



UNIVERSITÀ DI PISA

PROGETTO PER IL CORSO DI DATA MINING  
A.A. 2017/2018

## **Analisi del Dataset Human Resources Analytics**

Gianmarco Ricciarelli  
Maria Cristina Uccheddu  
Stefano Carpita

# Indice

<b>1 Data Understanding</b>	<b>1</b>
1.1 Obiettivi . . . . .	1
1.2 Data semantics . . . . .	1
1.3 Distribution of the variables and statistics . . . . .	1
1.4 Data quality . . . . .	4
1.5 Variable transformations . . . . .	4
1.6 Pairwise correlations and eventual elimination of redundant variable . . . . .	5
<b>2 Clustering analysis</b>	<b>6</b>
2.1 Clustering Analysis by K-means . . . . .	6
2.1.1 Choice of attributes and distance function . . . . .	6
2.1.2 Identification of the best value of k . . . . .	6
2.1.3 Characterization of the obtained clusters . . . . .	6
2.2 DBSCAN . . . . .	8
2.2.1 Choice of attributes and distance function . . . . .	8
2.2.2 Study of the clustering parameters . . . . .	8
2.2.3 Characterization and interpretation of the obtained clusters . . . . .	9
<b>3 Association Rules</b>	<b>10</b>
3.1 Frequent patterns extraction with different values of support and different types . . . . .	10
3.2 Discussion of the most interesting frequent patterns . . . . .	10
3.3 Association rules extraction with different values of confidence . . . . .	10
3.4 Discussion of the most interesting rules . . . . .	10
3.5 Use the most meaningful rules to replace missing values and evaluate the accuracy . . . . .	10
3.6 Use the most meaningful rules to predict if an employee will leave prematurely or not and evaluate the accuracy	10
<b>4 Classification</b>	<b>11</b>
4.1 Learning of different decision trees with different parameters and gain formulas with the object of maximizing the performances . . . . .	11
4.2 Decision trees interpretation . . . . .	11
4.3 Decision trees validation with test and training set . . . . .	11
4.4 Discussion of the best prediction model . . . . .	11

# 1 | Data Understanding

## 1.1 Obiettivi

In questo progetto viene analizzato il dataset (simulato) *Human Resources Analytics* contenente le informazioni sui dipendenti di un'azienda fittizia. Come mostrato in Figura 1.1 su un totale di 14999 dipendenti il 24%, corrispondente a 3571 lavoratori, ha lasciato l'azienda. Gli obiettivi primari dell'analisi sono i seguenti:

- capire i motivi principali per cui i lavoratori hanno lasciato l'azienda;
- predire probabilisticamente se un lavoratore lascerà in futuro l'azienda;
- indicare al management dell'azienda dei provvedimenti da attuare per ridurre il numero di impiegati che la abbandonano.

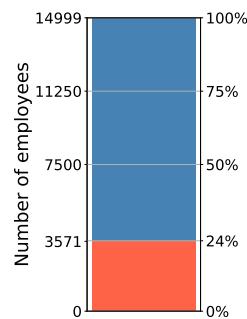


Figura 1.1: Numero di lavoratori

## 1.2 Data semantics

Il dataset è composto da 10 variabili relative ai dipendenti dell'azienda, riportate in tabella 1.1, delle quali 5 sono di tipologia categorica, di cui una ordinale, e 5 di tipologia numerica.

La variabile *Left* suddivide il dataset tra i dipendenti che hanno lasciato l'azienda e quelli che ci lavorano attualmente, associando alle rispettive categorie i valori 1 e 0. I dipendenti lavorano in 10 diversi dipartimenti indicati nella variabile *Department*, che è stata rinominata rispetto all'originale *Sales* per chiarezza semantica. La promozione o meno di un dipendente durante gli ultimi 5 anni è espressa dalla variabile *Promotion last 5 Year* con un 1 in caso positivo e con 0 altrimenti. *Work Accident* indica con un 1 il coinvolgimento di un dipendente in un incidente sul lavoro, e con 0 il caso contrario. *Salary* esprime il livello (*low*, *medium*, *high*) nel quale rientra il salario del dipendente. Con la variabile *Satisfaction Level* viene fornita una valutazione quantitativa del livello di soddisfazione di ciascun dipendente, in un range che va da un valore minimo di 0 ad un massimo di 1. *Last Evaluation* fornisce l'ultima valutazione delle performance del dipendente, compresa tra 0 ed 1. *Average Monthly Hours* rappresenta la media delle ore di lavoro in un mese mentre *Time Spend Company* corrisponde al numero di anni trascorsi dal dipendente all'interno dell'azienda. *Number Projects* riporta il numero di progetti completati da ciascun dipendente durante il periodo di lavoro. Le descrizioni delle variabili sono state estrapolate dai metadati forniti assieme al dataset sulla pagina di Kaggle<sup>1</sup> nella quale il dataset è pubblicato.

Variable	Type
Left	categorical
Department	categorical
Promotion_last_5years	categorical
Work_accident	categorical
Salary	ordinal
Satisfaction_level	continuous
Last_evaluation	continuous
Average_monthly_hours	discrete
Time_spend_company	discrete
Number_projects	discrete

Tabella 1.1: Variabili presenti nel Dataset e rispettivi tipi.

## 1.3 Distribution of the variables and statistics

In questo paragrafo vengono presentati i grafici relativi alla distribuzione dei valori assunti dalle variabili descritte nella sezione precedente. Per dare una migliore interpretazione a questi abbiamo deciso di sostenere un'analisi accurata che contraddistingue i dipendenti che lavorano nell'azienda, rappresentati dal colore blu, e quelli che invece la hanno lasciata, rappresentati dal colore rosso.

Prima di tutto vogliamo studiare la distribuzione dei dipendenti rispetto alle variabili categoriche escludendo la distribuzione dei dipendenti rispetto a left in quanto già esplicata in precedenza nella sezione Obiettivi.

<sup>1</sup><https://www.kaggle.com/>

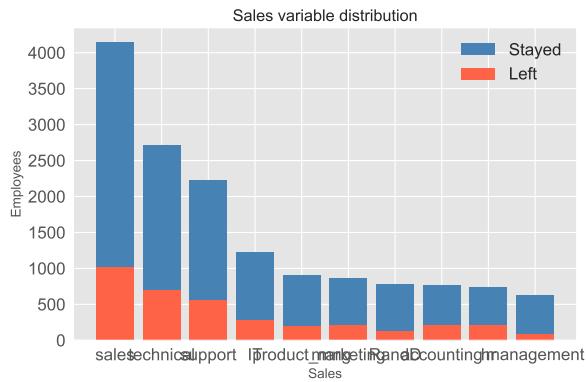


Figura 1.2: Distribuzione relativa alla variabile Sales

Department	Stayed	Left	TotDep
1 Sales	3126	1014	4140
2 technical	2023	697	2720
3 support	1674	555	2229
4 IT	954	273	1227
5 productMng	704	198	902
6 marketing	655	203	858
7 RandD	666	121	787
8 accounting	563	204	767
9 hr	524	215	739
10 management	539	91	630
<b>Totale</b>	<b>11428</b>	<b>3571</b>	<b>14999</b>

Tabella 1.2: Distribuzione dipendenti per dipartimento.

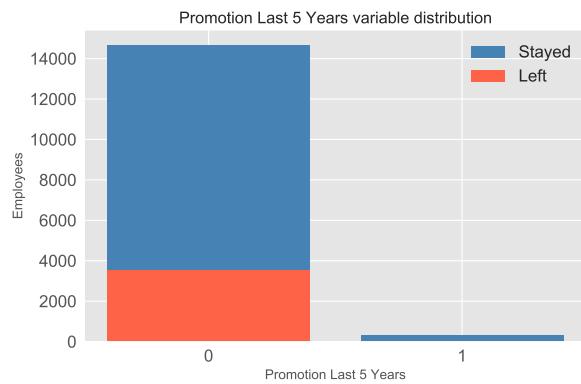
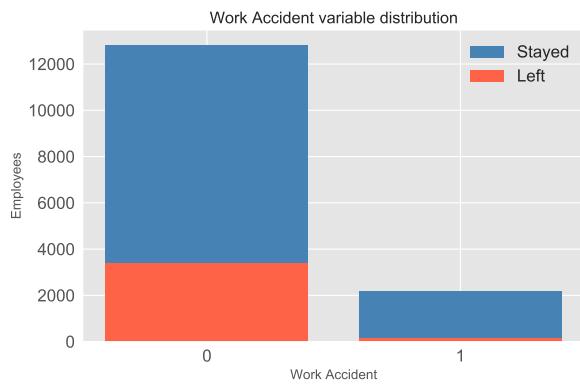


Figura 1.3: Distribuzione relativa alla variabile Work Accident

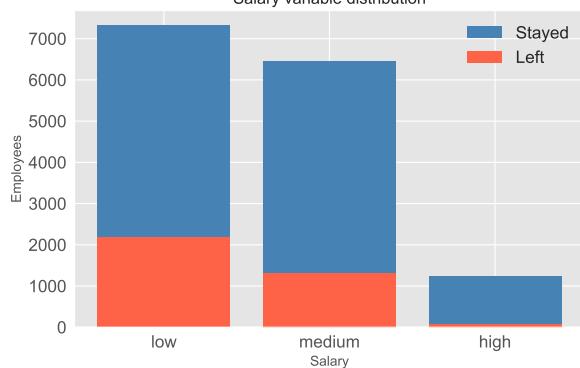
Figura 1.4: Distribuzione relativa alla variabile Promotion Last 5 Years

Nel grafico a sinistra si studia il rapporto tra i dipendenti e la presenza o meno di un infortunio durante il periodo di lavoro all'interno dell'azienda e si è riscontrato che di quelli che l'hanno lasciata soltanto 169 impiegati hanno avuto un incidente sul lavoro (circa il 4,75% su 3571 e circa il 1,13% dei dipendenti totali), mentre gli impiegati ancora all'interno dell'azienda ad aver subito un incidente sono 2000 (circa il 17,5% su 11428 e circa il 13,35% dei dipendenti totali )

Nel grafico a destra invece rapportiamo ciascun dipendente al fatto che questo sia stato promosso negli ultimi 5 anni oppure no, possiamo ricavare una informazione importante, la gran parte degli impiegati che hanno lasciato l'azienda non ha avuto una promozione negli ultimi 5 anni a parte 19 impiegati che è stata promossa (circa il 0.5%, invece circa il 0,13% dei dipendenti totali) , praticamente impercettibili alla vista del grafico. Degli impiegati rimasti in 300 hanno ottenuto una promozione su 11428 di quelli rimasti sono stati promossi (circa il 2,62% di quelli rimasti e circa il 2% dei dipendenti totali).

Una volta studiate le distribuzioni categoriche continuamo l'analisi con gli altri attributi.

Partiamo dalla distribuzione del salario:



Salary	Stayed	Left
Low	5144 (~45.02%)	2172 (~60.8%)
Medium	5129 (~44.88%)	1317 (~36.9%)
High	1155 (~10.1%)	82 (~2.3%)

Tabella 1.3: Distribuzione salario per dipendente.

Figura 1.5: Distribuzione relativa alla variabile Salary

Le percentuali che vengono indicate nella tabella non sono in base alla totalità dei dipendenti ma riguardano solo il tipo di dipendente definito dalla colonna di appartenenza.

Proseguendo poi con il rapporto tra dipendenti ancora in azienda e non, e il numero delle ore di lavoro in media:

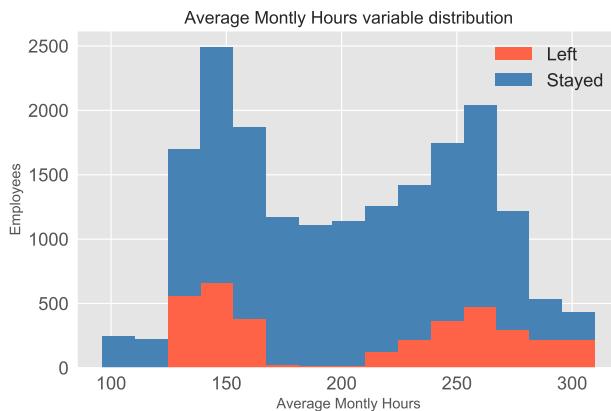


Figura 1.6: Distribuzione relativa alla variabile *Average Monthly Hours*

Dipendenti rimasti e non rispetto al numero di progetti:

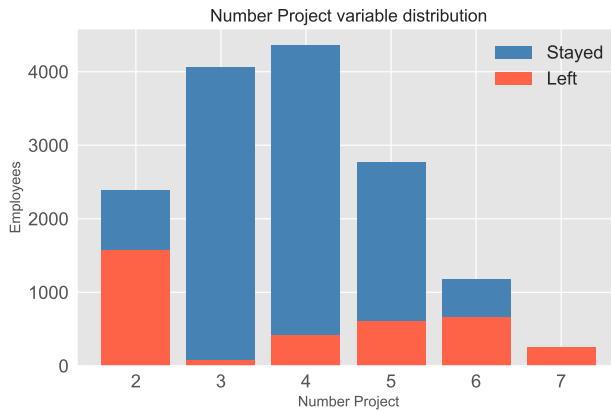


Figura 1.7: Distribuzione relativa alla variabile *Number Project*

L'informazione chiave che risulta da questa distribuzione è che la totalità dei dipendenti che hanno fatto 7 progetti hanno lasciato l'azienda, questo è quindi sicuramente uno dei fattori per cui i dipendenti potrebbero lasciare l'azienda. L'altro valore che risalta è i dipendenti che hanno fatto solo 2 progetti, in numero di 1567, ovvero quasi il 44% di quelli che hanno lasciato l'azienda. Di questi dovremo capire quali motivazioni li hanno portati a lasciare l'azienda, se il poco carico di lavoro o altre circostanze lavorative.

Per proseguire con il tempo di impiego di lavoro nell'azienda:



Figura 1.8: Distribuzione relativa alla variabile *Time Spend Company*

Si può rilevare un fattore importante, dal settimo anno in azienda non abbiamo dipendenti che hanno lasciato l'azienda. Inoltre la maggior parte del numero di dipendenti che hanno lasciato l'azienda lo abbiamo in un range dai 3 ai 5 anni come fattore critico, con un massimo di 1587 dipendenti, ovvero quasi il 44.4% di quelli che lasciano l'azienda, nel terzo anno di

lavoro.

A questo punto è giusto analizzare il livello di soddisfazione dei dipendenti presente e quello della ultima valutazione:

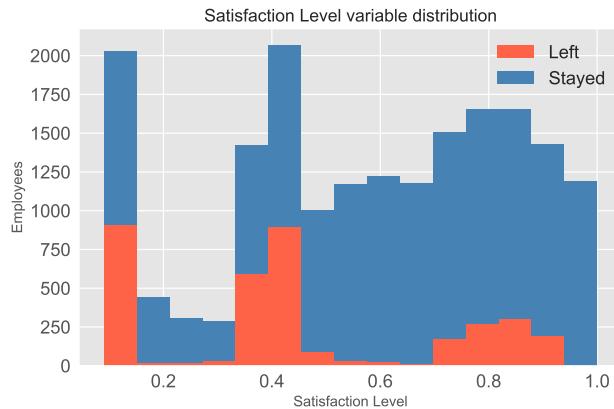


Figura 1.9: Distribuzione relativa alla variabile *Satisfaction Level*

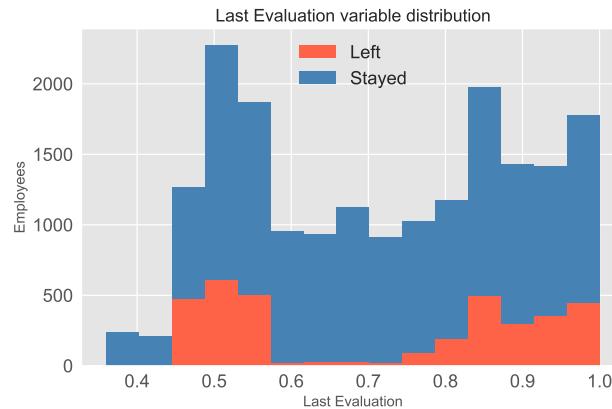


Figura 1.10: Distribuzione relativa alla variabile *Last Evaluation*

<b>Satisfaction</b>	<b>Stayed</b>	<b>Left</b>
Media	0.67	0.44
Dev.std.	0.22	0.26
min,max	0.12 , 1.0	0.09 , 0.92

<b>LastEval</b>	<b>Stayed</b>	<b>Left</b>
Media	0.71	0.71
Dev.std.	0.16	0.19
min,max	0.36 , 1.0	0.45 , 1.0

## 1.4 Data quality

- Missing values

- Outliers

L'individuazione dei possibili outliers di una variabile numerica consiste nel verificare se siano presenti dei valori estremi rispetto alla distribuzione dei dati osservati. I test comunemente utilizzati, come il test di Grubb o il criterio di Chauvenet, sono basati sull'assunzione di una distribuzione di probabilità gaussiana, che non si osserva per le variabili numeriche del dataset analizzato (spiegare in distribution of the variables). Un metodo robusto e di immediata applicazione è quello di osservare il boxplot dei dati, identificando come candidati outliers i valori che si trovano al di fuori dei whiskers, ovvero valori  $x$  della variabile osservata per cui  $|x - \tilde{x}| > 2IQR(x)$ , dove  $\tilde{x}$  è la mediana ed  $IQR(x)$  lo scarto interquartile.

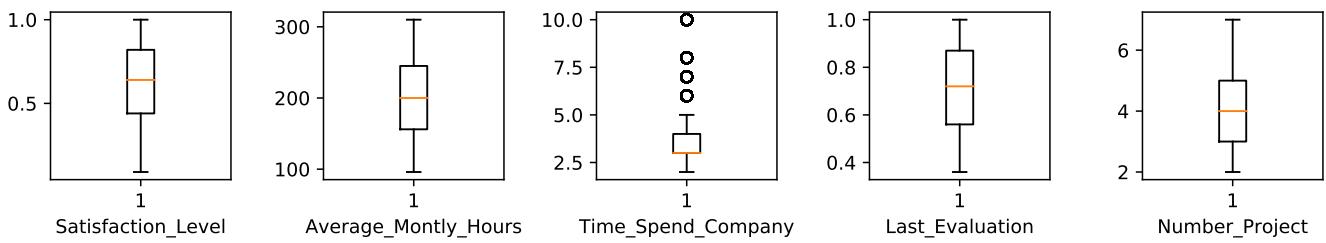


Figura 1.11: Boxplots per le variabili numeriche

## 1.5 Variable transformations

Analizzando il significato delle variabili presenti nel dataset, abbiamo deciso di rappresentare *Work Accident* e *Left* utilizzando il tipo categorico piuttosto che quello discreto. Questa scelta è stata motivata dall'analisi semantica delle due variabili, le quali forniscono una risposta del tipo Sì o No alle domande relative agli incidenti sul lavoro e all'abbandono o meno dell'azienda da parte dei dipendenti.

## 1.6 Pairwise correlations and eventual elimination of redundant variable

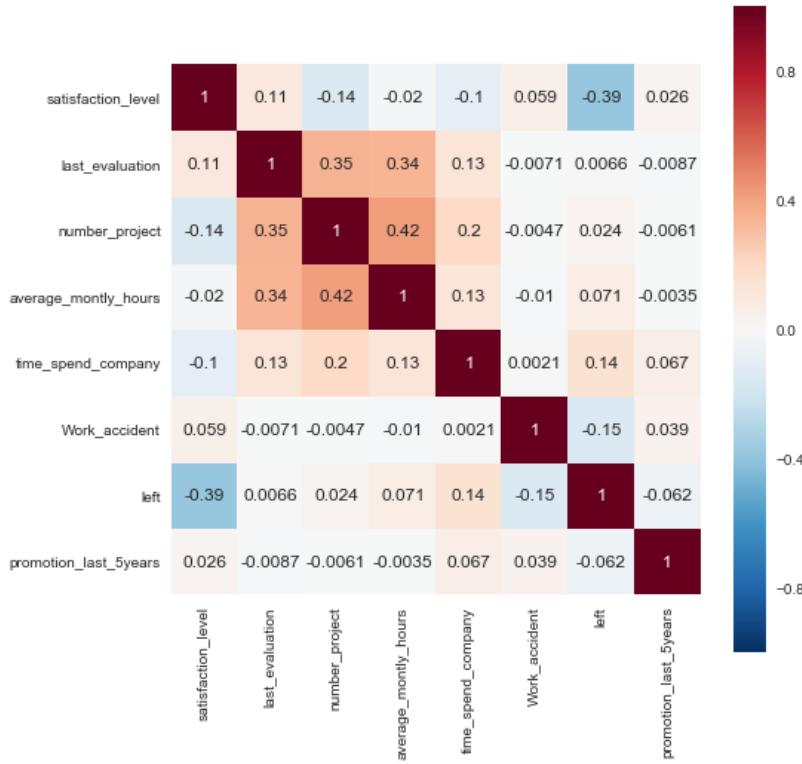


Figura 1.12: Correlation Matrix delle variabili presenti nel Dataset.

In questa sezione abbiamo studiato la correlazione ovvero la relazione lineare tra i vari attributi continuous o discreti. Dalla matrice riportata in Figura 1.12 possiamo rilevare se ci sia una correlazione positiva, nulla o negativa. Sia per quanto riguarda la correlazione positiva sia per quella negativa si caratterizzano in settori: con valori da 0 a 0.3 correlato debolmente, da 0.3 a 0.7 moderatamente o maggiore di 0.7 fortemente (rispettivamente per la negativa i segni saranno negativi). Da questo possiamo definire che ad avere una correlazione debole è la variabile time\_spend\_company con left, last\_evaluation, number\_project e average\_monthly\_hours. Queste ultime, ad eccezione di left, invece sono correlate fra loro in modo moderato con un valore massimo di 0.42 tra average\_monthly\_hours e number\_project. Il valore 1 indica la correlazione con se stesso che infatti è massima. Dal punto di vista della correlazione negativa, abbiamo debolmente correlati left con work\_accident e satisfaction\_level con number\_project e time\_spend\_company. Abbiamo invece una correlazione negativa moderata tra left e satisfaction\_level di valore -0.39.

## 2 | Clustering analysis

La ricerca di gruppi di dipendenti con caratteristiche affini all'interno del dataset è stata eseguita utilizzando differenti tecniche di clustering. Per eseguire l'analisi sono state selezionate solamente le 5 variabili numeriche in Tabella 1.1, in modo da calcolare le distanze tra i dati in modo appropriato. Come già specificato nella Sezione 1.5, i valori delle variabili discrete sono stati normalizzati in un intervallo compreso tra 0 e 1, al fine di rendere più agevole il confronto in fase di clustering.

### 2.1 Clustering Analysis by K-means

#### 2.1.1 Choice of attributes and distance function

Come già specificato nell'introduzione a questo capitolo, abbiamo utilizzato le 5 variabili numeriche in Tabella 1.1 per il clustering. Vista la natura di tali variabili, la distance function da noi utilizzata per quantificare la distanza tra due data objects è la *distanza Euclidea*.

#### 2.1.2 Identification of the best value of k

Al fine di identificare il miglior numero  $k$  di clusters da utilizzare, abbiamo tenuto conto dell' *Error Sum of Squares* (SSE), ossia della somma, elevata al quadrato, della distanza tra ogni singolo data object e il centroide più vicino. A partire da un valore iniziale di  $k$  pari a 2 fino ad un valore massimo di 50 abbiamo calcolato l'SSE risultante dall'applicazione dell'algoritmo, come possiamo osservare in Figura 2.4, dove troviamo la rappresentazione in scala ridotta a partire dal valore iniziale 2 e finale 20. Abbiamo infine deciso per un valore di  $k$  pari a 4 per l'applicazione di K-means sul data set totale, in quanto ritenuto il valore più efficiente ai fini della nostra analisi. Il punteggio ottenuto da tale valore nello studio del *Silhouette score* è stato confrontato con gli score per gli altri valori di  $k$ , e si è rivelato essere il più alto, con un punteggio pari a 0.57.

#### 2.1.3 Characterization of the obtained clusters

In quest'ultima sezione relativa all'algoritmo K-means descriviamo i clusters emersi durante l'analisi. Utilizzando i parametri descritti nelle sezioni precedenti, abbiamo ottenuto i clusters raffigurati in Figura 2.2, dove possiamo osservare la densità di popolazione per ognuno dei cluster ottenuti. In Tabella 2.1 abbiamo riportato i dati caratteristici di ognuno dei cluster scoperti.

Il primo cluster emerso, Cluster 0 è formato per più di metà circa da dipendenti che hanno lasciato l'azienda e quasi metà che continuano a lavorare in questa, con un tempo di lavoro in media fra questi di poco più di tre anni. La totalità dei dipendenti che ha lasciato l'azienda (eccetto due) hanno fatto durante il periodo lavorativo esattamente due progetti. Mentre quelli rimasti hanno svolto più progetti in media e sono comunque all'interno dell'azienda da tempo ridotto, meno di tre anni. Entrambi hanno una valutazione non sufficiente.

Il secondo cluster, Cluster 1 si evince che solo 66 dipendenti su 4720 che caratterizzano questo cluster hanno lasciato l'azienda, dopo che sono rimasti a lavorare all'interno per un tempo discreto (circa 3 anni e mezzo). Il loro livello di soddisfazione è sufficiente ma nonostante abbiano un livello di valutazione elevato hanno comunque deciso di lasciare l'azienda. Mentre il livello di soddisfazione di quelli rimasti è salito. In media i dipendenti di questo cluster hanno lavorato in azienda per 3 anni.

Il terzo cluster, Cluster 2 hanno un valore bassissimo per quanto riguarda il livello di soddisfazione, si differenziano quelli che hanno lasciato l'azienda da quelli che sono rimasti per il tempo inferiore speso in azienda e il carico di lavoro più elevato, in media hanno svolto 6 progetti, in precedenza nella sezione della distribuzione abbiamo ricavato una importante informazione, che la totalità dei dipendenti che hanno svolto 7 progetti.

L'ultimo cluster, Cluster 3 è caratterizzato da un alto valore di soddisfazione, ma nonostante ciò e la valutazione sia quasi ottima, in 975 dipendenti su 5349 e che hanno speso un tempo elevato in azienda, rispetto alla media totale, decidono di lasciare l'azienda.

Da questa analisi si può evincere che:

Prima di tutto i cluster trovati fanno emergere subito che in questa azienda c'è un continuo flusso di dipendenti che entrano ed escono dalla azienda in quanto non si distinguono cluster con dipendenti che lavorano in azienda da tempo elevato. Inoltre si possono fare le seguenti supposizioni: i dipendenti che se ne sono andati nel primo cluster è perché probabilmente l'azienda non ha posto fiducia o ha dato stimoli al dipendente in modo tale che questo crescesse nell'azienda dato dal livello basso di soddisfazione.

Il dipendente lascia quasi sicuramente l'azienda quando il carico di lavoro che compie all'interno dell'azienda è elevato e questo ha un livello di soddisfazione basso, che potrebbe essere causato da una mancata promozione.

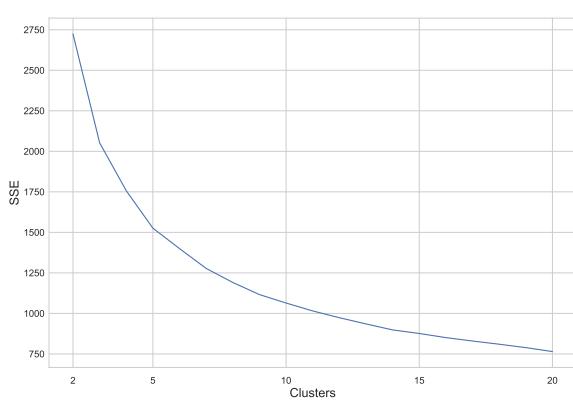


Figura 2.1

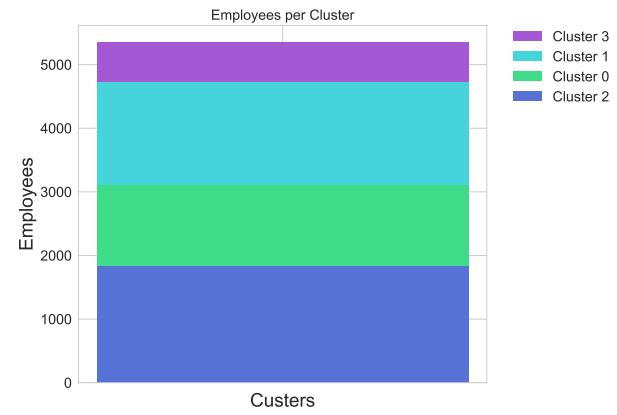


Figura 2.2

Nella Figura 2.1 viene descritto lo sviluppo dell'SSE in base all'aumentare del numero di clusters nell'applicazione dell'algoritmo K-means. Nella figura 2.2 invece la distribuzione del numero di impiegati per ognuno dei cluster scoperti durante l'analisi, in ordine decrescente per densità di popolazione.

Cluster	Average_Monthly_Hours					
	countTot	meanTot	countLeft	meanLeft	countStayed	meanStayed
0	3103.0	0.26	1569.0	0.22	1534.0	0.30
1	4720.0	0.33	66.0	0.30	4654	0.33
2	1827.0	0.69	961.0	0.82	866	0.56
3	5349.0	0.68	975.0	0.70	4374	0.68

(a)

Cluster	Last_Evaluation					
	countTot	meanTot	countLeft	meanLeft	countStayed	meanStayed
0	3103.0	0.55	1569.0	0.51	1534.0	0.59
1	4720.0	0.72	66.0	0.78	4654	0.72
2	1827.0	0.79	961.0	0.85	866	0.72
3	5349.0	0.76	975.0	0.89	4374	0.74

(b)

Cluster	Number_Project					
	countTot	meanTot	countLeft	meanLeft	countStayed	meanStayed
0	3103.0	0.086	1569.0	0.0063	1534.0	0.16
1	4720.0	0.37	66.0	0.41	4654	0.37
2	1827.0	0.72	961.0	0.83	866	0.61
3	5349.0	0.38	975.0	0.49	4374	0.35

(c)

Cluster	Satisfaction_Level					
	countTot	meanTot	countLeft	meanLeft	countStayed	meanStayed
0	3103.0	0.42	1569.0	0.40	1534.0	0.44
1	4720.0	0.75	66.0	0.69	4654	0.75
2	1827.0	0.17	961.0	0.11	866	0.23
3	5349.0	0.74	975.0	0.79	4374	0.73

(d)

Cluster	Time_Spend_Company					
	countTot	meanTot	countLeft	meanLeft	countStayed	meanStayed
0	3103.0	0.16	1569.0	0.13	1534.0	0.19
1	4720.0	0.13	66.0	0.21	4654	0.13
2	1827.0	0.29	961.0	0.26	866	0.33
3	5349.0	0.21	975.0	0.38	4374	0.17

(e)

Tabella 2.1: Statistica descrittiva relativa ad ognuno dei cluster scoperti. Per ogni cluster vengono riportate le informazioni relative alla densità di popolazione, alla media, alla deviazione standard e ai valori minimi e massimi delle variabili utilizzate.

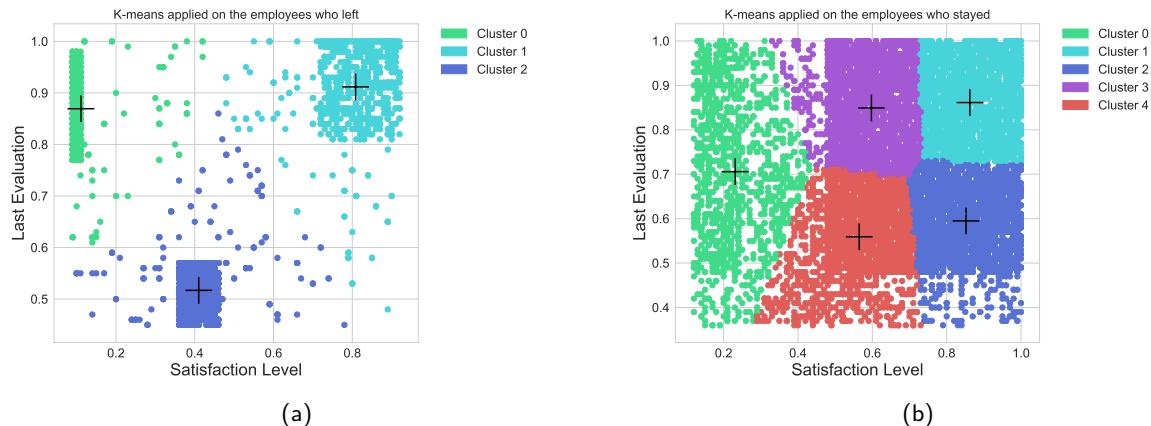


Figura 2.3: Visualizzazione relativa all'applicazione dell'algoritmo K-means sul data set diviso in funzione della variabile *Left*. In Figura 2.3a è possibile osservare il clustering relativo agli impiegati che hanno lasciato l'azienda, mentre in Figura 2.3b troviamo il clustering relativo agli impiegati che sono rimasti. L'analisi dell'SSE e dello score della silhouette ha rivelato che, applicando l'algoritmo soltanto sulle variabili Satisfaction Level e Last Evaluation, il numero ideale di clusters è 3 per gli impiegati che hanno lasciato l'azienda, e 5 per gli altri.

Come ulteriore esempio, in Figura 2.3 forniamo le visualizzazioni relative all'applicazione di K-means, utilizzando le variabili Satisfaction Level e Last Evaluation, al data set diviso in base alla variabile Left. Similmente a quanto fatto per l'algoritmo applicato all'intero data set, abbiamo prima studiato l'SSE, e confrontato le nostre ipotesi con lo score fornito dall'analisi della silhouette. Come possiamo vedere nella Figura 2.3a, i 3 clusters emersi per gli impiegati che hanno lasciato l'azienda delineano un gruppo di impiegati con un basso score sia in Satisfaction Level che in Last Evaluation, un gruppo con un alto score in Last Evaluation e un basso score in Satisfaction Level e un gruppo con alto score in entrambe le variabili. Per gli impiegati ancora all'interno dell'azienda, possiamo notare nella Figura 2.3b che la situazione è decisamente più distribuita.

## 2.2 DBSCAN

### 2.2.1 Choice of attributes and distance function

Il DBSCAN è un metodo di clustering basato sulla densità. Parlando di densità si intende il numero di punti in un specifico raggio chiamato *eps*. Per seguire la stessa analisi riportata dal Kmeans utilizziamo anche in questa metodologia tutti gli attributi eccetto quelli categorici e quello ordinale *salary*.

## 2.2.2 Study of the clustering parameters

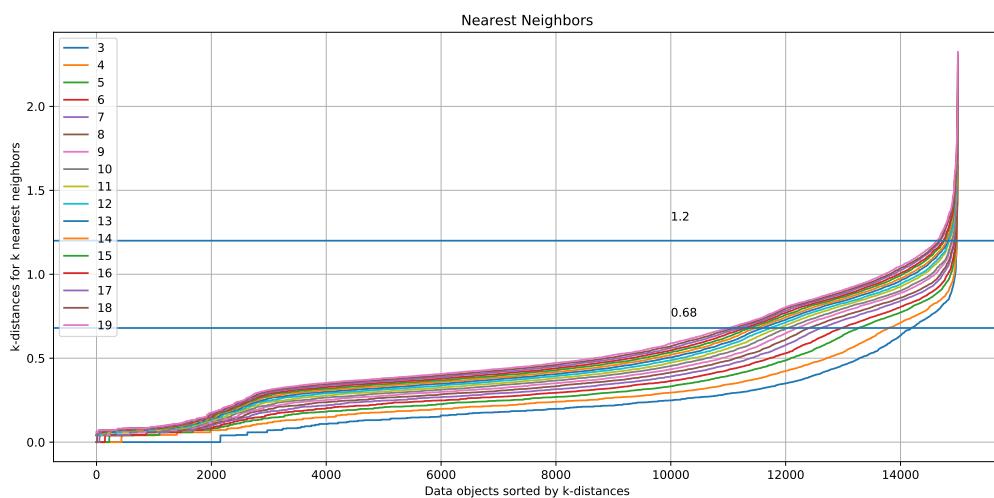


Figura 2.4: Andamento numero di cluster per ciascun  $\epsilon$ .

Per la scelta dei parametri del DBSCAN ovvero : il raggio di distanza  $eps$  dai punti centrali, chiamati centroidi, e il minimo numero di punti in questo raggio  $minSamples$ , si è definito l'andamento del rapporto tra  $eps$  e  $minSamples$  attraverso lo studio del k-nearest neighbors. Dal grafico abbiamo individuato il punto di flesso in un range di  $eps$  tra 0.68 e 1.2. L'analisi prendeva anche in considerazione il valore della silhouette, nell'intervallo citato precedentemente si è trovato che la migliore posizione si trovava con  $eps = 1.2$ ,  $minSamples = 6$ , ottenendo così 3 cluster, e un valore di silhouette di 0.407 (la più alta ricavata dall'analisi). Per determinare la scelta dei parametri abbiamo deciso di utilizzare la distanza euclidea per rendere più immediato il confronto con le altre metodologie di clustering.

### 2.2.3 Characterization and interpretation of the obtained clusters

Cluster	count	Satisfaction	L.Evaluation	Num Projects	Average Monthly Hours	Time S. Company
0	14776.0	0.61	0.71	0.36	0.49	0.17
1	190.0	0.69	0.73	0.30	0.48	1
2	8.0	0.22	0.83	0.35	0.24	1

Tabella 2.2: Statistica descrittiva relativa ad ognuno dei cluster scoperti con la metodologia DBSCAN. Per ogni cluster vengono riportate le informazioni relative alla media delle variabili continue.

I cluster rilevati da questa metodologia sono 3: Il primo cluster, Cluster 0 è caratterizzato da 14776 dipendenti che descrivono la situazione generale dell'azienda, si nota subito dal TS, Time Spend Company, che i dipendenti in media rimangono per breve tempo in azienda, questo è un dato essenziale per l'analisi. I restanti valori medi per gli altri attributi descrivono una situazione nella media sufficiente come soddisfazione, con un buon numero di progetti, una valutazione in media discreta, e un numero medio di ore di lavoro nella norma. Il secondo e il terzo cluster mostrano caratteristiche simili: Entrambi i tipi di dipendenti rispettivamente 190 per il secondo cluster e 8 per il terzo, sono al decimo anno di lavoro nell'azienda e sono rimasti nell'azienda, questi però si articolano in modo differente. Infatti nel secondo cluster, Cluster 1 raggruppa dipendenti soddisfatti discretamente, con un livello di valutazione buono, e un numero di ore medie poco meno della media totale e infine un numero di progetti sulla media. Mentre nel terzo cluster , Cluster 2 abbiamo una situazione quasi opposta a parte per il numero di progetti sempre nella media, i dipendenti dopo 10 anni sono poco soddisfatti del loro lavoro, questi fanno poche ore di lavoro in media, la valutazione è tra è più alta del precedente gruppo. I restanti 25 dipendenti sono stati considerati come punti di noise.

Da questa analisi si possono fare le seguenti considerazioni: Il tempo in cui rimangono i dipendenti in media all'interno dell'azienda è molto basso, pochi anni, e questo è sicuramente un dato che l'azienda dovrà mantenere in considerazione. Inoltre questa analisi permette di constatare un altro fattore importante, l'abbassamento di soddisfazione degli 8 dipendenti del terzo cluster, nonostante abbiano una elevata valutazione non lavorano il numero di ore di lavoro in media come gli altri dipendenti del cluster 2, quindi è necessario analizzare se questo è dato dal ridotto numero di ore o da altri fattori.

# 3 | Association Rules

Per definire le association rules prima si sono seguite le seguenti operazioni:

1. Abbiamo trasformato le variabili da stringhe a numeriche, per quanto riguarda gli attributi *salary* e *department*.
2. Successivamente abbiamo raggruppato le variabili *last\_evaluation* e *satisfaction\_level* e *average\_monthly\_hours*, con un intervallo di 0.10 ciascuna.
3. Infine per rendere unici i risultati numerici, è stata aggiunta una stringa subito successiva al numero in modo tale che non fosse ambiguo ma immediato quel valore a che attributo si riferisca.

## 3.1 Frequent patterns extraction with different values of support and different types

Una volta eseguiti i passi detti in precedenza si è eseguita l'estrazione dei pattern frequenti tramite la metodologia Apriori.

## 3.2 Discussion of the most interesting frequent patterns

I frequent pattern ritenuti più interessanti sono i seguenti: - - -

Da questi scaturisce che ...

## 3.3 Association rules extraction with different values of confidence

## 3.4 Discussion of the most interesting rules

Abbiamo inoltre rilevato delle rules che nonostante non siano frequenti sono comunque interessanti per l'analisi che stiamo portando avanti. Queste sono: - - Da queste possiamo ricavare che...

## 3.5 Use the most meaningful rules to replace missing values and evaluate the accuracy

Nel nostro dataset non sono presenti missing values quindi non è stata necessaria la valutazione delle più significative rules e la valutazione dell'accuratezza per rimpiazzare questi.

## 3.6 Use the most meaningful rules to predict if an employee will leave prematurely or not and evaluate the accuracy

Date le varie association rules trovate dalle varie prove queste sono quelle più significative per predire se un impiegato lascerà prematuramente l'azienda oppure no:

- AR ... accuratezza trovata: - AR1 - AR2

Da queste possiamo scaturire che un impiegato lasci il posto di lavoro prematuramente quando è nelle seguenti condizioni:  
Invece rimarrà quando avrà una condizione del tipo:

# **4 | Classification**

L'obiettivo finale della nostra analisi è predire se un determinato dipendente dell'azienda dovrà o meno lasciare l'azienda.

- 4.1 Learning of different decision trees with different parameters and gain formulas with the object of maximizing the performances**
- 4.2 Decision trees interpretation**
- 4.3 Decision trees validation with test and training set**
- 4.4 Discussion of the best prediction model**