

BỘ TÀI CHÍNH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – MARKETING

TRANG THÔNG TIN
NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI VỀ MẶT HỌC THUẬT,
LÝ LUẬN CỦA LUẬN ÁN

Thành phố Hồ Chí Minh – Năm 2026

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2026

**TRANG THÔNG TIN NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI VỀ MẶT HỌC THUẬT,
LÝ LUẬN CỦA LUẬN ÁN**

Tên luận án: Mối quan hệ giữa sẵn sàng công nghệ, chấp nhận công nghệ và sự gắn kết với công việc của nhân viên ngân hàng: vai trò điều tiết của niềm tin năng lực bản thân.

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 9 34 01 01

Nghiên cứu sinh: Đặng Thị Nga

Khóa: 2022

Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Tài chính - Marketing

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS Huỳnh Thế Nguyễn

2. TS. Tô Anh Thơ

Những đóng góp mới về mặt lý luận và thực tiễn của luận án:

1. Đóng góp về mặt lý luận

Luận án đạt được một số đóng góp mới về mặt lý luận như sau:

Thứ nhất, luận án đã xây dựng và kiểm định một mô hình nghiên cứu tích hợp giữa lý thuyết sẵn sàng công nghệ (Technology Readiness), mô hình chấp nhận công nghệ (Technology Acceptance Model – TAM) và mô hình nhu cầu – nguồn lực công việc (Job Demands–Resources – JD-R) nhằm giải thích cơ chế tác động của sẵn sàng công nghệ đến sự gắn kết công việc của nhân viên thông qua vai trò trung gian của chấp nhận công nghệ. Kết quả nghiên cứu góp phần làm rõ cơ chế liên kết giữa đặc điểm cá nhân liên quan đến công nghệ và kết quả hành vi trong tổ chức, đồng thời mở rộng phạm vi ứng dụng của mô hình TRAM trong nghiên cứu hành vi tổ chức.

Thứ hai, luận án đã làm rõ vai trò của chấp nhận công nghệ như một nguồn lực công việc mang tính nội sinh trong mô hình JD-R, qua đó góp phần giải thích cơ chế tác động gián tiếp của sẵn sàng công nghệ đến sự gắn kết công việc của nhân

viên thông qua nhận thức công nghệ. Kết quả này bổ sung cơ sở lý luận cho hướng tiếp cận tích hợp giữa các mô hình chấp nhận công nghệ và lý thuyết hành vi tổ chức trong nghiên cứu sự gắn kết công việc của nhân viên trong bối cảnh chuyển đổi số.

Thứ ba, luận án đã kiểm định vai trò điều tiết của niềm tin năng lực bản thân trong các mối quan hệ giữa nhận thức tính hữu ích, nhận thức tính dễ sử dụng và chấp nhận công nghệ, đồng thời kiểm định vai trò điều tiết của niềm tin năng lực bản thân trong mối quan hệ giữa chấp nhận công nghệ và sự gắn kết công việc. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm về vai trò của nguồn lực cá nhân trong việc tăng cường tác động của các yếu tố nhận thức công nghệ đến hành vi và thái độ của nhân viên trong tổ chức.

Thứ tư, luận án cung cấp bằng chứng thực nghiệm mới về mối quan hệ giữa sẵn sàng công nghệ, chấp nhận công nghệ và sự gắn kết công việc trong bối cảnh nhân viên các ngân hàng thương mại cổ phần tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung dữ liệu thực nghiệm cho lĩnh vực nghiên cứu hành vi tổ chức trong điều kiện chuyển đổi số tại các nền kinh tế đang phát triển.

2. Đóng góp về mặt thực tiễn

Luận án mang lại một số đóng góp có ý nghĩa thực tiễn như sau:

Thứ nhất, kết quả nghiên cứu đã làm rõ vai trò của sẵn sàng công nghệ như một tiền đề quan trọng thúc đẩy mức độ chấp nhận công nghệ của nhân viên ngân hàng trong bối cảnh chuyển đổi số. Trên cơ sở đó, luận án cung cấp căn cứ thực nghiệm giúp các ngân hàng thương mại định hướng xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực theo hướng tăng cường năng lực thích ứng công nghệ của nhân viên, thông qua các chương trình đào tạo kỹ năng số, nâng cao nhận thức về công nghệ mới và hỗ trợ quá trình chuyển đổi hành vi sử dụng công nghệ trong công việc.

Thứ hai, luận án đã xác định vai trò trung gian của chấp nhận công nghệ trong mối quan hệ giữa sẵn sàng công nghệ và sự gắn kết công việc của nhân viên, qua đó cung cấp bằng chứng thực nghiệm cho thấy việc nâng cao mức độ chấp nhận công nghệ không chỉ góp phần cải thiện hiệu quả triển khai các hệ thống công nghệ trong tổ chức mà còn là một cơ chế quan trọng giúp tăng cường sự gắn kết công việc của nhân viên trong môi trường làm việc số. Kết quả này giúp các ngân hàng định hướng tích hợp các chương trình triển khai công nghệ với chính sách quản trị nguồn nhân lực nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng công nghệ và phát triển sự gắn kết của nhân viên một cách bền vững.

Thứ ba, kết quả nghiên cứu đã làm rõ vai trò điều tiết của niềm tin năng lực bản thân trong các mối quan hệ giữa nhận thức công nghệ và chấp nhận công nghệ, đồng thời trong mối quan hệ giữa chấp nhận công nghệ và sự gắn kết công việc của nhân viên. Kết quả này cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng giúp các ngân hàng nhận diện vai trò của nguồn lực cá nhân trong việc nâng cao hiệu quả triển khai công nghệ, từ đó định hướng xây dựng các chương trình đào tạo phát triển năng lực số theo hướng tăng cường sự tự tin của nhân viên trong quá trình sử dụng công nghệ mới.

Thứ tư, luận án cung cấp bằng chứng thực nghiệm có hệ thống về cơ chế tác động giữa sẵn sàng công nghệ, chấp nhận công nghệ và sự gắn kết công việc trong bối cảnh các ngân hàng thương mại cổ phần tại Việt Nam, đây một lĩnh vực đang chịu tác động mạnh của quá trình chuyển đổi số. Kết quả nghiên cứu góp phần hỗ trợ các nhà quản trị ngân hàng trong việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số, đồng thời tạo cơ sở tham khảo cho các tổ chức tài chính có điều kiện tương đồng trong việc nâng cao mức độ thích ứng công nghệ và sự gắn kết công việc của nhân viên.

Thứ năm, luận án đã cung cấp cơ sở thực nghiệm giúp các ngân hàng thương mại nhận diện vai trò của các yếu tố nhận thức công nghệ, đặc biệt là nhận thức tính hữu ích và nhận thức tính dễ sử dụng, trong việc hình thành mức độ chấp nhận công nghệ của nhân viên. Trên cơ sở đó, kết quả nghiên cứu góp phần hỗ trợ các ngân hàng trong việc thiết kế và triển khai các hệ thống công nghệ theo hướng nâng cao trải nghiệm người sử dụng, qua đó gia tăng mức độ sẵn sàng tiếp nhận và sử dụng công nghệ của nhân viên trong quá trình thực hiện công việc.

Thứ sáu, luận án đã góp phần cung cấp căn cứ thực tiễn cho việc tích hợp các chính sách triển khai công nghệ với chiến lược quản trị nguồn nhân lực trong các ngân hàng thương mại cổ phần tại Việt Nam, thông qua việc làm rõ cơ chế tác động của các yếu tố liên quan đến công nghệ đối với sự gắn kết công việc của nhân viên. Kết quả nghiên cứu giúp các ngân hàng định hướng xây dựng các chương trình chuyển đổi số theo cách tiếp cận đồng bộ giữa triển khai công nghệ và phát triển nguồn nhân lực, qua đó nâng cao hiệu quả thực hiện chiến lược chuyển đổi số trong tổ chức.

Nghiên cứu sinh

Đặng Thị Nga