

ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**<< ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ PULL &
BEAR , ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΤΟΥ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΥ ΠΑΚΕΤΟΥ SPSS.>>**



ΕΞΑΡΧΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΑ – ΜΑΡΙΑ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΒΑΣΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ

ΠΑΤΡΑ, 2015

Περίληψη

Από το 2009, στην χώρα μας, ξεκίνησε η οικονομική κρίση, η οποία συνεχίζεται ακόμα και σήμερα το 2015. Μέσα από αυτήν την κρίση πολλές εταιρείες ρούχων έκλεισαν, άλλες άνοιξαν, άλλες παρέμειναν με κάποιες μεταβολές των εργαζομένων σε μισθό, ωράριο και ασφάλιση και άλλες κατάφεραν να παραμείνουν χωρίς καμία μεταβολή. Για τους εργαζομένους, είναι σημαντική η ικανοποίηση που νιώθουν από την εταιρεία που εργάζονται, διότι επιδρά στην απόδοσή τους. Αυτό μπορεί να επιφέρει στην επιχείρηση καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα.

Η παρούσα μελέτη θα βασιστεί στην ανάλυση ερωτηματολογίων, με θέμα την ικανοποίηση των εργαζομένων στην εταιρεία pull & bear και κατά πόσο μεταβλήθηκε ο μισθός τους, η ασφάλειά τους και το ωράριό τους από τότε που ξεκίνησε η κρίση στην Ελλάδα. Οι πόλεις που έχει γίνει η έρευνα είναι οι εξής: Δράμα, Λάρισα, Ηράκλειο, Ιωάννινα, Ρόδος, Πάτρα, Χανιά και Βόλος. Στόχος της έρευνας είναι να διερευνήσει τους παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Επίσης, στοχεύει στην εξέταση από μία σειρά μεταβλητών, όπως, το φύλο, τα έτη προϋπηρεσίας, την ηλικία, τον μισθό, την θέση εργασίας, το μορφωτικό επίπεδο, το επιπλέον μορφωτικό επίπεδο, το επίπεδο ξένων γλωσσών, την οικογενειακή κατάσταση, τις ώρες εργασίας, την ικανοποίηση που νιώθουν και τις αλλαγές που επέφερε η κρίση από το 2009.

Στο πρώτο κεφάλαιο, θα δούμε τα βασικά στοιχεία της θεωρίας της στατιστικής, την ιστορική αναδρομή του προγράμματος SPSS, καθώς και το τι είναι, πως λειτουργεί και ποιες είναι οι βασικές εντολές. Επίσης θα δούμε την ιστορική αναδρομή για την εταιρεία pull & bear και την οικονομική της κατάσταση. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα δούμε την ανάλυση των ποιοτικών και ποσοτικών μεταβλητών και τα συμπεράσματα των διαγραμμάτων τους. Στο τρίτο κεφάλαιο, θα δούμε τις συσχετίσεις τριών ζευγαριών και την παλινδρόμηση δύο ζευγαριών. Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο, θα δούμε την σχέση συνάφειας ανάμεσα σε πέντε ζευγάρια.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	5
Κεφάλαιο 1.....	6
1.1 Το περιβάλλον του SPSS	6
1.1.1 Τα βασικά στοιχεία της θεωρίας της Στατιστικής.....	6
1.1.2 Ιστορική αναδρομή	10
1.1.3 Τι είναι το SPSS, πως λειτουργεί και ποιες οι βασικές εντολές	12
1.2 Το περιβάλλον του Pull & Bear.....	14
1.2.1 Ιστορική αναδρομή	14
1.2.2 Οικονομική κατάσταση	15
Κεφάλαιο 2.....	16
2.1 Ποιοτικές μεταβλητές	16
2.1.1 Μεταβλητή Φύλλο.....	16
2.1.2 Μεταβλητή Θέση Εργασίας.....	18
2.1.3 Μεταβλητή Μορφωτικό Επίπεδο.....	22
2.1.4 Μεταβλητή Επιπλέον Μορφωτικό Επίπεδο.....	25
2.1.5 Μεταβλητή Επίπεδο Ξένων Γλωσσών.....	27
2.1.6 Μεταβλητή Οικογενειακή κατάσταση.....	30
2.1.7 Μεταβλητή Ικανοποίηση.....	33
2.1.8 Μεταβλητή Αλλαγές από το 2009.....	36
2.2 Ποσοτικές μεταβλητές	39
2.2.1 Μεταβλητή Έτη Προϋπηρεσίας.....	39
2.2.2 Μεταβλητή Ηλικία.....	43
2.2.3 Μεταβλητή Μισθός.....	47
2.2.4 Μεταβλητή Ώρες Εργασίας.....	51
Κεφάλαιο 3.....	55
3.1 Συσχετίσεις.....	55

3.1.1 Θέση εργασίας – μισθός	55
3.1.2 Μορφωτικό επίπεδο – μισθός.....	57
3.1.3 Θέση εργασίας – μορφωτικό επίπεδο.....	59
3.2 Παλινδρομήσεις.....	61
3.2.1 Ώρες εργασίας – μισθός	61
3.2.2 Έτη προϋπηρεσίας – μισθός.....	65
Κεφάλαιο 4.....	69
4.1 Crosstabs	69
4.1.1 Ώρες εργασίας – μισθός.....	69
4.1.2 Θέση εργασίας – μισθός	71
4.1.3 Έτη προϋπηρεσίας - μισθός.....	73
4.1.4 Μορφωτικό επίπεδο – μισθός.....	75
4.1.5 Θέση εργασίας – μορφωτικό επίπεδο.....	77
Συμπέρασμα.....	79
Βιβλιογραφία.....	80
Παράρτημα.....	81

Εισαγωγή

Όλες οι εταιρείες, έχουν ως στόχο το καλύτερο δυνατό κέρδος αλλά πολλές δεν ξέρουν πώς να το αντιμετωπίσουν. Εδώ θα δούμε ότι η εταιρεία pull & bear καταφέρνει, παρά την κρίση, να παραμείνει μια δυνατή εταιρεία. Το μυστικό της? Είναι ότι προσπάθησε, να μην επηρεάσει τους εργαζομένους της, εξαιτίας της κρίσης και δεν τους εκμεταλλεύτηκε. Με αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι αποδίδουν περισσότερο στην δουλειά τους και είναι ικανοποιημένοι από την εταιρεία.

Μέσα από τα διαγράμματα και τους πίνακες συχνοτήτων αναλύουμε όλες τις μεταβλητές μας. Έπειτα, κάνουμε συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών για να δούμε ποια εξαρτάται από ποια μεταβλητή και τι είδους συσχέτιση υπάρχει, καθώς και παλινδρομήσεις. Τέλος θα δούμε τους πίνακες συνάφειας μεταξύ κάποιων μεταβλητών και θα βγάλουμε τα συμπεράσματά μας.

Στόχος είναι να δούμε πως μπόρεσε η εταιρεία με την κρίση που ξεκίνησε το 2009, όχι απλά να κρατήσει τα καταστήματά της ανοιχτά αλλά και να αυξήσει το κέρδος της χωρίς πολλές μεταβολές, έως καθόλου, στον μισθό, στο ωράριο και στην ασφάλιση.

Κεφάλαιο 1. Το περιβάλλον του SPSS και του Pull & Bear

1.1 Το περιβάλλον του SPSS

1.1.1 Τα βασικά στοιχεία της θεωρίας της Στατιστικής

Το στατιστικό πρόγραμμα SPSS, ασχολείται με την επίλυση στατιστικών προβλημάτων και χρησιμοποιεί τον πληθυσμό, το δείγμα και την μεταβλητή. Ο πληθυσμός, είναι το σύνολο των ατόμων ή των αντικειμένων, για τα οποία ενδιαφερόμαστε να βγάλουμε συμπεράσματα σε σχέση με κάποιες ιδιότητες που αφορούν τα στοιχεία τους. Δείγμα, ονομάζεται κάποιο υποσύνολο του πληθυσμού, το οποίο προκύπτει όταν ένας πληθυσμός είναι πρακτικά άπειρος ή μεταβάλλεται κατά τη διάρκεια της έρευνας. Μεταβλητή, ονομάζουμε τα χαρακτηριστικά ενός πληθυσμού.

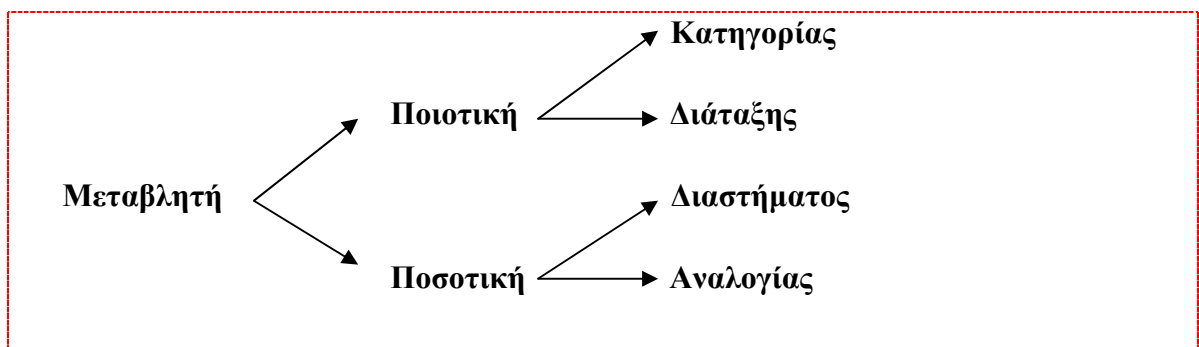
Οι μεταβλητές χωρίζονται σε δύο κατηγορίες ανάλογα με τις 'τιμές' που παίρνουν:

- Τις ποιοτικές, που παίρνουν 'τιμές', που δεν έχουν αριθμητικές ιδιότητες και διακρίνονται σε:
 - Ø Μεταβλητές κατηγορίας, όπου το σύνολο 'τιμών' τους δεν έχει καμία ιδιότητα, π.χ. φύλο, χρώμα ματιών, τόπος γέννησης και
 - Ø Μεταβλητές διάταξης, όπου μπορούμε να ορίσουμε μία διάταξη για το σύνολο 'τιμών' τους, π.χ. κλίμακα σεισμών Richter, επίπεδο εκπαίδευσης κτλ.
- Τις ποσοτικές, που παίρνουν αριθμητικές 'τιμές' και εκφράζονται με μία μονάδα μέτρησης και διακρίνονται σε:
 - Ø Μεταβλητές διαστήματος, όπου οι ίσες διαφορές μεταξύ των 'τιμών' τους, συνεπάγεται και ίσες διαφορές για το χαρακτηριστικό που μετράει η μεταβλητή, π.χ. ηλικία, θερμοκρασία, κλίμακα βαθμών Κελσίου και
 - Ø Μεταβλητές αναλογίας, όπου οι 'τιμές' αντιστοιχούν ανάλογα στην ποιότητα του χαρακτηριστικού που μετρούν. Ο αριθμός 0 ανήκει στο σύνολο τιμών και υποδηλώνει την 'απουσία' του χαρακτηριστικού, π.χ. ταχύτητα, ύψος κτλ.

Επίσης οι ποσοτικές μεταβλητές διακρίνονται σε :

- Συνεχής μεταβλητή, που παίρνει τιμές από ένα διάστημα, δηλαδή για κάθε δύο τιμές της, υπάρχει μία τιμή ανάμεσά τους, π.χ. ύψος, βάρος και
- Διακριτή μεταβλητή, που για κάθε δύο τιμές της, δεν υπάρχει πάντα, μια τιμή της μεταβλητής ανάμεσά τους, π.χ. πλήθος παιδιών μιας οικογένειας.

Στο ακόλουθο σχήμα μπορούμε να δούμε συνοπτικά πώς χωρίζεται μία μεταβλητή:



Άλλα βασικά στοιχεία είναι οι πίνακες συχνοτήτων, πίνακες συνάφειας, μέτρα θέσης και μέτρα διασποράς, συσχέτιση, γραμμική παλινδρόμηση και διαγράμματα.

- ✓ Οι πίνακες συχνοτήτων μας δείχνουν ένα συγκεντρωτικό αποτέλεσμα ανάμεσα στις μεταβλητές, που επιθυμούμε να συγκρίνουμε. Έχει τέσσερις στήλες όπου μας δείχνουν την συχνότητα των μεταβλητών, το ποσοστό, το ποσοστό επί του συνόλου των έγκυρων απαντήσεων και το αθροιστικό ποσό. Επίσης, οι πίνακες συχνοτήτων μας δίνουν μία συνοπτική παρουσίαση των δεδομένων ενώ τα περιγραφικά ή συνοπτικά μέτρα μας δίνουν μία περιληπτική εικόνα.
- ✓ Οι πίνακες συνάφειας μας δείχνουν, την συνάφεια που υπάρχει ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες μεταβλητές, που επιθυμούμε να συγκρίνουμε. Οι πίνακες μπορεί να είναι πολυδιάστατοι ή δισδιάστατοι και συγκρίνουν και ποιοτικές και ποσοτικές μεταβλητές. Σε δισδιάστατους πίνακες τα ποσοστά γραμμής και στήλης, δεν επιτρέπουν να μελετηθεί και να ελεγχθεί ποσοτικά η σχέση, και

για αυτόν τον λόγο χρησιμοποιούμε διάφορους δείκτες για την μέτρηση της συνάφειας, και στατιστικούς ελέγχους.

- ✓ Τα περιγραφικά ή συνοπτικά μέτρα διακρίνονται σε δύο τύπους :
- Μέτρα θέσης, που προσδιορίζουν ένα κεντρικό σημείο γύρω από το οποίο τείνουν να συγκεντρώνονται τα δεδομένα και διακρίνονται σε:
 - Ø Μέση τιμή, που είναι το κέντρο ισορροπίας των δεδομένων. Και είναι το πιο σημαντικό μέτρο θέσης.
 - Ø Διάμεσος, που είναι η κεντρική τιμή των δεδομένων μας όταν τα διατάξουμε σε αύξουσα σειρά. Σε δείγμα με περιττό αριθμό η διάμεσος είναι η μεσαία τιμή ενώ σε δείγμα με άρτιο αριθμό η διάμεσος είναι ο μέσος όρος των δύο μεσαίων τιμών, και
 - Ø Επικρατούσα τιμή, που είναι η τιμή η οποία έχει τη μεγαλύτερη συχνότητα. Αν υπάρχουν και άλλες ίδιες τέτοιες τιμές, θεωρούνται και αυτές επικρατούσες τιμές.
 - Μέτρα διασποράς, είναι μέτρα τα οποία τα χρησιμοποιούμε όταν τα δεδομένα είναι πολύ σκορπισμένα, γιατί τα μέτρα θέσης δεν δίνουν καλή περιληπτική περιγραφή. Τα μέτρα διασποράς διακρίνονται σε:
 - Ø Εύρος, που είναι η διαφορά των δύο ακραίων τιμών του δείγματος (η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή) και αυξάνεται όταν μεγαλώνει το δείγμα.
 - Ø Διακύμανση ή διασπορά, που μας δείχνει το πόσο μεταβάλλονται οι παρατηρήσεις γύρω από την μέση τιμή.
 - Ø Τυπική απόκλιση, όπου μας δείχνει μέχρι πόσο περίπου περιμένουμε μια τυπική τιμή της μεταβλητής να απέχει από τη μέση τιμή.
 - Ø Εκατοστιαία σημεία, είναι τα 2 σημεία που μπορεί να χωρίσει η διάμεσος και άλλα σημεία που μπορούμε να ορίσουμε εμείς ως σημεία χωρισμού του διατεταγμένου συνόλου τιμών που έχουμε από το δείγμα. Το 25^ο εκατοστημόριο είναι το πρώτο τεταρτημόριο και το συμβολίζουμε Q_1 , το 50^ο εκατοστημόριο είναι το δεύτερο τεταρτημόριο και το συμβολίζουμε Q_2 και είναι η διάμεσος. Το 75^ο εκατοστημόριο είναι το τρίτο

τεταρτημόριο και συμβολίζεται Q_3 και το 100^ο εκατοστημόριο είναι το τέταρτο τεταρτημόριο και συμβολίζεται Q_4 .

∅ Ενδοτεταρτομοριακό εύρος, είναι η διαφορά μεταξύ του 3^{ου} και του 1^{ου} τεταρτημορίου και συμβολίζεται I . Δηλαδή $I=Q_3-Q_1$.

✓ Συσχέτιση ονομάζεται μια τεχνική την οποία χρησιμοποιούμε για να περιγράψουμε και να μετρήσουμε την σχέση δύο μεταβλητών.

Κατασκευάζουμε το διάγραμμα διασποράς, το οποίο αποτελείται από ένα νέφος σημείων που είναι τα ζεύγη των δύο μεταβλητών. Με τη συσχέτιση δύο μεταβλητών επιδιώκουμε:

- Τον υπολογισμό ορισμένων μέτρων, με τα οποία μπορούμε να μετρήσουμε το βαθμό συσχέτισης των δύο μεταβλητών, οι οποίοι ονομάζονται συντελεστές συσχέτισης και
- Επίσης, τον προσδιορισμό μιας σχέσης, η οποία ονομάζεται εξίσωση παλινδρόμησης και μας περιγράφει τον τρόπο αλληλεξάρτησης των δύο μεταβλητών.

Όταν τα σημεία του διαγράμματος διασποράς, των δυο μεταβλητών βρίσκονται γύρω από μία ευθεία, θα λέμε ότι οι δύο μεταβλητές έχουν γραμμική συσχέτιση, η οποία διακρίνεται σε θετική και αρνητική.

- Θετική είναι η συσχέτιση όπου σε κάθε αύξηση ή μείωση της μιας μεταβλητής αντιστοιχεί αύξηση ή μείωση της άλλης μεταβλητής.
- Αρνητική είναι η συσχέτιση όταν σε κάθε αύξηση ή μείωση της μιας μεταβλητής αντιστοιχεί μείωση ή αύξηση της άλλης μεταβλητής.

Αν τα σημεία του διαγράμματος διασποράς φαίνονται να βρίσκονται κοντά σε κάποια καμπύλη, τότε η συσχέτιση ονομάζεται καμπυλόγραμμη.

Αν οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους, δηλαδή τα ζεύγη τιμών δεν εμφανίζουν μία συστηματική διάταξη τότε ονομάζονται ασυσχέτιστες.

✓ Η γραμμική παλινδρόμηση είναι ένα από τα πιο σημαντικά εργαλεία για να αναλύσουμε τα οικονομικό-χρηματοοικονομικά φαινόμενα. Είναι η μέθοδος

με την οποία αν γνωρίζουμε την τιμή της μιας μεταβλητής, την οποία θα την ονομάζουμε ανεξάρτητη (X), θα βρούμε την τιμή της άλλης την οποία θα ονομάζουμε εξαρτημένη (Y). Η απλή παλινδρόμηση περιορίζεται σε μία ανεξάρτητη μεταβλητή ενώ η πολλαπλή περιλαμβάνει περισσότερες από μία ανεξάρτητες μεταβλητές. Αν η εξάρτηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι γραμμική, τότε θα έχουμε απλή γραμμική παλινδρόμηση, ενώ αν η εξάρτηση είναι καμπυλόγραμμη, θα έχουμε καμπυλόγραμμη παλινδρόμηση.

Η εξίσωση παλινδρόμησης είναι της μορφής $y = a + bx$.

Ο συντελεστής a είναι σταθερός όρος, δηλαδή το σημείο που η ευθεία παλινδρόμησης τέμνει τον άξονα y, όταν το x είναι ίσο με 0. Ο συντελεστής b αντιπροσωπεύει την κλίση της ευθείας, δηλαδή παριστάνει τη μεταβολή της y, όταν η ανεξάρτητη μεταβλητή x, αυξηθεί κατά μία μονάδα.

- ✓ Τα διαγράμματα, που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε στις ποιοτικές μεταβλητές είναι το ραβδόγραμμα και το κυκλικό διάγραμμα ή αλλιώς πίτα, ενώ στις ποσοτικές χρησιμοποιούμε το ιστόγραμμα και το αθροιστικό διάγραμμα.

1.1.2 Ιστορική αναδρομή

Το 1965, στο Πανεπιστήμιο Stanford του San Francisco, δύο φοιτητές, οι Norman Nie και Dale Ben προσπάθησαν να βρουν ένα πρόγραμμα υπολογιστών, το οποίο να είναι κατάλληλο για τη στατιστική ανάλυση δεδομένων. Βρήκαν κάποια προγράμματα τα οποία όμως ήταν ακατάλληλα, επειδή ή είχαν κατασκευαστεί με ανεπιτυχή τρόπο, ή δεν είχαν ολοκληρωθεί. Έτσι, απογοητευμένοι, αποφάσισαν να αναπτύξουν ένα δικό τους πρόγραμμα.

Χρησιμοποίησαν, λοιπόν, τη γλώσσα προγραμματισμού Fortran και έναν υπολογιστή τύπου IBM 7090. Μέσα σε έναν χρόνο ανέπτυξαν την πρώτη έκδοση του προγράμματος και τον επόμενο χρόνο, το στατιστικό πρόγραμμα μπόρεσε να λειτουργήσει σε υπολογιστή τύπου IBM 360 και ονομάστηκε Statistical Package for the Social Science. Δηλαδή το στατιστικό πρόγραμμα μπορούσε να επιλύσει, τα στατιστικά προβλήματα των κοινωνικών επιστημών. Μέσα σε αυτό το διάστημα προστέθηκε και ο Hadlai Hull στην ομάδα.

Την δεκαετία του 70' στο Πανεπιστήμιο του Chicago συνεχιζόταν η ανάπτυξη του προγράμματος και ο Norman Nie ίδρυσε την αντίστοιχη εταιρεία. Με την πάροδο του χρόνου προστέθηκαν επιπλέον στατιστικά εργαλεία, έτσι ώστε να μπορούν να επιλύουν τα στατιστικά τους προβλήματα και οι επιστημονικοί και οι επαγγελματικοί τομείς. Έτσι, σήμερα έχουμε την δυνατότητα να το χρησιμοποιήσουμε σχεδόν σε κάθε είδους στατιστική ανάλυση και έχει καταφέρει να γίνει ένα από τα πιο αποτελεσματικά και φιλικά στατιστικά προγράμματα.

Την δεκαετία του 80' προσαρμόστηκε σε μικροϋπολογιστές. Η πρώτη έκδοση για τους μικροϋπολογιστές ήταν η SPSS/PC+ ver. 1.0 και έτρεχε σε περιβάλλον λειτουργικού συστήματος MS-DOS. Αργότερα ακολούθησαν άλλες τέσσερις εκδόσεις στο περιβάλλον του λειτουργικού συστήματος MS-DOS, οι οποίες ήταν πιο εξελιγμένες, πιο κατανοητές και πιο εύκολες. Το στατιστικό πρόγραμμα μετονομάστηκε σε (Superior Performance Software Systems) για να υποδηλώσει τη χρήση του σε όλους τους τομείς, που έχουν σχέση με τη στατιστική ανάλυση δεδομένων.

Την δεκαετία του 90' έχουμε εκδόσεις του SPSS στο γραφικό περιβάλλον των παραθύρων (Windows 3.0, Windows 3.1) αλλά και εκδόσεις στο νέο λειτουργικό σύστημα Windows 95TM. Το SPSS για Windows έγινε πολύ πιο φιλικό πακέτο στον χρήστη και ήταν πολύ πιο συμπληρωμένο, σε σχέση με τις εκδόσεις του πακέτου σε περιβάλλον MS-DOS.

Η πρώτη έκδοση για το παραθυρικό περιβάλλον ήταν το Windows ver. 5.0. Αργότερα ακολούθησαν άλλες οχτώ εκδόσεις στο παραθυρικό περιβάλλον. Η τελευταία έκδοση είναι η 22.0. Η εταιρεία με κάθε νέα έκδοση προσπαθεί να μην αλλάζει κάτι, απλά να συμπληρώνει νέες στατιστικές διαδικασίες.

Το SPSS για Windows μπορεί να καλύψει πολλά τμήματα. Μερικά από αυτά είναι : το βασικό τμήμα, το επαγγελματικό τμήμα, το προχωρημένο τμήμα, το τμήμα χρονολογικών σειρών, το τμήμα παραγωγής πινάκων, το τμήμα των γραφικών. Το τμήμα κατηγορικών δεδομένων, το τμήμα για εισαγωγή δεδομένων, το τμήμα επεξεργασίας δεδομένων ποιοτικού ελέγχου και το τμήμα δημιουργίας εξελιγμένων αναφορών. Επίσης το SPSS για Windows υποστηρίζεται από την SPSS Hellas, η οποία είναι αντιπρόσωπος προϊόντων εκτός από Ελλάδα, στη Κύπρο και στη Μάλτα.

1.1.3 Τι είναι το SPSS, πως λειτουργεί και ποιες οι βασικές εντολές

Το SPSS (Superior Performance Software System) είναι ένα στατιστικό πακέτο, το οποίο μπορεί να επεξεργάζεται και να παρουσιάζει τα δεδομένα μιας επιστημονικής έρευνας, με μεγάλη αξιοπιστία. Είναι το πιο διαδεδομένο πρόγραμμα για τη στατιστική ανάλυση δεδομένων. Λόγω των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε το SPSS και στους οικιακούς μας υπολογιστές.

Ανοίγοντας το στατιστικό πρόγραμμα SPSS μας εμφανίζονται δύο φύλλα στο παράθυρο, τα οποία είναι:

- το DATA VIEW. Καθώς ανοίγουμε το DATA EDITOR, το παράθυρο DATA VIEW είναι ορατό και εκεί καταχωρούμε τα δεδομένα της έρευνας που κάνουμε, και
- το VARIABLE VIEW είναι το παράθυρο, όπου μας παρουσιάζει πληροφορίες σχετικά με τα δεδομένα τα οποία είναι αποθηκευμένα στο αρχείο δεδομένων. Τα χαρακτηριστικά της μεταβλητής, που πρέπει να οριστούν είναι τα εξής:
 - NAME, το όνομα της μεταβλητής, το οποίο θα πρέπει να είναι αλφαβητικό, να είναι μοναδικό, να έχει λιγότερους από 64 χαρακτήρες και να μην υπάρχει κενό.
 - TYPE, ο τύπος τιμών που παίρνει η μεταβλητή σχετικά με το αν είναι αριθμός ή ημερομηνία ή μια περιγραφή. Δύο είναι οι βασικοί τύποι, numeric και string. Αν τα δεδομένα μας είναι αριθμοί επιλέγουμε numeric.
 - WIDTH, το μέγιστο πλήθος των ψηφίων που έχει η μεταβλητή. Δηλαδή, επιλέγουμε 1.για μονοψήφιο πλήθος κωδικών και 2.για διψήφιο πλήθος κωδικών.
 - DECIMAL PLACES, το πλήθος των δεκαδικών ψηφίων της μεταβλητής, αν φυσικά υπάρχουν και θα πρέπει ο αριθμός να είναι λιγότερος ή ίσος του 16. Για ακέραιες τιμές βάζουμε τον αριθμό 0 ή τίποτα.

- Ø LABEL, γράφουμε τον τίτλο της ερώτησης, αν θέλουμε με ελληνικά ψηφία και θα εμφανίζεται σαν επικεφαλίδα όταν με το ποντίκι περνάμε πάνω από τη στήλη αλλά και στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων. Επίσης, μπορούμε να γράψουμε μέχρι 256 χαρακτήρες με διαστήματα.
- Ø VALUES, χρησιμοποιούμε στην περίπτωση που θέλουμε να κωδικοποιήσουμε τις τιμές της μεταβλητής. Στη περίπτωση ποσοτικών δεδομένων δεν τη χρησιμοποιούμε, ενώ είναι πολύ χρήσιμη σε περιπτώσεις ποιοτικών δεδομένων γιατί χρησιμεύει στην κωδικοποίηση αυτών.
- Ø MISSING, αν λείπουν τιμές ή δεν θέλουμε να συμπεριλάβουμε κάποιες τιμές. Χρησιμεύει σε κωδικοποιημένα δεδομένα. Πατώντας No missing values, το πρόγραμμα θεωρεί ότι δεν υπάρχει ελλείπουσα καμία τιμή, ενώ πατώντας Discrete missing values, θεωρεί ότι υπάρχουν ελλείπουσες τιμές.
- Ø ALIGN, χρησιμοποιούμε για να δώσουμε την στοίχιση που εμείς θέλουμε στα δεδομένα μας, μέσα στα κελιά.
- Ø MEASURE, δηλώνουμε το είδος της μεταβλητής. Στη περίπτωση ποσοτικών μεταβλητών χρησιμοποιώ το Scale, ενώ στη περίπτωση ποιοτικών μεταβλητών το Ordinal ή Norminal.

Οι βασικές μας εντολές στο SPSS είναι οι ακόλουθες:

- Û Η εντολή FREQUENCIES, που χρησιμοποιείται για την μελέτη ποιοτικών και ποσοτικών διακριτών μεταβλητών. Μπορεί να υπολογίσει τον μέσο όρο, την διάμεσο, την επικρατούσα τιμή, το εύρος, την διακύμανση, την τυπική απόκλιση, την λοξότητα και την κύρτωση.
- Û Η εντολή DESCRIPTIVES, που χρησιμοποιείται για την μελέτη των συνεχών ποσοτικών μεταβλητών. Μπορεί να υπολογίσει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, την ελάχιστη και την μέγιστη τιμή και τον αριθμό των περιπτώσεων μετά την αφαίρεση των απουσών τιμών.
- Û Η εντολή CROSSTABS, που χρησιμοποιείται για την μελέτη διαφόρων ποσοστών. Για να χρησιμοποιήσουμε αυτήν την εντολή θα πρέπει να δημιουργήσουμε πίνακες διπλής εισόδου. Δηλαδή, θα πρέπει να έχουμε

τουλάχιστον δύο μη συνεχείς ποιοτικές μεταβλητές, όπου η μία θα ορίζει τις γραμμές του πίνακα και η άλλη τις στήλες. Αν η μεταβλητή μας είναι συνεχής, θα πρέπει πρώτα να την ομαδοποιήσουμε. Εδώ, μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε διάφορους δείκτες για τη μέτρηση της συνάφειας και να κάνουμε στατιστικούς ελέγχους για το αν σχετίζονται οι μεταβλητές.

Ū Η εντολή CORRELATION, που χρησιμοποιείται για την μελέτη της σχέσης των δύο ποσοτικών συνεχών μεταβλητών. Δηλαδή, αν υπάρχει γραμμική σχέση και την έντασή της. Συμβολίζεται με το γράμμα r και παίρνει τιμές από -1 έως $+1$. Οι τιμές, κοντά στο 0 δείχνουν ότι δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση.

Επίσης, σημαντικές εντολές είναι η εντολή COMPUTE, η COUNT και η RECODE. Αυτές τις χρησιμοποιούμε για να υπολογίσουμε κάποιες νέες μεταβλητές ή να ομαδοποιήσουμε κάποιες άλλες, γιατί ορισμένες φορές τα δεδομένα μας δεν είναι στην μορφή που θα θέλαμε. Με την εντολή COMPUTE δημιουργούμε νέες μεταβλητές, με την COUNT ομαδοποιούμε κάποιες μεταβλητές και με την RECODE επίσης ομαδοποιούμε ή τροποποιούμε τις τιμές κάποιων μεταβλητών.

1.2 Το περιβάλλον του Pull & Bear

1.2.1 Ιστορική αναδρομή

Το Pull & Bear, άνοιξε το πρώτο του κατάστημα στην Ισπανία το 1991, με σκοπό το ντύσιμο νέων ανθρώπων. Εξελίσσεται συνεχώς, με τον ίδιο ρυθμό όπως του πελάτη. Ανανεώνει συχνά τις σειρές προϊόντων, σε όλα τα καταστήματα, σε όλο τον κόσμο, τα οποία λαμβάνουν νέα εμπορεύματα δύο φορές την εβδομάδα.

Το 1995, το Pull&Bear έφτασε στην Ελλάδα και τη Μάλτα. Το 1997, άνοιξε το πρώτο κατάστημα στο Ισραήλ ενώ το 1998, δημιουργήθηκε η πρώτη ιστοσελίδα και άνοιξε κατάστημα και στη Κύπρο. Από το 2000 έως και τα επόμενα 3 έτη άνοιξε αρκετά καταστήματα στις ακόλουθες χώρες: Κουβέιτ, Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, Ιρλανδία, Βενεζουέλα, Μεξικό, Ιορδανία, Μπαχρέιν, Κατάρ, Λίβανο, Ανδόρα, Σλοβακία, Ρουμανία και Ρωσία.

Από το 2005 έως και το 2010 άνοιξε καταστήματα στη Γαλλία, Τουρκία, Ιταλία, Τσεχία, Λιθουανία, Πολωνία, Σιγκαπούρη, Ελ Σαλβαδόρ, Σλοβενία, Βέλγιο, Σαουδική Αραβία, Γουατεμάλα, Λετονία, Μαλαισία, Σερβία, Ουγγαρία, Ινδονησία, Μαυροβούνιο, Ηνωμένο Βασίλειο, Αίγυπτο, Ουκρανία, Εσθονία, Κίνα, Βουλγαρία, Μακάο, Χονγκ Κονγκ και στο Καζακστάν. Το 2011 άνοιξε στην Ολλανδία, το Μαρόκο και τη Κορέα. Γιορτάζει την 20^η επέτειό της και σηματοδοτεί την έναρξη νέας γραμμής που απευθύνεται σε ενήλικες πελάτες.

Το 2012 άνοιξε κατάστημα στην Αυστρία, Αρμενία, Αζερμπαϊτζάν, Βοσνία-Ερζεγοβίνη, Κολομβία, Εκουαδόρ, Γεωργία, Ονδούρα, Μακεδονία, Ταϊλάνδη, Ελβετία, Σουηδία, Μονακό, Λουξεμβούργο και Δανία. Το 2013 έφτασε στη Γερμανία, Κόστα Ρίκα, Παναμά και Ταϊβάν, ενώ στη Ρουμανία ξεκίνησε το ηλεκτρονικό κατάστημα.

Ανήκει στον όμιλο Inditex, ο οποίος περιλαμβάνει : Zara, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Uterque. Στην Ελλάδα έχει 23 καταστήματα : Κρήτη, Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Δράμα, Λάρισα, Βόλο, Ιωάννινα.

1.2.2 Οικονομική κατάσταση

Η εταιρεία pull & bear, είναι μία από τις ελάχιστες εταιρείες, που μέχρι και σήμερα αυξάνει τα έσοδά της, λόγω της θετικής της πορείας στη διάρκεια των τελευταίων ετών. Τα ισχυρά θεμελιώδη μεγέθη του Ομίλου INDITEX που δραστηριοποιείται στην παραγωγή και τη λιανική πώληση επώνυμων ενδυμάτων καθώς και συναφών οικιακών ειδών έδωσαν το έναυσμα για μια σημαντική απόδοση της τιμής της μετοχής από το έτος 2009 έως και σήμερα που υπερβαίνει το 300%. Ο Όμιλος έχει έδρα την Ισπανία και διαθέτει δραστηριότητες μέσω 6.000 καταστημάτων σε περισσότερες από 86 χώρες παγκοσμίως μέσω των επώνυμων αλυσίδων λιανικής όπως Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Zara Home, κλπ.

Με ενοποιημένα καθαρά κέρδη 2,4 δισεκατομμύρια ευρώ το οικονομικό έτος 2012 (1 Φεβρουαρίου 2012 έως 31 Ιανουαρίου 2013) και χρηματιστηριακή αξία 65,5 δισεκατομμυρίων δολαρίων, ο πολλαπλασιαστής κερδών της μετοχής ανέρχεται σε 27 φορές περίπου.

Το επιχειρηματικό μοντέλο του Ομίλου INDITEX, παράλληλα και του pull & bear, θέτει τις παρακάτω προτεραιότητες: 1) Ευελιξία επιχειρηματικής στρατηγικής, 2) Σταθερή εμπορική πολιτική, 3) Διάθεση προϊόντων ενδυμάτων τελευταίων τάσεων μόδας στην κατάλληλη χρονική στιγμή και σε ελκυστικές τιμές, 4) Πολυκαναλικό σύστημα πωλήσεων (καταστήματα, ηλεκτρονικές πωλήσεις, κλπ.) και 5) Έμφαση σε κερδοφόρες δραστηριότητες.

Κεφάλαιο 2. Ανάλυση ποιοτικών και ποσοτικών μεταβλητών

Σε αυτό το κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με τις ποιοτικές και ποσοτικές μεταβλητές και θα δούμε τα συμπεράσματα που προκύπτουν για κάθε μία ξεχωριστά, από τους πίνακες συχνοτήτων και τα διαγράμματα. Στις ποσοτικές θα δούμε, επίσης, και κάποια από τα μέτρα θέσης και διασποράς.

Η έρευνα των εργαζόμενων έχει γίνει για τις εξής πόλεις:

- Ø Δράμα
- Ø Λάρισα
- Ø Ηράκλειο, Χανιά
- Ø Ιωάννινα
- Ø Ρόδος
- Ø Πάτρα και
- Ø Βόλος

2.1 Ποιοτικές μεταβλητές

2.1.1 Μεταβλητή Φύλλο

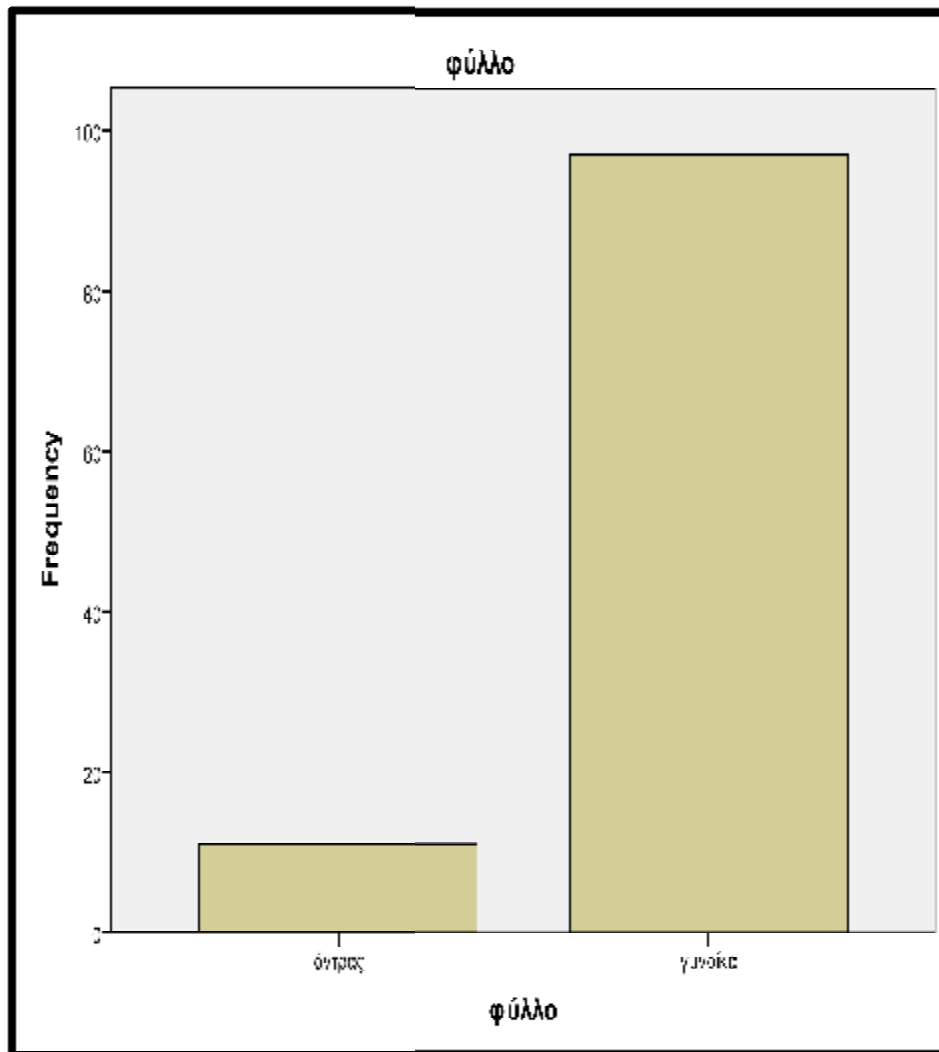
Statistics		
φύλλο		
N	Valid	108
	Missing	0

Στο πινακάκι αυτό, παρατηρούμε ότι οι τιμές της μεταβλητής είναι 108 και δεν λείπει καμία τιμή.

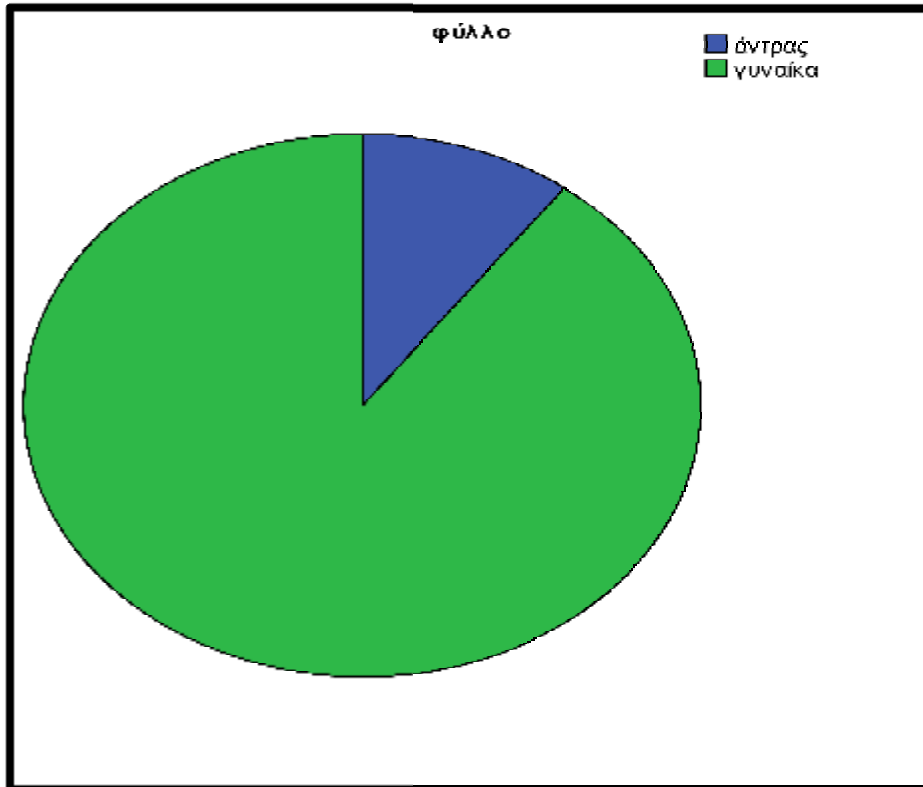
φύλλο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid άντρας	11	10,2	10,2	10,2
γυναίκα	97	89,8	89,8	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Εδώ, θα μπορούσαμε να διακρίνουμε ότι στα 108 άτομα εργαζομένων, τα 97 είναι γυναίκες και τα 11 είναι άντρες. Αντίστοιχα σε ποσοστό, το 89,8% είναι γυναίκες και το 10,2% είναι άντρες.



Από το ραβδόγραμμα, επίσης, είναι φανερό ότι οι άντρες είναι πολλοί λιγότεροι σε σχέση με τις γυναίκες. Οι γυναίκες καλύπτουν το 89,8% των θέσεων ενώ οι άντρες το 10,2%. Το ίδιο συμπέρασμα μπορούμε να το λάβουμε, και από το ακόλουθο διάγραμμα την πίτα ή αλλιώς το κυκλικό διάγραμμα. Το μπλε χρώμα μας δείχνει το ποσοστό των αντρών και το πράσινο των γυναικών.



2.1.2 Μεταβλητή Θέση Εργασίας

Statistics

θέση_εργασίας

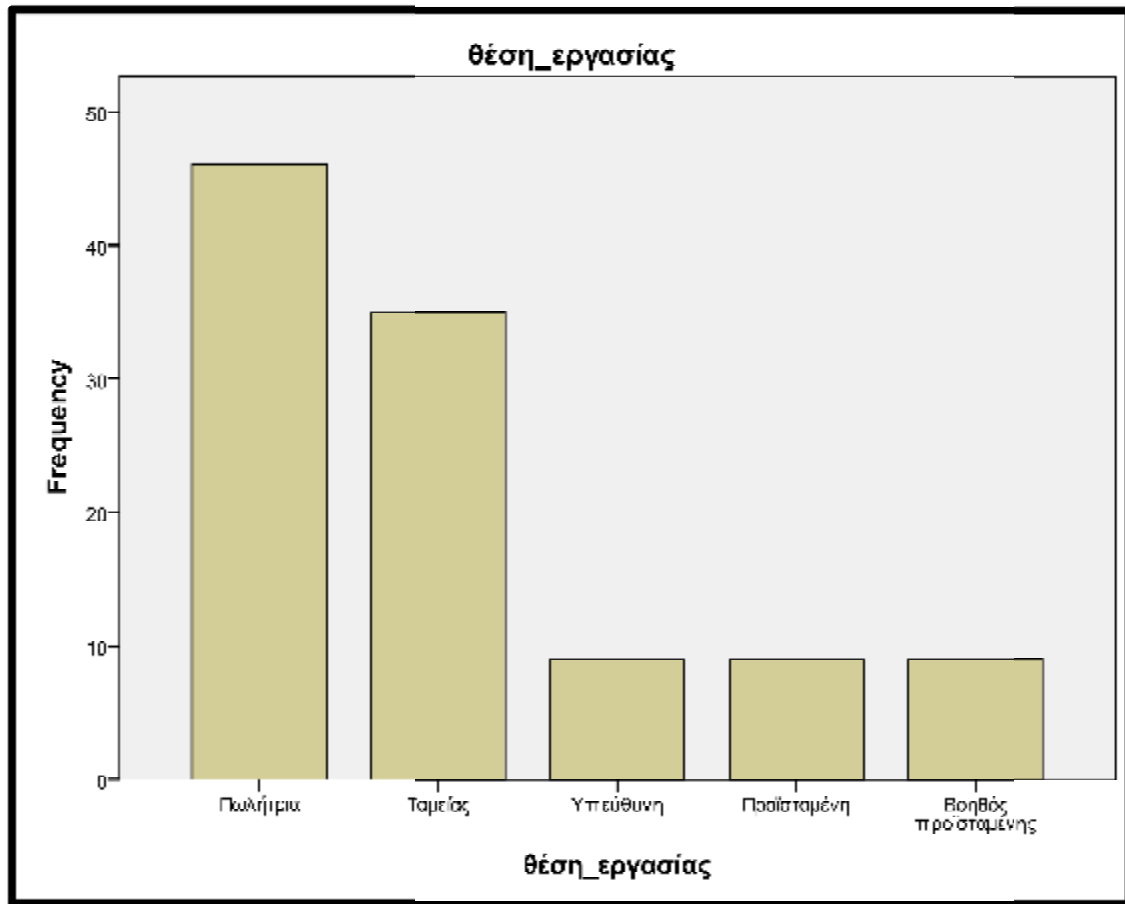
N	Valid	108
	Missing	0

Παρατηρούμε ότι δεν λείπει καμία τιμή της μεταβλητής μας και ότι οι τιμές τις είναι 108.

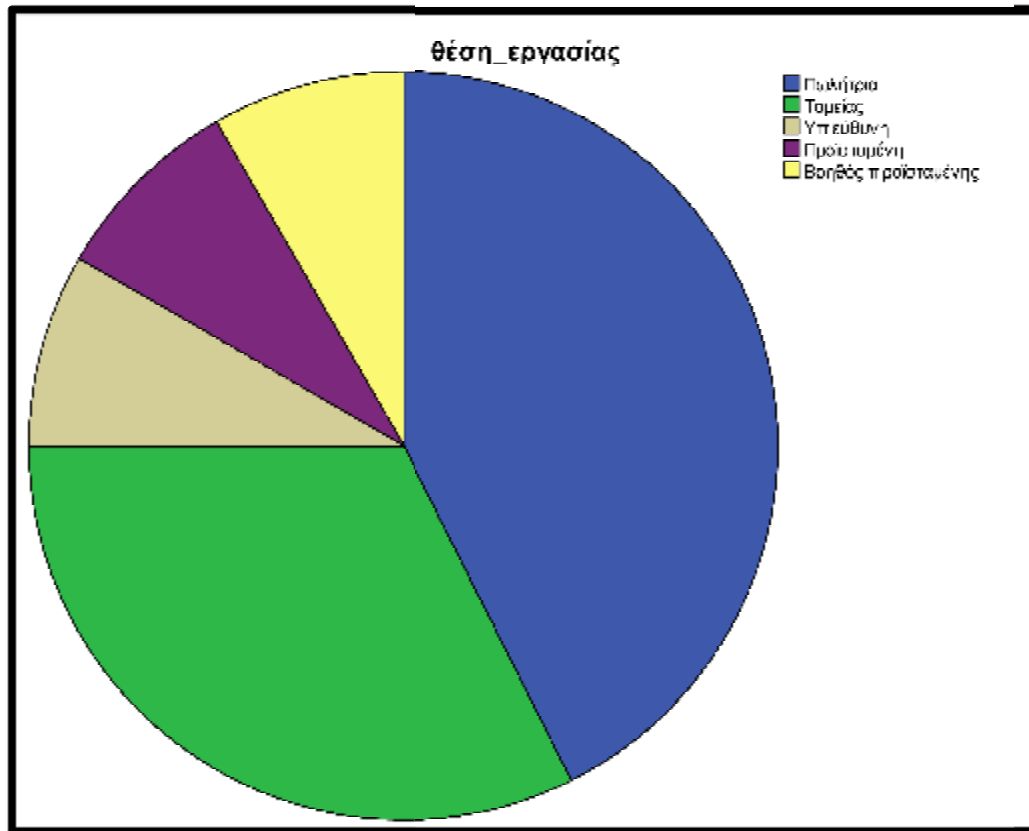
θέση_εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πωλήτρια	46	42,6	42,6	42,6
	Ταμίας	35	32,4	32,4	75,0
	Υπεύθυνη	9	8,3	8,3	83,3
	Προϊσταμένη	9	8,3	8,3	91,7
	Βοηθός προϊσταμένης	9	8,3	8,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Οι πληροφορίες που μπορούμε να πάρουμε από αυτόν, τον πίνακα είναι ότι 46 άτομα ανήκουν στην θέση εργασίας «πωλήτρια», 35 άτομα στην θέση «ταμίας», 9 άτομα στην θέση «υπεύθυνη», 9 άτομα στην θέση «προϊσταμένη» και τα άλλα 9 άτομα στην θέση «βοηθός προϊσταμένης». Στην θέση εργασίας «πωλήτρια» ανήκουν τα περισσότερα άτομα ενώ τα λιγότερα ανήκουν στις θέσεις «υπεύθυνη», «προϊσταμένη» και «βοηθός προϊσταμένης, οι οποίες έχουν τον ίδιο αριθμό ατόμων μεταξύ τους. Το αντίστοιχο συμπέρασμα βγάζουμε και με το ποσοστό. Όπως φαίνεται, το 42,6% ανήκουν στην θέση «πωλήτρια», το 32,4% στην θέση «ταμίας», το 8,3% στην θέση υπεύθυνη, το 8,3% στην θέση «προϊσταμένη» και το υπόλοιπο 8,3% στην θέση «βοηθός προϊσταμένης».



Από το ραβδόγραμμα, μπορούμε να δούμε ότι οι τρεις τελευταίες θέσεις βρίσκονται στο ίδιο ύψος και είναι πιο χαμηλές από τις άλλες δύο ράβδους. Η πρώτη, είναι η θέση πωλήτρια και, δεύτερη, έρχεται η θέση ταμίας.



Όπως στο ραβδόγραμμα, έτσι και στην πίτα βλέπουμε ότι το χρώμα μπλε, το οποίο είναι η θέση πωλήτρια, υπερισχύει των υπολοίπων χρωμάτων, τα οποία είναι οι υπόλοιπες θέσεις. Το πράσινο χρώμα είναι λίγο μικρότερο από το χρώμα μπλε και μεγαλύτερο από τα άλλα τρία, τα οποία έχουν το ίδιο μέγεθος μεταξύ τους. Σε αυτό το χρώμα ανήκει η θέση ταμίας, και έρχεται δεύτερη.

2.1.3 Μεταβλητή Μορφωτικό Επίπεδο

Statistics

μορφωτικό_επίπεδο

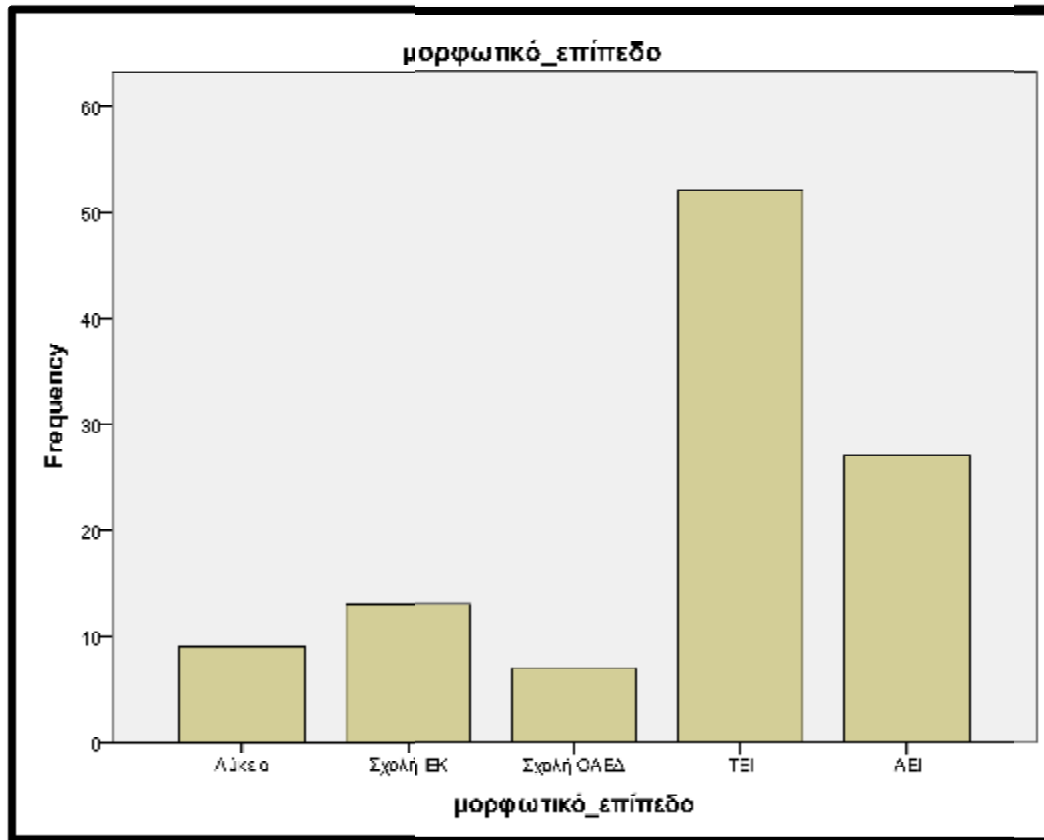
N	Valid	108
	Missing	0

Παρατηρούμε ότι δεν λείπει καμία τιμή της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο και ότι οι τιμές τις είναι 108.

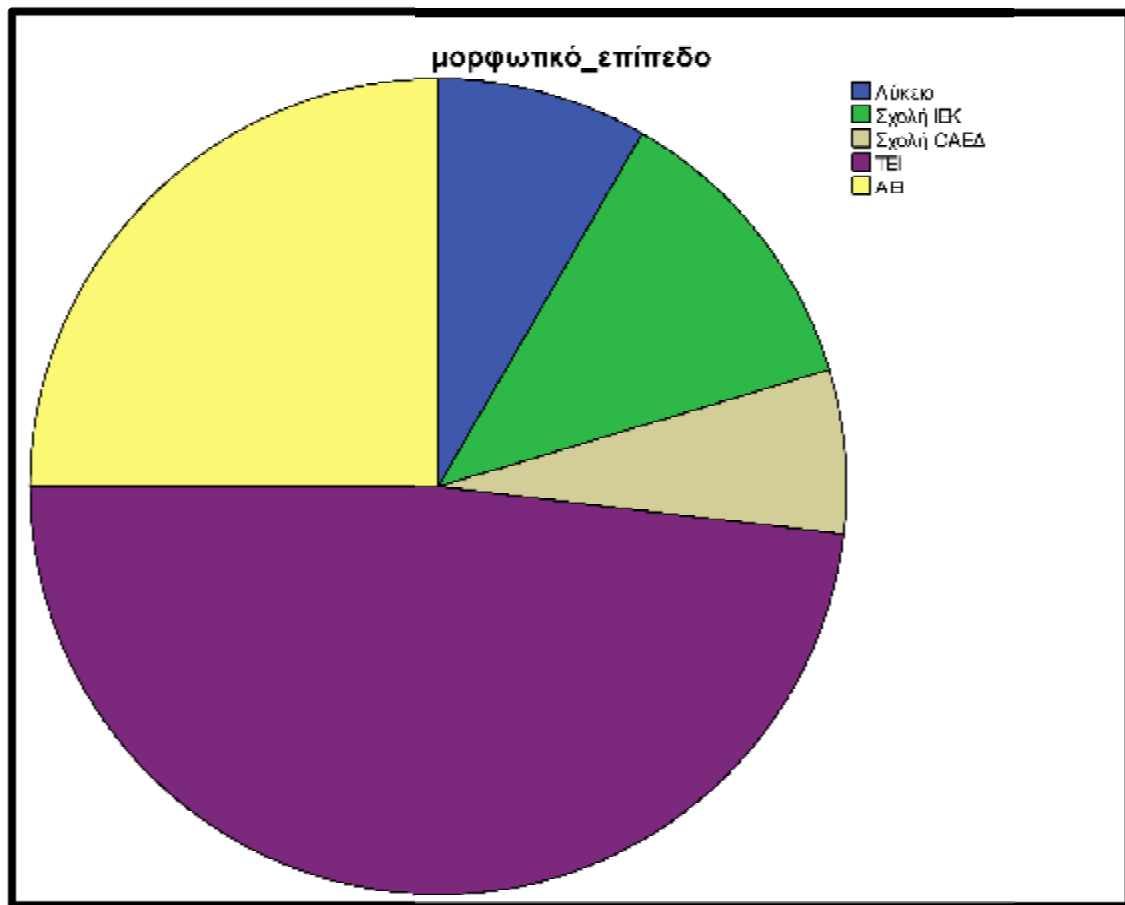
μορφωτικό_επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λύκειο	9	8,3	8,3	8,3
	Σχολή ΙΕΚ	13	12,0	12,0	20,4
	Σχολή ΟΑΕΔ	7	6,5	6,5	26,9
	ΤΕΙ	52	48,1	48,1	75,0
	ΑΕΙ	27	25,0	25,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Παρατηρούμε ότι τα περισσότερα άτομα έχουν πτυχίο από Τ.Ε.Ι. ενώ τα λιγότερα έχουν τελειώσει κάποια σχολή Ο.Α.Ε.Δ. Ποσοστιαία, τα άτομα που έχουν πτυχίο Τ.Ε.Ι. είναι 48,1%, 25% έχουν πτυχίο Α.Ε.Ι., 12% έχουν πτυχίο από κάποια σχολή Ι.Ε.Κ., 8,3% είναι απόφοιτοι λυκείου και το υπόλοιπο 6,5% έχουν πτυχίο από σχολή Ο.Α.Ε.Δ. Φαίνεται ότι το ποσοστό που έχει καλό μορφωτικό επίπεδο, το οποίο είναι το άθροισμα του Τ.Ε.Ι. και του Α.Ε.Ι. υπερσχύει των άλλων τριών που είναι κατώτερα. Το 73,1%, δηλαδή, είναι αρκετά καλά μορφωμένοι σε σχέση με το υπόλοιπο 26,8% που ανήκουν τα πτυχία τους σε Ο.Α.Ε.Δ., Ι.Ε.Κ. και λύκειο.



Στο ραβδόγραμμά μας, βλέπουμε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν καλό μορφωτικό επίπεδο. Έχουν τελειώσει κάποιο Τ.Ε.Ι. ενώ άλλοι κάποιο Α.Ε.Ι. Στην τρίτη θέση ανέρχεται το πτυχίο από σχολή Ι.Ε.Κ., μετά ακολουθεί του λυκείου και τέλος της σχολής Ο.Α.Ε.Δ.



Όπως και στο ραβδόγραμμα έτσι και στο κυκλικό μας διάγραμμα βγάζουμε το ίδιο συμπέρασμα. Το μωβ χρώμα αντιπροσωπεύει το Τ.Ε.Ι, το οποίο υπερσχύει των υπολοίπων.

2.1.4 Μεταβλητή Επιπλέον Μορφωτικό Επίπεδο

Statistics

επιπλέον_μορφωτικό_επίπεδο

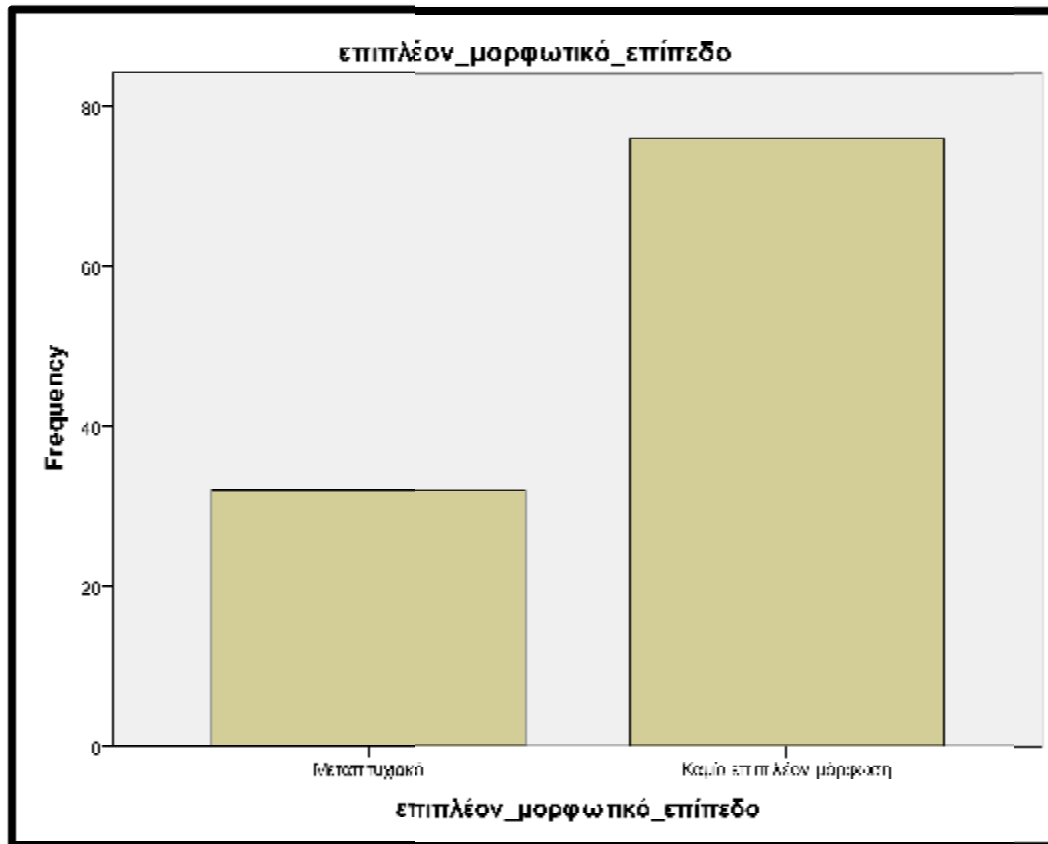
N	Valid	108
	Missing	0

Όπως και στις προηγούμενες μεταβλητές, έτσι και σε αυτήν δεν λείπει καμία τιμή και είναι 108.

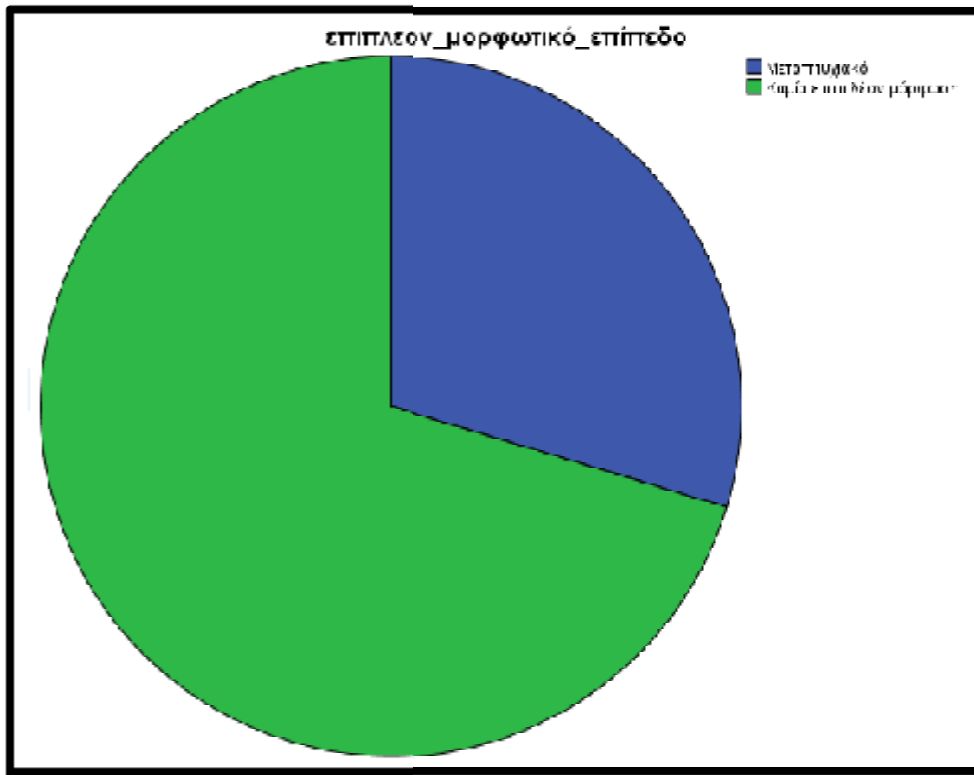
επιπλέον_μορφωτικό_επίπεδο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Μεταπτυχιακό	32	29,6	29,6	29,6
Καμία επιπλέον μόρφωση	76	70,4	70,4	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Από τον πίνακα βλέπουμε ότι τα 76 άτομα στα 108 δεν έχουν καμία επιπλέον επιμόρφωση, παρά μόνο τα υπόλοιπα 32 άτομα. Ποσοστιαία, το 29,6% έχει επιπλέον επιμόρφωση, η οποία είναι ένα μεταπτυχιακό ενώ το υπόλοιπο 70,4% δεν έχει.



Επίσης, από το ραβδόγραμμα είναι φανερό ότι η ράβδος με την ονομασία «καμία επιπλέον μόρφωση» υπερಿಸχύει της άλλης ράβδος, με την ονομασία «μεταπτυχιακό». Επομένως, καταλήγουμε στο ίδιο συμπέρασμα με τον πίνακα συχνοτήτων. Το ίδιο φαίνεται και στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί.



2.1.5 Μεταβλητή Επίπεδο Ξένων Γλωσσών

Statistics

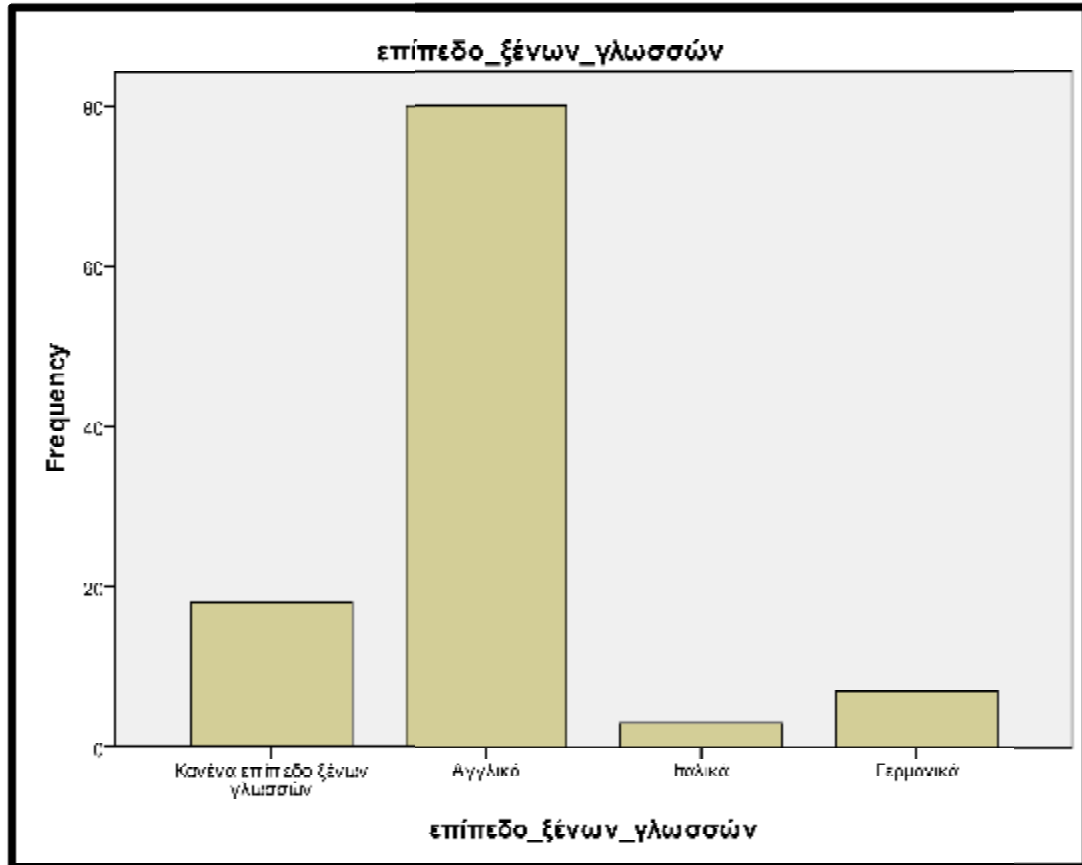
επίπεδο_ξένων_γλωσσών

N	Valid	108
	Missing	0

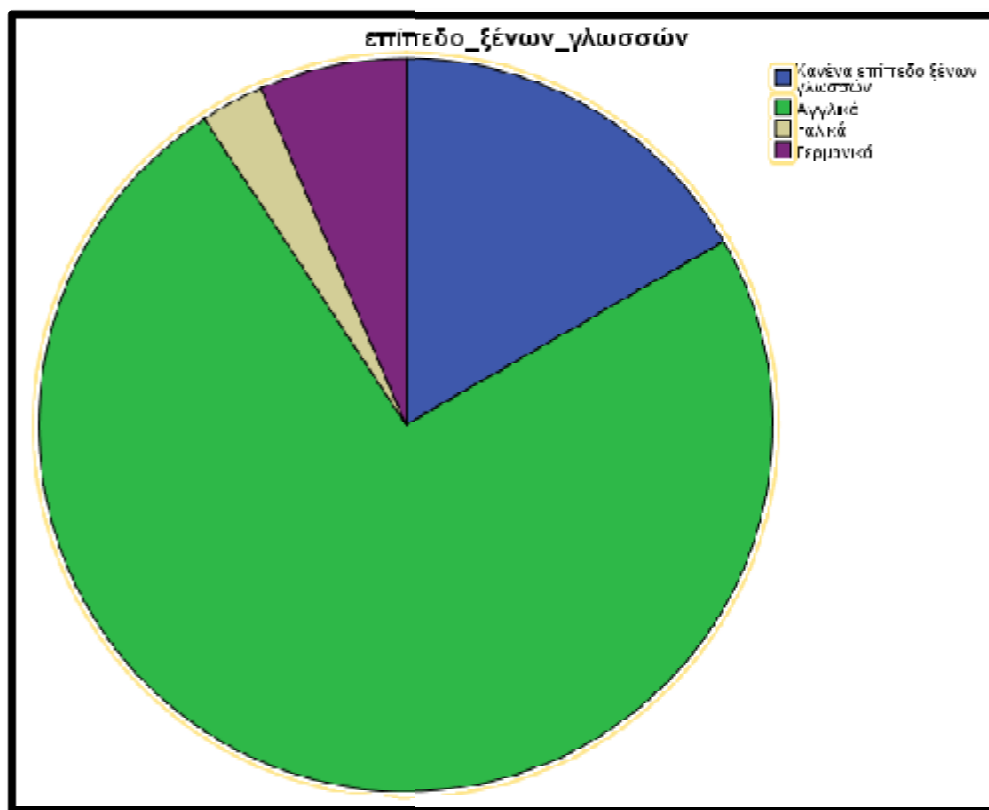
Από το πινακάκι, συμπεραίνουμε ότι η μεταβλητή μας έχει όλες της, τις τιμές, οι οποίες είναι 108 και δεν λείπει καμία.

		επίπεδο_ξένων_γλωσσών			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κανένα επίπεδο ξένων γλωσσών	18	16,7	16,7	16,7
	Αγγλικά	80	74,1	74,1	90,7
	Ιταλικά	3	2,8	2,8	93,5
	Γερμανικά	7	6,5	6,5	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Εδώ, παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν επιπλέον πτυχίο σε κάποια ξένη γλώσσα. Οι 80 έχουν πτυχίο στα Αγγλικά, 7 στα Γερμανικά, 3 στα Ιταλικά και οι υπόλοιποι 18 δεν έχουν πτυχίο σε κάποια ξένη γλώσσα. Το συμπέρασμά μας, είναι ότι κυριαρχεί το πτυχίο των Αγγλικών σε ποσοστό 74,1% , και υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό των γλωσσών Ιταλικά με 2,8% και Γερμανικά με 6,5%, ενώ, στη δεύτερη θέση ανέρχονται με ποσοστό 16,7%, τα άτομα τα οποία δεν έχουν πτυχίο.



Όπως αναφέραμε και στον πίνακα συχνοτήτων, έτσι και εδώ βλέπουμε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν πτυχίο στα αγγλικά και οι λιγότεροι έχουν στα Ιταλικά. Εντυπωσιακό είναι το αποτέλεσμα ότι το 16,7% των εργαζόμενων δεν έχουν κάποιο πτυχίο και ανέρχεται στην δεύτερη θέση.



Στο κυκλικό διάγραμμα, όπως και στο ραβδόγραμμα συμπεραίνουμε ότι κυριαρχεί το πράσινο χρώμα σχεδόν στα $\frac{3}{4}$ του κύκλου, το οποίο είναι το πτυχίο στα αγγλικά.

2.1.6 Μεταβλητή Οικογενειακή κατάσταση

Statistics

οικογενειακή_κατάσταση

N	Valid	108
	Missing	0

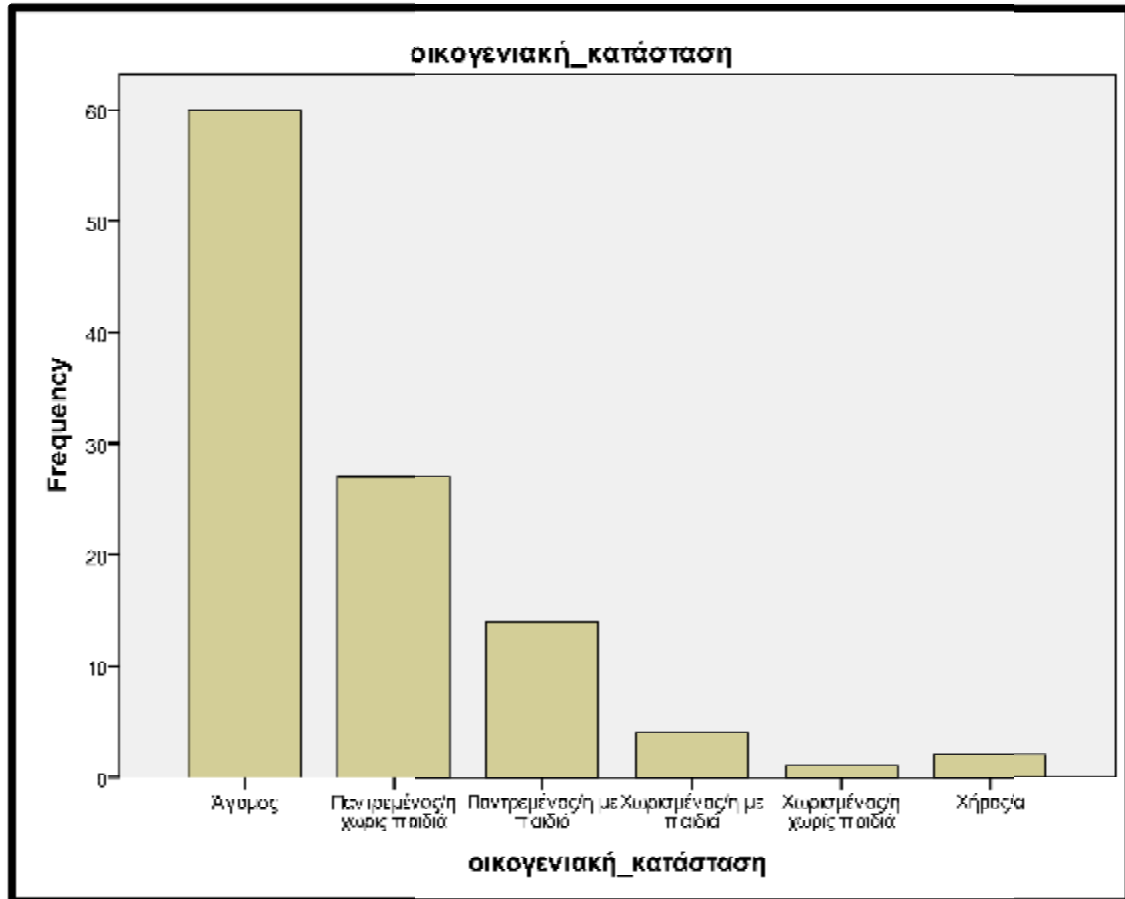
Στην μεταβλητή οικογενειακή κατάσταση, επίσης, δεν λείπει καμία τιμή και έχει και αυτή 108 τιμές συνολικά.

οικογενειακή_κατάσταση

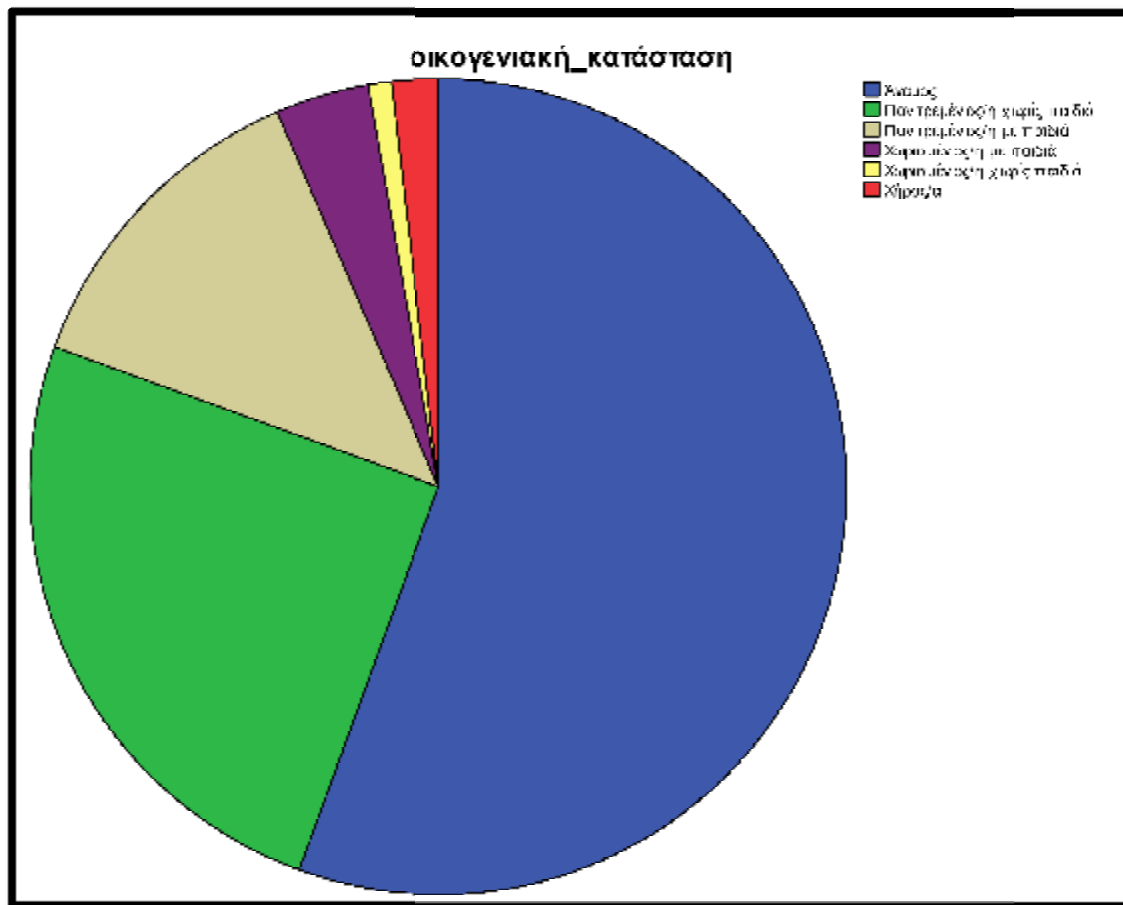
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος	60	55,6	55,6	55,6
	Παντρεμένος/η χωρίς παιδιά	27	25,0	25,0	80,6
	Παντρεμένος/η με παιδιά	14	13,0	13,0	93,5
	Χωρισμένος/η με παιδιά	4	3,7	3,7	97,2
	Χωρισμένος/η χωρίς παιδιά	1	,9	,9	98,1
	Χήρος/α	2	1,9	1,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Από τον πίνακά μας, παρατηρούμε ότι οι 60 στους 108 εργαζόμενους είναι άγαμοι και υπάρχουν μόνο 2 άτομα που ανήκουν στην θέση «χήρος/α». Αμέσως μετά ακολουθούν οι παντρεμένοι χωρίς παιδιά που είναι 27 άτομα και μετά οι παντρεμένοι με παιδιά, που είναι 14. Στην 4^η θέση βρίσκονται οι χωρισμένοι με παιδιά, οι οποίοι είναι 4 και στην τελευταία θέση ανέρχονται οι χωρισμένοι χωρίς παιδιά, όπου ανήκει 1 άτομο στους 108. Ποσοστιαία το βλέπουμε και στην στήλη percent. Πάνω από το 50% των θέσεων το καλύπτουν οι άγαμοι με ακριβές ποσοστό 55,6% και ένα μικρό

ποσοστό το καλύπτουν οι χωρισμένοι χωρίς παιδιά με 0,9%. Παρατηρούμε ότι η επιχείρηση, κυρίως, επιλέγει άτομα που δεν είναι παντρεμένα.



Μπορούμε και στο διάγραμμά μας, να καταλήξουμε στο ίδιο συμπέρασμα με του πίνακα συχνοτήτων. Βλέπουμε ότι στην πρώτη θέση ανέρχονται τα άτομα που δεν είναι παντρεμένα με πάνω από το 50% των ατόμων. Ακολουθούν στην δεύτερη θέση οι παντρεμένοι χωρίς παιδιά, μετά με παιδιά. Έπειτα οι χωρισμένοι με παιδιά, άτομα που έχουν χάσει τον/ην σύζυγο τους με την ονομασία χήρος/α και τέλος τα άτομα χωρισμένα χωρίς παιδιά.



Ακριβώς το ίδιο παρατηρούμε και στην πίτα, όπως και στο ραβδόγραμμα. Κυριαρχεί το μπλε χρώμα, αντί των άλλων, στο οποίο ανήκουν οι άγαμοι.

2.1.7 Μεταβλητή Ικανοποίηση

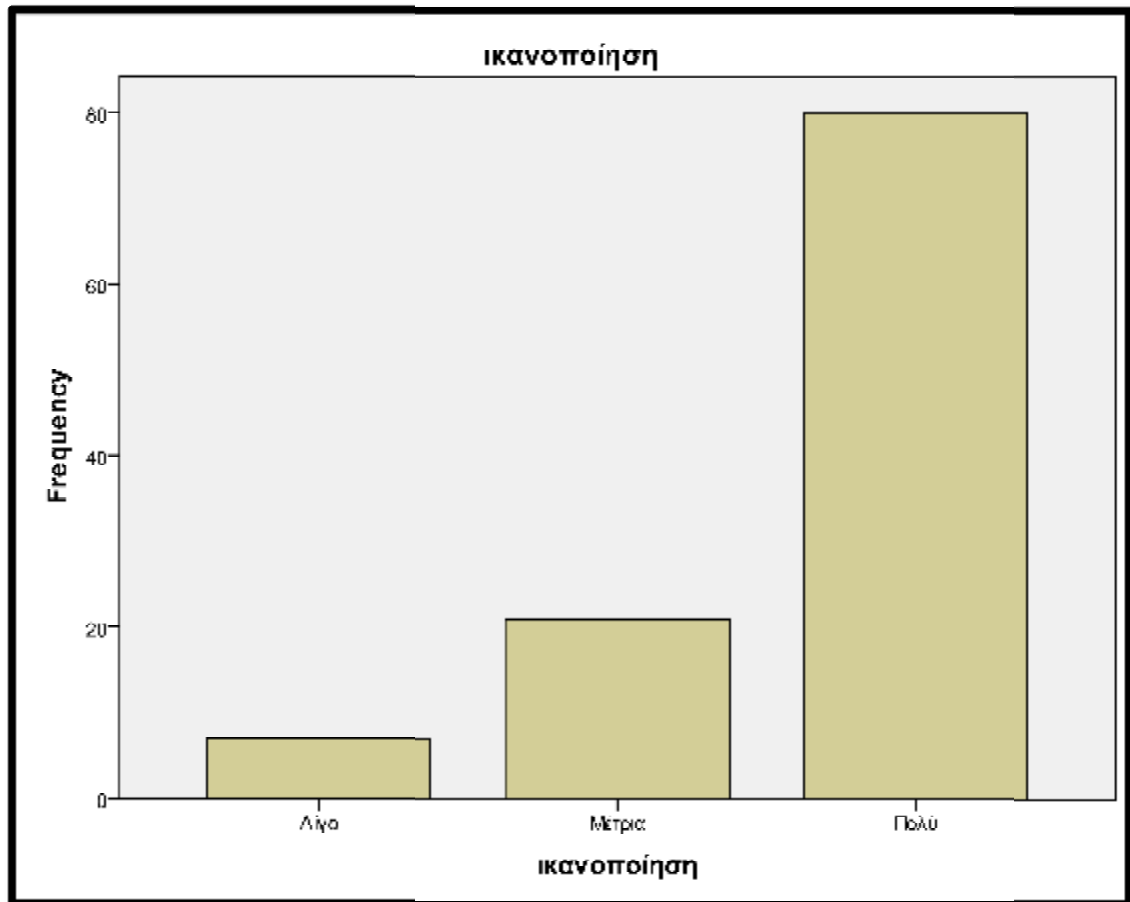
Statistics

ικανοποίηση		
N	Valid	108
	Missing	0

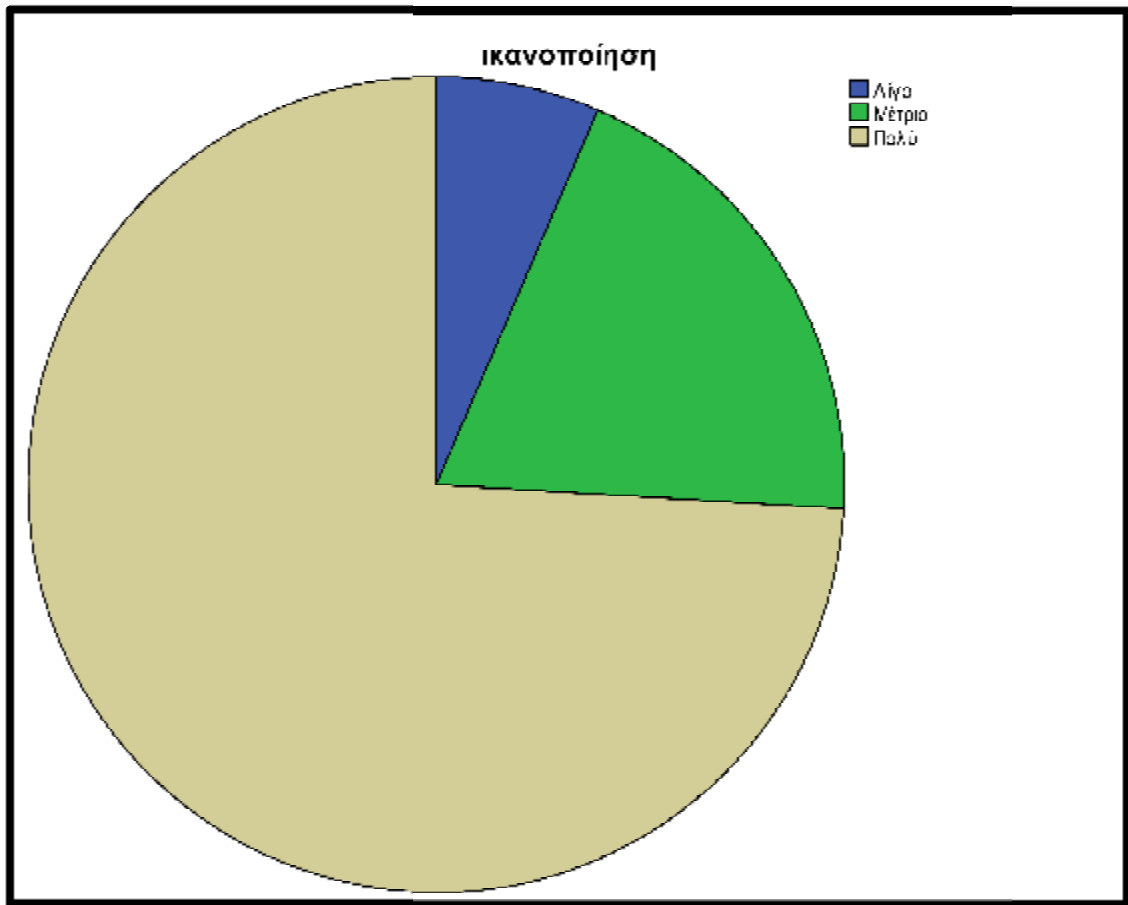
Όπως και στις προηγούμενες μεταβλητές, έτσι και σε αυτήν δεν λείπει καμία τιμή και είναι 108.

ικανοποίηση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	7	6,5	6,5	6,5
	Μέτρια	21	19,4	19,4	25,9
	Πολύ	80	74,1	74,1	100,0
Total		108	100,0	100,0	

Οι πληροφορίες που μπορούμε να πάρουμε από αυτόν τον πίνακα είναι ότι 80 στα 108 άτομα εργαζομένων είναι πολύ ικανοποιημένοι από την εταιρεία που δουλεύουν και μόνο οι 7 είναι λίγο ικανοποιημένοι. Οι υπόλοιποι 21 είναι μέτρια ικανοποιημένοι. Αυτό για την εταιρεία είναι ένα πολύ ικανοποιητικό αποτέλεσμα να βλέπουν ότι το 74,1% των εργαζομένων της να είναι πολύ ικανοποιημένοι και να μην υπάρχει κανένας ανικανοποίητος.



Επίσης, από το ραβδόγραμμα μας βλέπουμε ότι πάρα πολλοί εργαζόμενοι είναι πολύ ικανοποιημένοι και δεν υπάρχει κανένας ανικανοποίητος.



Όπως και στο ραβδόγραμμα, έτσι και στο κυκλικό διάγραμμα βλέπουμε ότι κυριαρχεί το μπεζ χρώμα στο οποίο ανήκουν οι εργαζόμενοι που είναι πολύ ικανοποιημένοι από τη εταιρεία και στο πράσινο χρώμα ανήκουν οι εργαζόμενοι που είναι μέτρια ικανοποιημένοι με ποσοστό 19,4%. Και αντίστοιχα στο μπλε οι εργαζόμενοι, οι οποίοι είναι λίγο ικανοποιημένοι με ποσοστό 6,5%.

2.1.8 Μεταβλητή Αλλαγές από το 2009

Statistics

αλλαγές_από_το_2009

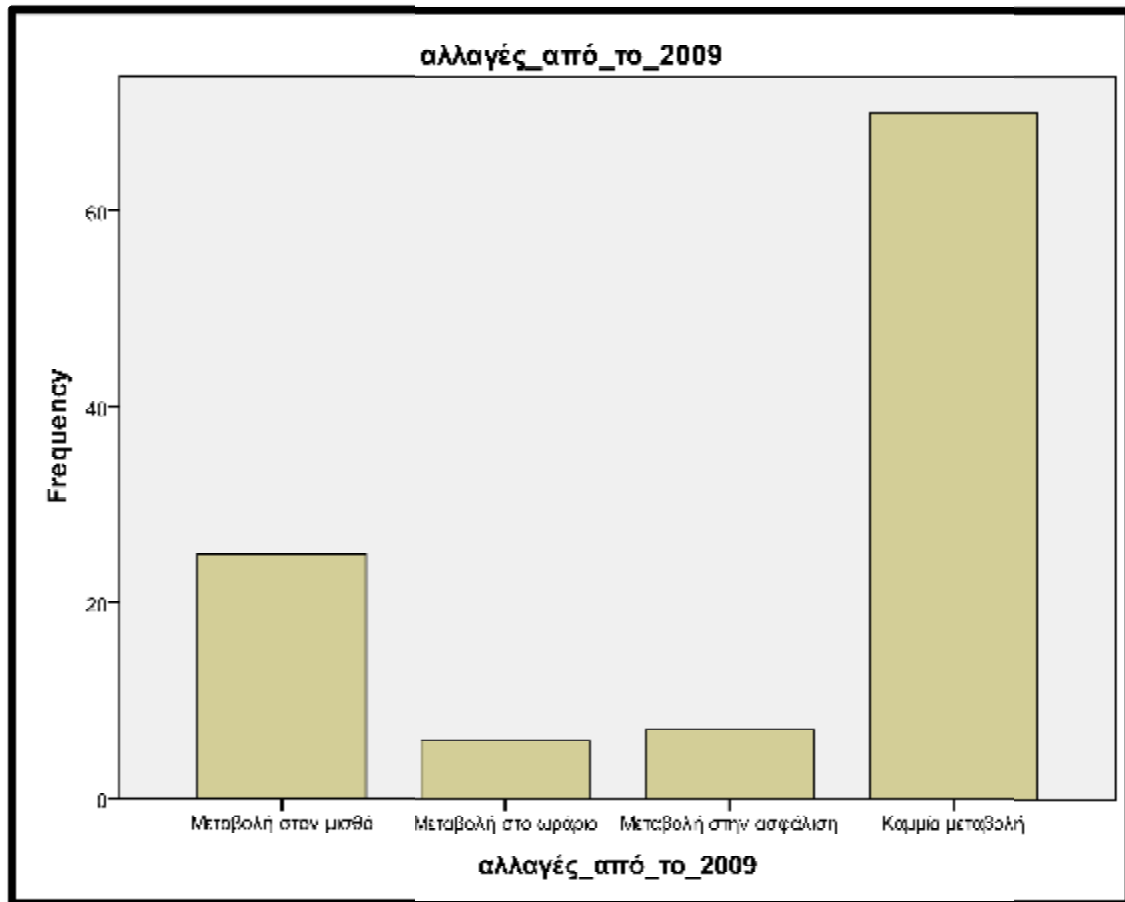
N	Valid	108
	Missing	0

Όπως και οι άλλες μας μεταβλητές, έτσι και η τελευταία μας ποιοτική μεταβλητή έχει 108 τιμές και δεν λείπει καμία τιμή.

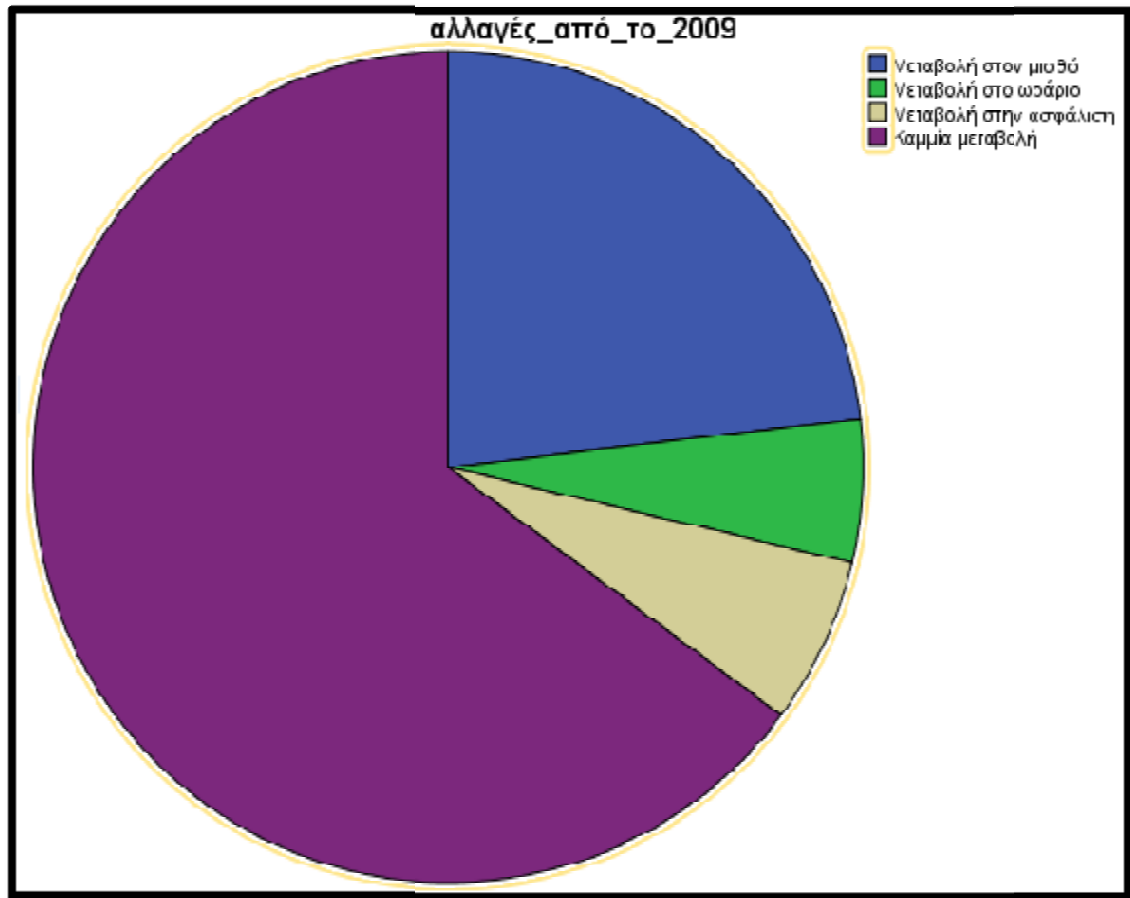
αλλαγές_από_το_2009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Μεταβολή στον μισθό	25	23,1	23,1	23,1
Μεταβολή στο ωράριο	6	5,6	5,6	28,7
Μεταβολή στην ασφάλιση	7	6,5	6,5	35,2
Καμία μεταβολή	70	64,8	64,8	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Από τον πίνακά μας, φαίνεται ότι οι 70 στους 108 εργαζόμενους δεν είχαν καμία μεταβολή στο ωράριό τους, στην ασφάλισή τους και στον μισθό τους. Οι 25 είχαν μεταβολή στον μισθό, οι 7 στην ασφάλιση και οι υπόλοιποι 6 στο ωράριο. Επίσης, είναι αρκετά σημαντικό αυτό το αποτέλεσμα για την επιχείρηση, που παρόλο της κρίσης κατάφερε να μην μειώσει τον μισθό των περισσότερων υπαλλήλων της, το ωράριο και την ασφάλιση. Λόγω της κρίσης, επηρεάστηκε το 23,1% των εργαζόμενων στον μισθό τους, το 6,5% στην ασφάλισή τους και το 5,6% στο ωράριο τους.



Παρατηρούμε και στο αντίστοιχο ραβδόγραμμα ότι η κρίση που ξεκίνησε στην εταιρεία από το 2009 δεν επηρέασε καθόλου ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων. Αυτοί που επηρεάστηκαν στον μισθό είναι περισσότεροι σε σχέση με αυτούς που επηρεάστηκαν στο ωράριο και στην ασφάλιση.



Όπως και στο ραβδόγραμμα, έτσι και στο κυκλικό διάγραμμα βλέπουμε ότι κυριαρχεί το μωβ χρώμα, στο οποίο ανήκουν οι εργαζόμενοι που δεν επηρεάστηκαν από καμία μεταβολή λόγω της κρίσης από το 2009 έως τώρα, σε μισθό, ωράριο και ασφάλιση. Το αμέσως επόμενο σε μέγεθος είναι το μπλε χρώμα που ανήκουν οι εργαζόμενοι που επηρεάστηκαν στον μισθό και αντίστοιχα στο πράσινο τα άτομα που επηρεάστηκαν στο ωράριο και στο μπεζ τα άτομα στην ασφάλιση.

2.2 Ποσοτικές μεταβλητές

2.2.1 Μεταβλητή Έτη Προϋπηρεσίας

έτη_προϋπηρεσίας		
N	Valid	108
	Missing	0
Range		12
Minimum		1
Maximum		13

Στις ποσοτικές μεταβλητές είναι απαραίτητη η ομαδοποίηση των παρατηρήσεων εξαιτίας του μεγάλου πλήθους δυνατών τιμών, διότι δυσχεραίνεται η μορφή του πίνακα. Οπότε δημιουργούμε το παραπάνω πινακάκι όπου μας δείχνει την ελάχιστη τιμή που έχει πάρει η μεταβλητή μας, η οποία είναι 1, την μέγιστη τιμή που είναι 13 και το εύρος μεταβολής (R), που είναι 12. Αφού βρούμε με την βοήθεια του SPSS τον αριθμό τάξεων τότε μπορούμε να βρούμε και το πλάτος των τάξεων για να δημιουργηθεί και ο πίνακας συχνοτήτων. Κάνοντας την διαίρεση του εύρους=12 με τον αριθμό τάξεων=7,76 δηλαδή περίπου 8, $12/8=1,5$, μπορούμε να βρούμε ότι το πλάτος των τάξεων είναι 8. Οι τάξεις είναι:

- Ø 1^η τάξη : 1 – 2,5
- Ø 2^η τάξη : 2,5 – 4
- Ø 3^η τάξη : 4 – 5,5
- Ø 4^η τάξη : 5,5 – 7
- Ø 5^η τάξη : 7 – 8,5
- Ø 6^η τάξη : 8,5 – 10
- Ø 7^η τάξη : 10 – 11,5
- Ø 8^η τάξη : 11,5 – 13

Statistics

έτη_προϋπηρεσίας

N	Valid	108
	Missing	0
Mean		4,11
Median		3,00
Mode		1
Std. Deviation		3,422
Variance		11,707
Range		12
Minimum		1
Maximum		13

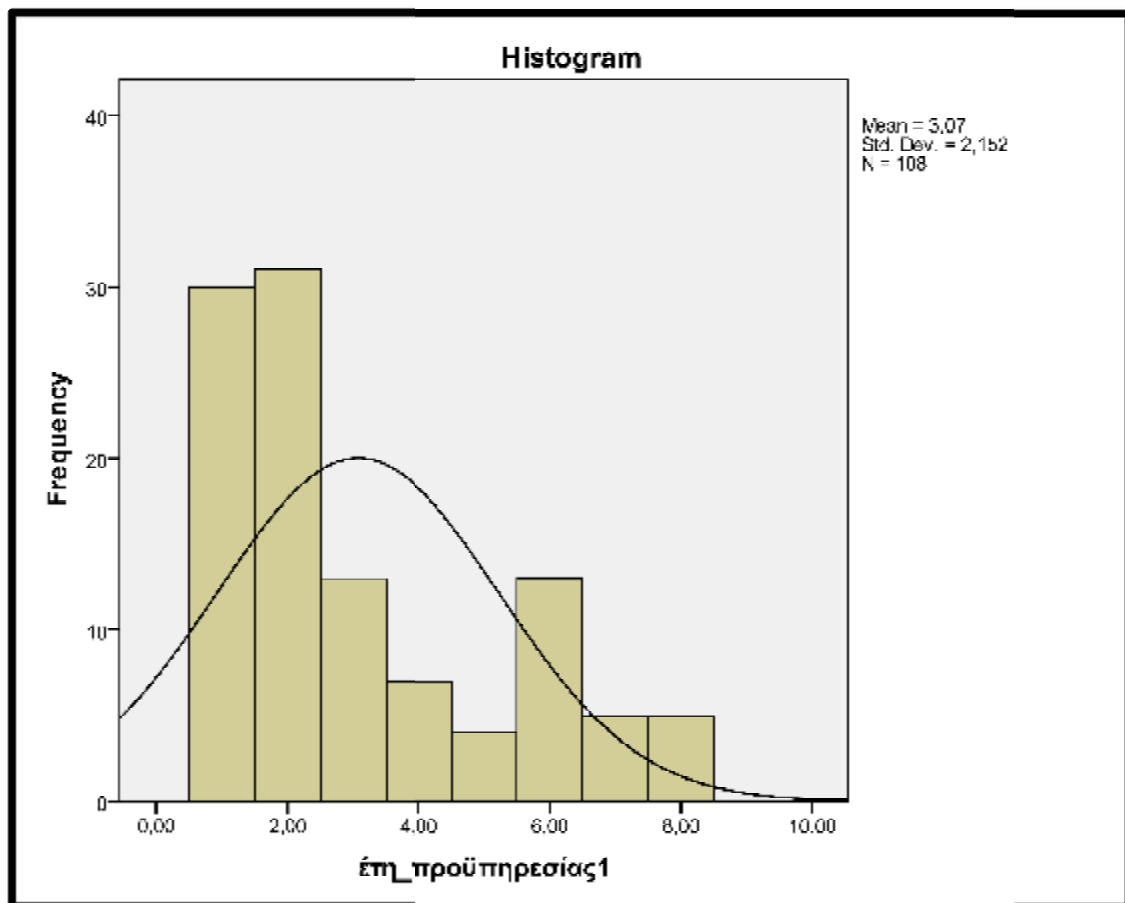
Ο πίνακας εδώ, μας δείχνει τα μέτρα θέσης και διασποράς.

- Ø Ο αριθμητικός μέσος είναι $\mu=4,11$ που σημαίνει ότι κατά μέσο όρο τα έτη προϋπηρεσίας των εργαζόμενων στην εταιρεία pull & bear, είναι περίπου 4 χρόνια.
- Ø Η διάμεσος είναι $M=3$. Δηλαδή το 50% των εργαζόμενων έχουν κάτω από 3 έτη προϋπηρεσίας και το υπόλοιπο 50% πάνω από 3 έτη.
- Ø Η επικρατούσα τιμή είναι $M_0=1$. Δηλαδή τα συνηθέστερα έτη προϋπηρεσίας των εργαζόμενων είναι συνήθως 1.
- Ø Η τυπική απόκλιση είναι $\sigma=3,422$.
- Ø Η διακύμανση είναι $\sigma^2=11,707$.
- Ø Το εύρος μεταβολής είναι $R=12$ και αντίστοιχα η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή είναι 1 και 13.

έτη_προϋπηρεσίας1

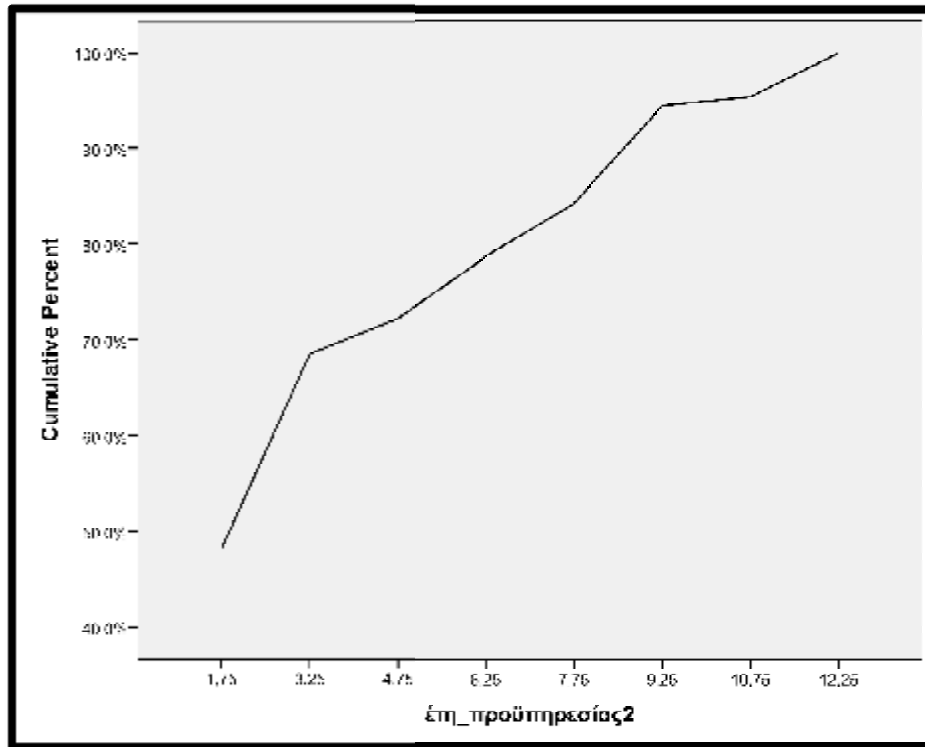
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	30	27,8	27,8	27,8
	2,00	31	28,7	28,7	56,5
	3,00	13	12,0	12,0	68,5
	4,00	7	6,5	6,5	75,0
	5,00	4	3,7	3,7	78,7
	6,00	13	12,0	12,0	90,7
	7,00	5	4,6	4,6	95,4
	8,00	5	4,6	4,6	100,0
Total		108	100,0	100,0	

Στον πίνακα συχνοτήτων μπορούμε να δούμε ότι οι 31 στους 108 εργαζόμενους έχουν περίπου 2,5 έως 4 χρόνια προϋπηρεσία και ανήκουν στην 2^η τάξη. Οι άλλοι 30 έχουν περίπου 1 έως 2,5 χρόνια και ανήκουν στην 1^η τάξη. 13 εργαζόμενοι ανήκουν στην 3^η τάξη με 4 έως 5,5 χρόνια προϋπηρεσίας. Επίσης, άλλοι 13 εργαζόμενοι ανήκουν στην 6^η τάξη με προϋπηρεσία 8,5 έως 10. Τέλος, οι υπόλοιποι 21 εργαζόμενοι ανήκουν, οι 7 στην 4^η τάξη με 5,5 έως 7 χρόνια προϋπηρεσίας, οι 4 στην 5^η τάξη με 7 έως 8,5 χρόνια, οι 5 στην 7^η τάξη με 10 έως 11,5 χρόνια και οι άλλοι 5 στην 8^η τάξη με 11,5 έως 13 χρόνια. Παρατηρούμε ότι πάνω από το 50% των εργαζομένων ανήκουν στην 1^η και 2^η τάξη. Αυτό το βλέπουμε και ποσοστιαία με 27,8% στην 1^η τάξη και 28,7% στην 2^η, οπότε 56,5%.



Το ιστόγραμμα, μας δείχνει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι ανήκουν στις δύο πρώτες τάξεις, ενώ πολύ λίγοι στη 5^η τάξη, καθώς και στις δύο τελευταίες. Δηλαδή οι

περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν από 1 έως 4 χρόνια προϋπηρεσίας. Παρατηρούμε ότι η εταιρεία δεν προσλαμβάνει άτομα, τα οποία δεν έχουν προϋπηρεσία.



Παρατηρούμε ότι το αθροιστικό διάγραμμα ξεκινάει με ποσοστό 27,8%, το οποίο έχει 1,75 χρόνια προϋπηρεσίας. Συνεχίζει με δεύτερο σημείο στο 56,5%, όπου το 28,7% έχει 3,25 χρόνια προϋπηρεσίας. Ακολουθεί το τρίτο σημείο στο 68,5%, το τέταρτο στο 75% και το πέμπτο στο 78,7% με αντίστοιχα 12% εργαζόμενοι έχοντας 4,75 χρόνια προϋπηρεσίας, 6,5% με 6,25 χρόνια και 3,7% 7,75 χρόνια. Έκτο είναι το σημείο στο 90,7%, όπου το 12% των εργαζομένων έχει 9,25 έτη προϋπηρεσίας. Το έβδομο σημείο είναι στο 95,4% με 10,75 έτη και το τελευταίο στο 100% με 12,25 έτη.

2.2.2 Μεταβλητή Ηλικία

Statistics

ηλικία

N	Valid	108
	Missing	0
Range		28
Minimum		18
Maximum		46

Στο πινακάκι βλέπουμε την μέγιστη τιμή 46, την ελάχιστη 18 και το εύρος μεταβολής που είναι 28. Κάνοντας την διαίρεση $28/8=3,5$, μπορούμε να βρούμε ότι το πλάτος των τάξεων είναι 8. Δηλαδή προσθέτουμε το 3,5 στην ελάχιστη τιμή και δημιουργούμε τις τάξεις μέχρι να φτάσουμε την μέγιστη τιμή:

Ø 1^η τάξη : 18 – 21,5

Ø 2^η τάξη : 21,5 – 25

Ø 3^η τάξη : 25 – 28,5

Ø 4^η τάξη : 28,5 – 32

Ø 5^η τάξη : 32 – 35,5

Ø 6^η τάξη : 35,5 – 39

Ø 7^η τάξη : 39 – 42,5

Ø 8^η τάξη : 42,5 – 46

Statistics

ηλικία

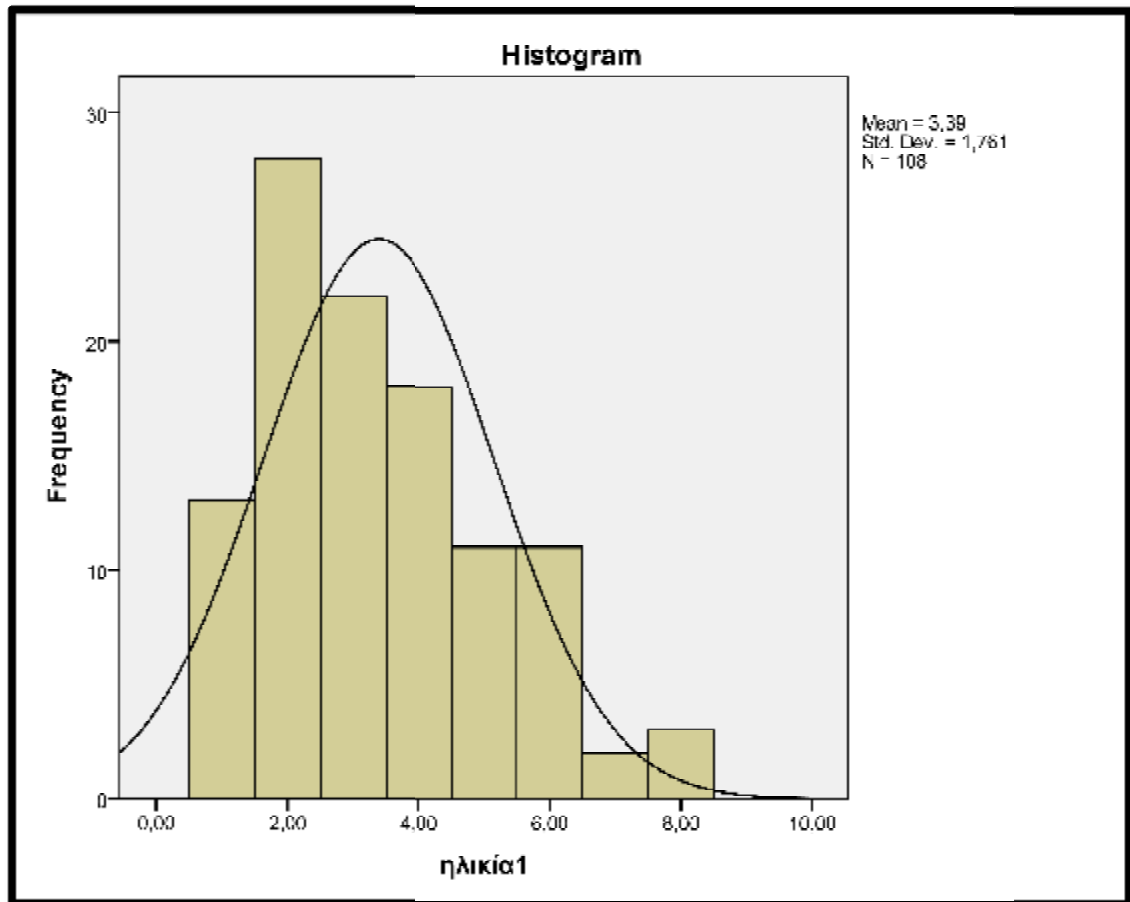
N	Valid	108
	Missing	0
Mean		28,41
Median		27,00
Mode		24
Std. Deviation		6,341
Variance		40,206
Range		28
Minimum		18
Maximum		46

Εδώ βλέπουμε τα μέτρα θέσης και διασποράς.

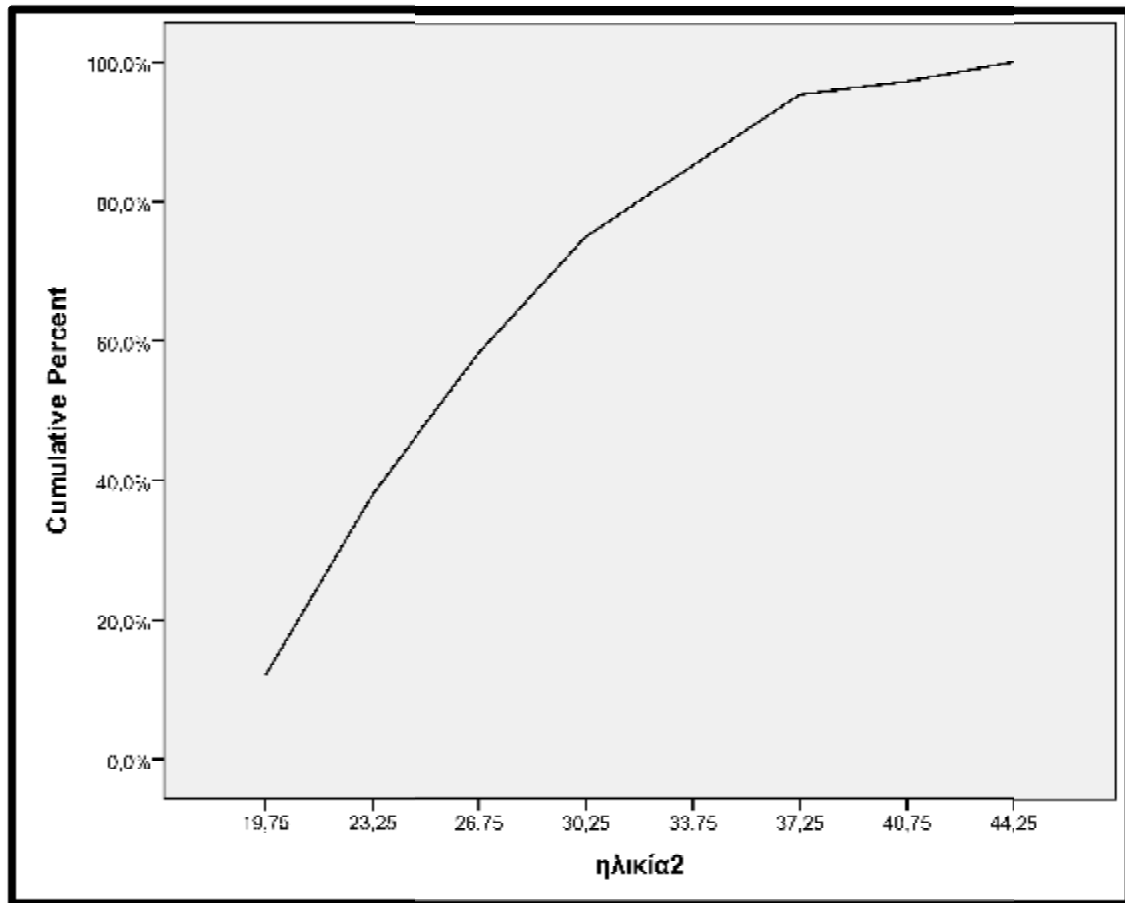
- Ø Ο αριθμητικός μέσος είναι $\mu=28,41$ που σημαίνει ότι κατά μέσο όρο η ηλικία των εργαζομένων που προσλαμβάνονται στα pull & bear είναι περίπου 28,5.
- Ø Η διάμεσος είναι $M=3$. Δηλαδή το 50% των εργαζόμενων είναι σε ηλικίες κάτω των 27 και το υπόλοιπο 50% σε ηλικίες πάνω των 27.
- Ø Η επικρατούσα τιμή είναι $M_0=24$. Δηλαδή η πιο συνηθέστερη ηλικία των εργαζόμενων είναι συνήθως 24χρονών.
- Ø Η τυπική απόκλιση είναι $\sigma=6,341$.
- Ø Η διακύμανση είναι $\sigma^2=40,206$.
- Ø Το εύρος μεταβολής είναι $R=28$ και αντίστοιχα η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή είναι 18 και 46.

		ηλικία1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	13	12,0	12,0	12,0
	2,00	28	25,9	25,9	38,0
	3,00	22	20,4	20,4	58,3
	4,00	18	16,7	16,7	75,0
	5,00	11	10,2	10,2	85,2
	6,00	11	10,2	10,2	95,4
	7,00	2	1,9	1,9	97,2
	8,00	3	2,8	2,8	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Από τον πίνακα συχνοτήτων μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι οι 28 εργαζόμενοι στους 108 ανήκουν στην 2^η τάξη, στην οποία αντιστοιχούν οι ηλικίες 21,5 – 25 και οι 18 στην 3^η τάξη, στην οποία αντιστοιχούν οι ηλικίες 25 – 28,5. Βλέπουμε ότι το 50% σχεδόν ανήκει στην 2^η και 3^η τάξη. Ένα μικρό ποσοστό, ανήκει στις δύο τελευταίες τάξεις. Το 1,9% ανήκει στην 7^η τάξη στις ηλικίες 39 – 42,5 και το 2,8% ανήκει στην 8^η τάξη στις ηλικίες 42,5 – 46. Επίσης, στην 5^η και 6^η τάξη έχουμε τον ίδιο αριθμό εργαζομένων, 11 στις ηλικίες 32 – 35,5 και 11 στις ηλικίες 35,5 – 39. Το υπόλοιπο 12% ανήκει στην 1^η τάξη σε ηλικίες 18 – 21,5.



Από το ιστόγραμμα διαπιστώνουμε ότι τα άτομα που προσλαμβάνονται από την εταιρεία, είναι κυρίως σε ηλικίες 21,5 μέχρι 25 και ανήκουν στην 2^η τάξη. Ακολουθεί η 3^η τάξη, έπειτα η 4^η και μετά η 1^η. ακολουθεί η 5^η και 6^η με τον ίδιο αριθμό ατόμων, η 8^η και τέλος, η 7^η.



Το διάγραμμα μας, βλέπουμε ότι ξεκινά από το 12% με ποσοστό 12%, να είναι στην ηλικία των 20 περίπου. Συνεχίζει στο 38% που ανήκουν οι 28 εργαζόμενοι σε ηλικία κοντά στα 23. Τρίτο σημείο στο 58,3% σε ηλικία περίπου 27, το τέταρτο σημείο στο 75% σε 30 ηλικία περίπου και το πέμπτο σημείο στο 85,2% σε ηλικία 34 περίπου. Τα υπόλοιπα τρία σημεία είναι στο 95,4% με 11 άτομα σε ηλικία 37, στο 97,2% με 2 άτομα σε ηλικία 41 περίπου και στο 100% με 3 άτομα σε ηλικία περίπου 44.

2.2.3 Μεταβλητή Μισθός

Statistics

μισθός

N	Valid	108
	Missing	0
Range		850
Minimum		350
Maximum		1200

Παρατηρούμε ότι το εύρος μεταβολής είναι $R=850$ και η ελάχιστη και μέγιστη τιμή, αντίστοιχα 350 και 1200. Διαιρώντας το εύρος με τον αριθμό τάξεων έχουμε $850/8=106,25$, το οποίο είναι το πλάτος των τάξεων. Δηλαδή :

- Ø 1^η τάξη : 350 – 456,25
- Ø 2^η τάξη : 456,25 – 562,50
- Ø 3^η τάξη : 562,50 – 668,75
- Ø 4^η τάξη : 668,75 – 775
- Ø 5^η τάξη : 775 – 881,25
- Ø 6^η τάξη : 881,25 – 987,50
- Ø 7^η τάξη : 987,50 – 1093,75
- Ø 8^η τάξη : 1093,75 – 1200

Statistics

μισθός

N	Valid	108
	Missing	0
Mean		630,93
Median		575,00
Mode		550
Std. Deviation		188,707
Variance		35610,350
Range		850
Minimum		350
Maximum		1200

Εδώ βλέπουμε τα μέτρα θέσης και διασποράς.

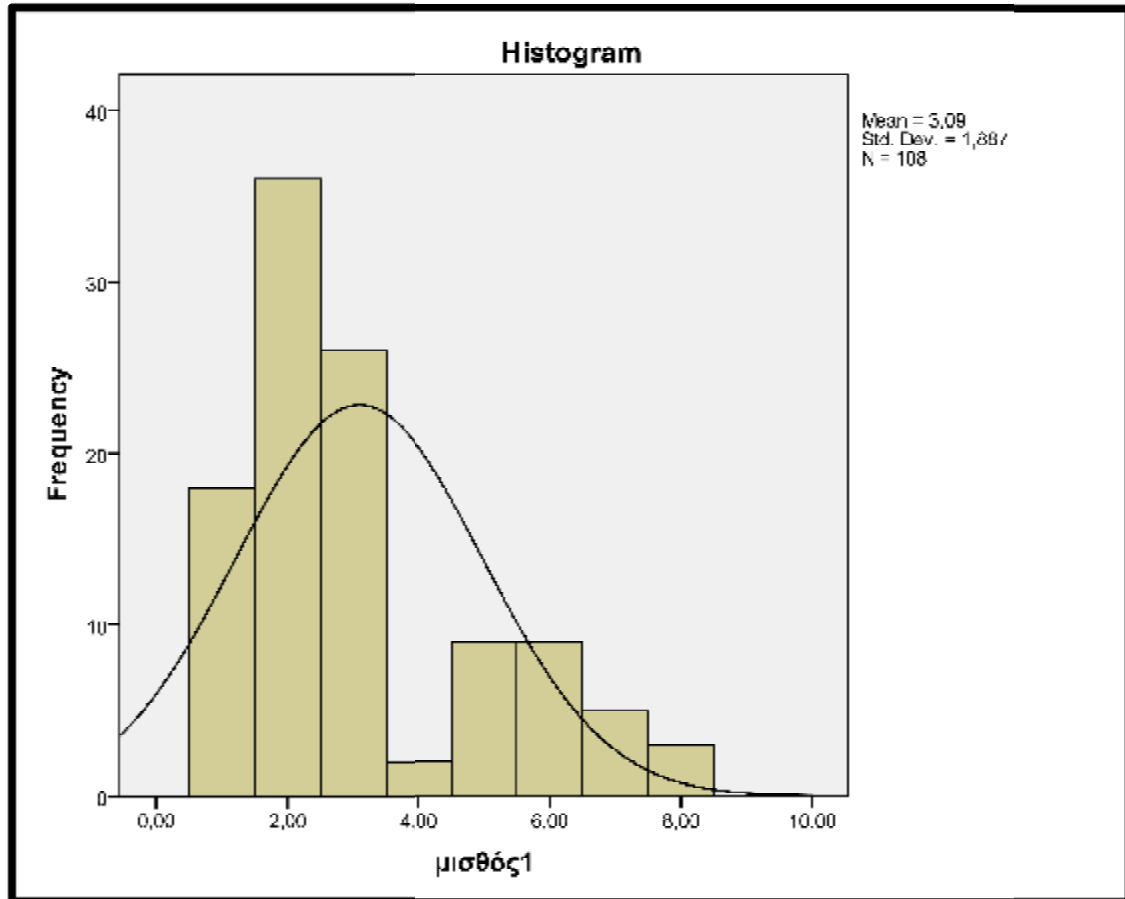
- Ø Ο αριθμητικός μέσος είναι $\mu=630,93$ που σημαίνει ότι κατά μέσο όρο ο μισθός των εργαζομένων που προσλαμβάνονται στα pull & bear είναι περίπου 631ευρώ.
- Ø Η διάμεσος είναι $M=575$. Δηλαδή το 50% των εργαζόμενων παίρνουν μισθό κάτω των 575ευρώ και το υπόλοιπο 50% παίρνουν πάνω των 575ευρώ.
- Ø Η επικρατούσα τιμή είναι $M_0=550$. Δηλαδή ο πιο συνηθέστερος μισθός των εργαζόμενων είναι συνήθως 550ευρώ.
- Ø Η τυπική απόκλιση είναι $\sigma=188,707$.
- Ø Η διακύμανση είναι $\sigma^2=35.610,350$.
- Ø Το εύρος μεταβολής είναι $R=850$ και αντίστοιχα η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή είναι 350 και 1200.

μισθός1

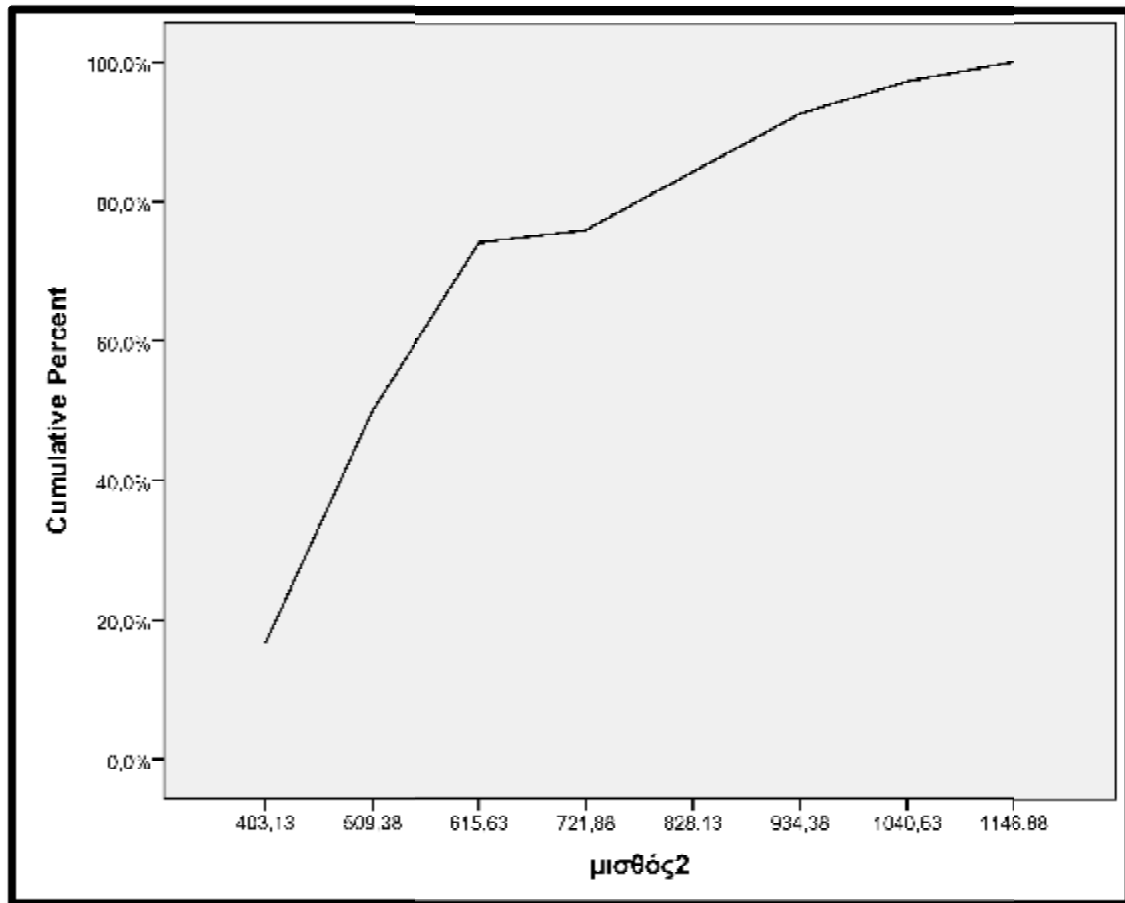
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	18	16,7	16,7	16,7
	2,00	36	33,3	33,3	50,0
	3,00	26	24,1	24,1	74,1
	4,00	2	1,9	1,9	75,9
	5,00	9	8,3	8,3	84,3
	6,00	9	8,3	8,3	92,6
	7,00	5	4,6	4,6	97,2
	8,00	3	2,8	2,8	100,0
Total		108	100,0	100,0	

Από τον πίνακά μας, φαίνεται ότι οι 80 εργαζόμενοι στους 108, ανήκουν στις τρεις πρώτες τάξεις. Η 1^η τάξη έχει 18 άτομα, των οποίων ο μισθός τους κυμαίνεται από 350 – 456,25 ευρώ, η 2^η τάξη έχει τα περισσότερα άτομα, 36, όπου ο μισθός τους κυμαίνεται από 456,25 – 562,50 ευρώ και η 3^η τάξη έχει 26 άτομα που κυμαίνονται στα 562,50 – 668,75 ευρώ. Ποσοστιαία στην 4^η τάξη, όπου ο μισθός κυμαίνεται στα 668,75 – 775 ευρώ ανήκουν τα λιγότερα άτομα, δηλαδή το 1,9%. Επίσης, λίγα άτομα

ανήκουν στην 8^η τάξη των οποίων ο μισθός είναι 1093,75 – 1200 ευρώ και ποσοστιαία τα άτομα είναι 2,8%.



Διαγραμματικά φαίνεται ότι 74,10% των εργαζομένων ανήκουν στις τρεις πρώτες τάξεις μισθού. Στη 5^η τάξη ανήκουν 9 άτομα, όπως και στην 6^η τάξη. Στην 7^η τάξη ανήκουν 5 άτομα, ενώ στην 8^η τάξη ανήκουν 3 άτομα και στην 4^η τα υπόλοιπα 2.



Εδώ το αθροιστικό μας διάγραμμα ξεκινά σε ποσοστό 16,7% όπου ο μισθός τους κυμαίνεται στα 403,13 ευρώ. Αντίστοιχα ακολουθούν και τα υπόλοιπα σημεία. Στο 50% όπου οι 36 εργαζόμενοι κυμαίνονται στα 509,38 ευρώ, στο 74,1% με 26 εργαζόμενους και μισθό 615,63 ευρώ. Στο 75,9% με 2 εργαζομένους και μισθό 721,88 ευρώ, στο 84,3% με 9 εργαζόμενους όπως και στο 92,6% με μισθό αντίστοιχα 828,13 ευρώ και 934,38 ευρώ. Στο έβδομο σημείο 97,2% με ποσοστό 4,6% και μισθό 1040,63 ευρώ και στο τελευταίο σημείο 100% με ποσοστό 2,8 και μισθό 1146,88 ευρώ.

2.2.4 Μεταβλητή Ώρες Εργασίας

Statistics

ώρες_εργασίας

N	Valid	108
	Missing	0
Range		4
Minimum		4
Maximum		8

Παρατηρούμε ότι το εύρος μεταβολής είναι $R=4$ και η ελάχιστη και μέγιστη τιμή, αντίστοιχα 4 και 8. Διαιρώντας το εύρος με τον αριθμό τάξεων έχουμε $4/8=0,5$, το οποίο είναι το πλάτος των τάξεων. Δηλαδή :

Ø 1^η τάξη : 4 – 4,5

Ø 2^η τάξη : 4,5 – 5

Ø 3^η τάξη : 5 – 5,5

Ø 4^η τάξη : 5,5 – 6

Ø 5^η τάξη : 6 – 6,5

Ø 6^η τάξη : 6,5 – 7

Ø 7^η τάξη : 7 – 7,5

Ø 8^η τάξη : 7,5 – 8

Statistics

ώρες_εργασίας

N	Valid	108
	Missing	0
Mean		5,31
Median		4,00
Mode		4
Std. Deviation		1,711
Variance		2,928
Range		4
Minimum		4
Maximum		8

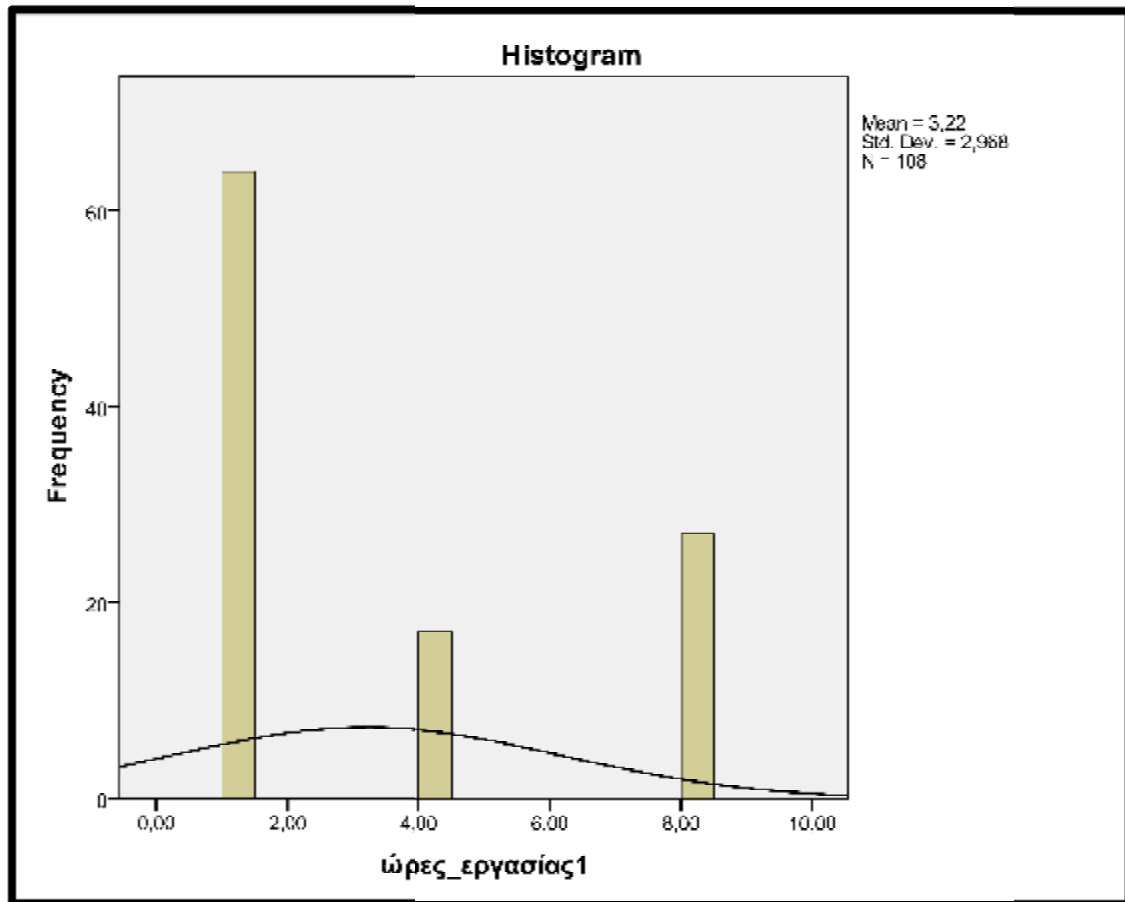
Εδώ βλέπουμε τα μέτρα θέσης και διασποράς.

- Ø Ο αριθμητικός μέσος είναι $\mu=5,31$ που σημαίνει ότι κατά μέσο όρο οι ώρες εργασίες των εργαζομένων στα pull & bear είναι περίπου 5.
- Ø Η διάμεσος είναι $M=4$. Δηλαδή το 50% των εργαζόμενων δουλεύουν κάτω των 4 ωρών και το υπόλοιπο 50% δουλεύουν πάνω των 4 ωρών.
- Ø Η επικρατούσα τιμή είναι $M_0=4$. Δηλαδή το πιο συνηθέστερο ωράριο των εργαζόμενων είναι συνήθως 4 ώρες.
- Ø Η τυπική απόκλιση είναι $\sigma=1,711$.
- Ø Η διακύμανση είναι $\sigma^2=2,928$.
- Ø Το εύρος μεταβολής είναι $R=4$ και αντίστοιχα η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή είναι 4 και 8.

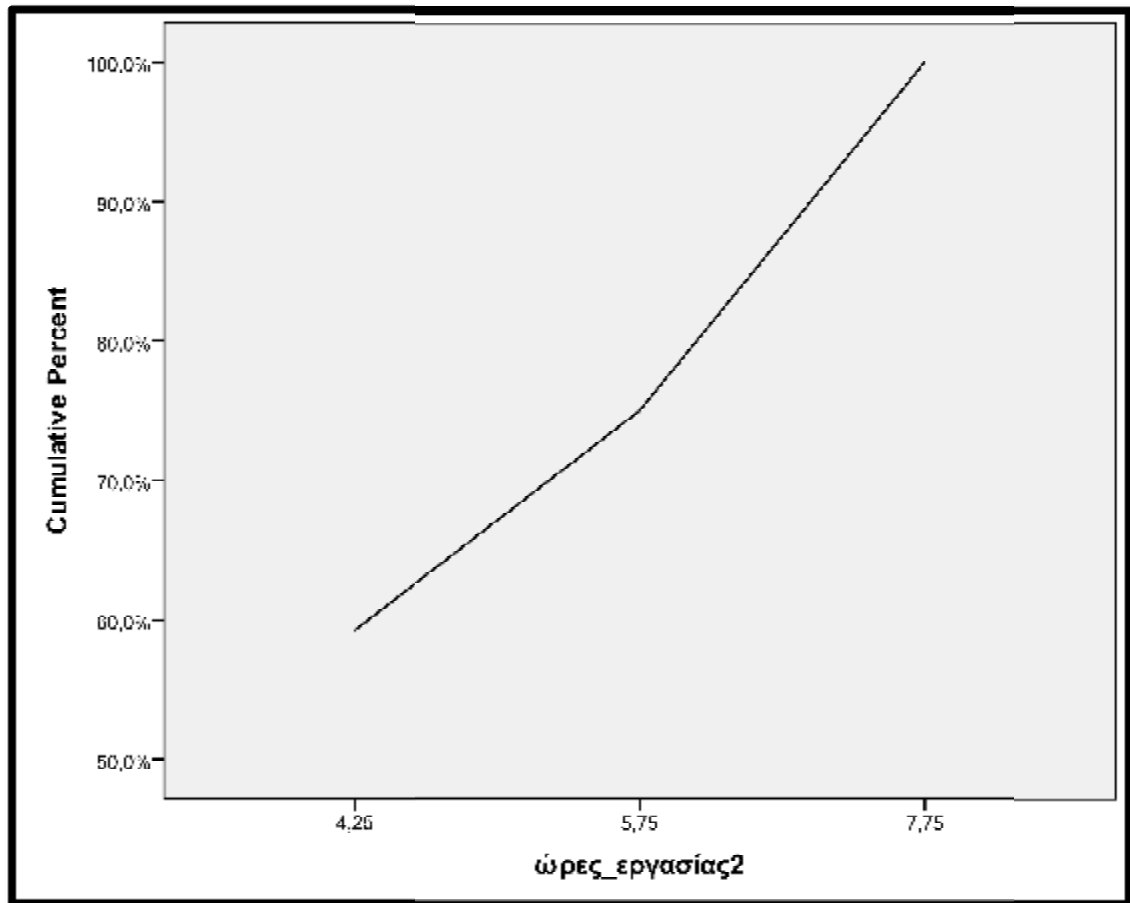
ώρες_εργασίας1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	64	59,3	59,3	59,3
	4,00	17	15,7	15,7	75,0
	8,00	27	25,0	25,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Στον πίνακα συχνοτήτων βλέπουμε ότι στην 1^η τάξη ανήκουν τα περισσότερα άτομα, 64 στα 108 με ώρες εργασίας 4 – 4,5 ενώ τα λιγότερα είναι στην 4^η τάξη, 17 στους 108, όπου οι ώρες εργασίας κυμαίνονται από 5,5 – 6. Στην 8^η τάξη ανήκουν οι υπόλοιποι 27 εργαζόμενοι και οι ώρες εργασίας τους είναι 7,5 – 8. Σημαντικό, θα ήταν να σημειωθεί ότι λείπουν οι εξής τάξεις: 2^η, 3^η, 5^η, 6^η και 7^η. αυτό σημαίνει ότι κανένας εργαζόμενος δεν ανήκει σε αυτό το ωράριο.



Στο ιστόγραμμα μας, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι ανήκουν στην 1^η, 4^η και 8^η τάξη και στις υπόλοιπες δεν ανήκει κανένας. Στην 1^η τάξη ανήκουν το 59,3%. Αυτό σημαίνει ότι η εταιρεία, προσλαμβάνει κυρίως άτομα για 4ωρη απασχόληση, λίγα για 8ωρη και ακόμα λιγότερα για 6ωρη.



Το παραπάνω αθροιστικό διάγραμμα παρατηρούμε ότι ξεκινάει από το 59,3% των εργαζομένων, οι οποίοι εργάζεται περίπου 4,25 ώρες. Στην συνέχεια, παρατηρούμε ότι το δεύτερο σημείο είναι στο 75%, όπου το υπόλοιπο 15,7% φαίνεται ότι εργάζεται περίπου 5,75 ώρες. Το τελευταίο σημείο είναι στο 100%, όπου το υπόλοιπο 25% εργάζονται 7,75 ώρες.

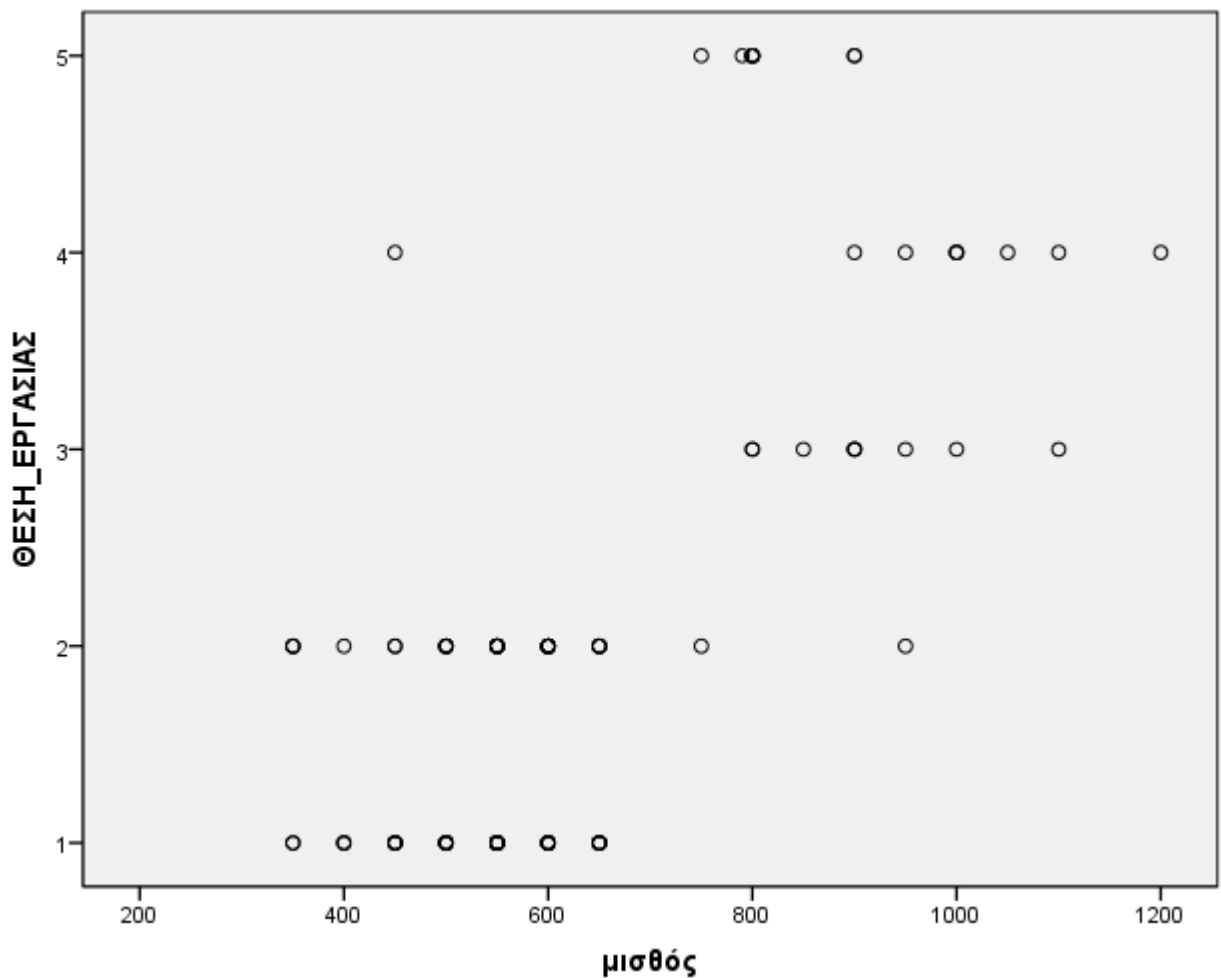
Κεφάλαιο 3. Ανάλυση συσχετίσεων και παλινδρομήσεων

3.1 Συσχετίσεις

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα ασχοληθούμε με τις συσχετίσεις τριών ζευγαριών. Αυτά είναι τα εξής:

- ∅ Θέση εργασίας – μισθός
- ∅ Μορφωτικό επίπεδο – μισθός
- ∅ Θέση εργασίας – μορφωτικό επίπεδο

3.1.1 Θέση εργασίας – μισθός



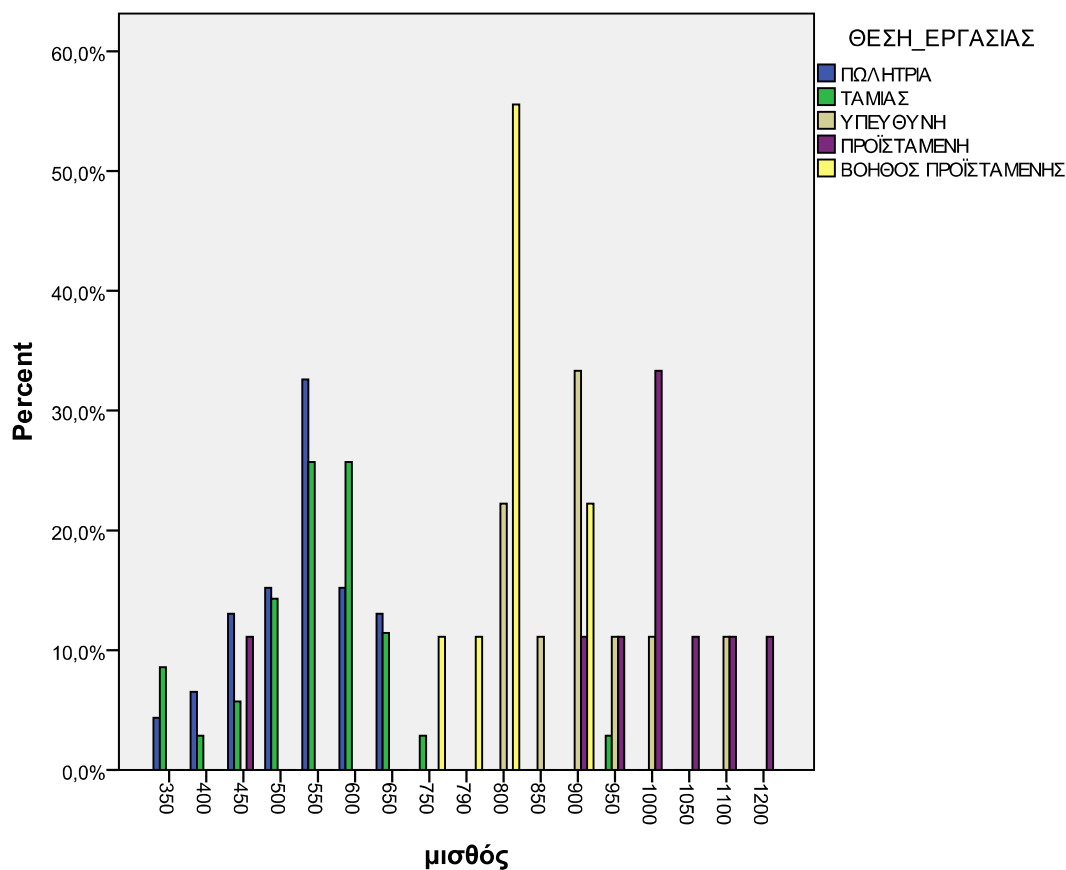
Από το διάγραμμα διασποράς παρατηρούμε ότι οι κουκίδες είναι κατανομημένες σε όλα τα σημεία και έχουμε αυξητική τάση. Οπότε οι μεταβλητές μας συσχετίζονται

και αυτό φαίνεται και διαγραμματικά αλλά και από τον συντελεστή συσχέτισης του Pearson $r = 0,705$ που στην απόλυτη τιμή του $|r| = 0,705$ ανήκει στο διάστημα $[0,7 - 1]$ που είναι μέσα στα όρια την ισχυρής συσχέτισης των μεταβλητών.

		μισθός	ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ
μισθός	Pearson Correlation	1	,705**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	108	108
ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Pearson Correlation	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	108	108

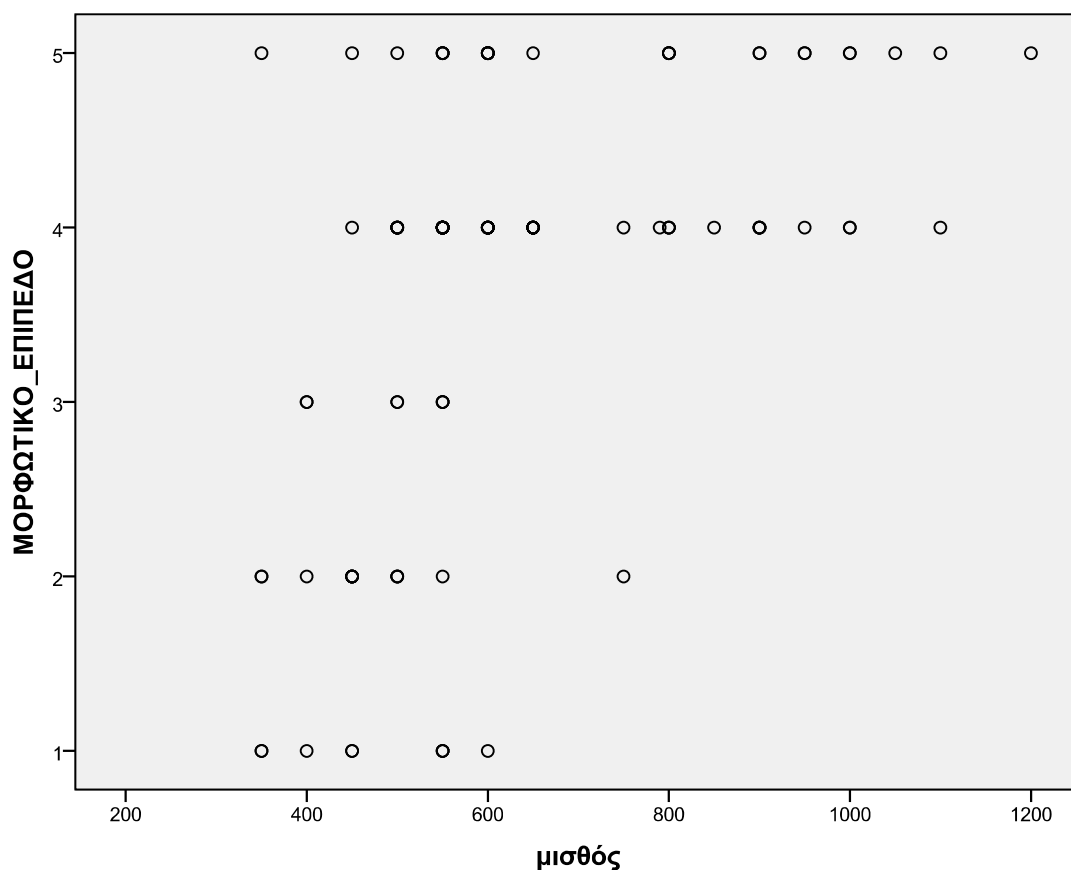
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι έχουμε 108 παρατηρήσεις και ο συντελεστής συσχέτισης είναι 0,705. Ο συντελεστής συσχέτισης βρίσκεται μεταξύ του -1 και του 1. Στον πίνακά μας βλέπουμε ότι πλησιάζει κοντά στο 1, οπότε έχουμε θετική συσχέτιση, το οποίο φαίνεται και διαγραμματικά.



Από το διάγραμμα μας, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι στην θέση «ταμίας» παίρνουν μισθό από 350 έως 750 και ένα πολύ μικρό ποσοστό παίρνει κοντά στα 950 ευρώ. Επίσης τα άτομα που ανήκουν στην θέση «πωλήτρια» παίρνουν μισθό 350 ευρώ – 650 ευρώ. Οι υπεύθυνες κυμαίνονται από 800 ευρώ – 1100 ευρώ, οι βοηθοί προϊσταμένης από 760 ευρώ περίπου έως 900 ευρώ, και οι προϊστάμενοι από 900 – 1200 εκτός από ένα ποσοστό που παίρνει κοντά στα 450 ευρώ.

3.2 Μορφωτικό επίπεδο – μισθός



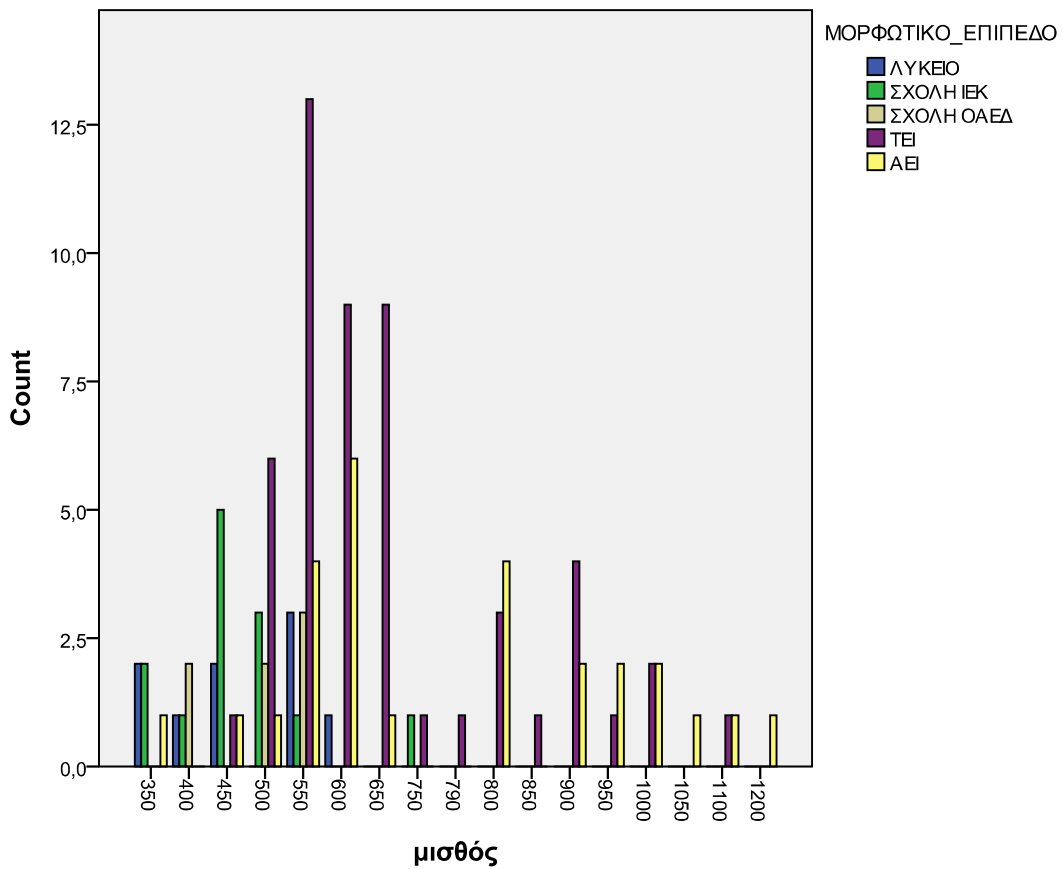
Από το διάγραμμα διασποράς παρατηρούμε ότι οι κουκίδες είναι κατανομημένες σε όλα τα σημεία και έχουμε αυξητική τάση. Οπότε οι μεταβλητές μας συσχετίζονται και αυτό φαίνεται και διαγραμματικά αλλά και από τον συντελεστή συσχέτισης του Pearson $r = 0,504$ που στην απόλυτη τιμή του $|r| = 0,504$ ανήκει στο διάστημα $[0,4 - 0,7]$ που σημαίνει, ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών.

Correlations

		μισθός	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ
μισθός	Pearson Correlation	1	,504**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	108	108
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ	Pearson Correlation	,504**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	108	108

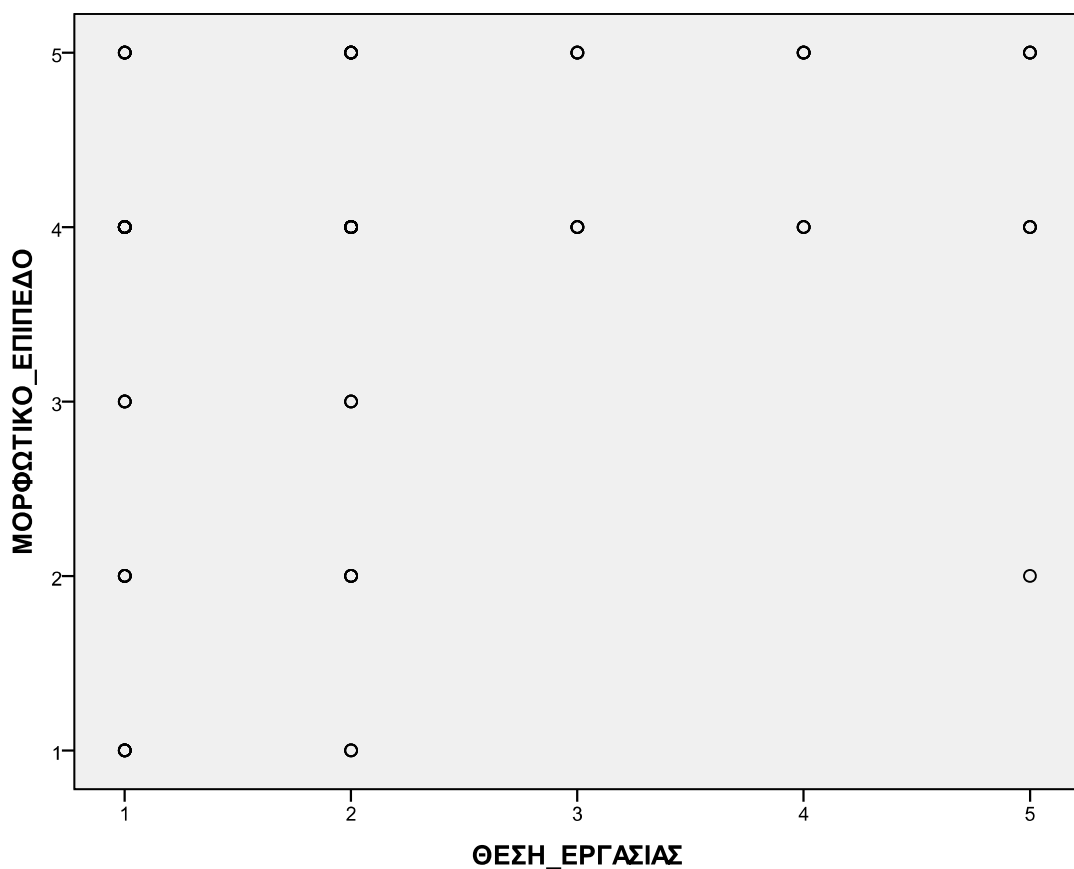
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι έχουμε 108 παρατηρήσεις και ο συντελεστής συσχέτισης είναι 0,504. Ο συντελεστής συσχέτισης βρίσκεται μεταξύ του -1 και του 1. Στον πίνακά μας βλέπουμε ότι πλησιάζει κοντά στο 1, οπότε έχουμε θετική συσχέτιση.



Εδώ βλέπουμε ότι τα άτομα που παίρνουν είναι απόφοιτοι Λυκείου, ο μισθός τους κυμαίνεται από 350 ευρώ μέχρι, κοντά στα 600 ευρώ. Τα άτομα με πτυχίο ΤΕΙ ή ΑΕΙ κυρίως παίρνουν αρκετά καλό μισθό, αλλά ο μισθός του ξεκινάει από 450 – 1200 ευρώ. Οι εργαζόμενοι με πτυχίο ΙΕΚ ή ΟΑΕΔ παίρνουν μισθό από 350 – 750 ευρώ.

3.1.3 Θέση εργασίας – μορφωτικό επίπεδο

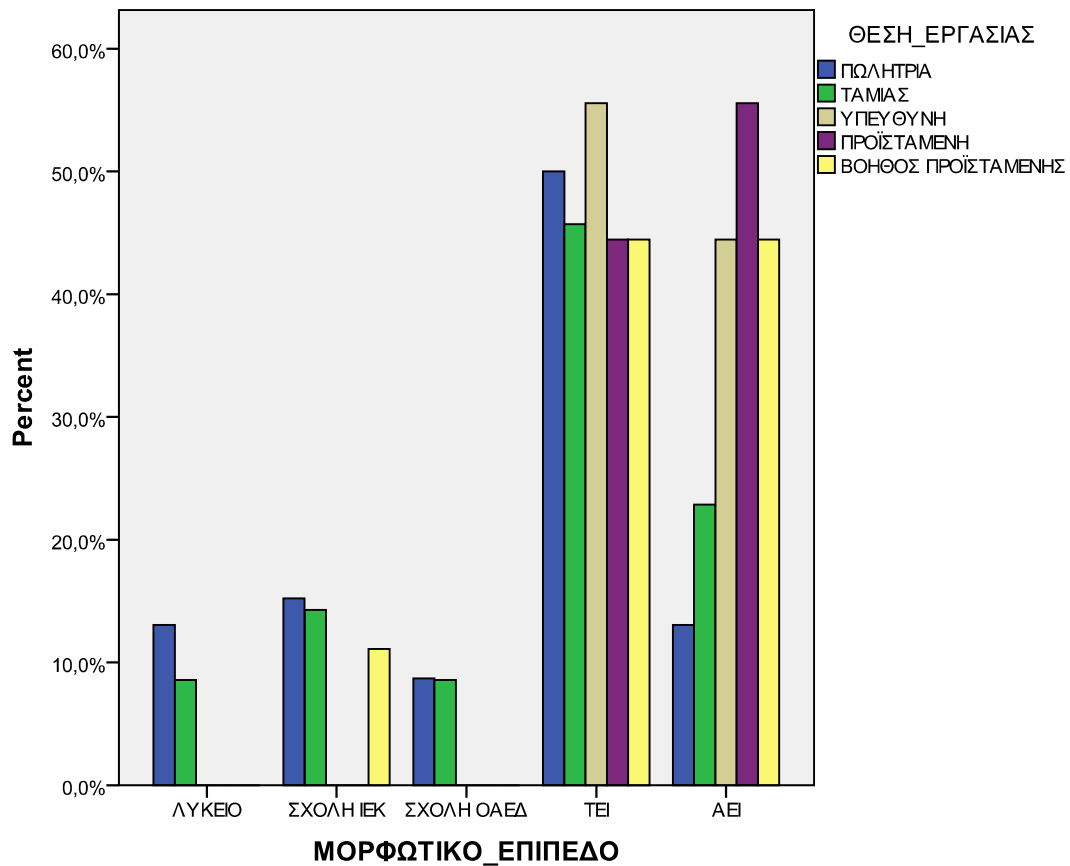


Από το διάγραμμα διασποράς παρατηρούμε ότι οι κουκίδες είναι κατανομημένες σε όλα τα σημεία και είναι διασκορπισμένες. Οι μεταβλητές μας συσχετίζονται και αυτό φαίνεται από τον συντελεστή συσχέτισης του Pearson $r = 0,302$ που στην απόλυτη τιμή του $|r| = 0,320$ ανήκει στο διάστημα $[0,2 - 0,4]$ που είναι μέσα στα όρια της μέτρησης συσχέτισης των μεταβλητών.

		ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ	ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ	Pearson Correlation	1	,320**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	108	108
ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Pearson Correlation	,320**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι έχουμε 108 παρατηρήσεις και ο συντελεστής συσχέτισης είναι 0,320. Ο συντελεστής συσχέτισης βρίσκεται μεταξύ του -1 και του 1. Στον πίνακά μας βλέπουμε ότι πλησιάζει κοντά στο 1, οπότε έχουμε θετική συσχέτιση.



Το διάγραμμα, μας δείχνει ότι οι προϊστάμενοι έχουν πτυχίο από ΤΕΙ ή ΑΕΙ, όπως και οι υπεύθυνοι. Οι βοηθοί προϊσταμένων, επίσης, έχουν χαρτί από ΤΕΙ ή ΑΕΙ και ένα μικρό ποσοστό από σχολή ΙΕΚ. Οι εργαζόμενοι στις θέσεις «πωλήτρια, ταμίας», έχουν πτυχίο είτε από σχολή ΙΕΚ ή ΟΑΕΔ, απολυτήριο Λυκείου, αλλά και πτυχίο από ΤΕΙ ή ΑΕΙ. Παρατηρούμε, ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν πτυχίο ΤΕΙ ή ΑΕΙ.

3.2 Παλινδρομήσεις

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα ασχοληθούμε με τις παλινδρομήσεις δύο ζευγαριών.

Αυτά είναι τα εξής:

- ∅ Ώρες εργασίας – μισθός
- ∅ Έτη προϋπηρεσίας - μισθός

3.2.1 Ώρες εργασίας – μισθός

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,815 ^a	,665	,662	109,788	2,103

a. Predictors: (Constant), ώρες_εργασίας

b. Dependent Variable: μισθός

Ο συντελεστής R ταυτίζεται κατά απόλυτη τιμή με το συντελεστή συσχέτισης των μεταβλητών ώρες εργασίας και μισθός. Άρα $R=0,815$ επομένως υπάρχει γραμμική συσχέτιση και ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στις ώρες εργασίας και στον μισθό είναι υψηλός.

Ο R Square είναι ο δείκτης προσδιορισμού και είναι $R^2=0,665$ και μας πληροφορεί ότι το ποσοστό της μεταβλητότητας του μισθού, το οποίο εξηγείται από τις ώρες

εργασίας είναι 66,5%, δηλαδή ο δείκτης R^2 μας πληροφορεί για το εάν και κατά πόσο το μοντέλο μας προσαρμόζεται στα δεδομένα μας.

Ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 πολλές φορές εκφράζει μία αισιόδοξη εκτίμηση της προσαρμοστικότητας της παλινδρομικής εξίσωσης στον πληθυσμό. Γι'αυτό υπολογίζεται ο δείκτης Adjusted R^2 δηλαδή ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού ο οποίος είναι λίγο μικρότερος αλλά μας χρειάζεται περισσότερο καθώς το δείγμα μας είναι μικρό. Adjusted $R^2=0,662$ και μας λέει ότι το μοντέλο προσαρμόζεται στον πληθυσμό κατά 66,2%.

Το τυπικό σφάλμα εκτίμησης είναι Std Error of the Estimate=109,788 και μας πληροφορεί για το πόσο πολύ τα residuals ή αλλιώς errors είναι διασκορπισμένα γύρω από την γραμμή προσαρμογής του μοντέλου μας και οι μονάδες με τις οποίες μετρώνται είναι ίδιες με εκείνες του μισθού.

Ο έλεγχος παραδοχής της ανεξαρτησίας είναι Darbin-Watson=2,103. Παίρνει τιμές μεταξύ 0-4. Εάν η τιμή του είναι κοντά στο 4 τότε τα διαδοχικά residuals σχετίζονται αρνητικά, ενώ εάν είναι κοντά στο 0 τότε τα διαδοχικά residuals σχετίζονται θετικά. Τα διαδοχικά residuals δεν σχετίζονται όταν ο δείκτης κυμαίνεται από 1,5-2,5 δηλαδή τότε ικανοποιείται η παραδοχή της ανεξαρτησίας.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2532635,862	1	2532635,862	210,116	,000 ^a
	Residual	1277671,545	106	12053,505		
	Total	3810307,407	107			

a. Predictors: (Constant), ώρες_εργασίας

b. Dependent Variable: μισθός

Στον πίνακα ANOVA βλέπουμε τα αποτελέσματα της ανάλυσης διασποράς. Η πρώτη γραμμή (regression) αφορά τη διασπορά που οφείλεται στην παλινδρόμηση ενώ η δεύτερη (residual) αφορά τα υπόλοιπα ή σφάλματα ή τους απροσδιόριστους παράγοντες, αυτά δηλαδή που δεν έχουν προβλεφθεί. Όσο μικρότερο είναι το Sig. τόσο καλύτερα αποτελέσματα δίνουν οι ώρες εργασίας στην πρόβλεψη του μισθού.

H_0 = όλοι οι συντελεστές του μοντέλου (εκτός β_0) είναι 0.

H_1 = έστω ένας από τους συντελεστές να είναι $\neq 0$

$P=0,000 < 0,05$

Άρα απορρίπτουμε την H_0 , δηλαδή υφίσταται η έννοια της παλινδρόμησης.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	153,070			34,617
	ώρες_εργασίας	89,910	6,203	,815	14,495	,000

a. Dependent Variable: μισθός

Η εξίσωση παλινδρόμησης είναι : $y = \beta_0 + \beta_1 x$.

Το $\beta_0 = 153,070$ και το $\beta_1 = 89,910$

Άρα $y = 153,070 + 89,910x$

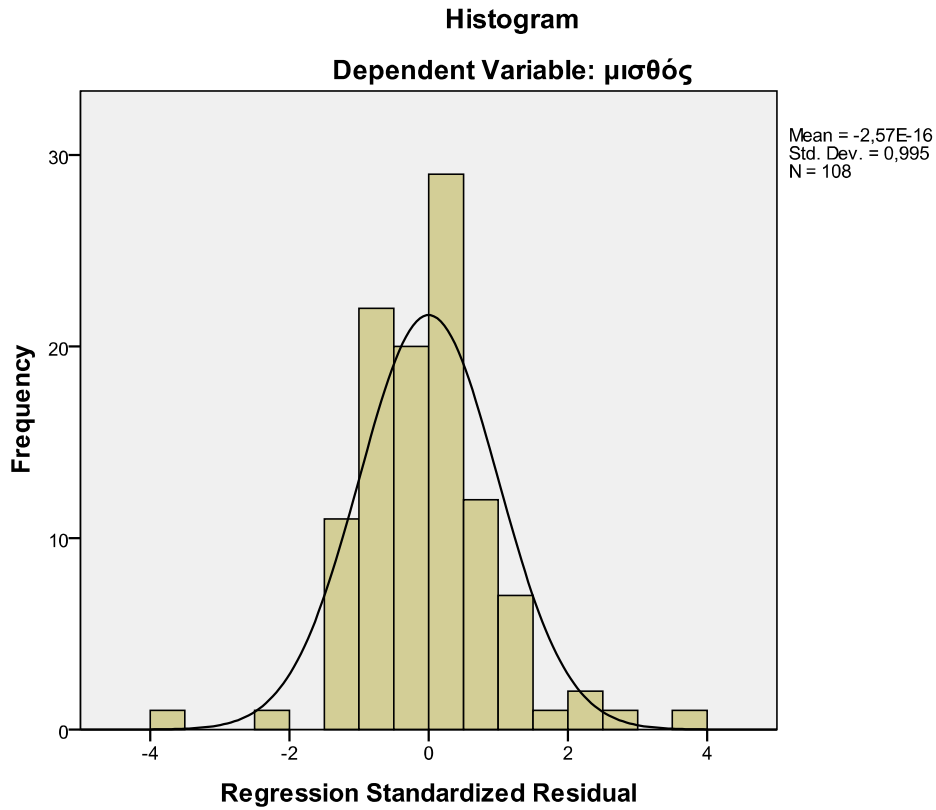
Οπότε καταλήγουμε στο συμπέρασμα άν αυξηθούν οι ώρες εργασίας, ο μισθός θα αυξηθεί και αυτός κατά 89,91%.

Επίσης το πρόσημο του συντελεστή συσχέτισης είναι θετικό και φαίνεται στο $\text{Beta} = 0,815$.

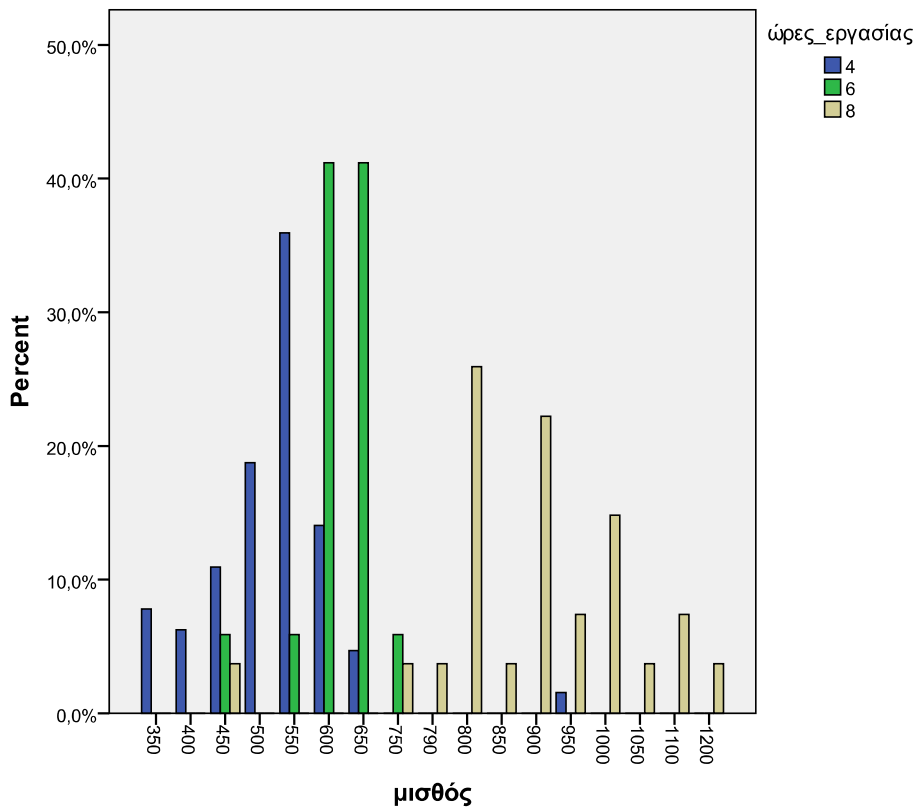
$H_0 \beta_1 = 0$ vs $H_1 \beta_1 \neq 0$

$P = 0 < 0,05$

Άρα απορρίπτουμε την H_0 , δηλαδή ο συντελεστής β_1 είναι στατιστικά σημαντικά διάφορος του 0.



Από το διάστημα -2 μέχρι 2 βλέπουμε ότι υπάρχει το 75% των παρατηρήσεων.



Εδώ, μπορούμε να δούμε ότι ο μισθός των τετράωρων εργαζόμενων, κυμαίνεται από 350 – 650 ευρώ και ένα πολύ μικρό ποσοστό κοντά στα 900 ευρώ. Ο μισθός των εξάωρων κυμαίνεται από 450 έως 750 ευρώ και των οχτάωρων από 750 έως 1200 ευρώ εκτός από ένα πολύ μικρό ποσοστό που κυμαίνεται κοντά στα 450 ευρώ.

3.2.2 Έτη προϋπηρεσίας – μισθός

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,847 ^a	,717	,714	100,866	1,835

a. Predictors: (Constant), έτη_προϋπηρεσίας

b. Dependent Variable: μισθός

Ο συντελεστής R ταυτίζεται κατά απόλυτη τιμή με το συντελεστή συσχέτισης των μεταβλητών έτη προϋπηρεσίας και μισθός. Άρα $R=0,847$ επομένως υπάρχει γραμμική συσχέτιση και ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στον μισθό είναι υψηλός.

Ο R Square είναι ο δείκτης προσδιορισμού και είναι $R^2=0,717$ και μας πληροφορεί ότι το ποσοστό της μεταβλητότητας του μισθού, το οποίο εξηγείται από τα έτη προϋπηρεσίας είναι 71,7%, δηλαδή ο δείκτης R^2 μας πληροφορεί για το εάν και κατά πόσο το μοντέλο μας προσαρμόζεται στα δεδομένα μας.

Ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 πολλές φορές εκφράζει μία αισιόδοξη εκτίμηση της προσαρμοστικότητας της παλινδρομικής εξίσωσης στον πληθυσμό. Γι'αυτό υπολογίζεται ο δείκτης Adjusted R^2 δηλαδή ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού ο οποίος είναι λίγο μικρότερος αλλά μας χρειάζεται περισσότερο καθώς το δείγμα μας είναι μικρό. Adjusted $R^2=0,714$ και μας λέει ότι το μοντέλο προσαρμόζεται στον πληθυσμό κατά 71,4%.

Το τυπικό σφάλμα εκτίμησης είναι Std Error of the Estimate=100,866 και μας πληροφορεί για το πόσο πολύ τα residuals ή αλλιώς errors είναι διασκορπισμένα γύρω από την γραμμή προσαρμογής του μοντέλου μας και οι μονάδες με τις οποίες μετρώνται είναι ίδιες με εκείνες του μισθού.

Ο έλεγχος παραδοχής της ανεξαρτησίας είναι Darbin-Watson=2,103. Παίρνει τιμές μεταξύ 0-4. Εάν η τιμή του είναι κοντά στο 4 τότε τα διαδοχικά residuals σχετίζονται αρνητικά, ενώ εάν είναι κοντά στο 0 τότε τα διαδοχικά residuals σχετίζονται θετικά. Τα διαδοχικά residuals δεν σχετίζονται όταν ο δείκτης κυμαίνεται από 1,5-2,5 δηλαδή τότε ικανοποιείται η παραδοχή της ανεξαρτησίας.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2731868,016	1	2731868,016	268,516	,000 ^a
	Residual	1078439,392	106	10173,957		
	Total	3810307,407	107			

a. Predictors: (Constant), έτη_προϋπηρεσίας

b. Dependent Variable: μισθός

Στον πίνακα ANOVA βλέπουμε τα αποτελέσματα της ανάλυσης διασποράς. Η πρώτη γραμμή (regression) αφορά τη διασπορά που οφείλεται στην παλινδρόμηση ενώ η δεύτερη (residual) αφορά τα υπόλοιπα ή σφάλματα ή τους απροσδιόριστους παράγοντες, αυτά δηλαδή που δεν έχουν προβλεφθεί. Όσο μικρότερο είναι το Sig. τόσο καλύτερα αποτελέσματα δίνουν τα έτη προϋπηρεσίας στην πρόβλεψη του μισθού.

H_0 = όλοι οι συντελεστές του μοντέλου (εκτός β_0) είναι 0.

H_1 = έστω ένας από τους συντελεστές να είναι $\neq 0$

$P=0,000 < 0,05$

Άρα απορρίπτουμε την H_0 , δηλαδή υφίσταται η έννοια της παλινδρόμησης.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	438,939	15,214		28,851	,000
έτη_προϋπηρεσίας	46,699	2,850	,847	16,386	,000

a. Dependent Variable: μισθός

Η εξίσωση παλινδρόμησης είναι : $y = \beta_0 + \beta_1 x$.

Το $\beta_0 = 438,939$ και το $\beta_1 = 46,699$

Άρα $y = 438,939 + 46,699x$

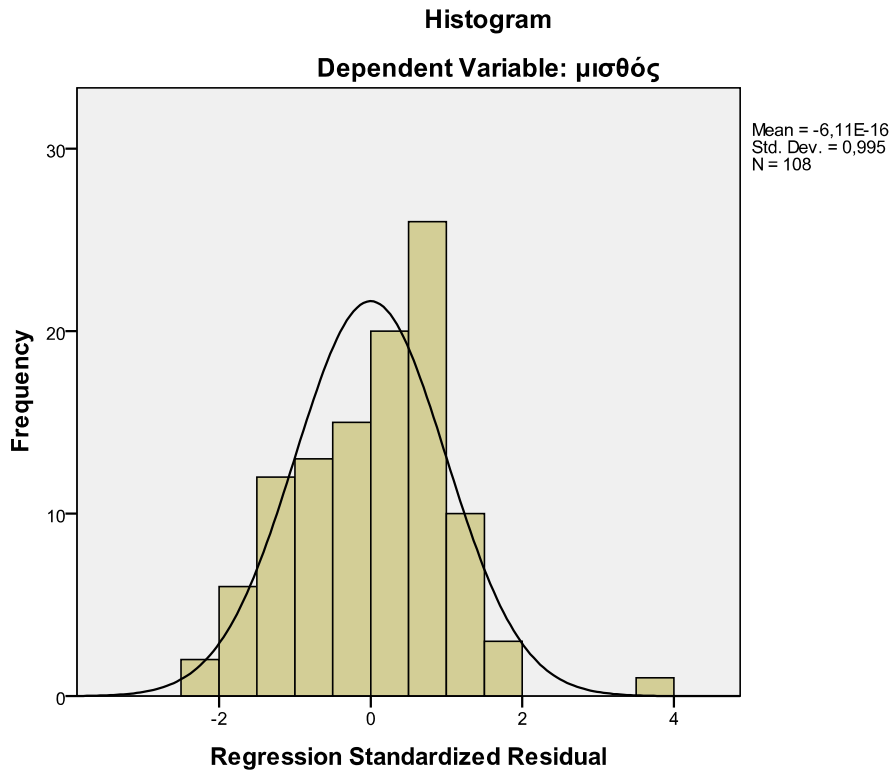
Οπότε καταλήγουμε στο συμπέρασμα άν αυξηθούν τα έτη προϋπηρεσίας, ο μισθός θα αυξηθεί και αυτός κατά 46,69%.

Επίσης το πρόσημο του συντελεστή συσχέτισης είναι θετικό και φαίνεται στο $Beta = 0,847$.

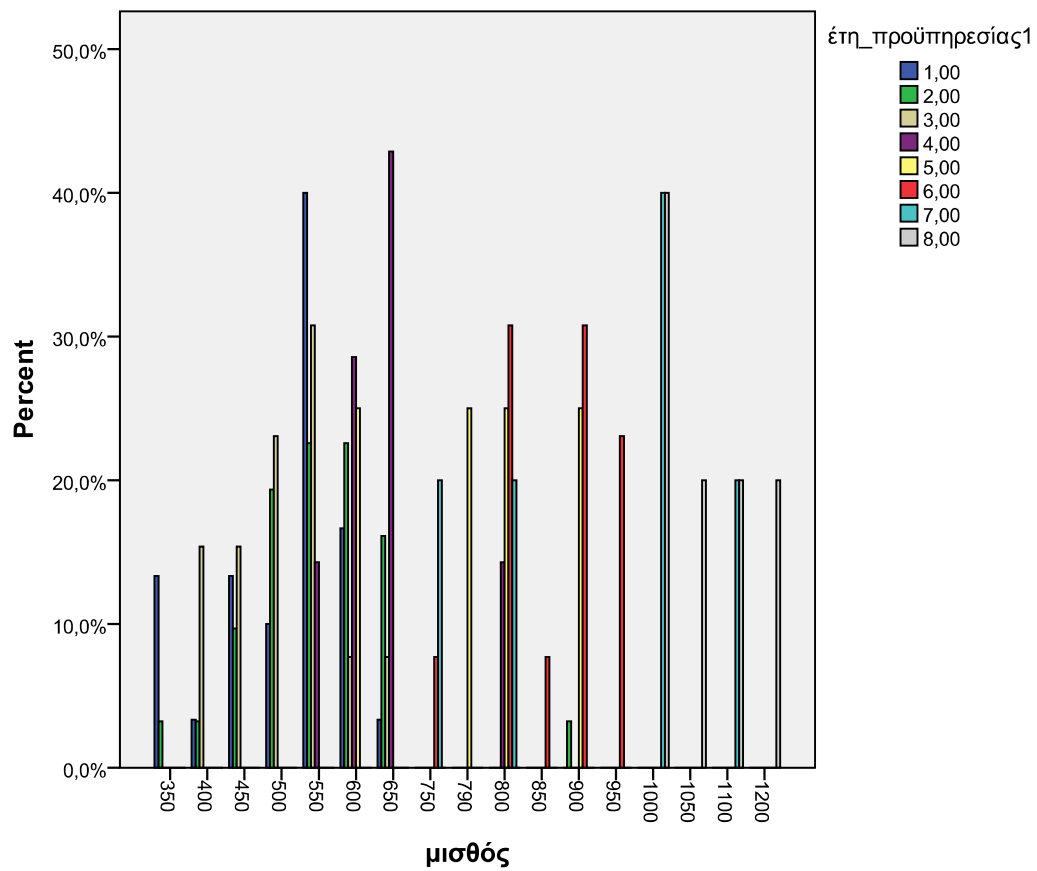
$H_0 \beta_1 = 0$ vs $H_1 \beta_1 \neq 0$

$P = 0 < 0,05$

Άρα απορρίπτουμε την H_0 , δηλαδή ο συντελεστής β_1 είναι στατιστικά σημαντικά διάφορος του 0.



Από το διάστημα -2 μέχρι 2 βλέπουμε ότι υπάρχει το 75% των παρατηρήσεων.



Στο διάγραμμα αυτό, βλέπουμε την προϋπηρεσία που έχουν οι εργαζόμενοι και σε ποια κατηγορία μισθού ανήκουν. Βλέπουμε, ότι πολλά χρόνια προϋπηρεσίας έχουν τα άτομα που παίρνουν υψηλό μισθό, ενώ αυτοί που έχουν λίγα χρόνια προϋπηρεσίας παίρνουν πιο χαμηλό μισθό.

Κεφάλαιο 4. Ανάλυση crosstabs

4.1 Crosstabs

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την συνάφεια των πέντε ακόλουθων ζευγαριών:

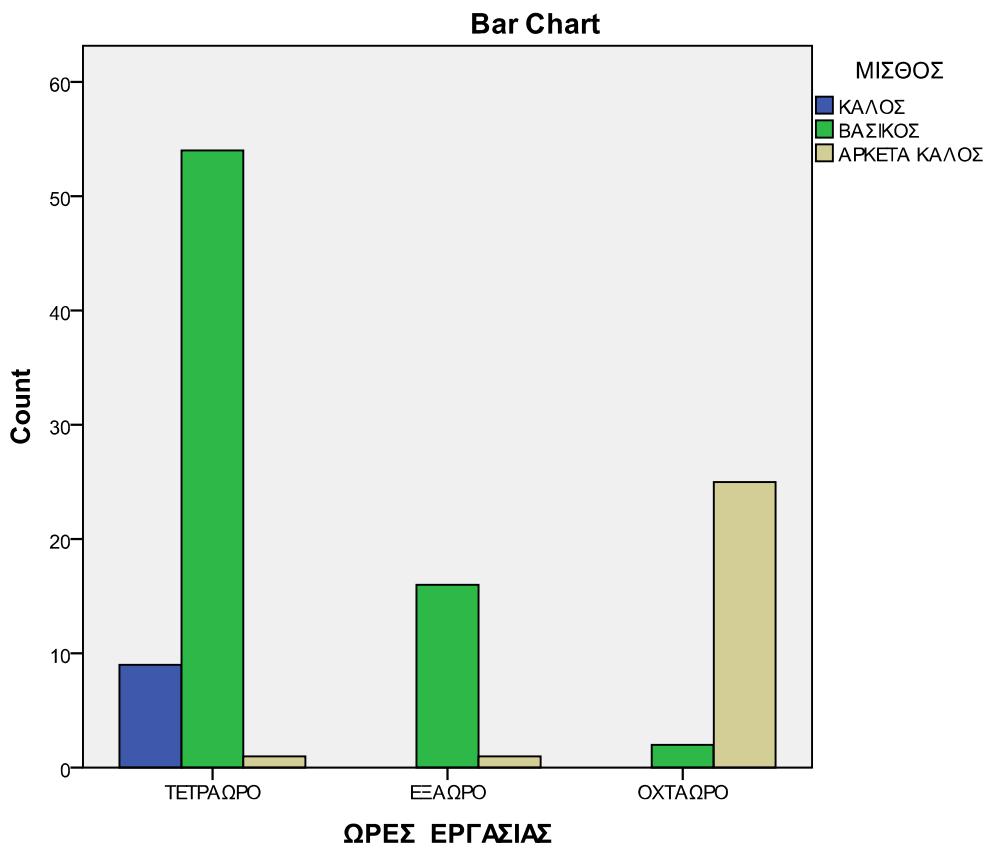
- Ø Ωρες εργασίας – μισθός
- Ø Θέση εργασίας – μισθός
- Ø Έτη προϋπηρεσίας - μισθός
- Ø Μορφωτικό επίπεδο - μισθός
- Ø Θέση εργασίας – μορφωτικό επίπεδο

4.1.1 Ωρες εργασίας – μισθός

ΩΡΕΣ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΜΙΣΘΟΣ Crosstabulation

			ΜΙΣΘΟΣ			Total
			ΚΑΛΟΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ	ΑΡΚΕΤΑ ΚΑΛΟΣ	
ΩΡΕΣ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΤΕΤΡΑΩΡΟ	Count	9	54	1	64
		% within ΩΡΕΣ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14,1%	84,4%	1,6%	100,0%
		% within ΜΙΣΘΟΣ	100,0%	75,0%	3,7%	59,3%
	ΕΞΑΩΡΟ	Count	0	16	1	17
		% within ΩΡΕΣ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	,0%	94,1%	5,9%	100,0%
		% within ΜΙΣΘΟΣ	,0%	22,2%	3,7%	15,7%
	ΟΧΤΑΩΡΟ	Count	0	2	25	27
		% within ΩΡΕΣ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	,0%	7,4%	92,6%	100,0%
		% within ΜΙΣΘΟΣ	,0%	2,8%	92,6%	25,0%
Total	Count	9	72	27	108	
	% within ΩΡΕΣ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	8,3%	66,7%	25,0%	100,0%	
	% within ΜΙΣΘΟΣ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Από τον παρακάτω πίνακα βλέπουμε ότι οι 27 εργαζόμενοι στους 108 δουλεύουν οχτάωρο και η εταιρεία pull & bear ανταμείβει τους 25 με αρκετά καλό μισθό ενώ τους άλλους 2 με βασικό μισθό. Άλλοι 17 εργαζόμενοι δουλεύουν εξάωρο και οι 16 ανταμείβονται με βασικό μισθό και ο άλλος ένας με αρκετά καλό μισθό. Τέλος, οι υπόλοιποι 64 εργαζόμενοι δουλεύουν τετράωρο και οι 9 παίρνουν καλό μισθό, οι 54 βασικό και ο άλλος ένας αρκετά καλό μισθό. Παρατηρούμε ότι η εταιρεία δίνει τον βασικό μισθό σε τέσσερις αλλά και έξι ώρες (ανάλογα με την μόρφωση και τα προσόντα του καθενός αλλά και με τα χρηματοδοτούμενα προγράμματα). Καλό μισθό παίρνουν ελάχιστα άτομα τα οποία δουλεύουν τετράωρο μόνο. Αρκετά καλό μισθό παίρνουν οι οχτάωροι, σχεδόν όλοι.



Διαγραμματικά, μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα, ότι ο μισθός των εργαζομένων που δουλεύουν τετράωρο είναι κυρίως βασικός, πολύ λίγο δίνεται ο καλός μισθός και ακόμα λιγότερο ο αρκετά καλός μισθός. Στο εξάωρο δίνεται κυρίως ο βασικός μισθός και ελάχιστα, έως καθόλου ο αρκετά καλός μισθός και καθόλου ο

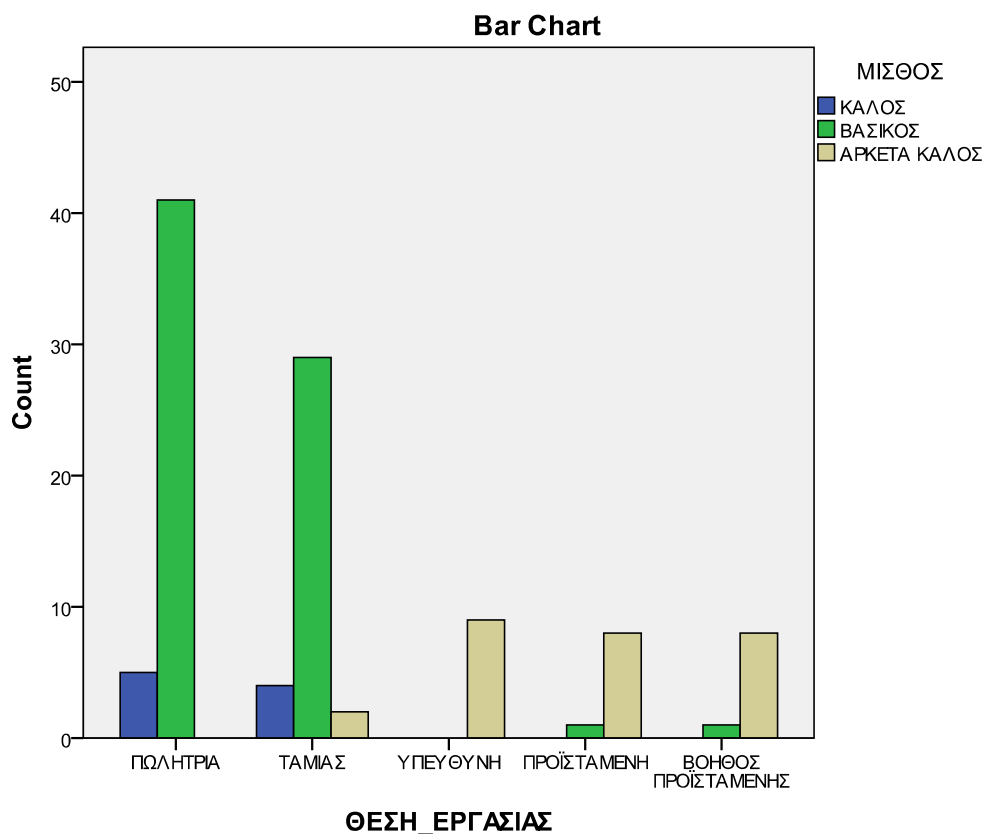
καλός. Τέλος, στο οχτάωρο δίνεται κυρίως ο αρκετά καλός μισθός και ελάχιστα, έως καθόλου ο βασικός μισθός και καθόλου ο καλός μισθός. Παρατηρούμε ότι ο καλός μισθός δίνεται μόνο στο τετράωρο, αλλά και πάλι ελάχιστα. Οπότε καταλήγουμε στο συμπέρασμα, ότι παρόλο που υπάρχει κρίση στην χώρα μας, η εταιρεία δεν εκμεταλλεύτηκε τους εργαζόμενούς της και τους δίνει τον βασικό μισθό, όπως και αρκετά καλό μισθό.

3.1.2 Θέση εργασίας – μισθός

ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΜΙΣΘΟΣ Crosstabulation

			ΜΙΣΘΟΣ			Total
			ΚΑΛΟΣ	ΒΑΣΙΚΟ Σ	ΑΡΚΕΤΑ ΚΑΛΟΣ	
ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΩΛΗΤΡΙΑ	Count	5	41	0	46	
	% within ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	10,9%	89,1%	,0%	100,0%	
	% within ΜΙΣΘΟΣ	55,6%	56,9%	,0%	42,6%	
ΤΑΜΙΑΣ	Count	4	29	2	35	
	% within ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11,4%	82,9%	5,7%	100,0%	
	% within ΜΙΣΘΟΣ	44,4%	40,3%	7,4%	32,4%	
ΥΠΕΥΘΥΝΗ	Count	0	0	9	9	
	% within ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	,0%	,0%	100,0%	100,0%	
	% within ΜΙΣΘΟΣ	,0%	,0%	33,3%	8,3%	
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ	Count	0	1	8	9	
	% within ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	,0%	11,1%	88,9%	100,0%	
	% within ΜΙΣΘΟΣ	,0%	1,4%	29,6%	8,3%	
ΒΟΗΘΟΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗΣ	Count	0	1	8	9	
	% within ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	,0%	11,1%	88,9%	100,0%	
	% within ΜΙΣΘΟΣ	,0%	1,4%	29,6%	8,3%	
Total	Count	9	72	27	108	
	% within ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	8,3%	66,7%	25,0%	100,0%	
	% within ΜΙΣΘΟΣ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Από τον πίνακά μας, παρατηρούμε ότι στην θέση «πωλήτρια» ανήκουν οι περισσότεροι εργαζόμενοι, 46 στους 108, όπου οι 5 παίρνουν καλό μισθό και οι υπόλοιποι 41 τον βασικό. Στην θέση «ταμίας» ανήκουν, επίσης, πολλά άτομα, 35 στους 108 και οι 4 παίρνουν καλό μισθό, οι 29 βασικό και οι 2 αρκετά καλό. Στην θέση «υπεύθυνη» ανήκουν 9 άτομα, όπου και τα 9 παίρνουν αρκετά καλό μισθό. Τέλος, οι θέσεις «προϊσταμένη» και «βοηθός προϊσταμένης» έχουν από 9 άτομα η καθεμία, όπου οι 8 παίρνουν αρκετά καλό μισθό και ο ένας βασικό. Παρατηρούμε ότι οι θέσεις «υπεύθυνη, προϊσταμένη και βοηθός προϊσταμένης» έχουν τον ίδιο αριθμό εργαζομένων και όλοι αμείβονται με αρκετά καλό μισθό εκτός από ένα μικρό ποσοστό 22,2% που αμείβεται με βασικό μισθό. Καλό θα ήταν, να σημειωθεί ότι το 66,7% αμείβεται με βασικό μισθό, το 25% με αρκετά καλό μισθό και το υπόλοιπο 8,3% με καλό μισθό.



Στο διάγραμμά μας, παρατηρούμε ότι ο καλός μισθός δίνεται στις θέσεις «πωλήτρια και ταμίας» σε πολύ λίγους εργαζομένους. Στην «πωλήτρια», κυριαρχεί ο βασικός μισθός σε ποσοστό 89,1% σε σχέση με τον καλό μισθό, όπως φαίνεται και στον πίνακα συνάφειας. Επίσης, στην θέση «ταμίας» κυριαρχεί ο βασικός μισθός σε

ποσοστό 89,2%, ακολουθεί ο καλός μισθός με 11,4% και τέλος ο αρκετά καλός μισθός με 5,7%. Στην θέση «υπεύθυνη», δίνεται μόνο ο αρκετά καλός μισθός, όπως και στις άλλες δύο θέσεις «προϊσταμένη, βοηθός προϊσταμένης» με την μόνη διαφορά ότι έχουν και η καθεμία ποσοστό 11,1% στον βασικό μισθό.

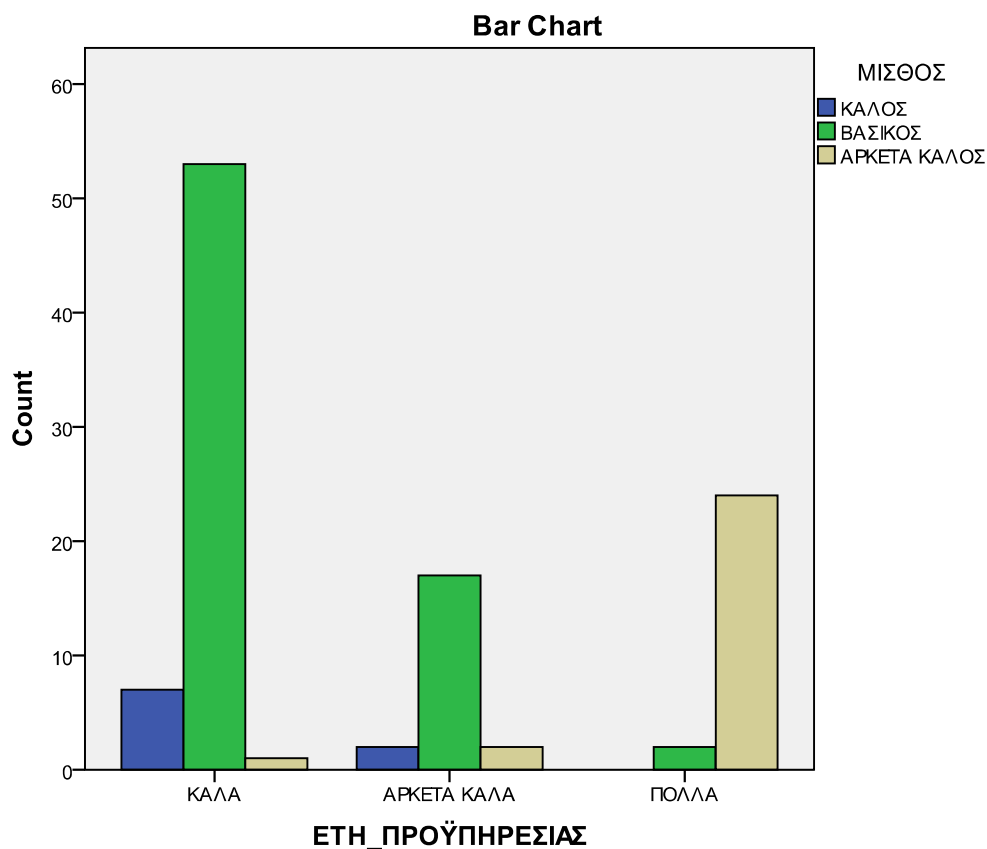
3.1.3 Έτη προϋπηρεσίας – μισθός

ΕΤΗ_ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ * ΜΙΣΘΟΣ Crosstabulation

			ΜΙΣΘΟΣ			Total
			ΚΑΛΟΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ	ΑΡΚΕΤΑ ΚΑΛΟΣ	
ΕΤΗ_ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΚΑΛΑ	Count	7	53	1	61
		% within ΕΤΗ_ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	11,5%	86,9%	1,6%	100,0%
		% within ΜΙΣΘΟΣ	77,8%	73,6%	3,7%	56,5%
	ΑΡΚΕΤΑ ΚΑΛΑ	Count	2	17	2	21
		% within ΕΤΗ_ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	9,5%	81,0%	9,5%	100,0%
		% within ΜΙΣΘΟΣ	22,2%	23,6%	7,4%	19,4%
	ΠΟΛΛΑ	Count	0	2	24	26
		% within ΕΤΗ_ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	,0%	7,7%	92,3%	100,0%
		% within ΜΙΣΘΟΣ	,0%	2,8%	88,9%	24,1%
Total	Count	9	72	27	108	
	% within ΕΤΗ_ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	8,3%	66,7%	25,0%	100,0%	
	% within ΜΙΣΘΟΣ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Από τον πίνακα, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι που έχουν καλά χρόνια προϋπηρεσίας, είναι 61 στους 108 και αμείβονται οι 53 με βασικό μισθό, οι 7 με καλό και ο ένας με αρκετά καλό μισθό. Οι 21 εργαζόμενοι έχουν αρκετά καλά έτη προϋπηρεσίας και οι 17 αμείβονται με τον βασικό μισθό, οι 2 με τον καλό και οι άλλοι 2 με αρκετά καλό μισθό. Τέλος οι υπόλοιποι 26 εργαζόμενοι έχουν πολλά χρόνια προϋπηρεσίας και οι 24 αμείβονται με αρκετά καλό μισθό και οι άλλοι 2 με βασικό μισθό. Παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι που έχουν πολλά έτη προϋπηρεσίας αμείβονται κυρίως με αρκετά

καλό μισθό ενώ οι υπόλοιποι που έχουν καλά και αρκετά καλά έτη προϋπηρεσίας, αμείβονται κυρίως με βασικό μισθό. Επίσης το 66,7% παίρνει τον βασικό μισθό, το 25% αρκετά καλό μισθό και το 8.3% καλό μισθό.



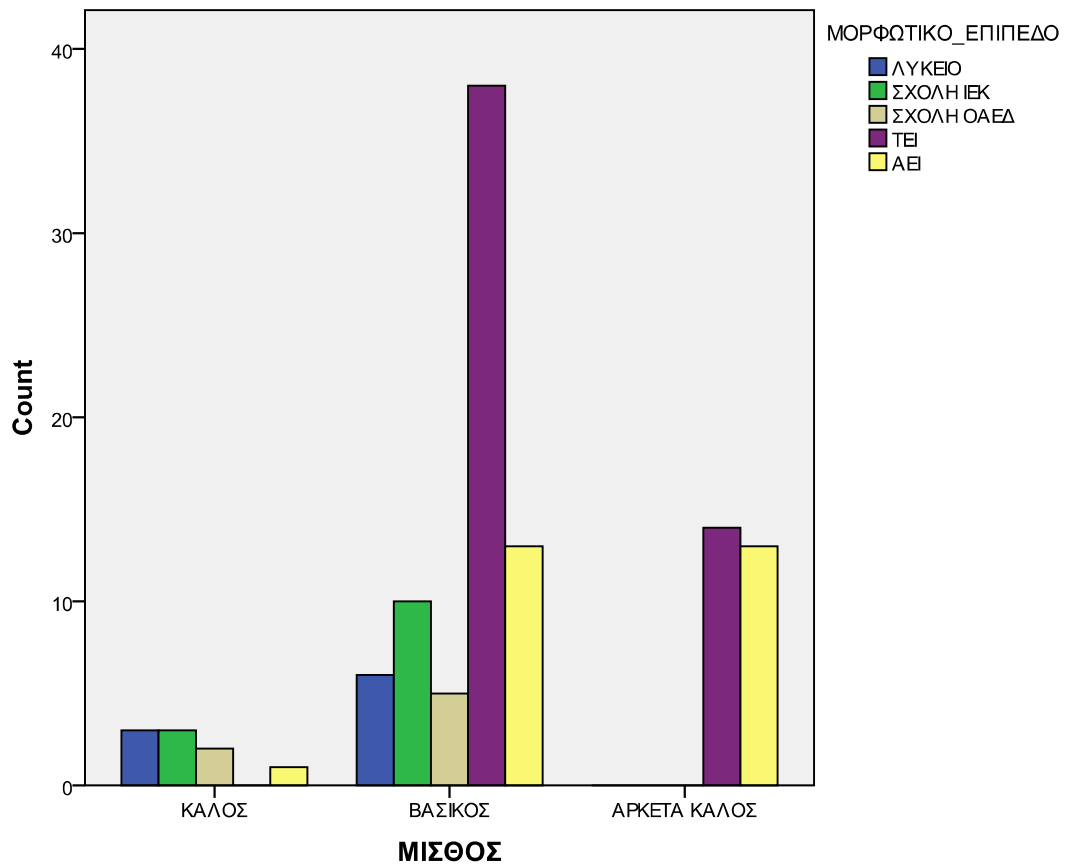
Διαγραμματικά, βλέπουμε ότι ο βασικός και ο αρκετά καλός μισθός ανήκει και στις τρεις κατηγορίες των χρόνων προϋπηρεσίας, αλλά ο καλός μισθός, ανήκει στα καλά και αρκετά καλά χρόνια προϋπηρεσίας σε ελάχιστα άτομα, 7 και 2. Οι εργαζόμενοι που έχουν καλά χρόνια προϋπηρεσίας φαίνεται ότι παίρνουν κυρίως βασικό μισθό, όπως και τα άτομα που έχουν αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας. Στα πολλά χρόνια προϋπηρεσίας κυριαρχεί ο αρκετά καλός μισθός. Καταλήγουμε, ότι τα άτομα που έχουν πολλά χρόνια προϋπηρεσίας αμείβονται με αρκετά καλό μισθό εκτός από ένα 7,7% και τα άτομα που έχουν καλά και αρκετά καλά χρόνια προϋπηρεσίας αμείβονται, κυρίως με τον βασικό μισθό.

3.1.4 Μορφωτικό επίπεδο – μισθός

ΜΙΣΘΟΣ * ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ Crosstabulation

			ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ					Total
			ΛΥΚΕΙΟ	ΣΧΟΛΗ ΙΕΚ	ΣΧΟΛΗ ΟΑΕΔ	ΤΕΙ	ΑΕΙ	
ΜΙΣΘΟΣ	ΚΑΛΟΣ	Count	3	3	2	0	1	9
		% within ΜΙΣΘΟΣ	33,3%	33,3%	22,2%	,0%	11,1%	100,0%
		% within ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ	33,3%	23,1%	28,6%	,0%	3,7%	8,3%
ΜΙΣΘΟΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ	Count	6	10	5	38	13	72
		% within ΜΙΣΘΟΣ	8,3%	13,9%	6,9%	52,8%	18,1%	100,0%
		% within ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ	66,7%	76,9%	71,4%	73,1%	48,1%	66,7%
ΜΙΣΘΟΣ	ΑΡΚΕΤΑ ΚΑΛΟΣ	Count	0	0	0	14	13	27
		% within ΜΙΣΘΟΣ	,0%	,0%	,0%	51,9%	48,1%	100,0%
		% within ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ	,0%	,0%	,0%	26,9%	48,1%	25,0%
Total		Count	9	13	7	52	27	108
		% within ΜΙΣΘΟΣ	8,3%	12,0%	6,5%	48,1%	25,0%	100,0%
		% within ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Από τον πίνακα συνάφειας τα 72 στα 108 άτομα παίρνουν βασικό μισθό και έχουν πτυχίο ένα από όλα τα είδη του μορφωτικού επιπέδου και κυριαρχούν τα άτομα που έχουν κυρίως, πτυχίο ΤΕΙ. Το 25% των εργαζομένων, παίρνει βασικό μισθό και έχουν πτυχίο ΤΕΙ ή ΑΕΙ και το υπόλοιπο 8,3% παίρνουν καλό μισθό και τα πτυχία τους είναι από σχολή ΟΑΕΔ ή ΙΕΚ ή απόφοιτοι Λυκείου και μόνο ένα άτομο έχει πτυχίο ΑΕΙ.



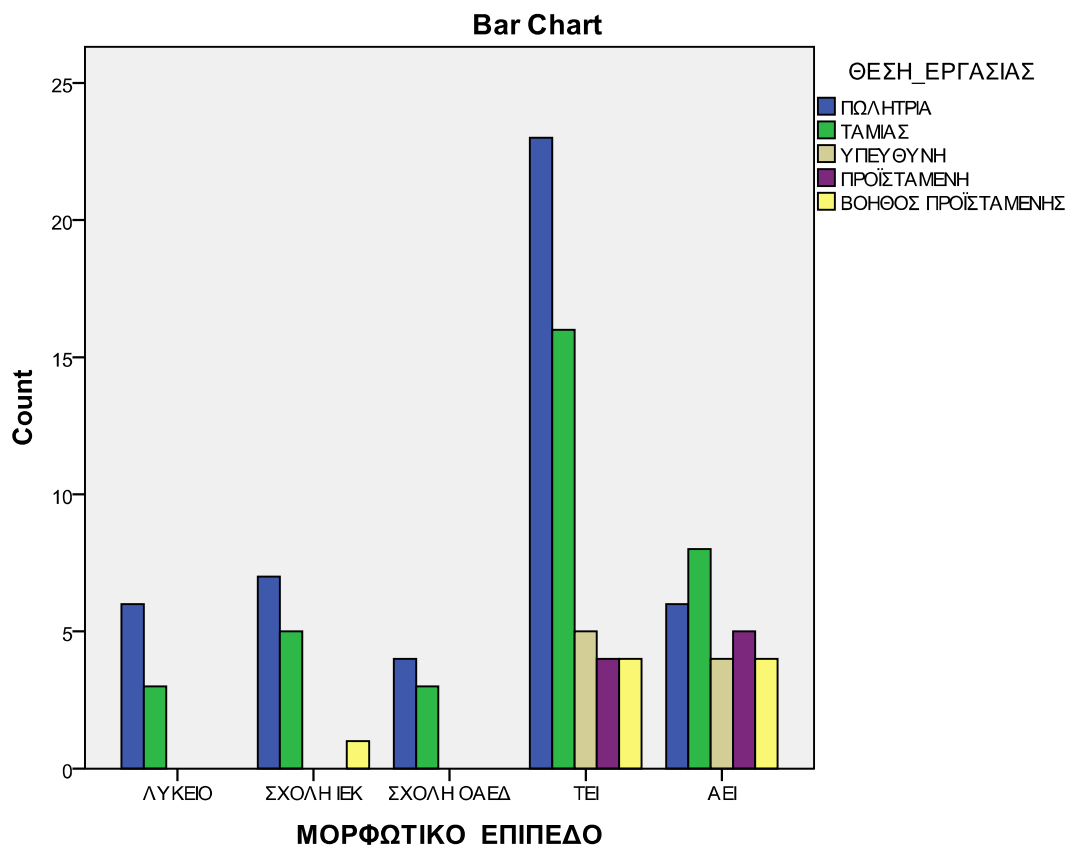
Εδώ βλέπουμε ότι τα άτομα που παίρνουν καλό μισθό είναι απόφοιτοι Λυκείου ή έχουν πτυχίο ΙΕΚ ή ΟΑΕΔ ή ΑΕΙ (το οποίο ανήκει σε ένα πολύ μικρό ποσοστό). Αυτοί που παίρνουν τον βασικό μισθό, έχουν ένα από όλα τα είδη του μορφωτικού επιπέδου και οι περισσότεροι έχουν πτυχίο ΤΕΙ. Τέλος, οι εργαζόμενοι με αρκετά καλό μισθό έχουν πτυχίο μόνο ΤΕΙ ή ΑΕΙ.

3.1.5 Μορφωτικό επίπεδο – μισθός

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ * ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ Crosstabulation

		ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ					Total	
		ΠΩΛΗΤΡΙ Α	ΤΑΜΙΑΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ	ΒΟΗΘΟΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗΣ		
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ	ΛΥΚΕΙΟ	Count	6	3	0	0	0	9
		% within	66,7%	33,3%	,0%	,0%	,0%	100,0
	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠ							%
	ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	% within	13,0%	8,6%	,0%	,0%	,0%	8,3%
ΣΧΟΛΗ ΙΕΚ		Count	7	5	0	0	1	13
		% within	53,8%	38,5%	,0%	,0%	7,7%	100,0
	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠ							%
	ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	% within	15,2%	14,3%	,0%	,0%	11,1%	12,0%
ΣΧΟΛΗ ΟΑΕΔ		Count	4	3	0	0	0	7
		% within	57,1%	42,9%	,0%	,0%	,0%	100,0
	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠ							%
	ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	% within	8,7%	8,6%	,0%	,0%	,0%	6,5%
ΤΕΙ		Count	23	16	5	4	4	52
		% within	44,2%	30,8%	9,6%	7,7%	7,7%	100,0
	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠ							%
	ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	% within	50,0%	45,7%	55,6%	44,4%	44,4%	48,1%
ΑΕΙ		Count	6	8	4	5	4	27
		% within	22,2%	29,6%	14,8%	18,5%	14,8%	100,0
	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠ							%
	ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	% within	13,0%	22,9%	44,4%	55,6%	44,4%	25,0%
Total		Count	46	35	9	9	9	108
		% within	42,6%	32,4%	8,3%	8,3%	8,3%	100,0
	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠ							%
	ΘΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0

Από τον παραπάνω πίνακα, παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι με γνώσεις Λυκείου και σχολής ΟΑΕΔ προσλαμβάνονται στις θέσεις «πωλήτρια και ταμίας» και είναι 16, αντίστοιχα 9 και 7 ενώ οι εργαζόμενοι με γνώσεις σχολής ΙΕΚ είναι 13, εκ των οποίων οι 12 ανήκουν στις θέσεις «πωλήτρια και ταμίας» και ο ένας στην θέση «βοηθός προϊσταμένης». Οι εργαζόμενοι με γνώσεις ΤΕΙ είναι 52 και ανήκουν σε όλες τις θέσεις, όπως και οι εργαζόμενοι με γνώσεις ΑΕΙ, οι οποίοι είναι 27. Συνοψίζοντας, καταλήγουμε ότι στις θέσεις «υπεύθυνη και προϊσταμένη» προσλαμβάνονται άτομα με γνώσεις ΤΕΙ και ΑΕΙ. Καθώς, και στην θέση «βοηθός προϊσταμένης» προσλαμβάνονται άτομα με γνώσεις ΤΕΙ και ΑΕΙ αλλά υπάρχει και ένα 11,1% με γνώσεις σχολής ΙΕΚ.



Από το διάγραμμά μας, είναι φανερό ότι οι εργαζόμενοι στις θέσεις «υπεύθυνη και προϊσταμένη», έχουν γνώσεις από ΤΕΙ και ΑΕΙ. Οι εργαζόμενοι στις θέσεις «πωλήτρια και ταμίας», φαίνεται ότι μπορεί να έχουν γνώσεις, μόνο Λυκείου ή

σχολής ΙΕΚ ή σχολής ΟΑΕΔ ή ΤΕΙ ή και ΑΕΙ. Επίσης, οι εργαζόμενοι στην θέση «βοηθός προϊσταμένης», φαίνεται ότι έχουν πτυχίο από κάποια σχολή ΙΕΚ, ΤΕΙ και ΑΕΙ. Παρατηρούμε ότι σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι έχουν κάποιο πτυχίο, εκτός από ένα 8,3% το οποίο έχει μόνο απολυτήριο Λυκείου. Επίσης σημαντικό είναι ότι το 73,1% έχει πτυχίο ΤΕΙ ή ΑΕΙ. Οπότε είναι φανερό ότι οι περισσότεροι, σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρείας pull & bear έχουν πτυχίο, δηλαδή κάποιο επίπεδο μόρφωσης.

Συμπέρασμα

Φτάνοντας στο τέλος της εργασίας μας, καταλήγουμε στο συμπέρασμα, πως η εταιρεία pull & bear είναι μία επιτυχημένη εταιρεία, εφόσον μπόρεσε, όχι μόνο να παραμείνει σταθερή, αλλά αύξησε το κέρδος της και χωρίς να εκμεταλλευτεί τους εργαζομένους με αρκετές μειώσεις μισθού, ωραρίου ή ασφάλειας.

Η εταιρεία συνήθως προσλαμβάνει άτομα τα οποία έχουν κάποιο πτυχίο και ένα μικρό ποσοστό που έχουν μόνο απολυτήριο Λυκείου. Οπότε συμπεραίνουμε, ότι οι εργαζόμενοι της επιλέγονται να είναι μορφωμένοι. Επίσης, σχεδόν όλοι έχουν πτυχίο ξένης γλώσσας εκτός από ένα πολύ μικρό ποσοστό. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι γυναίκες και πολύ λίγοι άντρες. Ο μισθός που δίνει η εταιρεία, εξαρτάται κυρίως από την προϋπηρεσία και το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων.

Κάτι άλλο που παρατηρούμε είναι ότι μόνο οι προϊστάμενοι, οι υπεύθυνοι και οι βοηθοί προϊσταμένων δουλεύουν οχτάωρο ενώ οι υπόλοιποι δουλεύουν εξάωρο ή τετράωρο. Ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων είναι άγαμο. Αυτό συμφέρει την εταιρεία, διότι μπορεί να προσλαμβάνει παραπάνω άτομα μέσω προγραμμάτων από τον ΟΑΕΔ (για νέους άγαμους), ο οποίος την χρηματοδοτεί και στην ασφάλιση αλλά και στον μισθό των εργαζομένων. Κάτι άλλο σημαντικό, είναι ότι οι εργαζόμενοι σχεδόν όλοι, εκτός από ένα μικρό ποσοστό, είναι αρκετά ικανοποιημένοι με την εταιρεία διότι παρόλο την κρίση δεν υπήρξαν πολλές και ιδιαίτερα σημαντικές αλλαγές.

Συνοψίζοντας, η εταιρεία αυτή είναι ένα πολύ καλό παράδειγμα για πολλές άλλες επιχειρήσεις, οι οποίες δεν μπόρεσαν να παραμείνουν από την κρίση και έκλεισαν,

αλλά και για νέες επιχειρήσεις, στο πώς να αντιμετωπίσουν τα προβλήματά τους. Είναι σημαντικό η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εταιρεία τους, διότι αυτό τους κάνει πιο ευχάριστους και αυτό φαίνεται και στην εξυπηρέτηση των πελατών.

Βιβλιογραφία

Χαλικιάς Ι., «Στατιστική», Εκδόσεις Rosili, Αθήνα 2010.

http://dSPACE.aua.gr/xmlui/bitstream/handle/10329/1854/Nikolaidou_A.pdf?sequence=1

<http://spss1.blogspot.gr/2010/11/spss.html>

[http://www.math.upatras.gr/~adk/lectures/ida/lab1/tutor6\(gr\).pdf](http://www.math.upatras.gr/~adk/lectures/ida/lab1/tutor6(gr).pdf)

http://www.unipi.gr/faculty/mabouts/statprog/SPSS_lessons1-2.pdf

<http://utopia.duth.gr/~gfachiri/%CE%A4%CE%BF%20%CF%80%CF%81%CF%8C%CE%B3%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%BC%CE%B1%20SPSS1.pdf>

<http://users.auth.gr/dkugiu/Teach/ElectricEngineer/descriptive.pdf>

<http://www.rhodes.aegean.gr/ptde/statistiki/FYLLA%20ERGASIAS/FE28-spss-pinakes-syxnotiton.pdf>

<ftp://filer.soc.uoc.gr/incoming/stamatakis/%D3%D4%C1%CF%202/Linear%20Regression.pdf>

<http://ebooks.edu.gr/modules/ebook/show.php/DSGL-C100/493/3203,13013/>

<http://www.aua.gr/gpapadopoulos/files/regression9.pdf>

<http://newtech-pub.com/wp-content/uploads/2013/10/per-statistikh-II.pdf>

http://www.lib.teicrete.gr/webnotes/seyp/Askhsh_Statistiki/FULL_NOTES.pdf

http://www.actuar.aegean.gr/notes/SPSS_lesson9-10.pdf

http://www.academia.edu/1752674/Notes_on_how_to_use_SPSS_in_Greek

ftp://ftp.soc.uoc.gr/Psycho/Zampetakis/%C5%F1%E3%E1%F3%F4%DE%F1%E9%EF%20SPSS/%D3%E7%EC%E5%E9%FE%F3%E5%E9%F2/Embalotis%20et%20a1_%20Stat_Notes.pdf

<http://stat-athens.aueb.gr/~grstats/notes/SPSS.pdf>

<http://eureka.lib.teithe.gr:8080/bitstream/handle/10184/1304/EYTHYMIOY.pdf?sequence=1>

http://eclass.teipat.gr/eclass/modules/document/file.php/728123/NOTES_N_STAT1.pdf

http://portal.survey.ntua.gr/main/courses/cartography/themcarto/yliko/thema_data_class.pdf

http://www.learn-biostatistics.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=77

<http://www.amarkos.gr/material/STAT5-2013.pdf>

<http://e-fsw.gr/investing-ideas/8838-inditex.html>

Παράρτημα

Εδώ μπορούμε να δούμε το ερωτηματολόγιο, το οποίο δόθηκε στους εργαζομένους της εταιρεία pull & bear και έτσι μπορέσαμε να συλλέξουμε τις πληροφορίες για να βγάλουμε τα συμπεράσματα που αναφέραμε.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

- 1) Ονοματεπώνυμο εργαζομένου (προαιρετικό)
.....
- 2) Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

3) Έτη προϋπηρεσίας

- 1-3
- 4-6
- 7-9
- >9

4) Ηλικία

- 18-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- >40

5) Μισθός

- 300-400
- 500-600
- >600

6) Θέση εργασίας

- Πωλήτρια
- Ταμίας
- Υπεύθυνη
- Προϊσταμένη
- (κάτι άλλο).....

7) Μορφωτικό επίπεδο

- Λύκειο
- Σχολή ΙΕΚ
- Σχολή ΟΑΕΔ
- ΤΕΙ
- ΑΕΙ

8) Επιπλέον μορφωτικό επίπεδο

- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- (κάποιο άλλο χαρτί).....

9) Επίπεδο ξένων γλωσσών

- Αγγλικά
- Ιταλικά
- Γερμανικά
- Γαλλικά
- Ισπανικά
- (άλλες γλώσσες).....
(σημειώστε και το επίπεδο δίπλα από τις γλώσσες)

10) Οικογενειακή κατάσταση

- Άγαμος/η
- Παντρεμένος/η χωρίς παιδιά
- Παντρεμένος/η με παιδιά
- Χωρισμένος/η χωρίς παιδιά
- Χωρισμένος/η με παιδιά
- Χήρος/α

11) Ώρες εργασίας

- 4ωρο
- 6ωρο
- 8ωρο

12) Είστε ικανοποιημένος/η από την ανταπόκριση του υπεύθυνού σας, στα αιτήματά σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

13) Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς από το 2009 και μετά;

- Ναι
 - Στον μισθό
 - Στο ωράριο
 - Στην ασφάλιση
- Όχι