HỖ TRỢ CỦA TỔ CHỨC VÀ MỨC ĐỘ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ SỐ CỦA VIÊN CHỨC VĂN PHÒNG: NGHIÊN CỨU TẠI ĐẠI HỌC TRÀ VINH

HVCH HUỲNH DUY KHÁNH
NGUYỄN THỊ HUỲNH NHƯ
Đại học Trà Vinh

Nhận bài ngày 03/9/2026. Sửa chữa xong 05/10/2026. Duyệt đăng 19/10/2026.

Abstract

This study examines the relationship between organizational support, measured through UTAUT facilitating conditions (FC), and digital technology use (DU) among 362 office staff at Tra Vinh University. Data were analyzed using reliability testing, confirmatory factor analysis, hierarchical regression, non-linearity testing, and moderation analysis. The six-item FC scale demonstrated satisfactory reliability and discriminant validity. FC was positively associated with DU (standardized $\beta = 0.438$; $p < 0.001$; $R^2 = 19.2\%$) and contributed $\Delta R^2 = 0.187$ after controlling for five demographic characteristics. The non-significant FC^2 term indicated a linear relationship, while age and tenure did not moderate the association. No significant differences in DU were found across demographic groups. The findings support standardizing baseline technological support for all office staff and allocating additional resources according to each unit's perceived facilitating conditions rather than demographic characteristics.

Keywords: *Digital technology use, facilitating conditions, office staff, organizational support, Tra Vinh University, UTAUT.*

1. Đặt vấn đề

Chuyển đổi số trong cơ sở giáo dục đại học công lập gắn liền với năng lực vận hành các hệ thống quản lý văn bản, đào tạo, nhân sự, tài chính và cơ sở dữ liệu dùng chung. Khối hành chính và văn phòng, với vai trò xử lý phần lớn giao dịch nghiệp vụ hằng ngày, trở thành mắt xích trọng yếu quyết định hiệu quả triển khai chuyển đổi số trong tổ chức (Vial, 2019). Tại Đại học Trà Vinh, Quyết định số 5680/QĐ-ĐHTV ban hành Mô hình Đại học Thông minh (2024) đã xác lập định hướng đồng bộ hạ tầng, dữ liệu và quy trình làm việc trên nền tảng số. Trong bối cảnh việc sử dụng hệ thống mang tính bắt buộc, mô hình UTAUT của Venkatesh và cộng sự (2003) xác định điều kiện thuận lợi là yếu tố giải thích trực tiếp cho hành vi sử dụng. Kết quả tổng hợp của Blut và cộng sự (2022) cũng chỉ ra rằng đây là một trong những yếu tố có sức giải thích ổn định nhất đối với hành vi sử dụng thực tế, đặc biệt trong khu vực công (Dwivedi và cộng sự, 2019).

Mặc dù vậy, các nghiên cứu trong nước về điều kiện thuận lợi chủ yếu xem xét ý định chấp nhận công nghệ của công chức nói chung (Nguyễn Tấn Thanh và cộng sự, 2023) hoặc của người tham gia các chương trình đào tạo số (Nguyen và cộng sự, 2024), trong khi hành vi sử dụng thực tế của viên chức văn phòng tại các trường đại học công lập – nhóm nhân sự trực tiếp vận hành các hệ thống nghiệp vụ – còn ít được nghiên cứu. Bên cạnh đó, các nghiên cứu này ít kiểm định dạng phi tuyến của mối quan hệ cũng như vai trò điều tiết của tuổi và thâm niên như mô hình UTAUT gốc đã đề xuất. Xuất phát từ khoảng trống đó, nghiên cứu đặt ra ba câu hỏi trong phạm vi Đại học Trà Vinh: thứ nhất, thang đo FC có đạt yêu cầu về độ tin cậy cũng như giá trị hội tụ và phân biệt với thang đo DU hay không; thứ hai, FC có ảnh hưởng như thế nào đến mức độ ứng dụng công nghệ số của viên chức văn phòng; thứ ba, mối quan hệ FC–DU có phụ thuộc vào đặc trưng nhân khẩu học của người lao động hay không. Việc trả lời đồng thời ba câu hỏi này góp phần củng cố cơ sở lý luận về điều kiện thuận lợi trong bối cảnh khu vực công, đồng thời cung cấp căn cứ thực chứng để nhà quản lý thiết kế các can thiệp phù hợp.

Email: huynhduykhanhrdi@tvu.edu.vn

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết

Trong mô hình UTAUT (Venkatesh và cộng sự, 2003), điều kiện thuận lợi (FC) được định nghĩa là mức độ mà cá nhân tin rằng tổ chức đã chuẩn bị hạ tầng kỹ thuật, tài liệu hướng dẫn, công tác đào tạo và cơ chế hỗ trợ cần thiết cho việc sử dụng hệ thống. Nghiên cứu tổng hợp của Blut và cộng sự (2022) trên hơn bốn trăm công trình thực nghiệm chỉ ra rằng FC là yếu tố có tác động ổn định nhất đến hành vi sử dụng công nghệ thực tế, trong khi Dwivedi và cộng sự (2019) nhấn mạnh rằng vai trò của FC càng rõ nét đối với các hệ thống mang tính bắt buộc ở khu vực công. Mô hình UTAUT gốc đồng thời giả định rằng tuổi và kinh nghiệm làm việc đóng vai trò điều tiết đối với ảnh hưởng của FC đến hành vi sử dụng. Kế thừa cơ sở lý thuyết này, nghiên cứu đề xuất ba giả thuyết. Giả thuyết H1 cho rằng mức độ hỗ trợ tổ chức mà viên chức văn phòng cảm nhận có mối liên hệ dương với mức độ ứng dụng công nghệ số. Hai giả thuyết bổ trợ H2 và H3 lần lượt đề cập đến vai trò điều tiết của tuổi và thâm niên công tác đối với quan hệ FC–DU.

2.2. Dữ liệu và khung mẫu

Dữ liệu được thu thập trong tháng 8/2026 thông qua phiếu khảo sát trực tuyến gửi đến viên chức và người lao động làm công tác văn phòng tại các đơn vị trực thuộc Đại học Trà Vinh, thu được 362 phiếu hợp lệ. Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Phiếu khảo sát gồm phần thông tin nhân khẩu học (giới tính, độ tuổi, thâm niên, đơn vị và vị trí công tác) và phần các thang đo. Cỡ mẫu 362 đáp ứng yêu cầu tối thiểu năm quan sát cho mỗi biến quan sát (Hair và cộng sự, 2019). Để hạn chế sai lệch phương pháp chung, nghiên cứu triển khai đồng bộ các biện pháp phòng ngừa ở cấp thủ tục, bao gồm khảo sát khuyết danh, không thu thập thông tin định danh cá nhân, sắp xếp các khối câu hỏi biến độc lập và biến phụ thuộc tách rời, đồng thời sàng lọc các phiếu trả lời một chiều (Podsakoff và cộng sự, 2003). Thang đo FC với sáu biến quan sát (FC1–FC6, phản ánh các nội dung như hạ tầng thiết bị, hệ thống, cơ hội tập huấn, tài liệu hướng dẫn và sự khuyến khích của lãnh đạo) và thang đo DU với năm biến quan sát được kế thừa từ mô hình UTAUT (Venkatesh và cộng sự, 2003) và hiệu chỉnh ngôn ngữ cho phù hợp với bối cảnh Việt Nam. Sau bước đánh giá sơ bộ độ tin cậy và phiên CFA, một biến quan sát của thang đo DU (mã DU4) được loại do tương quan biến tổng thấp và trọng số chuẩn hóa dưới ngưỡng khuyến nghị, do đó thang đo DU chính thức sử dụng trong các phân tích tiếp theo gồm bốn biến quan sát. Các biến quan sát được đánh giá trên thang Likert năm mức, từ 1 (rất không đồng ý) đến 5 (rất đồng ý).

2.3. Phương pháp phân tích

Quy trình phân tích được tiến hành theo trình tự gồm thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khẳng định (CFA) với phương pháp hợp lý cực đại, kiểm định giá trị phân biệt thông qua chỉ số HTMT (Henseler và cộng sự, 2015) và kiểm định Harman một nhân tố như một chỉ báo tham chiếu. Các ngưỡng đánh giá được áp dụng gồm: Cronbach's Alpha và CR ≥ 0,7; AVE ≥ 0,5; trọng số nhân tố chuẩn hóa ≥ 0,5; HTMT < 0,85; CFI và TLI ≥ 0,9; RMSEA và SRMR ≤ 0,08 (Hair và cộng sự, 2019; Henseler và cộng sự, 2015; Hu và Bentler, 1999). Mối quan hệ FC–DU được ước lượng qua ba bước trên biến liên tục: hồi quy tuyến tính đơn; hồi quy phân cấp trong đó Mô hình 1 chỉ gồm các biến nhân khẩu học và Mô hình 2 bổ sung FC, với các chỉ số ΔR^2, F change và VIF được báo cáo đầy đủ; kiểm định dạng phi tuyến qua số hạng FC^2 sau khi đã mean-center. Vai trò điều tiết của tuổi và thâm niên được kiểm định theo quy trình của Aiken và West (1991), trong đó biến điều tiết được mean-center và số hạng tương tác FC × biến điều tiết được đưa vào mô hình sau các hiệu ứng chính. Bên cạnh đó, kiểm định t độc lập (Welch) và ANOVA một chiều được sử dụng để so sánh trung bình DU giữa các nhóm nhân khẩu học. Mức ý nghĩa thống kê được chọn là 5%. Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS và AMOS.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Đặc điểm mẫu và kiểm định thang đo

Mẫu nghiên cứu gồm 362 viên chức và người lao động làm công tác văn phòng tại các đơn vị trực thuộc Đại học Trà Vinh, có sự phân bố cân đối theo giới tính, độ tuổi, thâm niên và vị trí công tác. Thang đo FC với sáu biến quan sát và thang đo DU với bốn biến quan sát đều đảm bảo độ tin cậy: FC có α =

0,859, CR = 0,863, AVE = 0,514; DU có α = 0,808, CR = 0,811, AVE = 0,519. Trong mô hình CFA, toàn bộ trọng số chuẩn hóa đều có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$) và đạt ngưỡng khuyến nghị 0,5. Chỉ số HTMT giữa FC và DU bằng 0,526, thấp hơn ngưỡng 0,85, qua đó khẳng định giá trị phân biệt giữa hai khái niệm (Henseler và cộng sự, 2015). Mô hình đo lường hai nhân tố có các chỉ số phù hợp đạt hoặc tiệm cận ngưỡng khuyến nghị theo Hu và Bentler (1999), cụ thể $\chi^2/df = 3,44$, CFI = 0,943, TLI = 0,925, RMSEA = 0,082 và SRMR = 0,045. Kiểm định Harman một nhân tố chỉ được sử dụng như chỉ báo tham chiếu do những hạn chế đã được ghi nhận của kỹ thuật này; sai lệch phương pháp chung chủ yếu được kiểm soát thông qua các biện pháp phòng ngừa thủ tục đã trình bày ở mục 2.2.

3.2. Mối liên hệ giữa FC và DU

Hồi quy tuyến tính đơn với biến trung bình mỗi thang đo cho hệ số chuẩn hóa $\beta = 0,438$; hệ số chưa chuẩn hóa B = 0,410 với sai số chuẩn SE = 0,044, $t(360) = 9,25$; $p < 0,001$. Mô hình giải thích $R^2 = 0,192$, tương ứng với 19,2% phương sai của DU, với $F(1, 360) = 85,49$; $p < 0,001$. Kết quả ủng hộ giả thuyết H1 và cho thấy FC là yếu tố tổ chức có sức giải thích đáng kể đối với DU, nhất quán với tổng hợp của Blut và cộng sự (2022).

Bảng 1: Hồi quy tuyến tính đơn FC → DU

Biến	B	SE	β chuẩn hóa	t	p
Hằng số	2,532	0,170	–	14,88	p < 0,001
FC	0,410	0,044	0,438	9,25	p < 0,001

Nguồn: Tác giả tính toán.

3.3. Hồi quy phân cấp kiểm soát nhân khẩu học

Mô hình 1 chỉ chứa các biến giả nhân khẩu học có $R^2 = 0,041$; không biến nào đạt ý nghĩa thống kê. Mô hình 2 bổ sung FC làm tăng R^2 lên 0,228, tương ứng $\Delta R^2 = 0,187$ với F change(1, 348) = 84,29; $p < 0,001$. Trong Mô hình 2, FC có B = 0,416 (SE = 0,045; β = 0,444; t = 9,18; $p < 0,001$). VIF của FC bằng 1,06; VIF các biến giả nhân khẩu dao động 2,16-4,48, đều dưới ngưỡng cảnh báo 10 (Hair và cộng sự, 2019). Kết quả cho thấy FC vẫn là yếu tố duy nhất làm tăng sức giải thích khi kiểm soát đồng thời năm đặc trưng nhân khẩu học (giới tính, độ tuổi, thâm niên, đơn vị và vị trí công tác).

Bảng 2: Hồi quy phân cấp: đóng góp bổ sung của FC

Mô hình	R^2	ΔR^2	F change (df1, df2); p
M1: Nhân khẩu học	0,041	–	–
M2: M1 + FC	0,228	0,187	F(1, 348) = 84,29; p < 0,001

Nguồn: Tác giả tính toán.

3.4. Kiểm định phi tuyến và vai trò điều tiết

Nghiên cứu kiểm định trực tiếp dạng phi tuyến của liên hệ FC–DU bằng số hạng FC^2 (đã mean-center). Mô hình bậc hai giải thích $R^2 = 0,193$, chỉ tăng $\Delta R^2 = 0,001$ với F change(1, 359) = 0,61; p = 0,435. Hệ số FC^2 không đạt ý nghĩa (B = 0,038; t = 0,78; p = 0,435), cho thấy liên hệ tuyến tính trong toàn miền giá trị quan sát. Kiểm định vai trò điều tiết của tuổi và thâm niên (theo Aiken và West, 1991) cho kết quả: FC × Tuổi có B = -0,001 (t = -0,10; p = 0,924; $\Delta R^2 = 0,000$); FC × Thâm niên có B = 0,008 (t = 0,78; p = 0,438; $\Delta R^2 = 0,001$). Cả hai số hạng tương tác đều không đạt ý nghĩa thống kê, do đó chưa tìm thấy bằng chứng cho thấy mối liên hệ FC–DU thay đổi theo tuổi hoặc thâm niên trong mẫu nghiên cứu.

Bảng 3: Kiểm định phi tuyến và điều tiết trên đường FC→DU

Kiểm định	B (SE)	t	ΔR^2	p
FC^2 (phi tuyến)	0,038 (0,049)	0,78	0,001	0,435
FC × Tuổi	-0,001 (0,005)	-0,10	0,000	0,924
FC × Thâm niên	0,008 (0,010)	0,78	0,001	0,438

Nguồn: Tác giả tính toán.

3.5. So sánh DU theo đặc trưng nhân khẩu học

Đối với biến phân nhóm nhị phân là giới tính, kiểm định t độc lập theo Welch cho thấy trung bình DU của nhóm nữ (M = 4,115) và nhóm nam (M = 4,007) không khác biệt có ý nghĩa thống kê, t(187,10) = -1,21; p = 0,227; Cohen d = -0,14. Đối với bốn biến phân nhóm còn lại, ANOVA một chiều không phát hiện khác biệt có ý nghĩa: độ tuổi F(3, 358) = 0,72 (p = 0,541); thâm niên F(3, 358) = 0,88 (p = 0,451); đơn vị công tác F(2, 359) = 0,23 (p = 0,797); vị trí công tác F(2, 359) = 0,11 (p = 0,899). Kết quả nhất quán với việc không ghi nhận hiệu ứng điều tiết ở mục 3.4, cho thấy chưa tìm thấy bằng chứng về sự khác biệt đáng kể của DU giữa các nhóm nhân khẩu học trong mẫu nghiên cứu.

3.6. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu làm rõ ba điểm có ý nghĩa cả về lý thuyết và thực tiễn. Thứ nhất, hệ số β = 0,438 và R^2 = 19,2% nằm trong khoảng giá trị mà Blut và cộng sự (2022) ghi nhận đối với điều kiện thuận lợi trong khu vực công ở các nước đang phát triển, qua đó củng cố vị thế của FC như một yếu tố tổ chức có sức giải thích đáng kể đối với hành vi sử dụng hệ thống trong bối cảnh giáo dục đại học công lập tại Việt Nam. Kết quả này đồng thuận với các bằng chứng thực nghiệm gần đây trong khu vực công Việt Nam và Đông Nam Á. Nguyen và cộng sự (2024) khi khảo sát 165 viên chức tham gia chương trình đào tạo chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục cũng phát hiện FC có liên hệ dương với ý định áp dụng công nghệ số (hệ số chuẩn hóa = 0,784; p = 0,002), trong khi Nguyễn Tấn Thanh và cộng sự (2023) trên mẫu 863 công chức tại Việt Nam kết luận rằng hỗ trợ tổ chức là yếu tố quan trọng nhất đối với ý định chuyển đổi số nhưng đồng thời có mức thực hiện thấp nhất. Ở Malaysia, Wahi và Berényi (2023) khảo sát viên chức của mười một chính quyền địa phương và xác nhận thang đo FC theo UTAUT đạt độ tin cậy Cronbach's Alpha = 0,952 khi áp dụng cho khu vực công. Sự nhất quán về hướng liên hệ giữa các nghiên cứu này với kết quả tại Đại học Trà Vinh cho thấy vai trò của FC trong khu vực công không phải là hiện tượng đặc thù của một tổ chức, mà là mô thức phổ biến trong nhóm nhân sự hành chính khu vực công ở các nền kinh tế đang phát triển. Điểm khác biệt đáng chú ý là hệ số liên hệ tại Đại học Trà Vinh (β = 0,438) thấp hơn giá trị mà Nguyen và cộng sự (2024) báo cáo, phản ánh khả năng độ đồng nhất của biến DU cao hơn trong nhóm viên chức đã có kinh nghiệm vận hành hệ thống nội bộ. Thứ hai, quan hệ FC–DU có dạng tuyến tính trên toàn miền giá trị quan sát, cho thấy mỗi mức cải thiện của điều kiện thuận lợi đều mang lại mức tăng DU tương đương, không xuất hiện hiệu ứng bão hòa hay ngưỡng giới hạn trong phạm vi dữ liệu thu thập được. Thứ ba, mặc dù mô hình UTAUT gốc giả định tuổi và kinh nghiệm là hai biến điều tiết tiềm năng (Venkatesh và cộng sự, 2003), kết quả tại Đại học Trà Vinh chưa tìm thấy bằng chứng cho thấy mối liên hệ FC–DU thay đổi theo tuổi hoặc thâm niên trong mẫu nghiên cứu, đồng thời ANOVA và kiểm định t độc lập cũng không phát hiện khác biệt DU giữa các nhóm nhân khẩu học. Phát hiện này hàm ý rằng các can thiệp nâng cao mức độ ứng dụng công nghệ số không nên thiết kế theo hướng phân đoạn dựa trên tuổi hoặc thâm niên, mà cần tập trung nâng chất lượng hỗ trợ tổ chức cho toàn bộ viên chức văn phòng.

4. Kết luận và khuyến nghị

4.1. Kết luận

Trên nền dữ liệu thu thập từ 362 viên chức văn phòng công tác tại Đại học Trà Vinh, thang đo FC với sáu biến quan sát đã được kiểm chứng đạt độ tin cậy và giá trị phân biệt với thang đo DU. Hỗ trợ tổ chức có mối liên hệ dương với mức độ ứng dụng công nghệ số (β = 0,438; R^2 = 19,2%); khi kiểm soát đồng thời năm đặc trưng nhân khẩu học, FC vẫn đóng góp phần giải thích đáng kể với ΔR^2 = 0,187 (F change = 84,29; p < 0,001). Quan hệ FC–DU thể hiện dạng tuyến tính, chưa tìm thấy bằng chứng về sự thay đổi theo tuổi hoặc thâm niên, đồng thời DU không khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm nhân khẩu học. Kết quả tổng thể cho thấy chất lượng hỗ trợ tổ chức có sức giải thích mạnh hơn các đặc trưng cá nhân, với mức liên hệ không khác biệt có ý nghĩa giữa các nhóm nhân sự văn phòng. Do giới hạn của thiết kế cắt ngang và dữ liệu thu thập từ một nguồn duy nhất, các phát biểu được hiểu ở tầng liên hệ dự báo chứ không nhằm khẳng định quan hệ nhân quả.

4.2. Khuyến nghị

Thứ nhất, chuẩn hóa và nâng cao chất lượng hỗ trợ kỹ thuật đầu mối. Kết quả thống kê mô tả cho thấy

biến FC5 (tài liệu hướng dẫn rõ ràng, M = 3,481) và FC3 (cơ hội tham gia tập huấn, M = 3,610) có giá trị trung bình thấp nhất, trong khi các biến về hạ tầng thiết bị (FC1, M = 3,724) và hệ thống (FC2, M = 3,854) được đánh giá cao hơn. Điểm nghẽn như vậy nằm ở khâu tài liệu và tập huấn nghiệp vụ chứ không phải ở hạ tầng công nghệ. Trên cơ sở đó, đơn vị cần biên soạn lại hệ thống tài liệu hướng dẫn theo lô-gic quy trình nghiệp vụ, kèm theo ví dụ vận hành trên các hệ thống nội bộ, đồng thời tổ chức tập huấn phân tuyến theo nhóm nghiệp vụ nhằm bảo đảm tính thiết thực và khả năng ứng dụng cho người học.

Thứ hai, phân tầng ưu tiên nguồn lực theo mức FC cảm nhận thay vì theo đặc trưng nhân khẩu học. Do DU không khác biệt có ý nghĩa theo giới tính, tuổi, thâm niên, đơn vị và vị trí công tác và cũng không ghi nhận hiệu ứng điều tiết, nhà quản lý cần đảm bảo nền tảng hỗ trợ đồng đều về hạ tầng, tài liệu và dịch vụ kỹ thuật cho toàn bộ viên chức văn phòng. Trên nền tảng đó, phần nguồn lực bổ sung nên được phân bổ căn cứ trên điểm FC trung bình của từng đơn vị qua khảo sát định kỳ, ưu tiên cho các đơn vị có điểm FC dưới phân vị 33 của toàn đơn vị. Cách thức phân bổ như vậy vừa tránh việc chia cắt dịch vụ theo đặc điểm nhân khẩu học, vừa điều phối ưu tiên theo chính thước đo mà nghiên cứu chỉ ra có liên hệ với DU.

Thứ ba, thể chế hóa cam kết của lãnh đạo. Biến FC6 (khuyến khích của lãnh đạo, M = 3,950) có giá trị trung bình cao nhất, cho thấy yếu tố định hướng đã tương đối rõ ràng. Tuy nhiên, để chuyển định hướng đó thành hành vi sử dụng bền vững, cần cụ thể hóa bằng chỉ tiêu công vụ và cơ chế khen thưởng gắn với mức độ khai thác hệ thống số, nhất quán với mô hình UTAUT2 khi coi ảnh hưởng xã hội và điều kiện thuận lợi là hai kênh tác động song song (Venkatesh và cộng sự, 2012).

4.3. Hạn chế

Nghiên cứu sử dụng thiết kế cắt ngang trong phạm vi một cơ sở giáo dục đại học nên kết quả chỉ có giá trị ở tầng liên hệ dự báo và cần thận trọng khi khái quát sang các bối cảnh khác. Dữ liệu được thu thập từ một nguồn tự báo cáo duy nhất nên nguy cơ sai lệch phương pháp chung chưa thể loại trừ hoàn toàn, mặc dù đã áp dụng các biện pháp phòng ngừa ở cấp thủ tục. Ngoài ra, các chỉ số AVE và RMSEA đạt mức tiệm cận ngưỡng khuyến nghị, phản ánh dư địa cải thiện đối với công cụ đo lường. Do chỉ tập trung vào quan hệ giữa hai biến FC và DU, các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng bằng việc xây dựng mô hình cấu trúc đầy đủ tích hợp FC với các yếu tố cá nhân, hoặc kiểm định vai trò trung gian của các yếu tố nhận thức công nghệ giữa điều kiện thuận lợi và hành vi sử dụng hệ thống.

Tài liệu tham khảo

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. SAGE Publications.

Blut, M., Chong, A. Y. L., Tsiga, Z., & Venkatesh, V. (2022). Meta-analysis of the unified theory of acceptance and use of technology (UTAUT): Challenging its validity and charting a research agenda in the red ocean. *Journal of the Association for Information Systems, 23*(1), 13–95.

Đại học Trà Vinh (2024). *Quyết định số 5680/QĐ-ĐHTV ban hành Mô hình Đại học thông minh tại Trường Đại học Trà Vinh*.

Dwivedi, Y. K., Rana, N. P., Jeyaraj, A., Clement, M., & Williams, M. D. (2019). Re-examining the unified theory of acceptance and use of technology (UTAUT): Towards a revised theoretical model. *Information Systems Frontiers, 21*(3), 719–734.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 43*(1), 115–135.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1–55.

Nguyen, V., Nguyen, C., Do, C., & Ha, Q. (2024). Understanding the factors that influence digital readiness in education: A UTAUT study among digital training learners. *IPTEK The Journal for Technology and Science, 34*(2), 141–150.

Nguyễn Tấn Thanh, Nguyễn Thị Vĩnh Trân, Nguyễn Thị Thanh Trúc, & Nguyễn Hoài Thân (2023). Determinants of intention towards digital transformation adoption: Evidence from Vietnam's public sector. *Journal of Law and Sustainable Development, 11*(11), e1646.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903.

Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly, 27*(3), 425–478.

Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: Extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS Quarterly, 36*(1), 157–178.

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems, 28*(2), 118–144.

Wahi, N. S. A., & Berényi, L. (2023). Validating UTAUT model for e-government adoption among employees: A pilot study. *Gradus, 10*(2), 1–6.