

# ỨNG DỤNG LÝ THUYẾT HÀNH VI HỢP LÝ TRONG VIỆC GIẢI MÃ TÂM LÝ GIÁNG VIÊN NGÔN NGỮ TRƯỚC LÀN SÓNG AI: MỘT NGHIÊN CỨU TỔNG QUAN

Vũ Kim Anh

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

**Tóm tắt:** Bài viết vận dụng phương pháp tổng quan tài liệu có hệ thống (SLR) và khung lý thuyết Hành vi hợp lý (TRA) để giải mã các yếu tố tâm lý chi phối ý định ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) của giảng viên ngôn ngữ. Kết quả hệ thống hóa từ các nghiên cứu giai đoạn 2019-2026 cho thấy, ý định hành vi của giảng viên bị kìm hãm bởi thái độ hoài nghi về liên chính học thuật và nỗi lo âu công nghệ (technostress); trong khi đó, chuẩn chủ quan từ kỳ vọng của người học và định hướng của tổ chức đóng vai trò là động lực thúc đẩy chủ đạo. Nghiên cứu đề xuất các giải pháp về kiến tạo vùng an toàn tâm lý và bồi dưỡng năng lực thích ứng số nhằm tháo gỡ các điểm nghẽn, tạo tiền đề cho việc tích hợp AI hiệu quả trong giáo dục ngôn ngữ.

**Từ khóa:** Trí tuệ nhân tạo, Lý thuyết hành vi hợp lý (TRA), Tâm lý giảng viên, Giảng dạy ngôn ngữ, Nghiên cứu tổng quan.

## APPLYING THE THEORY OF REASONED ACTION TO DECODE LANGUAGE TEACHERS' PSYCHOLOGY AMIDST THE AI WAVE: A SYSTEMATIC REVIEW

**Abstract:** This article employs a Systematic Literature Review (SLR) and the Theory of Reasoned Action (TRA) framework to decode the psychological factors influencing language teachers' intentions to adopt Artificial Intelligence (AI). Findings synthesized from studies published between 2019 and 2026 indicate that teachers' behavioral intentions are hindered by skeptical attitudes regarding academic integrity and technostress. Conversely, subjective norms stemming from student expectations and organizational policies act as primary motivational drivers. The study proposes solutions focused on creating psychological safety zones and fostering digital resilience to address psychological bottlenecks, paving the way for effective AI integration in language pedagogy.

**Keywords:** Artificial Intelligence, Theory of Reasoned Action (TRA), Teacher Psychology, Language Pedagogy, Systematic Review.

Nhận bài: 25.12.2025

Phản biện: 19.01.2026

Duyệt đăng: 23.01.2026

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong kỷ nguyên số, sự bùng nổ của trí tuệ nhân tạo (AI), điển hình là các mô hình ngôn ngữ lớn (LLMs) như ChatGPT hay Claude, đã tạo ra bước ngoặt trong giáo dục đại học (UNESCO, 2023). Đối với lĩnh vực giảng dạy ngôn ngữ, AI không chỉ là công cụ hỗ trợ kỹ thuật mà đã trở thành thực thể can thiệp sâu vào tương tác sư phạm và tư duy ngôn ngữ (Holmes, W., Bialik, M., & Fadel, C. 2019). Sự hiện diện này vừa mở ra cơ hội cá nhân hóa học tập, vừa đặt ra những thách thức tâm lý chưa từng có cho đội ngũ giảng viên.

Thực tế, việc chấp nhận hay từ chối công nghệ không đơn thuần là vấn đề kỹ năng, mà chủ yếu bị chi phối bởi các cơ chế tâm lý phức tạp. Dưới góc độ tâm lý học hành vi, Lý thuyết Hành vi hợp lý (TRA) cung cấp khung khổ khoa học để giải mã cách thái độ cá nhân và chuẩn chủ quan nhào nặn ý định hành vi của giảng viên (Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Tuy nhiên, trước làn sóng AI, phản ứng tâm lý của giảng viên ngôn ngữ thường biểu hiện dưới nhiều sắc thái đối lập: từ hào hứng trải nghiệm đến nỗi lo âu công nghệ (technostress) và sự hoài nghi về liên chính học thuật.

Dù các nghiên cứu đơn lẻ gia tăng, các luồng quan điểm vẫn còn rời rạc, thiếu sự kết nối hệ thống để tạo nên bức tranh lý luận toàn cảnh. Sự thiếu hụt các nghiên cứu tổng quan khiến các nhà quản lý và giảng viên khó nhận diện rào cản tâm lý cốt lõi cùng động lực thúc đẩy thực sự trong đặc thù giảng dạy ngôn ngữ. Do đó, nghiên cứu này vận dụng lý thuyết TRA nhằm hệ thống hóa và giải mã tâm lý giảng viên ngôn ngữ về: (1) Phân loại các rào cản tâm lý điển hình; (2) Hệ thống hóa các yếu tố chuẩn chủ quan tác động đến ý định đổi mới; và (3) Kiến tạo khung tham chiếu lý luận vững chắc cho các chính sách phát triển nguồn nhân lực giáo dục trong bối cảnh AI đang tái định nghĩa bản sắc nghề nghiệp người thầy.

### II. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng phương pháp tổng quan tài liệu có hệ thống (SLR) nhằm nhận diện và tổng hợp các bằng chứng khoa học hiện hữu để giải quyết mục tiêu nghiên cứu (Snyder, 2019). Quy trình được thực hiện qua các giai đoạn nghiêm ngặt nhằm đảm bảo tính khách quan và khả năng tái lập.

## 2.1. Chiến lược tìm kiếm và nguồn dữ liệu

Tác giả truy vấn dữ liệu từ các nguồn uy tín: quốc tế (Google Scholar, ResearchGate, Scopus/Web of Science) và trong nước (VJOL, Tạp chí KHGD Việt Nam, kỷ yếu hội thảo quốc gia). Các từ khóa tiếng Anh ("Theory of Reasoned Action", "AI in Language Teaching", "Technostress") và tiếng Việt ("Lý thuyết Hành vi hợp lý", "Trí tuệ nhân tạo trong giảng dạy ngôn ngữ") được kết hợp linh hoạt để đảm bảo tính bao quát.

## 2.2. Quy trình chọn lọc và phân loại tài liệu

Tuân theo khung PRISMA gồm bốn giai đoạn: Nhận diện, Sàng lọc, Đánh giá tính phù hợp và Lựa chọn cuối cùng. Tài liệu được chọn lọc theo tiêu chí: công bố giai đoạn 2019–2026; đối tượng giảng viên đại học; nội dung xoay quanh ứng dụng AI và tâm lý giảng dạy. Các bài viết thiếu phân biện hoặc không rõ phương pháp luận sẽ bị loại bỏ.

## 2.3. Khung phân tích và tổng hợp dữ liệu

Tất cả các tài liệu được lựa chọn sẽ được mã hóa và phân tích nội dung dựa trên khung lý thuyết TRA (Theory of Reasoned Action). Tác giả tiến hành bóc tách dữ liệu theo hai trục chính:

(1). Thành tố Thái độ (Attitude): Tổng hợp các phát hiện về niềm tin nhận thức, nỗi lo âu và kỳ vọng của giảng viên.

(2). Thành tố Chuẩn chủ quan (Subjective Norm): Phân tích các áp lực từ môi trường tổ chức, đồng nghiệp và người học.

## 2.4. Khung phân tích (Conceptual Framework)

Dữ liệu được mã hóa dựa trên mô hình TRA của Fishbein và Ajzen (1975). Biến số phụ thuộc là Ý định hành vi, chịu tác động từ hai biến độc lập: Thái độ (niềm tin về hiệu quả/rủi ro) và Chuẩn chủ quan (kỳ vọng từ môi trường). Nghiên cứu thực hiện đối chiếu đa chiều giữa dữ liệu quốc tế và bối cảnh Việt Nam nhằm bóc tách các đặc điểm tâm lý bản địa, từ đó chỉ ra các "điểm nghẽn" đặc thù của giảng viên ngôn ngữ trước làn sóng AI hiện nay.

## III. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

### 3.1. Hệ thống hóa các "Rào cản tâm lý" thông qua lăng kính Thái độ (Attitude)

#### 3.1.1. Niềm tin về sự suy giảm giá trị bản sắc và sự phạm (Pedagogical & Identity Concerns)

Nghiên cứu cho thấy một bộ phận giảng viên giữ thái độ thận trọng do lo ngại AI làm xói mòn giá trị cốt lõi của thụ đắc ngôn ngữ. Trước hết, giảng viên lo ngại sự mai một tư duy phân biện và nỗ lực nhận thức (Cognitive Effort). Việc AI

tạo văn bản tức thời bị coi là triệt tiêu "nỗ lực nhận thức cần thiết" để hình thành năng lực tư duy. Theo Zawacki-Richter et al. (2019), thái độ này xuất phát từ niềm tin rằng lạm dụng AI tạo ra thế hệ người học thụ động. Lodge và Thompson (2023) nhấn mạnh khi quy trình tư duy bị "thuê ngoài" cho máy móc, chiều sâu hiểu biết sẽ bị thay thế bởi sự thông thạo bề mặt, gây rào cản cho các phương pháp kiến tạo.

Bên cạnh đó là nỗi sợ "phi nhân tính hóa" không gian học thuật. Đặc thù ngành ngôn ngữ đề cao sự thấu cảm và tương tác người với người. Holmes et al. (2019) chỉ ra giảng viên phản kháng khi coi AI xâm lấn vai trò truyền cảm hứng của người thầy. Selwyn (2020) khẳng định nỗi sợ giáo dục "tự động hóa" làm mất tính cá nhân và tinh tế liên văn hóa là lý do chính khiến giảng viên duy trì phương pháp truyền thống để bảo vệ giá trị nhân văn.

#### 3.1.2. Hệ lụy tâm lý từ "Lo âu công nghệ" (Technostress)

Theo Tarafdar et al. (2019), lo âu công nghệ là hệ quả của việc không thể thích ứng với thay đổi kỹ thuật, dẫn đến phản kháng trên hai phương diện. Thứ nhất là quá tải nhận thức và suy giảm năng lực tự hiệu quả. Tốc độ tiến hóa của LLMs tạo áp lực cập nhật liên tục, dẫn đến tâm lý kiệt sức (burnout). Bond (2020) cho thấy khi năng lực số (digital self-efficacy) không bắt kịp kỳ vọng, giảng viên có xu hướng né tránh hoặc hoài nghi tính hữu dụng của công cụ, tạo ra vòng xoáy tâm lý tiêu cực trong mô hình TRA.

Thứ hai là nỗi sợ bị thay thế và bất an nghề nghiệp (Techno-insecurity). Dù UNESCO (2023) khẳng định AI chỉ là công cụ hỗ trợ, nhưng năng lực dịch thuật và tạo lập văn bản của máy móc đã chạm đến bản sắc giảng viên. Resta et al. (2018) nhận định sự bất an này khiến giảng viên lo ngại kỹ năng cốt lõi bị "hàng hóa hóa", dẫn đến thái độ bài trừ AI để bảo vệ vị thế. Tondeur et al. (2021) chỉ ra rằng nếu không thấy được vai trò trung tâm, giảng viên sẽ chuyển từ cộng tác sang đối đầu.

#### 3.1.3. Sự hoài nghi về tính liêm chính và công bằng

Trong mô hình TRA, thái độ tiêu cực bắt nguồn từ niềm tin rằng hành vi có thể vi phạm chuẩn mực đạo đức. Giảng viên đang đối mặt với "khủng hoảng niềm tin" khi các phương pháp đánh giá truyền thống khó phân biệt sản phẩm thực chất và sản phẩm từ thuật toán (Sullivan et al., 2023). Trạng thái "căng thẳng đạo đức" (ethical tension) nảy sinh khi giảng viên coi AI là tác nhân thúc

đây gian lận hơn là hỗ trợ học tập (Cotton et al., 2023), dẫn đến xu hướng từ chối tích hợp để bảo vệ sự liêm chính.

Ngoài ra, hiện tượng "ảo giác" (hallucination) của AI cũng làm suy giảm lòng tin. Trong giảng dạy ngôn ngữ, tính chính xác là tối thượng. Alkaissi và McFarlane (2023) chỉ ra việc AI cung cấp cấu trúc ngôn ngữ không tự nhiên khiến giảng viên hoài nghi độ tin cậy của học liệu. Chính sự thiếu tin tưởng vào "trí tuệ" máy móc tạo nên rào cản chuyên môn, khiến việc phê duyệt AI vào giáo trình trở thành thách thức lớn về trách nhiệm sư phạm.

### 3.2. Vai trò của "Chuẩn chủ quan" (Subjective Norm) trong việc thúc đẩy hoặc kìm hãm sự đổi mới

Trong khung lý thuyết TRA, Chuẩn chủ quan phản ánh nhận thức về áp lực xã hội và kỳ vọng từ các đối tượng ảnh hưởng đến việc thực hiện hành vi. Đối với giảng viên ngôn ngữ, ý định ứng dụng AI không chỉ là quyết định cá nhân mà còn là sự phản hồi đối với hệ sinh thái học thuật xung quanh.

#### 3.2.1. Áp lực từ kỳ vọng của người học và thế hệ "Bản địa số" (Digital Natives)

Sinh viên hiện đại, đặc biệt là thế hệ Gen Z và Alpha, được định nghĩa là những "Bản địa số" (Digital Natives) mặc định coi công nghệ là "ngôn ngữ mẹ đẻ" trong tiếp nhận tri thức (Prensky, 2001). Khi AI tạo sinh trở thành một phần tất yếu, người học kỳ vọng giảng viên dẫn dắt và tích hợp công nghệ để tăng tính tương tác và cá nhân hóa (Henderson et al., 2017). Điều này tạo nên "chuẩn chủ quan cưỡng bách", buộc giảng viên rời khỏi vùng an toàn để duy trì uy tín sư phạm và sự kết nối. Sự kỳ vọng này đóng vai trò là "động lực ngoại sinh mạnh mẽ" (Kimmons et al., 2023), thúc đẩy giảng viên thích nghi để không trở thành những "người di cư số" lạc hậu ngay trong lớp học của mình.

#### 3.2.2. Ảnh hưởng từ cộng đồng học thuật và áp lực đồng đẳng (Peer Pressure)

Cộng đồng đồng nghiệp là nhóm tham chiếu quan trọng nhất định hình chuẩn chủ quan, tác động mạnh mẽ đến ý định hành vi thông qua mạng lưới xã hội nghề nghiệp. Theo mô hình UTAUT, "ảnh hưởng xã hội" là biến số then chốt, đặc biệt trong giai đoạn đầu tiếp nhận công nghệ (Venkatesh et al., 2003). Sự chia sẻ tích cực từ đồng nghiệp thúc đẩy giảng viên vượt qua rào cản thái độ để tránh cảm giác bị "tụt hậu". Ngược lại, chuẩn chủ quan trở thành lực cản nếu môi trường

duy trì các chuẩn mực khắt khe về sư phạm truyền thống. Giảng viên có thể từ bỏ ý định dùng AI để tránh sự phản đối từ những người có tầm ảnh hưởng (Ajzen, 1991) hoặc nỗi sợ bị coi là "thiếu trách nhiệm chuyên môn" (Tondeur et al., 2021).

#### 3.2.3. Định hướng chiến lược của tổ chức và chính sách quản lý Nhà trường không chỉ là nơi làm việc mà còn là chủ thể thiết lập các "quy tắc cuộc chơi".

Nhà trường thiết lập "quy tắc cuộc chơi", trực tiếp nhào nặn chuẩn chủ quan mang tính pháp lý thông qua các quy định về chuyển đổi số và đầu tư hạ tầng. Chuẩn chủ quan đạt hiệu quả cao nhất khi chính sách đi kèm với cơ chế công nhận và khen thưởng (Tondeur et al., 2021). Khi ứng dụng AI được tích hợp vào tiêu chí đánh giá thi đua, giảng viên sẽ chuyển từ trạng thái "đôi phó" sang tiếp nhận bền vững nhờ sự cam kết của lãnh đạo. Đồng thời, sự sẵn có của "điều kiện thuận lợi" (Davis et al., 1989) như tài khoản AI bản quyền và hỗ trợ kỹ thuật giúp giảm thiểu áp lực tâm lý. Khi các rào cản kỹ thuật được gỡ bỏ, chuẩn chủ quan tổ chức sẽ tạo môi trường an toàn, khuyến khích giảng viên thử nghiệm thay vì lo ngại rủi ro liêm chính.

### 3.3. Sự tương tác giữa các yếu tố tâm lý và đặc thù ngành giảng dạy ngôn ngữ

Ý định hành vi của giảng viên ngôn ngữ không phải là kết quả của các biến số độc lập mà là hệ quả của tương tác phức tạp giữa thái độ nội tại và chuẩn chủ quan ngoại sinh, được nhào nặn bởi đặc thù nhân văn và tính tương tác xã hội của ngành:

#### Sự xung đột giữa "Thái độ hoài nghi" và "Chuẩn chủ quan cưỡng bách":

Mâu thuẫn giữa thái độ hoài nghi về liêm chính/ảo giác AI với áp lực từ người học và chính sách nhà trường tạo ra trạng thái "thích nghi trong căng thẳng", nơi giảng viên ứng dụng công nghệ nhưng với tâm thế thận trọng. Theo Biesta (2020), sự giằng co này phản ánh nỗ lực bảo vệ "tính giáo dục" (the educational) trước xu hướng "kỹ thuật hóa" quá mức của công nghệ.

#### Vai trò điều phối của bản sắc nghề nghiệp

Bản sắc nghề nghiệp đóng vai trò bộ lọc trung gian trong mô hình TRA. Khi các thành tố chuẩn chủ quan ủng hộ AI như công cụ giải phóng sức lao động, giảng viên sẽ tái cấu trúc thái độ, nhìn nhận AI như một cộng sự tối ưu hóa tác vụ thay vì thực thể thay thế. Sự tương tác tích cực này chỉ duy trì khi quyền tự chủ sư phạm (pedagogical autonomy) được bảo đảm (Venkatesh & Bala, 2008).

*Sự dịch chuyển từ "Chấp nhận thụ động" sang "Tích hợp sáng tạo":*

Khi thái độ tích cực cộng hưởng với chuẩn chủ quan thuận lợi, ý định hành vi dịch chuyển từ mức độ đối phó sang tích hợp sáng tạo thông qua thiết kế kịch bản tương tác Người - Máy - Người. Tại Việt Nam, quá trình này đang ở giai đoạn quá độ, nơi các giá trị truyền thống tìm cách thích nghi và "đối thoại" với các tiêu chuẩn giáo dục 4.0.

#### IV. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

##### 4.1. Kết luận

Thông qua việc hệ thống hóa các luồng quan điểm khoa học dựa trên khung lý thuyết Hành vi hợp lý (TRA), nghiên cứu đã phác họa một bức tranh toàn cảnh và đa chiều về tâm lý của đội ngũ giảng viên ngôn ngữ trước làn sóng trí tuệ nhân tạo. Kết quả phân tích khẳng định rằng ý định ứng dụng AI không phải là một trạng thái tĩnh, mà là kết quả của một tiến trình động đầy mâu thuẫn, bị chi phối bởi sự giằng co quyết liệt giữa Thái độ nội tại và Chuẩn chủ quan ngoại sinh. Trong đó, rào cản lớn nhất không thuần túy nằm ở những giới hạn về kỹ thuật hay hạ tầng, mà khu trú sâu sắc trong sự bất an về vị thế nghề nghiệp cùng những hoài nghi về tính liêm chính và đạo đức công nghệ. Ngược lại, động lực thúc đẩy chủ đạo lại xuất phát từ áp lực kỳ vọng của thế hệ sinh viên "bản địa số" và định hướng chiến lược chuyển đổi số từ các cơ sở đào tạo. Việc giải mã các biến số này cho thấy, để thúc đẩy một hệ sinh thái giáo dục số bền vững, giáo dục đại học không thể chỉ dừng lại ở việc phổ cập công cụ, mà cần một chiến lược tác động đồng bộ vào cả nhận thức cá nhân lẫn văn hóa tổ chức, nhằm tạo ra sự đồng thuận giữa niềm tin sư phạm và xu thế công nghệ.

##### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179–211.
- Alkaiissi, H., & McFarlane, S. I. (2023). *Artificial intelligence in medical writing: A friend or a foe?* Cureus.
- Bearman, M., & Ajjawi, R. (2023). *Learning to work with the black box: Pedagogy for a world with generative AI*. British Journal of Educational Technology.
- Biesta, G. (2020). *Risking education: An essay on the ontology of education*. Routledge.
- Bond, M. (2020). *Schools and technologies in delivery of educational services*. Computers & Education.
- Cotton, D. R., Cotton, P. A., & Shipway, J. R. (2023). *Chatting and cheating: Ensuring academic integrity in the era of ChatGPT*. Innovations in Education and Teaching International.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). *User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models*. Management Science, 35(8), 982–1003.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Guichon, N., & Cohen, C. (2016). *Multimodality and CALL*. In *The Routledge handbook of language learning and technology*. Routledge.

##### 4.2. Kiến nghị giải pháp

*Thứ nhất*, đối với các cơ sở đào tạo và nhà quản lý giáo dục, ưu tiên hàng đầu là việc kiến tạo một "vùng an toàn tâm lý" cho đội ngũ giảng viên. Điều này đòi hỏi nhà trường phải sớm ban hành các khung pháp lý và quy định minh bạch về liêm chính học thuật trong thời đại AI, giúp giải tỏa trạng thái "căng thẳng đạo đức" và biến chuẩn chủ quan từ áp lực thực thi thành sự bảo hộ về mặt chuyên môn. Bên cạnh đó, các chương trình bồi dưỡng cần dịch chuyển trọng tâm từ việc đào tạo kỹ năng công cụ sang phát triển "năng lực thích ứng số" (Digital Resilience). Việc tập trung tái định vị bản sắc nghề nghiệp sẽ giúp giảng viên xác lập tâm thế mới, nhìn nhận AI như một cộng sự (co-pilot) hỗ trợ năng lực thay vì một thực thể đe dọa thay thế vai trò của con người.

*Thứ hai*, đối với đội ngũ giảng viên ngôn ngữ, sự thích nghi cần bắt nguồn từ việc chủ động thiết lập cơ chế "đối thoại" trực tiếp với công nghệ. Thay vì duy trì nỗi sợ mơ hồ, giảng viên cần trực tiếp trải nghiệm và thử nghiệm các mô hình AI để nhận diện rõ ranh giới giữa năng lực hỗ trợ và hạn chế của máy móc, từ đó xây dựng niềm tin dựa trên cơ sở khoa học thực chứng. Đặc biệt, giảng viên nên tận dụng áp lực từ kỳ vọng của người học như một đòn bẩy để cải cách phương pháp kiểm tra đánh giá. Việc dịch chuyển trọng tâm từ đánh giá kết quả sang đánh giá quá trình và các kỹ năng tư duy phản biện bậc cao không chỉ giúp giảm thiểu rủi ro gian lận mà còn là cách thức hữu hiệu để khẳng định giá trị không thể thay thế của giảng viên trong việc dẫn dắt và hình thành năng lực nhân văn cho sinh viên.

- Henderson, M., Selwyn, N., & Aston, R. (2017). *What works and why? Student perceptions of 'useful' digital technology in university teaching and learning*. Studies in Higher Education.
- Holmes, W., Bialik, M., & Fadel, C. (2019). *Artificial intelligence in education: Promises and implications for teaching and learning*. Center for Curriculum Redesign.
- Lê, V. C. (2022). *Thách thức về bản sắc của giảng viên ngoại ngữ trong bối cảnh chuyển đổi số*. Tạp chí Ngôn ngữ và Đời sống.
- Lodge, J. M., & Thompson, K. (2023). *The future of assessment in the era of generative AI*. Journal of University Teaching & Learning Practice.
- Nguyễn, T. L. (2023). *Quản trị chuyển đổi số tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam: Thực trạng và giải pháp*. Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Prensky, M. (2001). *Digital natives, digital immigrants*. On the Horizon.
- Resta, P., et al. (2018). *Digital equity and intercultural education*.
- Selwyn, N. (2020). *Should robots replace teachers? AI and the future of education*. Polity Press.
- Snyder, H. (2019). *Literature review as a research methodology: An overview and guidelines*. Journal of Business Research, 104, 333–339.
- Sullivan, M., Kelly, A., & McLaughlan, P. (2023). *ChatGPT in higher education: Considerations for academic integrity and student learning*. Journal of Applied Learning and Teaching.
- Tarafdar, M., et al. (2019). *The technostress trifecta – techno-eustress, techno-distress and design: Theoretical directions and an agenda for research*. Information Systems Journal.
- Tondeur, J., et al. (2021). *Professional development of teacher educators in the digital age: A synthesis of systematic reviews*. Computers & Education.
- UNESCO. (2023). *Guidance for generative AI in education and research*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). *Technology acceptance model 3 and a research agenda on interventions*. Decision Sciences, 39(2), 273–315.
- Venkatesh, V., et al. (2003). *User acceptance of information technology: Toward a unified view*. MIS Quarterly.
- Zawacki-Richter, O., et al. (2019). *Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – Where are the educators?* International Journal of Educational Technology in Higher Education.