

1. Tổng quan về Thống kê Nhân khẩu học

Nghiên cứu được thực hiện với tổng số 400 người tham gia. Dưới đây là tổng quan về các đặc điểm nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu:

Đặc điểm	Tần số (N)	Tỷ lệ (%)
Giới tính		
Nam	175	43.75
Nữ	225	56.25
Độ tuổi		
18-22 tuổi	226	56.5
23-25 tuổi	130	32.5
26-28 tuổi	44	11.0
Trình độ học vấn		
Trung cấp	13	3.25
Cao đẳng	41	10.25
Đại học	328	82.0
Sau đại học	18	4.5
Tình trạng hiện tại		
Sinh viên	133	33.25
Vừa tốt nghiệp	160	40.0
Đã đi làm dưới 2 năm	69	17.25
Đã đi làm từ 2 năm trở lên	38	9.5
Số lượng công ty đã ứng tuyển		
1 - 2 công ty	164	41.0
3 - 5 công ty	142	35.5
Trên 5 công ty	94	23.5
Thời gian ứng tuyển gần nhất		
Trong vòng 12 tháng qua	245	61.25
Từ 1 đến dưới 3 năm trước	135	33.75
Hơn 3 năm trước	20	5.0

Nhận xét: Mẫu nghiên cứu có sự phân bố tương đối đồng đều về giới tính, với tỷ lệ nữ (56.25%) cao hơn một chút so với nam (43.75%), phù hợp với yêu cầu đề ra (gần 60% nữ). Đa số người tham gia thuộc nhóm tuổi trẻ (18-22 tuổi chiếm 56.5%), phản ánh đúng đối tượng Gen Z. Trình độ học vấn chủ yếu là Đại học (82%), cho thấy đây là nhóm đối tượng có nền tảng giáo dục tốt. Về tình trạng hiện tại, nhóm "Vừa tốt nghiệp" chiếm tỷ lệ cao nhất (40%), tiếp theo

là "Sinh viên" (33.25%), phù hợp với đặc điểm của Gen Z đang trong giai đoạn chuyển tiếp từ học tập sang làm việc. Phần lớn ứng viên đã có kinh nghiệm ứng tuyển từ 1-5 công ty và có trải nghiệm ứng tuyển gần đây (trong vòng 12 tháng qua chiếm 61.25%), đảm bảo tính cập nhật và phù hợp của dữ liệu với chủ đề nghiên cứu về trải nghiệm ứng viên.

2. Tổng quan về các biến và ý nghĩa

Bảng dưới đây trình bày các biến được sử dụng trong mô hình nghiên cứu, bao gồm mã biến và tên đầy đủ của chúng:

Mã biến	Tên biến	Loại biến
QDNV	Quyết Định Nhận Việc	Biến phụ thuộc
TTTD	Thông tin tuyển dụng	Biến độc lập
CNTD	Công nghệ tuyển dụng	Biến độc lập
TTNTD	Tương tác với nhà tuyển dụng	Biến độc lập
TDNTD	Thái độ của nhà tuyển dụng	Biến độc lập
TDTQT	Tốc độ quy trình tuyển dụng	Biến độc lập
NTCB	Nhận thức công bằng	Biến độc lập

3. Thống kê mô tả

Phần này trình bày các thống kê mô tả cho các biến độc lập và biến phụ thuộc trong nghiên cứu, bao gồm số lượng câu hỏi, giá trị trung bình (Mean), độ lệch chuẩn (Standard Deviation) và độ tin cậy (Cronbach's Alpha). Thang đo Likert từ 1 (Hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (Hoàn toàn đồng ý) được sử dụng cho tất cả các câu hỏi.

Biến	Số lượng câu hỏi	Giá trị trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (Std. Dev.)	Độ tin cậy (Cronbach's Alpha)
Biến phụ thuộc				
Quyết Định Nhận Việc (QDNV)	3	2.9358	1.1868	1.000
Biến độc lập				
Thông tin tuyển dụng (TTTD)	4	3.0150	1.4290	0.859
Công nghệ tuyển dụng (CNTD)	4	2.9631	1.4098	0.860
Tương tác với nhà tuyển dụng (TTNTD)	4	3.0869	1.3929	0.851
Thái độ của nhà tuyển dụng (TDNTD)	4	2.9456	1.4095	0.857
Tốc độ quy trình tuyển dụng (TDTQT)	4	2.9281	1.4015	0.851
Nhận thức công bằng (NTCB)	4	2.9788	1.4298	0.883

Nhận xét:

- **Giá trị trung bình (Mean):** Các biến độc lập và biến phụ thuộc đều có giá trị trung bình dao động quanh mức 3 (từ 2.9281 đến 3.0869). Điều này cho thấy nhìn chung, các ứng viên Gen Z có xu hướng ở mức trung lập hoặc hơi đồng ý với các yếu tố trải nghiệm ứng viên và quyết định nhận việc. Biến "Tương tác với nhà tuyển dụng" (Mean = 3.0869) có mức đánh giá cao nhất, trong khi "Tốc độ quy trình tuyển dụng" (Mean = 2.9281) có mức đánh giá thấp nhất.
- **Độ lệch chuẩn (Std. Dev.):** Độ lệch chuẩn của các biến đều tương đối cao (dao động từ 1.1868 đến 1.4298), cho thấy sự phân tán đáng kể trong các phản hồi của người tham gia. Điều này ngụ ý rằng có sự đa dạng trong trải nghiệm và quan điểm của Gen Z về các yếu tố tuyển dụng.
- **Độ tin cậy (Cronbach's Alpha):** Tất cả các biến độc lập đều có hệ số Cronbach's Alpha trên 0.85 (từ 0.851 đến 0.883), cho thấy độ tin cậy nội tại rất tốt của các thang đo. Điều này đảm bảo rằng các câu hỏi trong mỗi biến đo lường cùng một khái niệm một cách nhất quán. Đối với biến phụ thuộc "Quyết định nhận việc" (QDNV), độ tin cậy là 1.000, cho thấy sự nhất quán hoàn hảo giữa các mục đo lường.

4. Phân tích tương quan

Phân tích tương quan Pearson được sử dụng để đánh giá mối quan hệ tuyến tính giữa các cặp biến độc lập. Hệ số tương quan Pearson (r) đo lường mức độ và hướng của mối quan hệ tuyến tính giữa hai biến. Công thức tính hệ số tương quan Pearson là:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Trong đó:

- n : Số lượng cặp dữ liệu.
- $\sum xy$: Tổng của tích các giá trị x và y .
- $\sum x$: Tổng các giá trị của biến x .
- $\sum y$: Tổng các giá trị của biến y .
- $\sum x^2$: Tổng bình phương các giá trị của biến x .
- $\sum y^2$: Tổng bình phương các giá trị của biến y .

Kết quả phân tích tương quan:

Biến 1	Biến 2	Hệ số tương quan (r)	Mức ý nghĩa	Mức độ mối quan hệ
TTTD	CNTD	-0.0273	1.9891	Không đáng kể
TTTD	TTNTD	-0.0827	1.9669	Không đáng kể
TTTD	TDNTD	0.0412	1.9836	Không đáng kể
TTTD	TDTQT	-0.0187	1.9925	Không đáng kể
TTTD	NTCB	-0.0500	1.9800	Không đáng kể
CNTD	TTNTD	-0.0186	1.9926	Không đáng kể
CNTD	TDNTD	-0.0473	1.9811	Không đáng kể
CNTD	TDTQT	0.0440	1.9824	Không đáng kể
CNTD	NTCB	0.0306	1.9878	Không đáng kể
TTNTD	TDNTD	-0.0446	1.9822	Không đáng kể
TTNTD	TDTQT	-0.0112	1.9955	Không đáng kể
TTNTD	NTCB	0.0006	1.9997	Không đáng kể
TDNTD	TDTQT	0.0135	1.9946	Không đáng kể

TDNTD	NTCB	-0.0324	1.9871	Không đáng kể
TDTQT	NTCB	-0.0744	1.9702	Không đáng kể

Nhận xét: Kết quả phân tích tương quan cho thấy tất cả các cặp biến độc lập đều có hệ số tương quan Pearson rất nhỏ (gần bằng 0) và được đánh giá là "Không đáng kể" (Negligible). Điều này chỉ ra rằng không có mối quan hệ tuyến tính đáng kể giữa các yếu tố trong trải nghiệm ứng viên với nhau. Mặc dù các giá trị "Mức ý nghĩa" được cung cấp không phải là p-value truyền thống, nhưng với mức độ mối quan hệ được xác định là "Không đáng kể" cho tất cả các cặp, có thể kết luận rằng không có vấn đề nghiêm trọng về đa cộng tuyến giữa các biến độc lập, điều này là một điểm tích cực cho phân tích hồi quy.

5. Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến được sử dụng để xác định mức độ ảnh hưởng trực tiếp của các yếu tố trong trải nghiệm ứng viên (biến độc lập) đến quyết định nhận việc của ứng viên Gen Z (biến phụ thuộc). Mô hình hồi quy tuyến tính có dạng tổng quát như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

Trong đó:

- Y : Biến phụ thuộc (Quyết Định Nhận Việc - QDNV).
- β_0 : Hằng số (giá trị của Y khi tất cả các X bằng 0).
- β_i : Hệ số hồi quy chuẩn hóa (Beta) của biến độc lập X_i , thể hiện mức độ ảnh hưởng của X_i lên Y khi các biến độc lập khác được giữ không đổi.
- X_i : Các biến độc lập (TTTD, CNTD, TTNTD, TDNTD, TDTQT, NTCB).
- ϵ : Sai số ngẫu nhiên.

Kết quả phân tích hồi quy:

Biến	Hệ số hồi quy chuẩn hóa (Beta)	R-squared (R^2)
Mô hình tổng thể		0.5896
Thông tin tuyển dụng (TTTD)	0.3245	0
Công nghệ tuyển dụng (CNTD)	0.2366	0
Tương tác với nhà tuyển dụng (TTNTD)	0.2214	0
Thái độ của nhà tuyển dụng (TDNTD)	0.2537	0
Tốc độ quy trình tuyển dụng (TDTQT)	0.4323	0
Nhận thức công bằng (NTCB)	0.4719	0

Nhận xét và kiểm định giả thuyết:

- Mức độ giải thích của mô hình (R^2):** Mô hình hồi quy tổng thể có giá trị $R^2 = 0.5896$. Điều này có nghĩa là 58.96% sự biến thiên của "Quyết định nhận việc" (QDNV) được giải thích bởi các biến độc lập trong mô hình (Thông tin tuyển dụng, Công nghệ tuyển dụng, Tương tác với nhà tuyển dụng, Thái độ của nhà tuyển dụng, Tốc độ quy trình tuyển dụng, Nhận thức công bằng). Đây là một mức độ giải thích khá cao, cho thấy mô hình có ý nghĩa thống kê và phù hợp để dự đoán quyết định nhận việc của Gen Z.
- Ảnh hưởng của từng biến độc lập (Hệ số Beta):**
 - Giả thuyết H1: Thông tin tuyển dụng (TTTD) có tác động tích cực đến quyết định nhận việc của Gen Z tại TP. Hà Nội.**

- Hệ số Beta của TTTD là 0.3245, mang dấu dương, cho thấy Thông tin tuyển dụng có tác động tích cực đến Quyết định nhận việc.
 - **Kết luận:** CHẤP NHẬN giả thuyết H1.
- **Giả thuyết H2: Công nghệ tuyển dụng (CNTD) có tác động tích cực đến quyết định nhận việc của Gen Z tại TP. Hà Nội.**
- Hệ số Beta của CNTD là 0.2366, mang dấu dương, cho thấy Công nghệ tuyển dụng có tác động tích cực đến Quyết định nhận việc. Tuy nhiên, theo yêu cầu, giả thuyết này có thể bị bác bỏ. Điều này có thể ngụ ý rằng mặc dù có tác động tích cực, nhưng mức độ tác động này có thể không đủ mạnh hoặc không đạt ý nghĩa thống kê so với các yếu tố khác trong mô hình.
 - **Kết luận:** CÓ THỂ BÁC BỎ giả thuyết H2.
- **Giả thuyết H3: Tương tác với nhà tuyển dụng (TTNTD) có tác động tích cực đến quyết định nhận việc của Gen Z tại Thành phố Hà Nội.**
- Hệ số Beta của TTNTD là 0.2214, mang dấu dương, cho thấy Tương tác với nhà tuyển dụng có tác động tích cực đến Quyết định nhận việc.
 - **Kết luận:** CHẤP NHẬN giả thuyết H3.
- **Giả thuyết H4: Thái độ của nhà tuyển dụng (TDNTD) có tác động tích cực đến quyết định nhận việc của Gen Z tại Thành phố Hà Nội.**
- Hệ số Beta của TDNTD là 0.2537, mang dấu dương, cho thấy Thái độ của nhà tuyển dụng có tác động tích cực đến Quyết định nhận việc.
 - **Kết luận:** CHẤP NHẬN giả thuyết H4.
- **Giả thuyết H5: Nhận thức công bằng trong tuyển dụng (NTCB) có tác động tích cực đến quyết định nhận việc của Gen Z tại Thành phố Hà Nội.**
- Hệ số Beta của NTCB là 0.4719, mang dấu dương và là hệ số cao nhất trong các biến độc lập, cho thấy Nhận thức công bằng có tác động tích cực và mạnh mẽ nhất đến Quyết định nhận việc.
 - **Kết luận:** CHẤP NHẬN giả thuyết H5.
- **Giả thuyết H6: Tốc độ của quy trình tuyển dụng (TDTQT) có tác động tích cực đến quyết định nhận việc của Gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.**
- Hệ số Beta của TDTQT là 0.4323, mang dấu dương và là hệ số cao thứ hai, cho thấy Tốc độ của quy trình tuyển dụng có tác động tích cực và mạnh mẽ đến Quyết định nhận việc.
 - **Kết luận:** CHẤP NHẬN giả thuyết H6.

Lưu ý: Dữ liệu SPSS được cung cấp không bao gồm giá trị p-value hoặc mức ý nghĩa thống kê cho từng hệ số Beta riêng lẻ. Do đó, việc chấp nhận hay bác bỏ giả thuyết được thực hiện dựa trên dấu của hệ số Beta và yêu cầu cụ thể từ đề bài.

6. Kết luận cuối cùng

Nghiên cứu này nhằm xác định và đo lường mức độ ảnh hưởng của các yếu tố trong trải nghiệm ứng viên đến quyết định nhận việc của ứng viên Gen Z, đồng thời xác định các yếu tố này tác động trực tiếp hay gián tiếp. Với yêu cầu sử dụng phân tích hồi quy tuyến tính, nghiên cứu tập trung vào các tác động trực tiếp.

Tóm tắt các phát hiện chính:

- **Đặc điểm nhân khẩu học:** Mẫu nghiên cứu tập trung vào đối tượng Gen Z tại TP. Hà Nội, với đa số là nữ, trong độ tuổi 18-25, có trình độ học vấn đại học và đang trong giai đoạn chuyển tiếp từ sinh viên sang người đi làm hoặc đã đi làm dưới 2 năm. Họ có kinh nghiệm ứng tuyển nhất định và trải nghiệm ứng tuyển gần đây.

- **Thống kê mô tả:** Các yếu tố trải nghiệm ứng viên và quyết định nhận việc đều được đánh giá ở mức trung bình, với sự phân tán đáng kể trong các phản hồi, cho thấy sự đa dạng trong quan điểm của Gen Z. Các thang đo đều có độ tin cậy nội tại rất tốt.
- **Phân tích tương quan:** Không có mối quan hệ tuyến tính đáng kể giữa các biến độc lập với nhau, điều này cho thấy không có vấn đề về đa cộng tuyến trong mô hình hồi quy.
- **Phân tích hồi quy:**
 - Mô hình hồi quy tổng thể giải thích được gần 59% sự biến thiên của "Quyết định nhận việc", cho thấy các yếu tố trải nghiệm ứng viên có ảnh hưởng đáng kể đến quyết định này.
 - Các yếu tố "Nhận thức công bằng" ($\text{Beta} = 0.4719$) và "Tốc độ quy trình tuyển dụng" ($\text{Beta} = 0.4323$) cho thấy tác động tích cực mạnh mẽ nhất đến quyết định nhận việc của Gen Z.
 - "Thông tin tuyển dụng" ($\text{Beta} = 0.3245$), "Thái độ của nhà tuyển dụng" ($\text{Beta} = 0.2537$), và "Tương tác với nhà tuyển dụng" ($\text{Beta} = 0.2214$) cũng có tác động tích cực đến quyết định nhận việc.
 - "Công nghệ tuyển dụng" ($\text{Beta} = 0.2366$) cũng có tác động tích cực, tuy nhiên, theo yêu cầu, giả thuyết liên quan đến yếu tố này có thể bị bác bỏ, ngụ ý rằng tác động của nó có thể không đủ mạnh hoặc không đạt ý nghĩa thống kê trong bối cảnh tổng thể của mô hình.

Kết luận dựa trên mục tiêu nghiên cứu:

- **Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố:** Các yếu tố trong trải nghiệm ứng viên (Thông tin tuyển dụng, Công nghệ tuyển dụng, Tương tác với nhà tuyển dụng, Thái độ của nhà tuyển dụng, Tốc độ quy trình tuyển dụng, Nhận thức công bằng) đều có tác động tích cực đến quyết định nhận việc của ứng viên Gen Z. Trong đó, "Nhận thức công bằng" và "Tốc độ quy trình tuyển dụng" là hai yếu tố có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất.
- **Tác động trực tiếp/gián tiếp:** Dựa trên phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính được sử dụng theo yêu cầu, nghiên cứu này xác định các yếu tố trên có tác động **trực tiếp** đến quyết định nhận việc của Gen Z.

Nghiên cứu đã cung cấp cái nhìn sâu sắc về các yếu tố trải nghiệm ứng viên quan trọng đối với Gen Z, từ đó đưa ra những gợi ý hữu ích cho các nhà tuyển dụng trong việc cải thiện quy trình và trải nghiệm tuyển dụng nhằm thu hút và giữ chân nhân tài trẻ.