



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

1	Data Understanding	1
1.1	Data semantics	1
1.2	Distribution of the variables and statistics	1
1.3	Assessing data quality	3
1.4	Variable transformations	4
1.5	Pairwise correlations and eventual elimination of redundant variable	5
2	Clustering analysis	6
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 by using both analysis of the k centroids and comparison of the distribution of variables within the clusters and that in the whole dataset	6
3	Association Rules	7
4	Classification	8

Capitolo 1

Data Understanding

1.1 Data semantics

In questo progetto viene analizzato il data set (simulato) **Human Resources Analytics** che contiene le informazioni sui dipendenti di un'azienda fittizia, suddivise in base alle variabili elencate nella Tabella 1.5.

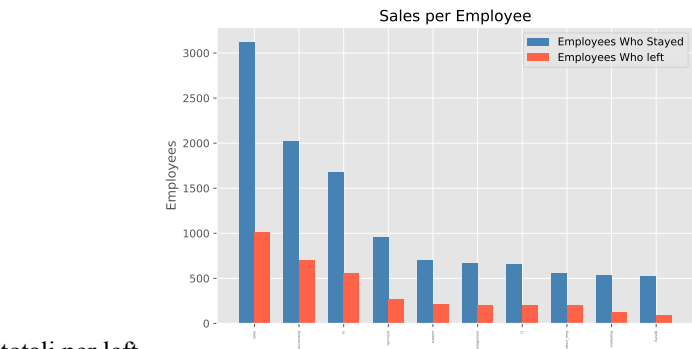
Con la prima variabile, *Satisfaction Level*, viene fornita una valutazione quantitativa del livello di soddisfazione di ciascun dipendente, in un range che va da un valore minimo di 0 ad un massimo di 1. *Last Evaluation* fornisce il tempo trascorso, in anni, dall'ultima valutazione delle performace del dipendente. *Number Project* riporta il numero di progetti completati da ciascun dipendente durante il periodo di lavoro. *Average Montly Hours* rappresenta la media delle ore di lavoro in un mese. *Time Spend Company* corrisponde al numero di anni trascorsi dal dipendente all'interno dell'azienda. *Work Accident* esprime con un 1 il coinvolgimento di un dipendente in un incidente sul lavoro, altrimenti viene impostato come 0. *Left* è utilizzata per tener traccia dei dipendenti che hanno lasciato l'azienda, per i quali viene usato il valore 1, mentre per quelli che sono rimasti viene usato il valore 0. *Promotion last 5 Year* esprime con un 1 se il dipendente è stato promosso negli ultimi 5 anni, altrimenti assume il valore 0. *Sales* definisce il dipartimento nel quale il dipendente lavora, e *Salary* esprime il livello (*low*, *medium*, *high*) nel quale rientra il salario del dipendente. Le descrizioni delle variabili sono state estrapolate dai metadati forniti assieme al Dataset sulla pagina di Kaggle ¹ nella quale il Dataset è contenuto. La scelta di catalogare le colonne *Work Accident*, *Left* e *Promotion Last 5 Years* come variabili di tipo categorico verrà opportunamente motivata nelle sezioni successive.

Field	Type
satisfaction_level	continuous
last_evaluation	continuous
number_project	discrete
average_monthly_hours	discrete
time_spend_company	discrete
work_accident	categorical
left	categorical
promotion_last_5years	categorical
sales	categorical
salary	ordinal

Tabella 1.1: Variabili presenti nel Dataset e rispettivi tipi.

1.2 Distribution of the variables and statistics

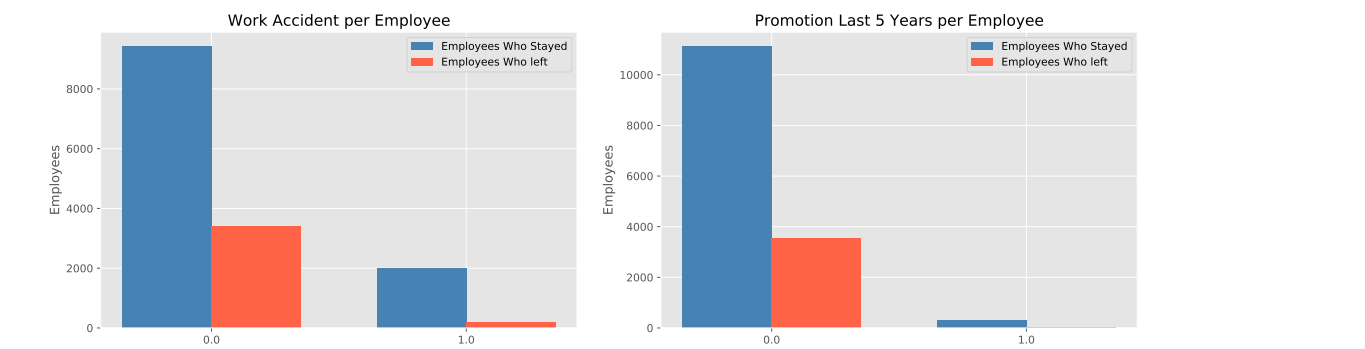
In questo paragrafo vengono presentati i grafici relativi alla distribuzione dei valori assunti dalle variabili descritte nella sezione precedente. Per dare una migliore interpretazione a questi abbiamo deciso di sostenere un'analisi accurata che contraddistingue i dipendenti che lavorano nell'azienda, 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: Divisione dipendenti



totali per left ,

¹<https://www.kaggle.com/>

Come si può constatare dal grafico sulla sinistra in un totale di 14999 dipendenti analizzati: 3571 di questi hanno lasciato l'azienda (quasi il 24% del totale), mentre i restanti 11428 dipendenti (quasi il 76%) sono rimasti nella azienda. La distribuzione mostrata sulla destra invece indica la distribuzione degli impiegati nei vari settori: (parte mancante) .

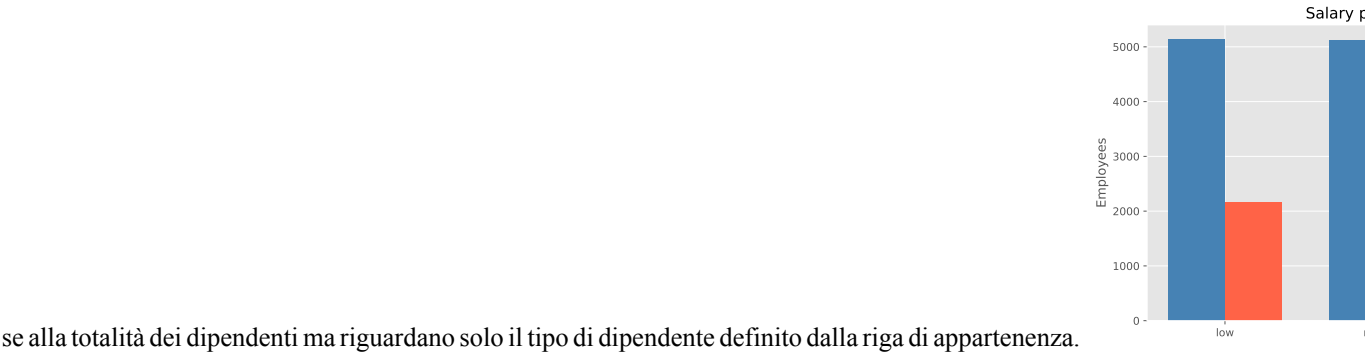


Nel grafico a sinistra si studia il rapporto tra i dipendenti e la presenza o meno di un infortunio durante il periodo di lavoro all'interno dell'azienda e si è riscontrato che soltanto 169 impiegati tra i 3571 che se ne sono andati hanno avuto un incidente sul lavoro, mentre gli impiegati ancora all'interno dell'azienda ad aver subito un incidente sono 2000 su 11428.

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 totalità degli impiegati che hanno lasciato l'azienda non ha avuto una promozione negli ultimi 5 anni. Soltato 19 impiegati su 11428 di quelli rimasti sono stati promossi.

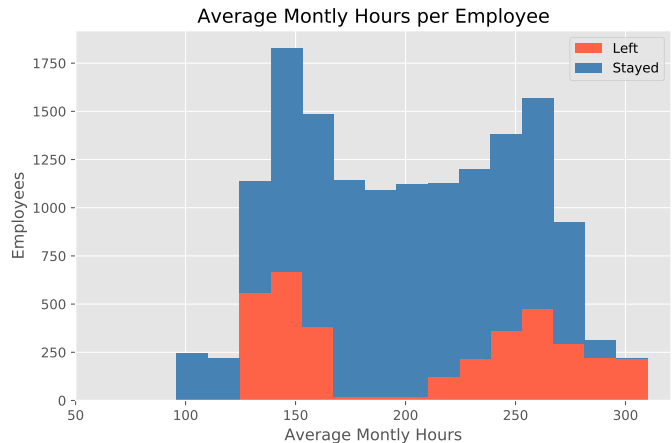
Una volta studiate le distribuzioni categoriche continuiamo l'analisi con gli altri attributi, per renderle più esplicative abbiamo affiancato a ciascun grafico la tabella che lo descrive in modo accurato e in modo che fosse autoesplicativo:

Abbiamo rapportato in primis i dipendenti con il proprio salario, le percentuali che vengono indicate sul grafico non sono in ba-



se alla totalità dei dipendenti ma riguardano solo il tipo di dipendente definito dalla riga di appartenenza.

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



Dipendente	Low	Medium	High
InAzienda	5144 (circa 45.02%)	5129 (circa il 44.88%)	11428 (circa il 76.00%)
OutAzienda	2172 (circa 60.8%)	1317 (circa il 36.9%)	3571 (circa il 24.00%)

Tabella 1.2: Distribuzione salario per dipendente.

A questo punto è giusto analizzare il livello di soddi-

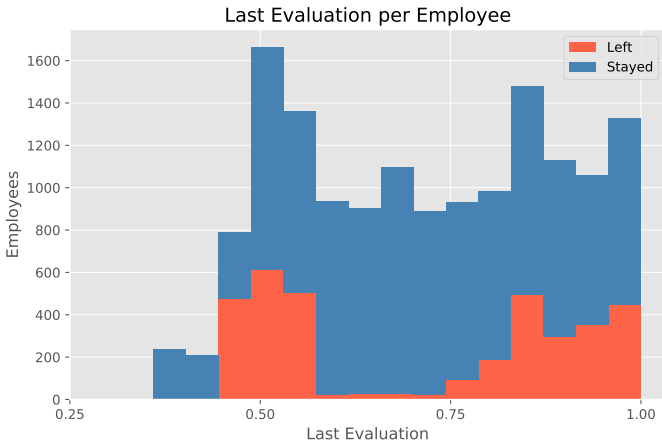


sfazione e possiamo constatare dalla tabella che:

Dipendente	media	dev. std.	min,max
InAzienda	199.06	45.68	96 , 287
OutAzienda	207.42	61.20	126 , 310

Tabella 1.3: Il tempo medio di ore di lavoro al mese per dipendente

E la possiamo rapportare rispetto alla precedente valutazione del livello di soddisfazione (cambiare valori della tabella)



la)

Dipendente	media	dev. std.	min,max
InAzienda	0.67	0.22	0.12 , 1.0
OutAzienda	0.44	0.26	0.09 , 0.92

Tabella 1.4: Livello di soddisfazione per il dipendente

1.3 Assessing data quality

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Ut purus elit, vestibulum ut, placerat ac, adipiscing vitae, felis. Curabitur dictum gravida mauris. Nam arcu libero, nonummy eget, consectetur id, vulputate a, magna. Donec vehicula augue eu neque. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Mauris ut leo. Cras viverra metus rhoncus sem. Nulla et lectus vestibulum urna fringilla ultrices. Phasellus eu tellus sit amet tortor gravida placerat. Integer sapien est, iaculis in, pretium quis, viverra ac, nunc. Praesent eget sem vel leo ultrices bibendum. Aenean faucibus. Morbi dolor nulla, malesuada eu, pulvinar at, mollis ac, nulla. Curabitur auctor semper nulla. Donec varius orci eget risus. Duis nibh mi, congue eu, accumsan eleifend, sagittis quis, diam. Duis eget orci sit amet orci dignissim rutrum.

Nam dui ligula, fringilla a, euismod sodales, sollicitudin vel, wisi. Morbi auctor lorem non justo. Nam lacus libero, pretium at, lobortis vitae, ultricies et, tellus. Donec aliquet, tortor sed accumsan bibendum, erat ligula aliquet magna, vitae ornare odio metus a mi. Morbi ac orci et nisl hendrerit mollis. Suspendisse ut massa. Cras nec ante. Pellentesque a nulla. Cum sociis natoque penatibus et magnis dis parturient montes, nascetur ridiculus mus. Aliquam tincidunt urna. Nulla ullamcorper vestibulum turpis. Pellentesque cursus luctus mauris.

Dipendente	media	dev. std.	min,max
InAzienda	0.71	0.16	0.36 , 1.0
OutAzienda	0.71	0.19	0.45 , 1.0

Tabella 1.5: Livello di soddisfazione per il dipendente

Nulla malesuada porttitor diam. Donec felis erat, congue non, volutpat at, tincidunt tristique, libero. Vivamus viverra fermentum felis. Donec nonummy pellentesque ante. Phasellus adipiscing semper elit. Proin fermentum massa ac quam. Sed diam turpis, molestie vitae, placerat a, molestie nec, leo. Maecenas lacinia. Nam ipsum ligula, eleifend at, accumsan nec, suscipit a, ipsum. Morbi blandit ligula feugiat magna. Nunc eleifend consequat lorem. Sed lacinia nulla vitae enim. Pellentesque tincidunt purus vel magna. Integer non enim. Praesent euismod nunc eu purus. Donec bibendum quam in tellus. Nullam cursus pulvinar lectus. Donec et mi. Nam vulputate metus eu enim. Vestibulum pellentesque felis eu massa.

Quisque ullamcorper placerat ipsum. Cras nibh. Morbi vel justo vitae lacus tincidunt ultrices. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. In hac habitasse platea dictumst. Integer tempus convallis augue. Etiam facilisis. Nunc elementum fermentum wisi. Aenean placerat. Ut imperdiet, enim sed gravida sollicitudin, felis odio placerat quam, ac pulvinar elit purus eget enim. Nunc vitae tortor. Proin tempus nibh sit amet nisl. Vivamus quis tortor vitae risus porta vehicula.

Fusce mauris. Vestibulum luctus nibh at lectus. Sed bibendum, nulla a faucibus semper, leo velit ultricies tellus, ac venenatis arcu wisi vel nisl. Vestibulum diam. Aliquam pellentesque, augue quis sagittis posuere, turpis lacus congue quam, in hendrerit risus eros eget felis. Maecenas eget erat in sapien mattis porttitor. Vestibulum porttitor. Nulla facilisi. Sed a turpis eu lacus commodo facilisis. Morbi fringilla, wisi in dignissim interdum, justo lectus sagittis dui, et vehicula libero dui cursus dui. Mauris tempor ligula sed lacus. Duis cursus enim ut augue. Cras ac magna. Cras nulla. Nulla egestas. Curabitur a leo. Quisque egestas wisi eget nunc. Nam feugiat lacus vel est. Curabitur consectetur.

Suspendisse vel felis. Ut lorem lorem, interdum eu, tincidunt sit amet, laoreet vitae, arcu. Aenean faucibus pede eu ante. Praesent enim elit, rutrum at, molestie non, nonummy vel, nisl. Ut lectus eros, malesuada sit amet, fermentum eu, sodales cursus, magna. Donec eu purus. Quisque vehicula, urna sed ultricies auctor, pede lorem egestas dui, et convallis elit erat sed nulla. Donec luctus. Curabitur et nunc. Aliquam dolor odio, commodo pretium, ultricies non, pharetra in, velit. Integer arcu est, nonummy in, fermentum faucibus, egestas vel, odio.

Sed commodo posuere pede. Mauris ut est. Ut quis purus. Sed ac odio. Sed vehicula hendrerit sem. Duis non odio. Morbi ut dui. Sed accumsan risus eget odio. In hac habitasse platea dictumst. Pellentesque non elit. Fusce sed justo eu urna porta tincidunt. Mauris felis odio, sollicitudin sed, volutpat a, ornare ac, erat. Morbi quis dolor. Donec pellentesque, erat ac sagittis semper, nunc dui lobortis purus, quis congue purus metus ultricies tellus. Proin et quam. Class aptent taciti sociosqu ad litora torquent per conubia nostra, per inceptos hymenaeos. Praesent sapien turpis, fermentum vel, eleifend faucibus, vehicula eu, lacus.

1.4 Variable transformations

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Ut purus elit, vestibulum ut, placerat ac, adipiscing vitae, felis. Curabitur dictum gravida mauris. Nam arcu libero, nonummy eget, consectetur id, vulputate a, magna. Donec vehicula augue eu neque. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Mauris ut leo. Cras viverra metus rhoncus sem. Nulla et lectus vestibulum urna fringilla ultrices. Phasellus eu tellus sit amet tortor gravida placerat. Integer sapien est, iaculis in, pretium quis, viverra ac, nunc. Praesent eget sem vel leo ultrices bibendum. Aenean faucibus. Morbi dolor nulla, malesuada eu, pulvinar at, mollis ac, nulla. Curabitur auctor semper nulla. Donec varius orci eget risus. Duis nibh mi, congue eu, accumsan eleifend, sagittis quis, diam. Duis eget orci sit amet orci dignissim rutrum.

Nam dui ligula, fringilla a, euismod sodales, sollicitudin vel, wisi. Morbi auctor lorem non justo. Nam lacus libero, pretium at, lobortis vitae, ultricies et, tellus. Donec aliquet, tortor sed accumsan bibendum, erat ligula aliquet magna, vitae ornare odio metus a mi. Morbi ac orci et nisl hendrerit mollis. Suspendisse ut massa. Cras nec ante. Pellentesque a nulla. Cum sociis natoque penatibus et magnis dis parturient montes, nascetur ridiculus mus. Aliquam tincidunt urna. Nulla ullamcorper vestibulum turpis. Pellentesque cursus luctus mauris.

Nulla malesuada porttitor diam. Donec felis erat, congue non, volutpat at, tincidunt tristique, libero. Vivamus viverra fermentum felis. Donec nonummy pellentesque ante. Phasellus adipiscing semper elit. Proin fermentum massa ac quam. Sed diam turpis, molestie vitae, placerat a, molestie nec, leo. Maecenas lacinia. Nam ipsum ligula, eleifend at, accumsan nec, suscipit a, ipsum. Morbi blandit ligula feugiat magna. Nunc eleifend consequat lorem. Sed lacinia nulla vitae enim. Pellentesque tincidunt purus vel magna. Integer non enim. Praesent euismod nunc eu purus. Donec bibendum quam in tellus. Nullam cursus pulvinar lectus. Donec et mi. Nam vulputate metus eu enim. Vestibulum pellentesque felis eu massa.

Quisque ullamcorper placerat ipsum. Cras nibh. Morbi vel justo vitae lacus tincidunt ultrices. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. In hac habitasse platea dictumst. Integer tempus convallis augue. Etiam facilisis. Nunc elementum fermentum wisi. Aenean placerat. Ut imperdiet, enim sed gravida sollicitudin, felis odio placerat quam, ac pulvinar elit purus eget enim. Nunc vitae tortor. Proin tempus nibh sit amet nisl. Vivamus quis tortor vitae risus porta vehicula.

Fusce mauris. Vestibulum luctus nibh at lectus. Sed bibendum, nulla a faucibus semper, leo velit ultricies tellus, ac venenatis arcu wisi vel nisl. Vestibulum diam. Aliquam pellentesque, augue quis sagittis posuere, turpis lacus congue quam, in hendrerit risus eros eget felis. Maecenas eget erat in sapien mattis porttitor. Vestibulum porttitor. Nulla facilisi. Sed a turpis eu lacus commodo facilisis. Morbi fringilla, wisi in dignissim interdum, justo lectus sagittis dui, et vehicula libero dui cursus dui. Mauris tempor ligula sed lacus. Duis cursus enim ut augue. Cras ac magna. Cras nulla. Nulla egestas. Curabitur a leo. Quisque egestas wisi eget nunc. Nam feugiat lacus vel est. Curabitur consectetur.

Suspendisse vel felis. Ut lorem lorem, interdum eu, tincidunt sit amet, laoreet vitae, arcu. Aenean faucibus pede eu ante. Praesent enim elit, rutrum at, molestie non, nonummy vel, nisl. Ut lectus eros, malesuada sit amet, fermentum eu, sodales cursus, magna. Donec eu purus. Quisque vehicula, urna sed ultricies auctor, pede lorem egestas dui, et convallis elit erat sed nulla. Donec luctus. Curabitur et nunc. Aliquam dolor odio, commodo pretium, ultricies non, pharetra in, velit. Integer arcu est, nonummy in, fermentum faucibus, egestas vel, odio.

Sed commodo posuere pede. Mauris ut est. Ut quis purus. Sed ac odio. Sed vehicula hendrerit sem. Duis non odio. Morbi ut dui. Sed accumsan risus eget odio. In hac habitasse platea dictumst. Pellentesque non elit. Fusce sed justo eu urna porta tincidunt. Mauris felis odio, sollicitudin sed, volutpat a, ornare ac, erat. Morbi quis dolor. Donec pellentesque, erat ac sagittis semper, nunc dui lobortis purus, quis congue purus metus ultricies tellus. Proin et quam. Class aptent taciti sociosqu ad litora torquent per conubia nostra, per inceptos hymenaeos. Praesent sapien turpis, fermentum vel, eleifend faucibus, vehicula eu, lacus.

1.5 Pairwise correlations and eventual elimination of redundant variable

satisfaction_level	1	0.11	-0.14	-0.02	-0.01
last_evaluation	0.11	1	0.35	0.34	0.01
number_project	-0.14	0.35	1	0.42	0.01
average_monthly_hours	-0.02	0.34	0.42	1	0.01
time_spend_company	-0.1	0.13	0.2	0.13	1
work_accident	0.059	-0.0071	-0.0047	-0.01	0.01
left	-0.39	0.0066	0.024	0.071	0.01
promotion_last_5years	0.026	-0.0087	-0.0061	-0.0035	0.01
	satisfaction_level	last_evaluation	number_project	average_monthly_hours	time_spend_company

In questa sezione studieremo la correlazione ovvero la relazione lineare tra i vari attributi continuous o discreti.

Dalla matrice 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 .

Capitolo 2

Clustering analysis

2.1 Clustering Analysis by K-means

2.1.1 Choice of attributes and distance function

2.1.2 Identification of the best value of k

2.1.3 Characterization of the obtained clusters by using both analysis of the k centroids and comparison of the distribution of variables within the clusters and that in the whole dataset

Capitolo 3

Association Rules

Capitolo 4

Classification