτελεσμάτων, με κόστος που θα συμφωνηθεί ανάλογο με το πλήθος των ερωτηματολογίων.

➤ Το λογισμικό **DANSTEV** πωλείται από την **HitechPC** στην επιχείρηση εγκαταστημένο σε Η/Υ είτε σε LAPTOP με χαρακτηριστικά της προτίμησης της επιχείρησης, ώστε να είναι εφικτή η μελλοντική διαδικτυακή εξυπηρέτηση στην εφαρμογή του προγράμματος, σεβόμενη τα επαγγελματικά δεδομένα της επιχείρησης.

Πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερος

α) ότι το σύστημα αξιολόγησης **DANSTEV** μπορεί να λειτουργεί **συμπληρωματικά** σε όποιο σύστημα διαθέτει η επιχείρηση

β) μπορεί να **προσαρμοστεί ή και να τροποποιηθεί** με βάση τους άξονες αξιολόγησης του ήδη υπάρχοντος συστήματος που λειτουργεί η επιχείρηση είτε είναι **ERP** είτε σύστημα **360 μοίρες feedback**

γ) Ένα πλεονέκτημα του λογισμικού **DANSTEV** είναι ότι **ΔΕΝ** είναι συνδεδεμένο με κανένα **cloud**, αυτό έχει ως αποτέλεσμα τα στοιχεία και οι αναλύσεις του που ακολουθούν διαχειρίζονται **τοπικά** σ' ένα υπολογιστή, επομένως παραμένουν **ΓΝΩΣΤΑ** μόνο στην επιχείρηση.

➤ Η εκπαίδευση στο λογισμικό **DANSTEV** γίνεται μετά από συνεννόηση στον τόπο της επιχείρησης ή με καταβολή των εξόδων μετακίνησης των εκπαιδευτών στην έδρα της επιχείρησης.

➤ Κάθε άλλη δυνατότητα θα συζητηθεί σύμφωνα με τις απαιτήσεις της επιχείρησης και τις αξιώσεις της **HitechPC**.

Για πληρέστερη ενημέρωση για τις δραστηριότητες του Ομίλου MAD ακολουθείστε την ηλεκτρονική διεύθυνση www.pylimad.gr

ΟΜΙΛΟΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΩΝ MADGROUP

Στον όμιλο MADGROUP της εταιρείας **hitechPC**, δεσπόζει το πρωτότυπο Ελληνικό λογισμικό MAD το οποίο «τρέχει» σε win10 & win11, με το οποίο συνδέονται τα παρακάτω προγράμματα:



A) Το λογισμικό MAD

Λογισμικό Ανάλυσης Δεδομένων



B) Το λογισμικό DANSTEV

Πρόγραμμα αξιολόγησης
προσωπικού μεγάλων
εταιρειών



ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

DATA ANALYSIS for STAFF EVALUATION

Together
Evaluation
Archive
More
Whose
Opportunity
Responsibility
Kenly



copyright©hitechPC

Γ) Το λογισμικό DAM

Διαχείριση Δεδομένων
Διαμεσολάβησης



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ

DATA ANALYSIS for MEDIATION

Ότι μπορεί να μετρηθεί δεν αξίζει πάντα και ότι αξίζει δεν μπορεί πάντα να μετρηθεί.



copyright@hitechPC

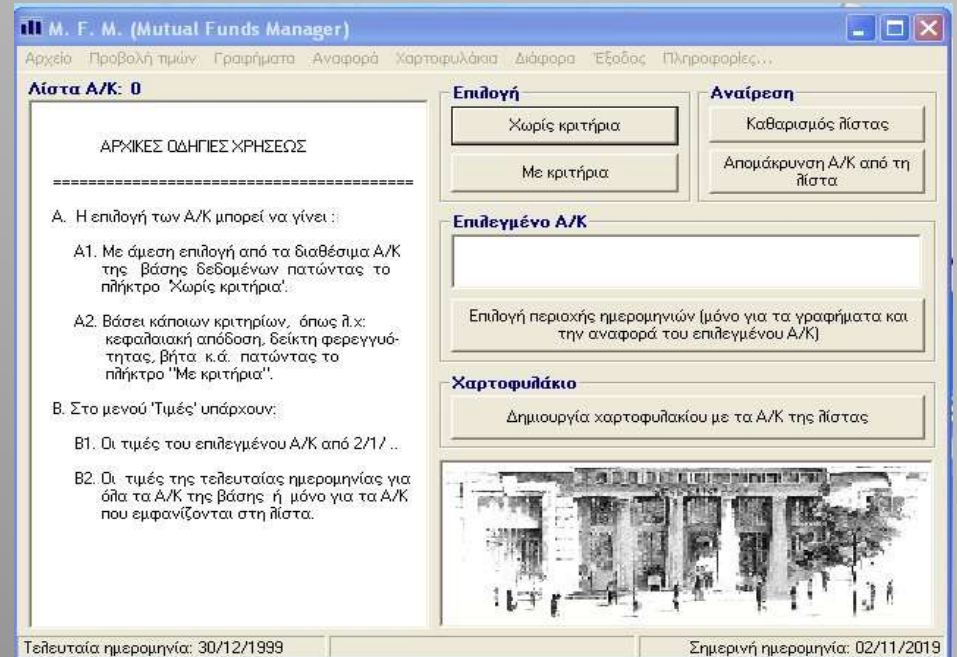
www.diamesolabisi.gr

Δ) Το Professional Portfolio Management P.P.M

Διαχειρίζεται μετοχές εισηγμένες στο Χ.Α.Α
και χαρτοφυλάκια μετοχών

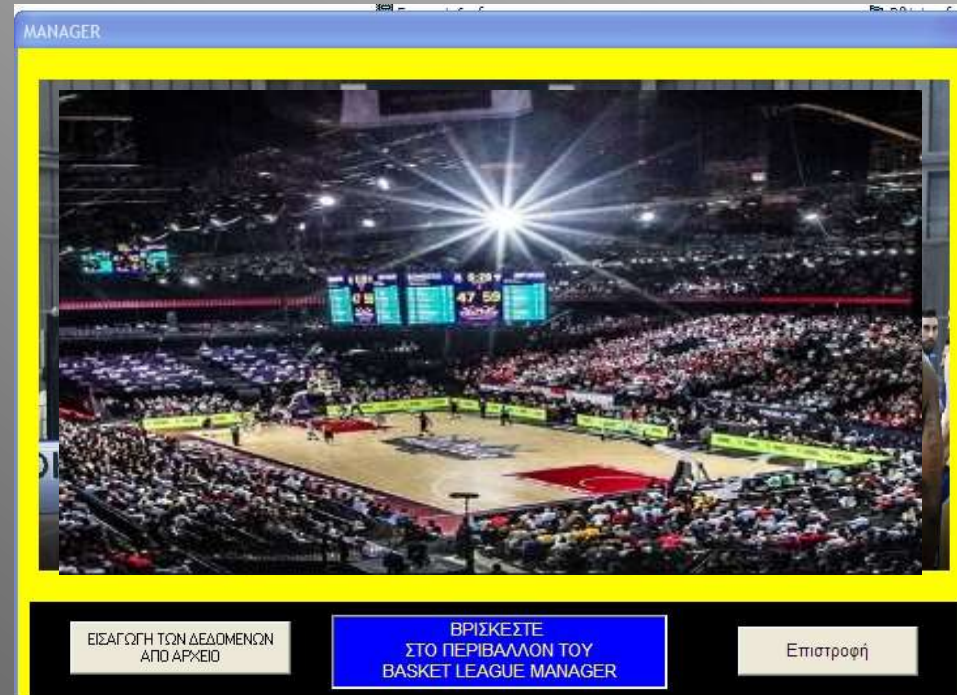
Ε) Το Mutual Funds Management M.F.M

Διαχειρίζεται Αμοιβαία Κεφάλαια

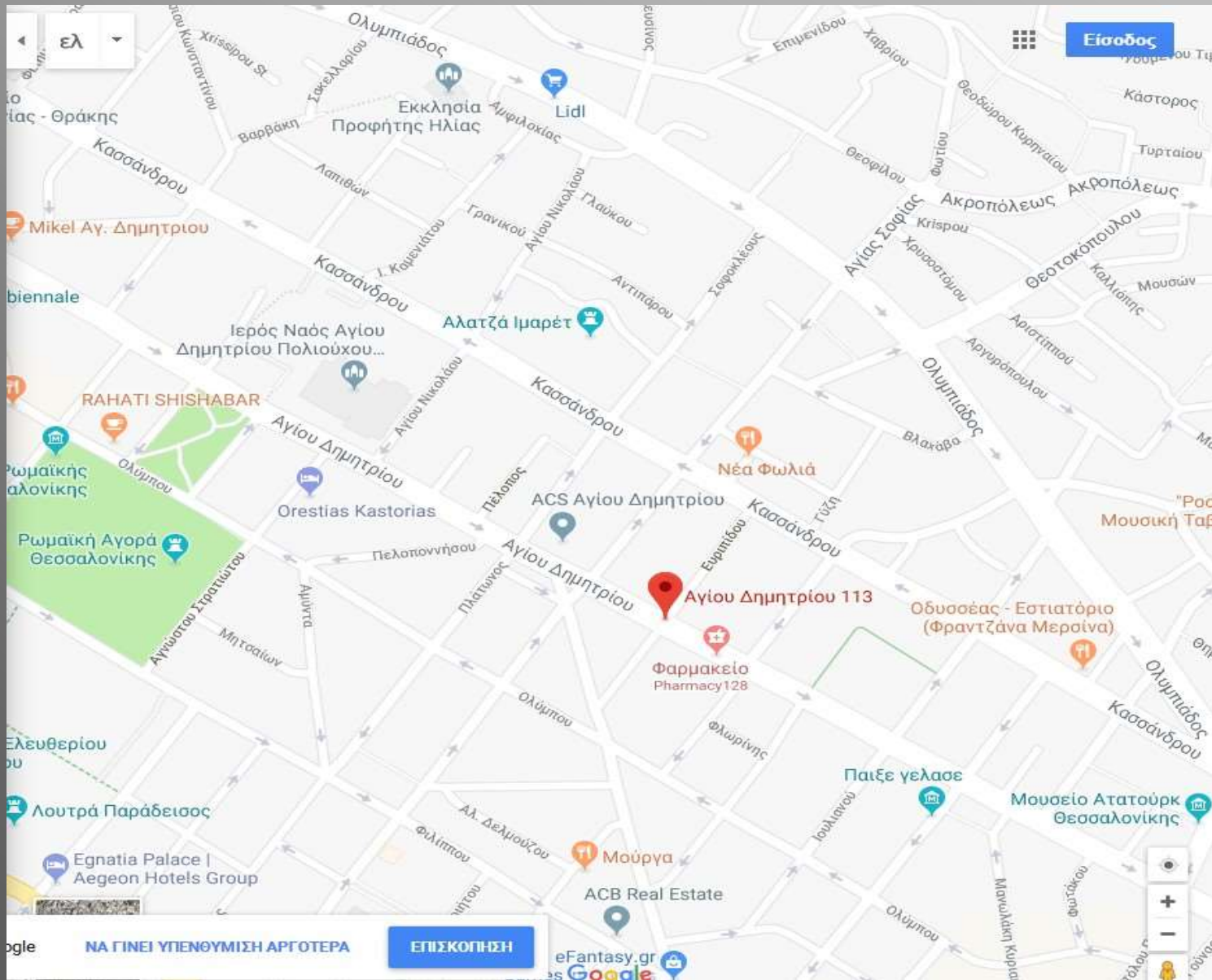


ΣΤ) Το Basket League Manager BLM

Αξιολογεί τις επιδόσεις παικτών Μπάσκετ



Η ΘΕΣΗ ΜΑΣ



ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ
για το ενδιαφέρον σας
ΚΑΙ
ευελπιστούμε σε μια εποικοδομητική
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Τηλέφωνα επικοινωνίας: 2310212319 και 6977868954

Εκ μέρους της HIΤΕCHPC
Δρ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΚΑΡΑΠΙΣΤΟΛΗΣ