

**NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG  
TỚI NĂNG LỰC KHỞI NGHIỆP CỦA SINH VIÊN  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG**

**Trần Minh Thu<sup>1</sup>**

*Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam*

**Dương Thị Hoài Nhung**

*Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam*

Ngày nhận: 10/01/2020; Ngày hoàn thành biên tập: 20/07/2020; Ngày duyệt đăng: 24/08/2020

**Tóm tắt:** Trên cơ sở khảo sát 363 mẫu và tiến hành phân tích dữ liệu, bằng mô hình phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), tác giả đã phân tích ảnh hưởng của năm nhân tố là: truyền thống kinh doanh của gia đình, nền tảng giáo dục, đào tạo trước khởi nghiệp, đào tạo sau khởi nghiệp và kinh nghiệm tới năng lực khởi nghiệp của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương - Cơ sở Hà Nội. Đồng thời, nhóm tác giả sử dụng mô hình hồi quy đa biến nhằm định lượng mức độ tác động của mỗi nhân tố ảnh hưởng đến năng lực khởi nghiệp của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương. Kết quả đưa ra có 4 yếu tố tác động trực tiếp và thuận chiều đến năng lực khởi nghiệp bao gồm: (1) Truyền thống kinh doanh của gia đình, (2) Nền tảng giáo dục, (3) Đào tạo trước khởi nghiệp và (4) Đào tạo sau khởi nghiệp. Từ đó, các tác giả đưa ra những giải pháp phù hợp và mang ý nghĩa thực tế nhằm nâng cao năng lực khởi nghiệp của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương.

**Từ khóa:** Khởi nghiệp, Năng lực khởi nghiệp, Cấu trúc tuyến tính, Sinh viên, Đại học Ngoại thương

**A STUDY ON THE FACTORS AFFECTING ENTREPRENEURIAL  
CAPABILITY OF STUDENTS AT FOREIGN TRADE UNIVERSITY**

**Abstract:** Based on the survey of 363 samples and data analysis, with exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation model (SEM), the author analyzed the influence of five factors: family tradition, educational background, pre-startup training, post-startup training and experience on entrepreneurial capability of Foreign Trade University students in Hanoi campus. At the same time, the author uses a regression model to quantify the influence of each factor affecting the entrepreneurship capacity of Foreign Trade University students. The results show that there are four factors that directly and positively impact the entrepreneurial capability, including family tradition, pre-startup training, post-startup training and educational background. Based on these results, the author proposes appropriate and practical solutions to improve the entrepreneurial capability of Foreign Trade University students.

**Keywords:** Entrepreneur, entrepreneurial capability, SEM, students, Foreign Trade University.

<sup>1</sup> Tác giả liên hệ, Email: [thutm@ftu.edu.vn](mailto:thutm@ftu.edu.vn)

## 1. Đặt vấn đề

Ngày nay, với sự hội nhập quốc tế xu hướng toàn cầu hóa của tất cả các quốc gia, Việt Nam đang dần chuyển mình theo nền kinh tế thị trường, môi trường làm việc có nhiều thay đổi so với trước đây, nhiều người muốn làm việc độc lập và coi đó là hướng đi thành công. Đặc biệt, giới trẻ càng có mong muốn làm giàu và tự duy tự chủ về thời gian và tài chính, đó chính là khởi nghiệp. Muốn khởi nghiệp được thành công, giới trẻ cần có năng lực khởi nghiệp tốt. Nghiên cứu mong muốn hướng tới hai vấn đề chính: các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực khởi nghiệp của sinh viên và giải pháp nhằm nâng cao năng lực khởi nghiệp của sinh viên Đại học Ngoại thương. Việc phát hiện đúng và chính xác các nhân tố cũng như tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực khởi nghiệp của sinh viên là một đóng góp cần thiết cho sự phát triển của nền kinh tế nói chung và khởi sự kinh doanh của sinh viên nói riêng.

## 2. Lý thuyết về năng lực khởi nghiệp

### 2.1 Năng lực (Competencies)

Năng lực là một khái niệm được xem xét với nhiều góc độ và có nhiều ứng dụng trong thực tiễn cũng như có liên quan mật thiết với sự thành công của doanh nghiệp (Spencer, 1993). Có rất nhiều định nghĩa khác nhau về năng lực. Theo trường phái nghiên cứu của Hoa Kỳ, năng lực được định nghĩa như là một tập hợp những đặc trưng cơ bản, kỹ năng, kiến thức và động lực của một con người và những điều này giúp cho họ có những hành động hiệu quả hay có kết quả vượt trội trong công việc (Boyatzis, 1982). Trong khi đó, trường phái nghiên cứu của Anh lại nhấn mạnh đến tất cả khả năng (competence). Khả năng được xem là một bản mô tả tất cả những điều trong lĩnh vực nghề nghiệp mà một con người cần phải thực hiện. Theo hai cách tiếp cận này thì năng lực chính là sự đánh giá việc thực hiện trong một chuỗi các hoạt động cụ thể trong khi năng lực là tập hợp những gì được sử dụng để mô tả các đặc trưng và hành vi cá nhân. Nhiều nhà nghiên cứu dùng các thuật ngữ thay thế lẫn nhau như kỹ năng (skill), kiến thức (knowledge) và khả năng (ability) bên cạnh khái niệm năng lực (competencies). Điều tạo nên sự khác biệt của khái niệm này về năng lực (competencies) là cấu trúc có tính tương tác và nó được cấu thành bởi ba bộ phận: sự khác biệt giữa các cá nhân, hành vi được định nghĩa theo tình huống và các tiêu chuẩn cho việc thực hiện. Trong khi đó, khái niệm và năng lực không chỉ gắn liền với từng cá nhân mà còn lệ thuộc vào bối cảnh tình huống xã hội. Trong nghiên cứu này, tác giả tiếp cận khái niệm năng lực theo trường phái nghiên cứu của Hoa Kỳ.

### 2.2 Năng lực nhà khởi nghiệp (Entrepreneurial competencies - EC)

Năng lực khởi nghiệp được xem là một nhóm các năng lực cụ thể liên quan đến việc triển khai hoạt động khởi nghiệp thành công, những hoạt động khởi nghiệp này thường song hành với sự phát triển của các doanh nghiệp nhỏ và vừa (Colombo & Grilli, 2005). Các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực khởi nghiệp (Lerner & Almor, 2002) thường phân biệt hai khái niệm “năng lực quản trị” và “năng lực khởi nghiệp”. Một số nhà nghiên cứu cho rằng năng lực khởi nghiệp cần thiết để hình thành một doanh nghiệp, trong khi đó năng lực quản trị thì quan trọng để tạo sự tăng trưởng của doanh nghiệp. Tuy nhiên, có nhà nghiên cứu lại cho rằng năng lực trong quá trình khởi nghiệp kinh doanh bao gồm cả hai khái niệm nêu trên (Man, 2002). Mọi quan tâm về năng lực khởi nghiệp bắt nguồn từ mối quan hệ giữa năng lực và sự hình thành, tồn tại và tăng trưởng của một doanh nghiệp (Bird, 1995 & Baun, 1994). Nhiều nghiên cứu trong thực tiễn đã phát hiện rằng việc thông hiểu các năng lực cần thiết và sự thay đổi vai trò của nhà khởi nghiệp trong các giai đoạn của một doanh nghiệp sẽ hỗ trợ phát triển năng lực của nhà khởi nghiệp và sẽ tạo nên tăng trưởng cho doanh nghiệp (Churchill & Lewis,

1983). Năng lực khởi nghiệp đóng vai trò rất quan trọng cho tăng trưởng và thành công của doanh nghiệp, tuy nhiên việc nghiên cứu về năng lực khởi nghiệp chỉ đang trong giai đoạn sơ khai (Brinckman, 2008). Năng lực khởi nghiệp được thực hiện bởi các cá nhân (nhà khởi nghiệp) là người bắt đầu hay thực hiện sự chuyển hóa tổ chức, là người tạo nên giá trị gia tăng cho tổ chức. Bird (1995) cho rằng năng lực khởi nghiệp được định nghĩa là những đặc trưng cơ bản như các kiến thức cụ thể, các đặc điểm, khả năng nhận thức về bản thân, vai trò xã hội và những kỹ năng giúp cho một người hình thành, duy trì sự tồn tại và tạo sự tăng trưởng cho một doanh nghiệp.

Mặt khác, dựa trên việc nghiên cứu các nhà lãnh đạo thành công, lý thuyết về năng lực đã phân chia các hành vi, thái độ và kỹ năng của nhà quản trị thành những yếu tố có thể đo lường được và tìm kiếm cách tập hợp các yếu tố này lại để tạo ra những cá nhân có năng lực thực hiện công việc vượt trội. Những kỹ năng cần thiết cho hoạt động khởi nghiệp thành công thường bao gồm kỹ năng thuyết trình, tương tác cá nhân, trình bày được kế hoạch kinh doanh (Ronstadt, 1988; Vesper & Mc Millan, 1988). Một vấn đề then chốt của các nghiên cứu về năng lực chính là việc tìm kiếm những đặc trưng cá nhân mang tính chất lâu dài dẫn đến sự thành công hay thực hiện tốt vượt trội cho một công việc hoặc toàn bộ tổ chức. Các đặc trưng cá nhân này được Barlett & Ghoshal (1997) phân thành ba nhóm năng lực: thái độ/các đặc điểm cá nhân, kiến thức/kinh nghiệm và kỹ năng/khả năng. Nghiên cứu Stuart & Lindsay (1997) cũng tìm ra ba nhóm năng lực như nghiên cứu của hai tác giả nêu trên và chúng bao gồm: các kỹ năng cá nhân, kiến thức và các đặc trưng cá nhân. Lerner & Almor (2002) khảo sát 220 kỹ năng nữ doanh nhân của Israel trên thang đo Likert 5 điểm. Thông qua phân tích nhân tố, họ thấy rằng kỹ năng quản lý (tài chính, quản lý nguồn nhân lực, hoạt động và quản lý chiến lược và kỹ năng kinh doanh (đổi mới và tiếp thị) là những yếu tố riêng biệt. Chandler & Hanks (1994) trong nghiên cứu về các doanh nghiệp sản xuất ở Tây Bắc Pennsylvania đã nêu rõ ràng hơn về sự khác biệt giữa các nhóm đối tượng; họ đã thiết kế một bảng câu hỏi để đo lường một cách riêng biệt hai biến: các nhà khởi nghiệp cần phải giỏi về nhận định, nắm bắt cơ hội kinh doanh và năng lực quản lý (mua và sử dụng các nguồn lực để phối hợp giữa lợi ích và hoạt động kinh doanh). Shane & Venkataraman (2000) cho rằng khả năng nhìn thấy cơ hội và khai thác nó là những khái niệm trọng tâm trong kinh doanh, phân biệt tinh thần kinh doanh với việc quản lý. Bird (1988) ghi nhận năng lực khởi nghiệp quan trọng là kiên trì vì đặc điểm này liên quan đến việc phát triển một doanh nghiệp mới. Nghiên cứu năng lực khởi nghiệp (Chandler & Jansen, 1992) đã phát triển các nhóm kỹ năng/năng lực, tương tự như trong quản lý lý thuyết/ lãnh đạo, là nhìn thấy cơ hội và tự quản lý. Chandler & Jansen (1992) đã nghiên cứu một mẫu của công ty ở bang Utah và cho rằng hoạt động kinh doanh hiệu quả đòi hỏi người sáng lập phải có khả năng nhận ra các cơ hội kinh doanh và thiết lập được các quy trình kinh doanh hiệu quả. Để có thẩm quyền trong vai trò kỹ thuật, người sáng lập phải có khả năng sử dụng các công cụ hoặc các thủ tục cần thiết trong lĩnh vực chuyên môn của họ. Năng lực chủ chốt khác được đề cập bao gồm sở hữu quy trình, sẵn sàng làm việc, làm việc chăm chỉ và nỗ lực cường độ. Nhà khởi nghiệp có thể khái quát hóa một cách chính xác một cơ hội và sau đó cam kết các nguồn lực cần thiết để giải quyết một vấn đề.

### **2.3 Các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực khởi nghiệp**

Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực khởi nghiệp đều liên quan đến sự ra đời, tồn tại và phát triển việc khởi nghiệp (Bird, 1995). Boyatzis (1982) đưa ra các yếu tố dẫn đến năng lực có thể là một động lực, đặc điểm, một khía cạnh của hình ảnh bản thân hoặc vai trò xã hội, kỹ năng hoặc toàn bộ kiến thức, hiểu biết mà một người đúc kết trong quá trình phát triển. Milton (1989) đề xuất tám yếu tố đặc trưng liên quan đến năng

lực khởi nghiệp, bao gồm: tầm nhìn tổng thể, phát hiện các cơ hội đặc thù, thực hiện sự cam kết, tìm kiếm nhu cầu kiểm soát, có quan điểm vị lợi, chấp nhận sự bất ổn, sử dụng các liên kết cá nhân, và duy trì năng lực. Theo Stuart & Lindsay (1997), mô tả các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực khởi nghiệp là các thành phần tạo nên năng lực khởi nghiệp, bao gồm cả kỹ năng, kiến thức và đặc điểm cá nhân của một người. Man (2005), đưa ra mô hình nghiên cứu tập trung về kinh nghiệm của cá nhân tác động mạnh mẽ đến hoạt động khởi nghiệp. Một nghiên cứu mới của Man (2001) khẳng định có mười yếu tố ảnh hưởng đến năng lực khởi nghiệp, cũng từ góc độ hành vi như các nhà nghiên cứu trên, cụ thể là cơ hội, mối quan hệ, phân tích, đổi mới, hoạt động, con người, chiến lược, cam kết, học tập và năng lực cá nhân. Chúng đã được chứng minh là có tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến hiệu quả của các doanh nghiệp khởi nghiệp. Hơn nữa, năng lực khởi nghiệp còn được cải thiện thông qua giáo dục và đào tạo (Burgoyne, 1993; Parry, 1998). Các nghiên cứu còn chỉ ra rằng các chương trình đào tạo cho doanh nhân phần lớn có thể đạt được mục tiêu phát triển năng lực khởi nghiệp (Wallace, 1998; Kirby & Mullen, 1990). Hood (1993) tổng kết lại tám năng lực quan trọng tiếp theo của nhà khởi nghiệp, đó là: kỹ năng quản trị, kỹ năng phản ứng - định hướng, tư duy logic, kỹ năng phân tích, kỹ năng ra quyết định, kỹ năng thiết lập mục tiêu, kỹ năng tuyên dụng và chuẩn bị kế hoạch kinh doanh. Lerner & Almor (2002), phân tích cho thấy kết quả hoạt động của doanh nghiệp có liên quan trực tiếp đến kỹ năng của chủ doanh nghiệp cũng như các nguồn lực kinh doanh và cho thấy tầm quan trọng của tư duy chiến lược cho doanh nghiệp SMEs. Man (2002) chỉ ra 10 năng lực khởi nghiệp: cơ hội, mối quan hệ, năng lực phân tích, khả năng đổi mới, năng lực điều hành, năng lực thiết lập mối quan hệ con người, tầm nhìn chiến lược, thực hiện sự cam kết, học tập không ngừng và các thể mạnh về năng lực cá nhân tạo nên kết quả hoạt động kinh doanh tốt hơn. Baun (1994) đã thành lập danh sách chín năng lực nhà khởi nghiệp: kiến thức, khả năng nhận thức, tự quản lý, hành chính, nguồn nhân lực, kỹ năng ra quyết định, lãnh đạo, công nhận cơ hội và phát triển cơ hội và cho rằng năng lực của nhà khởi nghiệp chịu tác động bởi các yếu tố như: văn hóa, chính trị, lịch sử và địa lý. Các mô hình thể hiện năng lực của nhà khởi nghiệp không thể bất biến theo thời gian. Iversen (2000) lập luận rằng nhu cầu kinh doanh thay đổi sẽ yêu cầu những năng lực cần thiết cho sự phát triển của doanh nghiệp. Đặc biệt đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, môi trường cạnh tranh và sự gia tăng các yêu cầu cá nhân của khách hàng là một thách thức lớn đối với các nhà khởi nghiệp. Temtime & Pansiri (2005) nhấn mạnh rằng sự cạnh tranh ngày càng gay gắt đòi hỏi các nhà khởi nghiệp không chỉ dừng lại ở những kỹ năng cơ bản mà còn là kiến thức chuyên sâu và kỹ năng quản lý để vận hành tốt doanh nghiệp. Ngoài ra, nghiên cứu của nhóm tác giả Nguyễn, Q. N. & cộng sự (2016) đã chỉ ra rằng, có 4 yếu tố tác động đến ý định khởi nghiệp của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh (QTKD), bao gồm: (1) Thái độ và sự đam mê, (2) Sự sẵn sàng kinh doanh, (3) Quy chuẩn chủ quan và (4) Nhân tố giáo dục. Trong đó, nhân tố Thái độ và sự đam mê có tác động mạnh nhất đối với ý định khởi nghiệp của sinh viên ngành QTKD tại các trường đại học và cao đẳng ở thành phố Cần Thơ. Tác giả Nguyễn, T. T. (2015) đã chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng tới quyết định khởi nghiệp của sinh viên đại học. Kết quả cho thấy các trải nghiệm cá nhân trong quá trình học đại học có tác động lớn tới tiềm năng khởi nghiệp. Ngoài ra, luận án xác định được thêm một yếu tố mới tác động đến tiềm năng khởi nghiệp là mức độ tham gia vào các hoạt động ngoại khóa về khởi nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu này chỉ nhấn mạnh tới các yếu tố tác động tới tiềm năng khởi nghiệp của sinh viên đại học nói chung, chưa nhấn mạnh trong bối cảnh sự phát triển của công nghệ hiện nay.

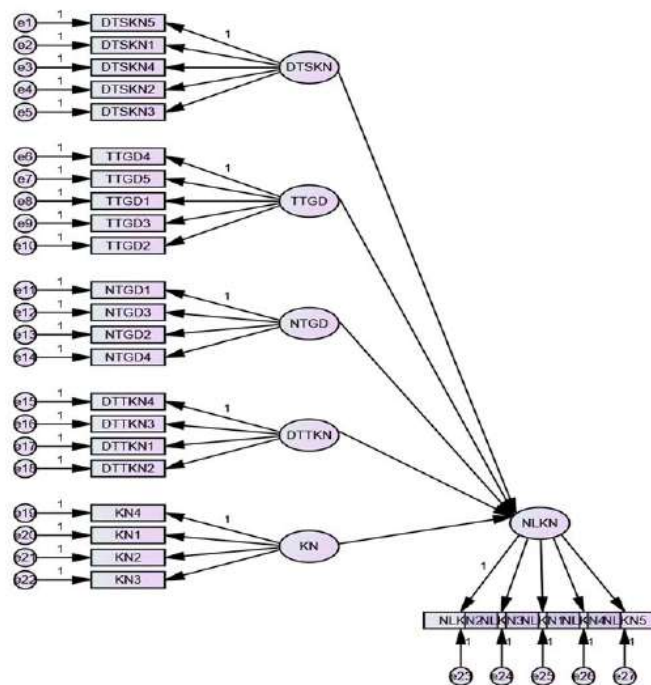
### 3. Phương pháp nghiên cứu

Dựa trên phân tổng quản lý thuyết các nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan trên, nhóm tác giả đồng ý rằng những năng lực quan trọng đối với một nhà khởi nghiệp gồm có: kỹ năng quản lý, bao gồm cả năng lực để phát triển hệ thống quản lý và kỹ năng tổ chức và điều phối; hệ tư tưởng; năng lực khái quát và phân tích, bao gồm năng lực phối hợp hoạt động; kỹ năng quản lý khách hàng; tạo động lực, phát triển kỹ năng nhân viên; năng lực nhận ra và tận dụng các cơ hội; năng lực xây dựng chiến lược cho việc tận dụng các cơ hội; kỹ năng tuyển dụng; ra quyết định kỹ năng; kỹ năng lãnh đạo và cam kết. Từ đó, dựa trên đặc điểm của sinh viên Đại học Ngoại thương, tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu xác định các nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực khởi nghiệp của sinh viên Đại học Ngoại Thương tại Hà Nội thông qua 5 yếu tố: Truyền thống kinh doanh từ gia đình (TTGD), Nền tảng giáo dục (NTGD), Đào tạo trước khởi nghiệp (DTTKN), Đào tạo sau khởi nghiệp (DTSKN) và Kinh nghiệm (KN). Mô hình đề xuất của tác giả được thể hiện trong Hình 1. Quy trình nghiên cứu được thực hiện như sau:

Mục tiêu phân tích: (1) Xác định rõ mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tác động đến năng lực khởi nghiệp của sinh viên Đại học Ngoại thương; (2) Đưa ra được những giải pháp nhằm nâng cao năng lực khởi nghiệp của sinh viên Đại học Ngoại thương.

Kích thước mẫu: 363 quan sát và tiến hành quan sát đối tượng sinh viên tại trường Đại học Ngoại thương, phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Với phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính, mô hình gồm 23 biến thể hiện thuộc tính của các nhân tố.

Xây dựng thang đo: Từ nghiên cứu sơ bộ, tác giả đã xác định năm nhân tố ảnh hưởng đến năng lực khởi nghiệp của sinh viên gồm: (1) Truyền thống kinh doanh của gia đình (TTGD); (2) Nền tảng giáo dục (NTGD); (3) Đào tạo trước khởi nghiệp (DTTKN); (4) Đào tạo sau khởi nghiệp (DTSKN) và (5) Kinh nghiệm (KN).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Phương pháp phân tích dữ liệu: Sau khi sàng lọc, mã hóa và làm sạch, tác giả sẽ tiến hành phân tích thống kê mô tả, đánh giá thang đo với Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA), phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực khởi nghiệp của sinh viên Đại học Ngoại thương.

## 4. Kết quả nghiên cứu

### 4.1 Tổng quan kết quả điều tra mẫu phân tích

Đặc điểm cá nhân đại diện khảo sát: Thống kê chung về thông tin của đối tượng được khảo sát cho thấy tỷ lệ nam nữ tương đương (với 53% là nữ và 47% là nam). Đối tượng khảo sát thực hiện phần lớn là sinh viên năm 3, và 4 chiếm 70 %, còn lại 30 % là sinh viên năm 1 và 2. Đánh giá sơ bộ cho thấy đối tượng tham gia khảo sát phù hợp và có đầy đủ nhận thức để nhận định và sự hiểu biết trả lời về các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực khởi nghiệp. Thông tin điều tra tổng hợp được thể hiện trong Bảng 1. Nhìn chung các biến quan sát đều có hệ số biến thiên < 40%. Điều này là phù hợp với tính đại diện của mẫu và 27 biến sẽ được dùng để phân tích cho các biến tiếp theo.

**Bảng 1. Thông tin điều tra tổng hợp**

Thang đo	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Hệ số biến thiên (%)
<b>TTGD: Truyền thống kinh doanh của gia đình</b>					
TTGD1	1	5	2,632	0,972	36,94
TTGD2	1	5	3,234	0,967	29,91
TTGD3	1	5	2,504	0,997	39,81
TTGD4	1	5	2,747	1,027	37,38
TTGD5	1	5	2,771	1,034	37,31
<b>NTGD: Nền tảng gia đình</b>					
NTGD1	1	5	3,474	0,931	26,82
NTGD2	1	5	3,529	0,907	25,69
NTGD3	1	5	3,708	0,828	22,34
NTGD4	1	5	3,361	0,947	28,19
<b>DTTKN: Đào tạo trước khởi nghiệp</b>					
DTTKN1	1	5	2,175	0,807	37,11
DTTKN2	1	5	2,215	0,802	36,72
DTTKN3	1	5	2,218	0,852	38,44
DTTKN4	1	5	2,264	0,889	39,24
<b>DTSKN: Đào tạo sau khởi nghiệp</b>					
DTSKN1	1	5	3,978	0,775	19,49
DTSKN2	1	5	3,939	0,765	19,43
DTSKN3	1	5	3,928	0,789	20,09
DTSKN4	1	5	3,992	0,770	19,28
DTSKN5	1	5	3,956	0,769	19,44

Thang đo	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Hệ số biến thiên (%)
<b>KN: Kinh nghiệm</b>					
KN1	1	5	3,821	0,795	20,80
KN2	1	5	3,821	0,798	20,89
KN3	1	5	3,697	0,821	22,21
KN4	1	5	3,738	0,810	21,67
<b>NLKN: Năng lực khởi nghiệp</b>					
NLKN1	1	5	2,722	0,795	29,20
NLKN2	1	5	2,848	0,798	28,03
NLKN3	1	5	2,719	0,821	30,19
NLKN4	1	5	3,091	0,810	26,20
NLKN5	1	5	2,871	0,892	31,08

**Nguồn:** Nhóm tác giả tổng hợp

#### 4.2 Đánh giá độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha

Hệ số Cronbach's Alpha được sử dụng để kiểm định thống kê mức độ chặt chẽ mà các câu hỏi trong thang đo tương quan với nhau, nhằm loại bỏ các biến và thang đo không phù hợp. Cronbach's Alpha từ 0,8 trở lên đến gần 1 thì thang đo lường là tốt, từ 0,6 đến gần 0,8 là sử dụng được (Nunnally, 1967, Zikmund & cộng sự, 2010). Ngoài ra, Nunnally & Bernstein (1994) cho rằng hệ số tương quan biến – tổng (item-total correlation) dùng để kiểm tra mối tương quan chặt chẽ giữa các biến khi cùng đo lường một khái niệm nghiên cứu phải lớn hơn hoặc bằng 0,3 thì biến đó đạt yêu cầu. Từ đó, dựa trên độ tin cậy của thang đo trên cơ sở các biến quan sát có hệ số tương quan biến - tổng (item – total correlation) nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại bỏ và tiêu chuẩn lựa chọn thang đo khi hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn hoặc bằng 0,6. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha được thể hiện trong Bảng 2 dưới đây:

**Bảng 2. Kiểm định Cronbach's Alpha cho biến**

Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại bỏ biến	Hệ số Cronbach' Alpha
TTGD1	0,695	0,862	
TTGD2	0,685	0,864	
TTGD3	0,692	0,863	0,882
TTGD4	0,757	0,847	
TTGD5	0,756	0,848	

**Nguồn:** Nhóm tác giả tổng hợp

**Bảng 3. Kiểm định Cronbach's Alpha cho nhân tố Nền tảng giáo dục**

Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại bỏ biến	Hệ số Cronbach' Alpha
NTGD1	0,695	0,823	0,908
NTGD2	0,685	0,783	
NTGD3	0,692	0,837	
NTGD4	0,757	0,732	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

**Bảng 4. Kiểm định Cronbach's Alpha cho nhân tố Đào tạo trước khởi nghiệp**

Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại bỏ biến	Hệ số Cronbach' Alpha
DTTKN1	0,789	0,887	0,910
DTTKN2	0,799	0,883	
DTTKN3	0,791	0,885	
DTTKN4	0,809	0,879	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

**Bảng 5. Kiểm định Cronbach's Alpha cho nhân tố Đào tạo sau khởi nghiệp**

Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại bỏ biến	Hệ số Cronbach' Alpha
DTSKN1	0,7	0,804	0,926
DTSKN2	0,733	0,824	
DTSKN3	0,741	0,782	
DTSKN4	0,725	0,794	
DTSKN5	0,708	0,832	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

**Bảng 6. Kiểm định nhân tố Cronbach's Alpha cho nhân tố Kinh nghiệm**

Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại bỏ biến	Hệ số Cronbach' Alpha
KN1	0,807	0,876	0,908
KN2	0,815	0,874	
KN3	0,707	0,912	
KN4	0,845	0,862	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp



**Bảng 7. Kiểm định Cronbach's Alpha cho thành phần Năng lực khởi nghiệp**

Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại bỏ biến	Hệ số Cronbach' Alpha
NLKN1	0,639	0,846	0,864
NLKN2	0,793	0,807	
NLKN3	0,706	0,830	
NLKN4	0,689	0,834	
NLKN5	0,597	0,857	

**Nguồn:** Nhóm tác giả tổng hợp

Hệ số Cronbach's Alpha của các nhân tố Truyền thống kinh doanh của gia đình, Nền tảng giáo dục, Đào tạo trước khởi nghiệp, Đào tạo sau khởi nghiệp, Kinh nghiệm và thành phần Năng lực khởi nghiệp có Cronbach's Alpha lần lượt là 0,882, 0,908, 0,910, 0,926, 0,908 và 0,864 và các hệ số tương quan biến - tổng của các biến đo lường thành phần này đều cao hơn 0,6 (thỏa mãn điều kiện  $> 0,3$ ). Khi xem xét tương quan trong tổng thể của từng biến quan sát trong tổng số 27 thuộc tính quan sát được đo lường, đạt tiêu chuẩn 27 biến trong phân tích nhân tố khám phá tiếp theo.

#### 4.3 Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích nhân tố khám phá đối với nhóm nhân tố tác động đến năng lực khởi nghiệp: Thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA với phép trích nhân tố theo trục và phép xoay Promax, cho thấy, 5 biến quan sát đều đạt yêu cầu để thực hiện phân tích tiếp theo. Qua bảng 8 cho thấy chỉ số KMO đạt 0,906 và kiểm định Bartlett đạt yêu cầu (Sig = 0,000).

**Bảng 8. Hệ số KMO và Kiểm định Bartlett's Test**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.906
	Approx. Chi-Square	6659,474
Bartlett's Test of Sphericity	Df	351
	Sig.	0,000

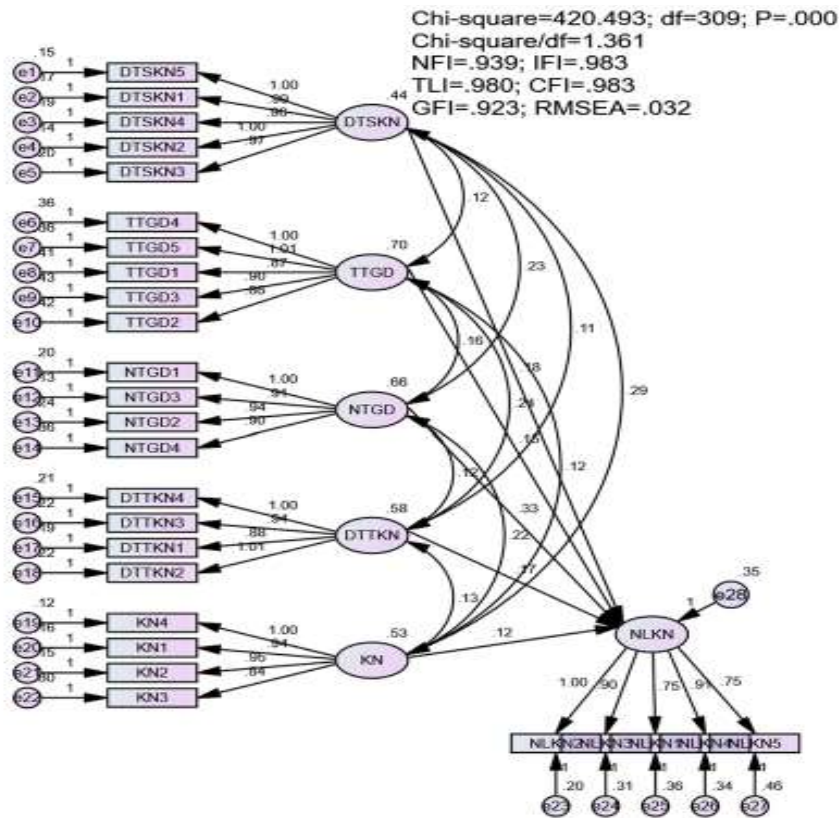
**Nguồn:** Nhóm tác giả tổng hợp

Trong quá trình phân tích nhân tố khám phá (EFA), 27 biến quan sát đều thỏa mãn tiêu chuẩn hệ số Factor loading  $> 0,5$  nên 27 biến này sẽ được sử dụng cho các phân tích tiếp theo. Theo kết quả EFA trong Bảng ma trận xoay nhân tố: 27 quan sát của 6 nhân tố thành phần (có hệ số Factor loading đạt chuẩn,  $> 0,5$ ).

**Bảng 9. Phân tích nhân tố khám phá EFA**

Pattern Matrixa	Factor					
	1	2	3	4	5	6
DTSKN5	0,916					
DTSKN1	0,841					
DTSKN4	0,831					
DTSKN2	0,820					
DTSKN3	0,799					
TTGD4		0,847				
TTGD5		0,837				
TTGD1		0,741				
TTGD3		0,736				
TTGD2		0,712				
NTGD1			0,909			
NTGD3			0,900			
NTGD2			0,815			
NTGD4			0,753			
DTTKN4				0,875		
DTTKN3				0,848		
DTTKN1				0,835		
DTTKN2				0,826		
KN4					0,890	
KN1					0,867	
KN2					0,859	
KN3					0,719	
NLKN2						0,943
NLKN3						0,783
NLKN1						0,711
NLKN4						0,649
NLKN5						0,568
Extraction Method: Principal Axis Factoring. Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.						
a. Rotation converged in 6 iterations.						

**Nguồn:** Nhóm tác giả tổng hợp



Hình 2. Mô hình cấu trúc các nhân tố ảnh hưởng tới năng lực khởi nghiệp

#### 4.4 Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Các chỉ số đo độ phù hợp của mô hình được thể hiện trong Hình 2 bao gồm các chỉ số Chi-square/ DF, CFI, TLI và RMSEA. Giá trị các chỉ số này phải thỏa mãn ngưỡng chấp nhận thì mô hình mới phù hợp (Hair & cộng sự, 2010). Phân tích CFA mô hình có hệ số chi-bình phương là 420,493 trên bậc tự do (chi-square/df) là 1,361 < 2.

Các chỉ số CFI, TLI thỏa mãn điều kiện lớn hơn 0,9 và RMSEA nhỏ hơn 0,5. Vì vậy, mô hình có độ phù hợp cao với tổng thể. Kết quả tính toán kiểm định phân tích nhân tố khẳng định được thể hiện trong Bảng 10. Các hệ số tương quan đều < 1 kiểm định hiệp phương sai và tương quan giữa các cặp biến đều có ý nghĩa thống kê. Điều đó cho thấy có thể xem các nhân tố trong mô hình đạt giá trị phân biệt.

Bảng 10: Hiệp phương sai, tương quan giữa các biến

			Estimate	AVE	CR
DTSKN5	←	DTSKN	0,866	0,717	0,927
DTSKN1	←	DTSKN	0,847		
DTSKN4	←	DTSKN	0,829		
DTSKN2	←	DTSKN	0,870		
DTSKN3	←	DTSKN	0,820		
TTGD4	←	TTGD	0,812	0,601	0,883

			Estimate	AVE	CR
TTGD5	←	TTGD	0,814		
TTGD1	←	TTGD	0,753		
TTGD3	←	TTGD	0,753		
TTGD2	←	TTGD	0,742		
NTGD1	←	NTGD	0,875	0,718	0,911
NTGD3	←	NTGD	0,896		
NTGD2	←	NTGD	0,839		
NTGD4	←	NTGD	0,775		
DTTKN4	←	DTTKN	0,860	0,718	0,911
DTTKN3	←	DTTKN	0,839		
DTTKN1	←	DTTKN	0,838		
DTTKN2	←	DTTKN	0,853		
KN4	←	KN	0,900	0,718	0,910
KN1	←	KN	0,866		
KN2	←	KN	0,871		
KN3	←	KN	0,745		
NLKN2	←	NLKN	0,864	0,569	0,867
NLKN3	←	NLKN	0,779		
NLKN1	←	NLKN	0,693		
NLKN4	←	NLKN	0,769		
NLKN5	←	NLKN	0.648		

**Nguồn:** Nhóm tác giả tổng hợp

#### 4.5 Kết quả hồi quy

Kết quả phân tích bằng mô hình cấu trúc tuyến tính và kiểm định giả thuyết được thể hiện qua Bảng 11. Kết quả ước lượng hệ số hồi quy của các quan hệ trong mô hình cho thấy 4 quan hệ có ý nghĩa thống kê ( $p$ -value < 0,05) là các quan hệ giữa DTTKN, NTGD, TTGD, DTSKN với NLKN. Quan hệ giữa yếu tố Kinh nghiệm (KN) tác động đến NLKN bị loại do  $p$ -value > 0,05. Phương trình hồi quy các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực khởi nghiệp là:

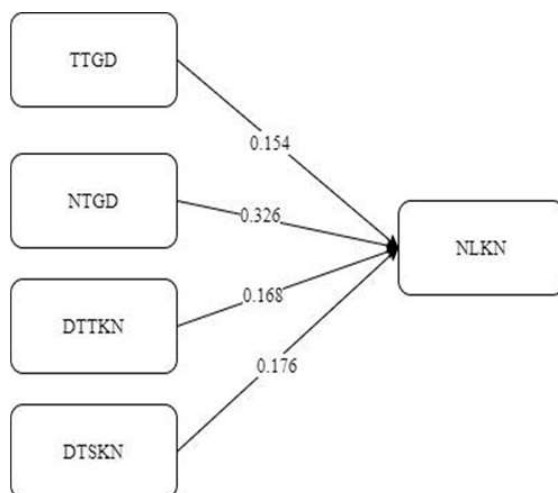
$$NLKN = 0,326 \times NTGD + 0,176 \times DTSKN + 0,168 \times DTTKN + 0,154 * TTGD$$

**Bảng 11. Kết quả phân tích SEM**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
NLKN	←	DTSKN	0.125	0.066	1.884	0.060
NLKN	←	DTSKN	0.168	0.054	3.125	0.002
NLKN	←	DTSKN	0.326	0.053	6.118	0.000
NLKN	←	KN	0.154	0.050	3.061	0.002
NLKN	←	NLKN	0.176	0.074	2.367	0.018

**Nguồn:** Nhóm tác giả tổng hợp

Từ đây, nghiên cứu đưa ra mô hình các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực khởi nghiệp của sinh viên trường Đại học Ngoại thương, cụ thể trong Hình 3.



**Hình 3. Mô hình nghiên cứu điều chỉnh**

## 5. Bình luận và giải pháp

Năng lực khởi nghiệp của sinh viên trường Đại học Ngoại thương bị tác động bởi 5 nhân tố: TTGD, NTGD, DTTKN, DTSKN, KN. Bằng việc kiểm định độ tin cậy, phân tích nhân tố khám phá EFA, sau đó tiến hành phân tích nhân tố khẳng định CFA, các nhân tố được tác giả đưa ra là phù hợp với độ tin cậy cao. Kết quả được trình bày thông qua mô hình SEM đã chuẩn hóa. Nhân tố: TTGD, NTGD, DTTKN, DTSKN là 4 nhân tố tác động trực tiếp đến năng lực khởi nghiệp của sinh viên. Trong đó, nền tảng giáo dục là yếu tố tác động mạnh nhất đến năng lực khởi nghiệp và truyền thông là yếu tố tác động đến năng lực khởi nghiệp thấp nhất. Điều này đã khẳng định các nhân tố mà tác giả đưa ra phù hợp với thực tế tại Việt Nam và có tính khoa học cao. Về mặt thực tiễn, Việt Nam hiện nay là nước có tốc độ tăng trưởng cao và quá trình hội nhập diễn ra nhanh. Điều đó thúc đẩy sinh viên phải có môi trường học tập tốt và định hướng phát triển nghề nghiệp rõ ràng để thích ứng với sự thay đổi của xã hội. Đặc biệt là sinh viên trường Đại học Ngoại thương, ngôi trường thuộc nhóm đầu trong các cơ sở đào tạo giáo dục trong cả nước. Tuy nhiên, một số sinh viên không theo kịp xu hướng, sự phát triển của xã hội và môi trường giáo dục còn thiếu sự gắn kết giữa việc học và thực tế do vậy chưa hình thành ý tưởng khởi nghiệp sau khi tốt nghiệp; một số sinh viên chưa chủ động trước những nhu cầu trên thị trường nên năng lực khởi nghiệp của sinh viên còn thấp. Do đó, Nhà nước, nhà trường cũng như gia đình phải cùng phối hợp để tìm cách nâng cao năng lực khởi nghiệp của sinh viên. Kết hợp giữa thực tiễn và lý luận được phân tích ở trên, tác giả đề xuất một số giải pháp như sau:

Về phía nhà trường, nhà trường cần cung cấp các chương trình đào tạo, các khóa học bổ sung kiến thức cho sinh viên về toàn cầu hóa, về năng lực khởi nghiệp, về cách mạng công nghiệp 4.0 và đồng thời thúc đẩy sinh viên nâng cao năng lực tự tìm tòi, học hỏi. Điều này giúp sinh viên định hướng được xu thế của toàn cầu đang cần gì, muốn gì, từ đó định vị được bản thân đang ở đâu, cần học hỏi, tìm hiểu gì để có thể nâng cao năng lực khởi nghiệp, đặt mục tiêu và lên chiến lược cụ thể để thực hiện việc

đó trong tương lai. Tổ chức các chương trình tư vấn khởi nghiệp cho sinh viên, tham luận các vấn đề khởi nghiệp, tổ chức các chương trình phát triển ý tưởng khởi nghiệp của sinh viên; tạo sân chơi lành mạnh, khơi dậy ý chí khởi nghiệp, giúp sinh viên thể hiện bản lĩnh cá nhân, uơm mầm những ý định khởi nghiệp. Đổi mới và hoàn thiện chính sách giáo dục và đào tạo tại trường đại học, hỗ trợ đầu tư nhiều hoạt động hướng nghiệp, ngoại khóa mang tính thực tế và đúng với xu hướng hiện tại nhằm khuyến khích sự phát triển, kích thích tư duy sáng tạo cho sinh viên từ đó đưa ra được những ý tưởng, mục tiêu cho khởi nghiệp của từng cá nhân.

*Về phía nhà nước*, cần phải được cải cách môi trường pháp lý, chính sách xã hội ở địa phương để bảo đảm tính thống nhất theo quy định như việc hỗ trợ và cung cấp những thông tin cần thiết cho sinh viên ra trường để nâng cao năng lực khởi nghiệp của sinh viên. Thiết lập các trung tâm hạ tầng khởi nghiệp, hỗ trợ giới thiệu các quỹ đầu tư, tư vấn pháp lý, đánh giá các dự án, cung cấp các chính sách mở cửa cho các doanh nghiệp trẻ.

*Về phía gia đình*, gia đình cần thúc đẩy và tạo động lực cho sinh viên nhằm nuôi dưỡng ước mơ khởi nghiệp, từ đó sinh viên sẽ có định hướng phát triển cho sự nghiệp trong tương lai.

## 6. Kết luận

Trên cơ sở phân tích 363 dữ liệu bằng bảng mô hình phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), các tác giả đã lập luận rằng có bốn nhân tố tác động đến năng lực khởi nghiệp của sinh viên trường Đại học Ngoại thương, bao gồm: (1) Truyền thống kinh doanh của gia đình, (2) Nền tảng giáo dục, (3) Đào tạo trước khởi nghiệp và (4) Đào tạo sau khởi nghiệp. Kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp để nâng cao năng lực khởi nghiệp của sinh viên. Tuy nhiên điều đó chỉ có thể thành công nếu có sự phối hợp giữa nhà nước, nhà trường, gia đình và sinh viên. Mặc dù nghiên cứu đã đạt được các mục tiêu đặt ra nhưng cũng có những hạn chế nhất định. Thứ nhất, nghiên cứu mới khảo sát tại trường đại học Ngoại thương nên kết quả có thể bị hạn chế, không đại diện cho các trường đại học tại Việt Nam. Thứ hai, nghiên cứu này ngoài các nhân tố về thái độ, nhận thức chưa khảo sát các thuộc tính cá nhân có thể ảnh hưởng tới năng lực khởi nghiệp của sinh viên. Bởi vậy, tác giả kiến nghị rằng các nghiên cứu trong tương lai tại Việt Nam tiếp tục mở rộng quy mô nghiên cứu và xem xét đưa các nhân tố thuộc tính cá nhân vào trong nghiên cứu.

## Lời cảm ơn

Bài viết thuộc khuôn khổ đề tài Nghiên cứu khoa học cấp cơ sở (Trường Đại học Ngoại thương): "***Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực khởi nghiệp của sinh viên trường Đại học Ngoại thương trong bối cảnh 4.0***", Mã số: NTCS2019-10.

## Tài liệu tham khảo

- Anderson, A. & Miller, C. (2003), "Class matters: human and social capital in the entrepreneurial process", *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 32 No.1, pp. 17 - 36.
- Aronsson, M. (2004), "Education Matters - But Does Entrepreneurship Education? An interview with David Birch", *Academy of Management Learning & Education*, Vol.3 No.3, pp. 292 - 303.

- Bartlett, C. & Ghoshal, S. (1997), "The Myth of the Generic Manager: New Personal Competencies for New Management Roles", *California Management Review*, Vol.44 No.2, pp. 92 - 116.
- Baum, J. & Locke, E. (2004), "The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill, and Motivation to Subsequent Venture Growth", *Journal of Applied Psychology*, Vol.89 No.4, pp. 587 - 598.
- Bird, B. (1988), "Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention", *Academy of Management Review*, Vol.13 No.3, pp. 442 - 453.
- Bird, B. (1995), "Towards a Theory of Entrepreneurial Competency", *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, No.2, pp. 51 - 72.
- Boyatzis, E. (1982), *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, Wiley, New York.
- Brinckmann, J. (2008), *Competence Of Top Management Teams And The Success Of New Technology-Based Firms*, Dt. Univ.-Verl, Wiesbaden:
- Burgoyne, J. (1993), "The Competence Movement: Issues, Stakeholders and Prospects", *Personnel Review*, Vol.22 No.6, pp. 6 - 13.
- Churchill, C. & Lewis, L. (1983), "The five stages of small business growth", *Harvard Business Review*, Vol.61 No.3, pp. 1 - 12.
- Colombo, M. & Grilli, L. (2005), "Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view", *Research Policy*, Vol.34 No.6, pp. 795 - 816.
- Hood, J. & Young, J. (1993), "Entrepreneurship's requisite areas of development: A survey of top executives in successful entrepreneurial firms", *Journal of Business Venturing*, Vol.8 No.2, pp. 115 - 135.
- Hair, J., Black, W. Babin, B., & Anderson, R. (2010), *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice-Hall, Inc. Upper Saddle River, NJ, USA.
- Iversen, I. (2000), "Managing people towards a multicultural workforce", *Paper presented at the 8th World Congress on Human Resources Management*, Paris.
- Kirby, A. & Mullen, D. (1990), "Developing enterprising graduates", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 14 No. 2, pp. 27 - 32.
- Krueger, N., Reilly, M. & Carsrud, A. (2000), "Competing models of entrepreneurial intentions", *Journal of Business Venturing*, Vol.15 No.5 - 6, pp. 411 - 432.
- Lerner, M. & Almor, T. (2002), "Relationships among Strategic Capabilities and the Performance of Women-Owned Small Ventures", *Journal of Small Business Management*, Vol.40 No.2, pp. 109 - 125.
- Man, T. (2001), *Entrepreneurial competencies and the performance of small and medium enterprises in the Hong Kong services sector*. PhD dissertation, The Hong Kong Polytechnic University.
- Man, T., Lau, T. & Chan, F. (2002), "The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualisation with focus in entrepreneurial competencies", *Journal of Business Venturing*, Vol.17 No.2, pp. 23 - 24.
- Man, T. & Lau, T. (2005), "The context of entrepreneurship in Hong Kong", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 12 No. 4, pp. 464 - 481.
- Milton, D. (1989), "The complete entrepreneur", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.13 No.3, pp. 9 - 19.

- Nabi, G., & Holden, R. (2008), "Graduate entrepreneurship: Intentions, education, and training". *Education & Training*, Vol. 50 No. 7, pp. 545 - 551.
- Nghi, N., Trịnh, B., Châu, N. & Dũng, T. (2016), "Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia hoạt động trong các khu phố chuyên doanh của các thành phần kinh tế trên địa bàn quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ". *Tạp chí Khoa học*, trường Đại học Cần Thơ, Số 44, tr.58.
- Nunnally, J. (1967), *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, New York.
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1994), *Psychometric Theory*, 3rd ed. McGraw-Hill, NY.
- Parry, B. (1998), "Just what is a competency?", *Training*, Vol. 35 No. 6, pp. 58 - 61.
- Pearson, C. & Chatterjee, S. (2001), "Differences and similarities of entrepreneurial characteristics in a diverse social setting-evidence from Australian and Singaporean managers", *Journal of Enterprising Culture*, Vol. 09 No. 03, pp. 273 - 289.
- Ronstadt, R. (1988), "The corridor principle", *Journal of Business venturing*, Vol.9 No.2, pp. 151 - 56.
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993), *Competence at work: Model for superior performance*. Wiley, New York, NY.
- Stuart, R. & Lindsay, P. (1997), "Beyond the frame of management competencies: towards a contextually embedded framework of managerial competence in organizations", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 21 No. 1, pp. 26 - 34.
- Temtime, T., & Pansiri, J. (2005), "Managerial competency and organizational flexibility in small and medium enterprises in Botswana", *Problems & Perspectives in Management*, No. 1, pp. 25 - 36.
- Thuy, N. (2015), *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới tiềm năng khởi nghiệp của sinh viên đại học*. Luận án tiến sĩ trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội.
- Turker, D., Onvural, B., Kursunluoglu, E. & Pinar, C. (2005), "Entrepreneurial propensity: a field study on the Turkish university students", *International Journal of Business, Economics and Management*, Vol. 1 No. 3, pp. 15 - 27.
- Vesper, K. & Mc Millan, W. (1988), "Entrepreneurship: today courses, tomorrow degrees?", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 13 No. 1, pp. 37 - 46.
- Zikmund, W. (2010), *Business Research Methods*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Wallace, J. (1998), "The impact of small business courses on competencies", *Paper presented at the 22nd National*.