



**Working Paper 2022.2.2.02**  
**- Vol 2, No 2**

---

**ĐO LƯỜNG NĂNG LỰC ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CỦA SINH VIÊN  
CƠ SỞ QUẢNG NINH – TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG**

**Đào Thu Huyền<sup>1</sup>, Nguyễn Thúy Hiền, Nguyễn Thúy Huyền, Lê Thị Mai Sương**

Sinh viên K59 Kinh doanh quốc tế - Viện Kinh tế & Kinh doanh quốc tế

*Trường Đại học Ngoại thương, Cơ sở Quảng Ninh, Việt Nam*

**Nguyễn Chính Hiệu**

Sinh viên K58 Kinh doanh quốc tế - Viện Kinh tế & Kinh doanh quốc tế

*Trường Đại học Ngoại thương, Cơ sở Quảng Ninh, Việt Nam*

**Nguyễn Bình Minh**

Giám đốc Cơ sở Quảng Ninh - Giảng viên Khoa Luật

*Trường Đại học Ngoại thương, Cơ sở Quảng Ninh, Việt Nam*

**Nguyễn Phương Chi**

Giảng viên Khoa Quản trị kinh doanh

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

---

**Tóm tắt**

Đề tài xây dựng thang đo năng lực ĐMST dựa trên khung lý thuyết của Selznick và Mayhew (2018) sao cho phù hợp với sinh viên cơ sở Quảng Ninh – Trường Đại học Ngoại thương. Nghiên cứu áp dụng phương pháp định lượng với đối tượng là 209 sinh viên đang theo học tại cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương. Nhóm tác giả đề xuất và kiểm định mô hình các thành phần của khái niệm năng lực ĐMST. Theo kết quả phân tích nhân tố khẳng định, năng lực ĐMST là biến bậc hai, được đo lường thông qua ba khía cạnh, chín yếu tố: khía cạnh nội tại (tự nhận thức cá nhân, sự chủ động, động lực); khía cạnh xã hội (kỹ năng giao tiếp và đàm phán, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thiết lập mối quan hệ); khía cạnh tư duy (tư duy sáng tạo, sẵn sàng chịu rủi ro, ý định ĐMST). Kết quả xây dựng thang đo năng lực ĐMST này góp phần bổ sung sự thiếu hụt về đo lường năng lực ĐMST của sinh viên khối ngành kinh tế tại Việt Nam và là tài liệu tham khảo hữu ích cho những cá nhân, tổ chức hứng thú với lĩnh vực ĐMST. Từ đó đưa ra giải pháp và kiến nghị cho nhà trường, giảng viên và sinh viên

**Từ khóa:** Đổi mới sáng tạo, năng lực đổi mới sáng tạo, phân tích nhân tố khám phá.

**MEASURING INNOVATION CAPACITY OF UNDERGRADUATES  
AT FOREIGN TRADE UNIVERSITY – QUANG NINH CAMPUS**

---

<sup>1</sup> Tác giả liên hệ, Email: k59.2014515032@ftu.edu.vn

## Abstract

The research is based on the theoretical framework of Selznick and Mayhew (2018), modified to suit undergraduates at Foreign Trade University – Quang Ninh campus. The study is conducted using the quantitative methods data from 209 undergraduates studying at Foreign Trade University – Quang Ninh campus. Researchers proposed and assessed a new innovation capacity model. Accordingly, innovation capacity is a quadratic variable, measured through three dimensions, nine factors: intrapersonal aspects (self-concept, proactivity, motivation); social aspects (persuasive communication, teamwork, networking); cognitive aspects (creative cognition, risk tolerance, innovation intent). This result adds to the lack of studies on innovation capacity of undergraduates in economics major and can serve as useful reference sources for scholars who are interested in the innovation field. Thus, it provides measures and recommendation for university's managers, lecturers and students to improve innovation capacity of undergraduates.

**Keywords:** Innovation, Innovation Capacity, Exploratory Factor Analysis.

---

## 1. Đặt vấn đề

Năng lực ĐMST đang là xu hướng chung của thế giới và ngày càng được chú trọng phát triển. Cùng với xu thế toàn cầu hóa trong thời đại 4.0, tất cả các quốc gia đang dần tăng cường bảo vệ và sử dụng quyền sở hữu trí tuệ. Giá trị của các tài sản vô hình như bằng sáng chế phát minh, bản quyền phần mềm và thương hiệu, quan trọng hơn các tài sản hữu hình. Do đó, năng lực ĐMST ngày càng trở thành một phần quan trọng của một quốc gia phát triển toàn diện và là yếu tố quan trọng để một quốc gia hoặc khu vực duy trì tăng trưởng kinh tế dài hạn.

Với sứ mệnh phụng sự xã hội bằng sự xuất sắc trong giáo dục, sáng tạo và chuyển giao tri thức, trường Đại học Ngoại thương hướng tới việc trở thành một trường đại học ĐMST, nằm trong nhóm các trường đại học hàng đầu châu Á. Ngoài ra, trường Đại học Ngoại thương đặt ra mục tiêu là trở thành đại học đa ngành, đa lĩnh vực, dẫn đầu cả nước về đào tạo kinh tế, kinh doanh và hệ sinh thái ĐMST - khởi nghiệp, cung cấp các sản phẩm kinh doanh xuất sắc trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng, có vị thế cao trong khu vực châu Á. Vì thế, năng lực ĐMST của sinh viên trở thành một vấn đề được nhà trường vô cùng quan tâm.

Cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương chỉ mới được thành lập từ năm 2009, tuy còn rất non trẻ nhưng lại được đặt ở tỉnh Quảng Ninh - là một tỉnh thành rất phát triển và có nhiều đổi mới trong mọi mặt về thu hút đầu tư trong nhiều lĩnh vực. Phát triển con người tại tỉnh Quảng Ninh là một trong những yếu tố quan trọng để tỉnh có được những điểm sáng và thành công như ngày hôm nay. Cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương là một trong số ít các trường đại học tại tỉnh Quảng Ninh, mang sứ mệnh trọng tâm là đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng kinh tế trọng điểm Đông Bắc, chính vì vậy, chất lượng đào tạo tại cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương là một trong những yếu tố quan trọng nhất. Tuy nhiên cho đến nay, chưa có một nghiên cứu nào đo lường về năng lực ĐMST của sinh viên Cơ sở Quảng Ninh - Đại học Ngoại thương.

Trên cơ sở kế thừa và hiệu chỉnh mô hình định lượng nghiên cứu về năng lực ĐMST của Selznick và Mayhew (2018), nhóm nghiên cứu đề xuất và kiểm định mô hình đo lường các khía cạnh cấu thành khái niệm năng lực ĐMST phù hợp với tình hình thực tiễn của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương. Từ đó, nhà trường và sinh viên trường Đại học Ngoại thương có cách tiếp cận, thực hiện và nâng cao năng lực ĐMST một cách toàn diện và hiệu quả.

Cấu trúc của bài viết gồm có sáu phần: Phần 1 là phần mở đầu; Phần 2 trình bày tổng quan nghiên cứu; Phần 3 trình bày phương pháp nghiên cứu, Phần 4 trình bày kết quả nghiên cứu; Phần 5 thảo luận kết quả nghiên cứu và Phần 6 trình bày một số kết luận.

## **2. Tổng quan chung về năng lực đổi mới sáng tạo của sinh viên**

### **2.1. Cơ sở lý thuyết**

#### **2.2.1. Khái niệm năng lực**

Trong nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu hiểu khái niệm “năng lực” như sau: “Năng lực là khả năng thực hiện có hiệu quả và có trách nhiệm các hành động, giải quyết các nhiệm vụ, vấn đề thuộc lĩnh vực nghề nghiệp, xã hội hay cá nhân trong những tình huống khác nhau trên cơ sở kết hợp sự hiểu biết, kỹ năng và kinh nghiệm”.

#### **2.2. Khái niệm đổi mới sáng tạo**

Thuật ngữ “ĐMST” (innovation) đã được sử dụng rộng rãi và đơn giản được hiểu là bất kỳ sự thay đổi, cải tiến và tất cả những sự vật, quy trình nằm trong đó. Đã có rất nhiều khái niệm về ĐMST được đưa ra ở những nghiên cứu trên thế giới cũng như ở Việt Nam.

Từ quan điểm quốc gia và kinh tế, Schumpeter (1934) cho rằng ĐMST là sự giao nhau của phát kiến và phát kiến để tạo ra giá trị cho kinh tế - xã hội.

Từ góc độ doanh nghiệp, Luecke & Katz (2007) định nghĩa ĐMST theo nghĩa chung nhất là việc tạo ra một cái mới hoặc phương pháp mới, là sự thể hiện, kết hợp hoặc tổng hợp của tri thức vào trong sản phẩm, quy trình hoặc dịch vụ mới một cách có giá trị và phù hợp.

Từ góc độ cá nhân, ĐMST là quá trình phát sinh và áp dụng ý tưởng mới hữu ích đó vào thực tiễn (Baumol, 2004, 2010), bao gồm việc khởi phát ý tưởng và áp dụng ý tưởng đó vào thực tiễn. Dù nhìn từ góc độ nào, ĐMST bao gồm hai quá trình chính: tạo ra giá trị mới và đưa giá trị đó vào trong thực tiễn và ĐMST gắn với hai đặc điểm cốt yếu là mới lạ và hữu ích.

Kế thừa những quan điểm trên, nhóm nghiên cứu định nghĩa: “Năng lực ĐMST là khả năng huy động trí tuệ, kiến thức sẵn có của con người nhằm tạo ra tri thức mới, mà sản phẩm cuối cùng là sản phẩm hoặc quy trình mới”.

#### **2.3. Các thành phần của năng lực ĐMST**

Dựa vào lý thuyết phát triển con người của Kegan (1994, 1982) và lý thuyết của Shane (2003, Shane & cộng sự, 2012), năng lực ĐMST của sinh viên được cấu thành bởi ba khía cạnh: khía cạnh nội tại, khía cạnh tư duy và khía cạnh xã hội. Đồng thời, năng lực ĐMST là một năng lực tiềm ẩn, không thể đo lường trực tiếp. Cũng vì thế, nhóm nghiên cứu sẽ thực hiện quá trình đo lường khía cạnh nội tại, khía cạnh xã hội và khía cạnh tư duy thông qua ba thang đo phụ để quan sát và thu thập dữ liệu của sinh viên nhằm lượng hóa ba thành tố đó.

*Khía cạnh Nội tại:* Khía cạnh nội tại phản ánh nhận thức bản thân của chủ thể. Ba thành tố quan trọng làm nên khía cạnh nội tại bao gồm: tự nhận thức cá nhân, sự chủ động và động lực.

*Sự nhận thức cá nhân* được định nghĩa là toàn bộ những suy nghĩ và đánh giá của một cá nhân về bản thân như một khách thể (Rosenberg, 1976). Và khi nói đến tự nhận thức cái tôi sáng tạo, thuật ngữ này được hiểu là nhận thức cá nhân về khả năng chúng ta có thể tạo ra ý tưởng và thành quả đổi mới (Tierney & Farmer, 2002). Các nhà nghiên cứu cho rằng sự nhận thức cá nhân có ảnh

hưởng nhất định tới khả năng và hành vi ĐMST của con người theo hai cách. Đầu tiên, họ thường lựa chọn tham gia vào quá trình ĐMST vì họ nhận thức được rằng mình có đủ kiến thức và kỹ năng thực hiện những công việc, nhiệm vụ yêu cầu tính sáng tạo đột phá, đặc biệt là trong giai đoạn phát kiến và thay đổi ý tưởng sao cho phù hợp (Tomas Hellstrom & cộng sự, 2001). Thứ hai, những người hiểu bản thân có gì và làm được gì sẽ kiên trì với quá trình ĐMST. Bandura (1997) khẳng định ĐMST đòi hỏi cá nhân phải có nhận thức vững chắc về bản thân để có thể thực hiện những nỗ lực đổi mới đến cùng vì chúng đòi hỏi sự đầu tư lâu dài về cả thời gian và công sức. Họ trang bị cho bản thân những gì cần thiết để đối mặt với khó khăn và bất ngờ khi phát triển và triển khai những ý tưởng mới. Từ phân tích trên, nhóm nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

H1: Tự nhận thức cá nhân ảnh hưởng tích cực đến năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

*Tính chủ động* đề cập tới các hành vi tự giác của một cá nhân, định hướng tương lai và chú trọng đến sự thay đổi (Crant, 2000; Frese & Fay, 2001; Unsworth & Parker, 2003). Khi định nghĩa ĐMST dưới góc độ là những hành động phát kiến và áp dụng các ý tưởng mới lạ, nó có nhiều điểm tương đồng với định nghĩa của sự chủ động như chuỗi các hành vi mang tính tự giác cá nhân và định hướng hành động nhằm tạo ra sự thay đổi cho bản thân hay môi trường xung quanh. Vì thế, sự chủ động được coi là một động lực quan trọng của ĐMST (Unsworth & Parker, 2003). Các nhà nghiên cứu cho rằng những sinh viên có tính chủ động sẽ là nhân tố tạo ra sự thay đổi trong môi trường đại học, cao đẳng (Nickels & cộng sự, 2011) và xã hội thực tiễn (Mars & Rhoades, 2012). Một tập thể cần những người có tính chủ động để đạt được thành quả ĐMST, vì họ là những người đề xuất và hiện thực hóa những ý tưởng và thay đổi độc đáo, cải thiện môi trường làm việc (Gumilang & Sunaryo, 2021). Nói cách khác, những cá nhân chủ động là người kiếm tìm những cơ hội mới, thực hiện những chuyển dịch cần thiết và từ đó, ảnh hưởng tới môi trường để tạo ra những thay đổi tích cực cho bản thân và người khác. Từ phân tích trên, nhóm nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

H2: Sự chủ động ảnh hưởng tích cực đến năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

*Động lực* có hai loại chính là động lực bên ngoài và động lực bên trong (hay động lực nội tại). Trong phạm vi bài viết, nhóm nghiên cứu sẽ chỉ xem xét mối tương quan giữa động lực bên trong và khả năng ĐMST của cá nhân. Động lực bên trong được định nghĩa là những khao khát nội tại muốn thực hiện một điều nào đó. Những biểu hiện tích cực của động lực này là hứng thú, phấn khởi, tò mò, thỏa mãn và dám thách thức (Amabile, 1996) và hàng loạt các nỗ lực kiên trì gấn bó và đầu tư thời gian, công sức vào mục tiêu của mình (Ryan & Deci, 2017). Trong khi đó, nhiều nghiên cứu chỉ ra động lực nội tại là một thành tố quan trọng khuyến khích sự ĐMST (Shaemi & Teimouri, 2009). Wagner (2012) tin rằng con người phát huy tối đa tính sáng tạo khi họ cảm thấy có động lực bởi sự yêu thích thỏa mãn và thách thức đến từ chính công việc của mình thay vì những áp lực bên ngoài. Còn Grant và Barry (2011) coi động lực nội tại như yếu tố thúc đẩy khát khao học hỏi và dấn thân vào những ý tưởng độc đáo, mới lạ, đồng thời tìm kiếm những khám phá mới thông qua các hành động mà con người thấy hứng thú. Nghiên cứu của Fischer và cộng sự (2019) đã khẳng định cá nhân có động lực bên trong càng lớn thì càng nỗ lực tạo ra thành quả ĐMST. Nghiên cứu giải thích rằng mối liên hệ này có thể là do những đặc điểm của cá nhân được thúc đẩy bởi động lực bên trong. Họ hưởng thụ quá trình làm việc, biết trân trọng những nỗ lực

của bản thân và tự nguyện dành nhiều thời gian cho quá trình ĐMST. Từ phân tích trên, nhóm nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

H3: Động lực ảnh hưởng tích cực đến năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

*Khía cạnh Xã hội:* Những tương tác xã hội, bao gồm kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết phục trong giao tiếp và kỹ năng thiết lập mối quan hệ, được xem là những nhân tố cốt lõi ảnh hưởng tới việc thúc đẩy quá trình ĐMST.

*Kỹ năng thiết lập mối quan hệ* có thể hiểu là khả năng tạo dựng, giữ gìn và củng cố các mối quan hệ và kỹ năng này được cho rằng có ảnh hưởng tới kết quả giáo dục (Werf & Bosker, 2008). Nhiều nghiên cứu chỉ ra kỹ năng xã hội này liên quan trực tiếp tới quá trình ĐMST, không chỉ trong việc phát triển ý tưởng khi còn là sinh viên mà còn tạo nên sự đổi mới trên con đường sự nghiệp (Morris & cộng sự, 2013; Pache & Chowdhury, 2012 và von Graevenitz & cộng sự, 2010). Allen (1977) chỉ ra những cá nhân với nhiều mối quan hệ thân thiết bên ngoài tổ chức, hay còn gọi là “những người gác cổng” đóng vai trò quan trọng để những thông tin mới có thể truyền đi và kết nối nhóm của mình với môi trường xung quanh. Họ chịu trách nhiệm như một liên kết trọng yếu với các nguồn thông tin bên ngoài, giúp dòng chảy thông tin được lưu chuyển trong vòng quan hệ. Không chỉ gián tiếp truyền thông tin liên quan đến ĐMST mà những mối quan hệ xã hội còn cho phép cá nhân liên kết các nhóm mục tiêu khác nhau và thúc đẩy ĐMST. Khi nói về những lợi ích của việc tạo dựng mối quan hệ đối với quá trình ĐMST, Pittaway và cộng sự (2004) đã chỉ ra sáu đặc điểm, trong đó bao gồm ba lợi ích nổi bật: cùng chia sẻ rủi ro, tập hợp nhiều năng lực hỗ trợ cho nhau, đóng vai trò là cầu nối quan trọng trong tiếp cận nguồn tri thức và thông tin bên ngoài. Từ phân tích trên, nhóm nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

H4: Kỹ năng thiết lập mối quan hệ ảnh hưởng tích cực đến năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

*Kỹ năng giao tiếp và đàm phán* là khả năng sử dụng lời nói, lập luận, lý lẽ để thuyết phục người nghe theo ý muốn cá nhân (Ví dụ: Barden & Petty, 2012). Thuật ngữ “giao tiếp và đàm phán” đôi khi sẽ được thay thế bằng thuật ngữ “thuyết phục”. Vì quá trình ĐMST thường được khởi phát bởi những cá nhân kiến tạo ý tưởng - người phải thuyết phục người khác cùng tham gia (Galbraith, 1982), một kết quả quan trọng của quá trình giao tiếp & đàm phán hiệu quả là sự tự nguyện tham gia vào ĐMST của các cá nhân khác. Kỹ năng này biểu hiện qua khả năng mà một cá nhân tạo ra những tác động vào quan điểm, hành vi của người khác. Từ đó, kỹ năng thuyết phục có ảnh hưởng quan trọng tới việc phá vỡ thái độ nghi ngại trước quyết định tham gia vào quá trình ĐMST và giảm thiểu mức độ thiếu chắc chắn. Trong mô hình khuếch tán ĐMST, Rogers (2003) chỉ ra rằng quá trình này bao gồm năm giai đoạn: kiến thức, thuyết phục, quyết định, thực hiện và xác nhận. Ở giai đoạn thứ hai - giai đoạn thuyết phục, cá nhân hình thành thái độ đồng tình hay không đồng tình đối với sự đổi mới đó. Họ sẽ cân nhắc những giá trị tiềm năng khi chấp nhận ý tưởng ĐMST để đưa ra quyết định. Từ phân tích trên, nhóm nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

H5: Kỹ năng giao tiếp và đàm phán ảnh hưởng tích cực đến năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

*Kỹ năng làm việc nhóm* đề cập tới khả năng hợp tác hiệu quả với người khác, tham gia vào các công việc của nhóm và giao việc cho từng thành viên (Cobo, 2013). Một số nghiên cứu cho rằng sự hợp tác giữa các cá nhân là nguồn động lực cho hầu hết quá trình ĐMST (Burns & cộng

sự, 2015 và Poysa-Tarhonen & cộng sự, 2016). Sự hợp tác giữa nhiều cá nhân tạo ra tính đa dạng trong nguồn lực và năng lực, và sự đa dạng được coi là một động lực quan trọng của ĐMST (Milliken & Martins, 1996). Sự tương tác xã hội đó cho phép những nhóm người có quan điểm, cách tiếp cận vấn đề, kinh nghiệm và năng lực chuyên môn khác nhau cùng tạo nên một môi trường hiệu quả để hình thành các ý tưởng và phương pháp mới. Quá trình làm việc nhóm còn hướng đến những mục tiêu rõ ràng và một môi trường cởi mở để khuyến khích mọi người cùng vượt qua những rủi ro, thách thức cũng như xây dựng niềm tin trong mối quan hệ xã hội (Antikainen, 2010), từ đó gia tăng mức độ sẵn sàng tham gia ĐMST. Nó cũng phát triển quá trình sáng tạo, chia sẻ và tích hợp kiến thức (Hansen, 2009) và xây dựng một văn hóa thúc đẩy sự tìm tòi những điều mới mẻ và đổi mới (Hurley & Hult, 1998). Khả năng làm việc nhóm còn liên kết với các năng lực khác, đặc biệt là năng lực đổi mới, tiếp thu tri thức và thích nghi (Wang và Ahmed, 2004) nhằm tận dụng các nguồn lực xã hội, quan hệ hay văn hóa và kích thích sự cởi mở, dễ tiếp thu đối với quá trình tạo dựng và chuyển đổi tri thức. Điều này có ảnh hưởng rất lớn tới năng lực ĐMST. Từ phân tích trên, nhóm nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

H6: Kỹ năng làm việc nhóm ảnh hưởng tích cực đến năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

*Khía cạnh Tư duy:* Khía cạnh thứ ba của năng lực ĐMST phải kể đến tư duy. Theo lý thuyết phát triển con người của Kegan, hai đặc điểm nổi bật của thành tố này bao gồm tư duy sáng tạo và sẵn sàng chịu rủi ro. Ngoài ra, dựa trên lý thuyết của Shane (2003) và nghiên cứu khoa học của Mayhew và cộng sự (2012, 2016), nghiên cứu của Selznick và Mayhew (2018) cho rằng đặc điểm thứ ba trong khía cạnh tư duy là ý muốn ĐMST.

*Tư duy sáng tạo* được hiểu như là một chuỗi các quá trình tư duy nhằm thúc đẩy các ý tưởng mới lạ và hữu ích ra đời (Beaty & cộng sự, 2016). Từ định nghĩa trên, vai trò của tư duy sáng tạo là rất lớn trong quá trình tạo ra ý tưởng mang tính đổi mới. Sáng tạo được coi là điều kiện tiên quyết khởi đầu cho quá trình ĐMST (West & Farr, 1990; CAIE, 2011 và Cropley, 2006), là hạt giống cho ĐMST nảy mầm (Fetrati, 2018). Bởi vì việc thành công tạo ra các sản phẩm, dịch vụ, phương pháp mới luôn bắt đầu với một ý tưởng sáng tạo độc đáo, và phát triển hình thái đầu tiên nhất của ý tưởng đó (Amabile & cộng sự, 1996 và Baer, 2012). Nói chung, mọi ĐMST đều bắt đầu từ những ý tưởng sáng tạo. Những cá nhân có tính sáng tạo được coi là nguồn lực trí thức của quá trình ĐMST, là người kiến tạo và là nhân tố chủ động trong quá trình đó. Những người sáng tạo thường được thể hiện qua các đặc điểm như tò mò và luôn hứng thú với công việc. Họ dành thời gian để nghĩ và cho phép các ý tưởng mới xuất hiện và đa dạng hóa các phương thức giải quyết vấn đề. Qua đó, có thể thấy những cá nhân có tư duy sáng tạo là những người sẵn sàng thực hiện vào những hành vi sáng tạo, trong đó bao gồm kiến tạo các ý tưởng độc đáo, xây dựng và thử nghiệm những phương pháp giải quyết vấn đề với tâm thế hứng khởi và tò mò. Từ phân tích trên, nhóm nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

H7: Tư duy sáng tạo ảnh hưởng tích cực đến ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

*Ý định ĐMST* được hiểu là mong muốn cá nhân chủ động tìm kiếm những cơ hội ĐMST, tham gia vào quá trình ĐMST hoặc tạo ra thành quả ĐMST. Những sinh viên có ý định ĐMST thường có những hành vi ĐMST, ví dụ như những hành động phát kiến, giới thiệu hay áp dụng những ý tưởng mới lạ hữu ích. Selznick và Mayhew (2018) cũng cho rằng những cá nhân có ý định ĐMST sẵn sàng xây dựng những kế hoạch, chiến lược để định hướng ý tưởng; chủ động tìm kiếm cơ hội

ĐMST và nguồn lực cần thiết để tìm ra cơ hội ĐMST; hay xây dựng một tập thể để tận dụng triệt để những cơ hội mà cá nhân đó có được. Như Shane (2003, Shane & cộng sự, 2012) khẳng định rằng con người không thể biết được kết quả thành công hay thất bại của một hành động nếu họ không có ý muốn tham gia vào thực hiện hành động đó. Vì vậy, một cá nhân không thể tạo ra những thay đổi có ích cho xã hội, cộng đồng, tổ chức nếu cá nhân đó không có bất kỳ ý định muốn tham gia vào quá trình đổi mới. Từ phân tích trên, nhóm nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

H8: Ý định ĐMST ảnh hưởng tích cực đến ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

*Khuyh hướng chịu rủi ro* là bất cứ hành vi vô thức hay chủ động mà ý thức được sự không chắc chắn về kết quả của hành động, và/ hoặc lợi ích tiềm năng hay chi phí cho sức khỏe vật lý, tâm lý xã hội hoặc sự sung túc kinh tế của một cá nhân hay người khác (Trimpop, 1994). Hành vi sẵn sàng chịu rủi ro cũng là một trong những động lực của ĐMST vì nó khuyến khích sự hình thành của các ý tưởng mới nhưng không chắc chắn, vận dụng sự phân bổ nguồn lực thời gian, con người và tài chính cho quá trình triển khai ý tưởng mặc dù kết quả của sự đầu tư đó là chưa biết (Wu & cộng sự, 2005 và Ling & cộng sự, 2008). Một sinh viên có khả năng đáp lại những thay đổi mới lạ; sẵn sàng chấp nhận sai lầm và quan điểm của người khác; chủ động thử nghiệm và chịu rủi ro có tính toán; đồng thời chủ động thực hiện những thay đổi và phương pháp làm việc mới. Theo đó, nếu thiếu đi những cá nhân dám thử nghiệm, dám chịu rủi ro sẽ có thể loại bỏ những cố gắng dẫn tới sự đổi mới căn bản và đổi mới đột phá. Từ phân tích trên, nhóm nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

H9: Sẵn sàng chịu rủi ro ảnh hưởng tích cực đến ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

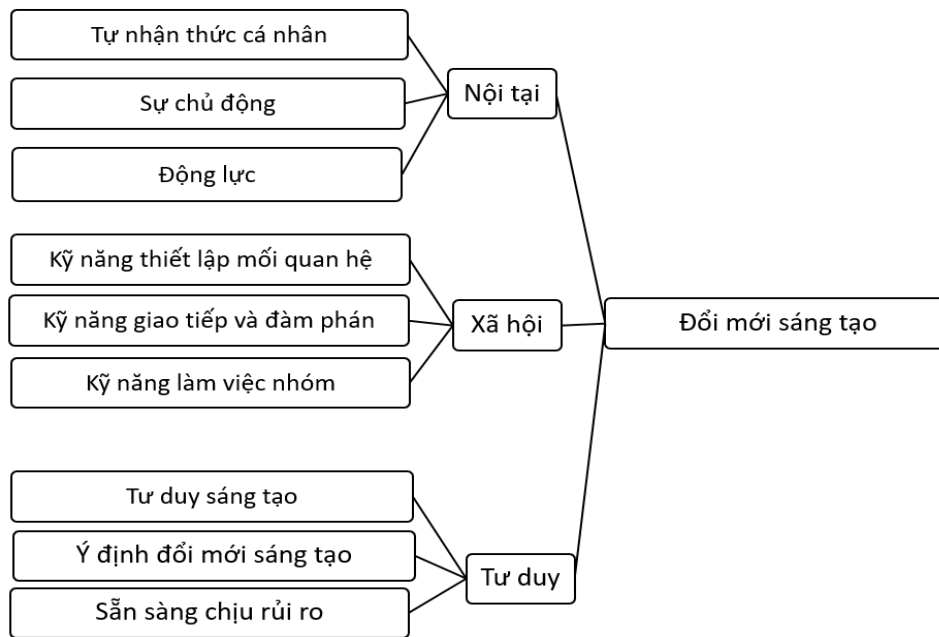
### **3. Tổng quan phương pháp nghiên cứu để đo lường năng lực đổi mới sáng tạo của sinh viên**

#### **3.1. Mô hình nghiên cứu**

Dựa trên lý thuyết phát triển con người của Kegan (1994, 1982) và lý thuyết của Shane (2003, 2012), nhóm tác giả sử dụng mô hình nghiên cứu của Selznick và Mayhew (2018) để thực hiện đề tài này.

Mô hình nghiên cứu đề xuất giả định rằng khái niệm ĐMST là biến tiềm ẩn, không thể đo lường trực tiếp mà cần được đo lường thông qua 09 thang đo phụ. Chín thang đo phụ trong nghiên cứu là chín thành tố của năng lực ĐMST, bao gồm tự nhận thức cá nhân (5 biến quan sát), sự chủ động (4 biến quan sát), động lực (5 biến quan sát), Kỹ năng thiết lập mối quan hệ (5 biến quan sát), kỹ năng giao tiếp và đàm phán (4 biến quan sát), kỹ năng làm việc nhóm (4 biến quan sát), tư duy sáng tạo (5 biến quan sát), ý định ĐMST (4 biến quan sát), sẵn sàng chịu rủi ro (6 biến quan sát).

Mô hình đề xuất 09 yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐMST của sinh viên Cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương như sau:



**Hình 1.** Mô hình nghiên cứu

**Nguồn:** Đề xuất của nhóm tác giả

### 3.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện lần lượt theo hai giai đoạn là nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Đầu tiên là xây dựng thang đo (thông qua nghiên cứu định tính). Tiếp theo là đánh giá các thang đo sơ bộ. Cuối cùng là phân tích kết quả nghiên cứu qua nghiên cứu định lượng.

Nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp thu thập dữ liệu. Nguồn dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua phiếu khảo sát online bằng Google Form. Bảng câu hỏi được thiết kế dựa vào lý thuyết phát triển con người của Kegan, lý thuyết tổng quan về khởi sự kinh doanh: mối liên hệ giữa cá nhân - cơ hội và các đề tài nghiên cứu liên quan. Sau khi hoàn chỉnh bảng hỏi, nhóm tác giả mới tiến hành khảo sát.

Nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích dữ liệu. Quá trình phân tích dữ liệu diễn ra qua các bước như sau: Thống kê mô tả mẫu khảo sát, Kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám EFA, Phân tích tương quan Pearson, Phân tích hồi quy tuyến tính đa bội. Phần mềm được sử dụng trong bài nghiên cứu này là phần mềm SPSS phiên bản 20.

Đối tượng tham gia khảo sát là sinh viên đang theo học tại cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương thuộc các khóa 57, 58, 59, 60 từ hai chuyên ngành Kinh doanh quốc tế và Kế toán - Kiểm toán. 436 bảng khảo sát đã được phát ra, thu được 245 mẫu khảo nhưng số bảng khảo sát hợp lệ là 209 mẫu.

**Bảng 1.** Mô tả các thành phần của mẫu.



	<b>Information (Thông tin)</b>	<b>Frequency (tần số)</b>	<b>Percent (%) (Phần trăm)</b>
Giới tính	Nam	70	33,5
	Nữ	138	66,0
	Khác	1	0,5
Khoá học	K60	50	23,9
	K59	65	31,1
	K58	50	23,9
	K57	44	21,1
Chuyên ngành học	Kinh doanh quốc tế	135	64,6
	Kế toán - Kiểm toán	74	35,4
<b>Total (tổng)</b>		209	100,0

**Nguồn:** Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát

Quan sát bảng trên, có thể thấy:

**Về giới tính:** Theo như dữ liệu, tỷ lệ giới tính nữ là 66% gần như gấp đôi tỷ lệ giới tính nam 33,5% và gấp 132 lần tỷ lệ giới tính khác (chiếm 0,5%) đây cũng là đặc trưng của sinh viên khối ngành kinh tế với tỷ lệ giới tính nữ cao hơn nhiều so với giới tính nam.

**Về khoá học:** Tỷ lệ tham gia khảo sát năng lực ĐMST của các khoá thấy rõ được sự chênh lệch số người tham gia khảo giữa K59 (31,1%) và K57 (21,1%) còn lại thì giữa K60, K58, K57 không chênh nhau nhiều: K60 chiếm 23,9%, K58 chiếm 23,9%, K57 chiếm 21,1%. Có thể thấy K59 chiếm tỷ lệ nhiều nhất 31,1%.

**Về chuyên ngành học:** Tỷ lệ quan tâm đến đổi mới sáng tạo của sinh viên chuyên ngành kinh doanh quốc tế gần như gấp đôi sinh viên chuyên ngành kế toán - kiểm toán cụ thể là 64,6% và 35,4%.

Nhìn chung, tỷ lệ sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương quan tâm đến năng lực ĐMST là những đối tượng có giới tính nữ thuộc K59 chuyên ngành kinh doanh quốc tế.

#### 4. Phân tích, đánh giá kết quả nghiên cứu

#### 4.1. Phân tích hệ số Cronbach's Alpha

Sử dụng phần mềm SPSS để phân tích, nhóm nghiên cứu thu được kết quả như sau:

**Bảng 2.** Kết quả phân tích Cronbach's alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến - tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
<b>Thang đo: Sự nhận thức cá nhân (Sfc). Cronbach's alpha: 0,856</b>				
Sfc1	14,55	8,336	,674	,825
Sfc2	14,60	8,000	,706	,816
Sfc3	14,91	7,968	,737	,808
Sfc4	14,59	8,522	,588	,847
Sfc5	14,96	8,143	,648	,832
<b>Thang đo: Sự chủ động (Pr). Cronbach's alpha: 0,840</b>				
Pr1	11,54	5,731	,717	,780
Pr2	11,64	5,396	,692	,791
Pr3	11,88	5,692	,693	,789
Pr4	11,60	6,145	,599	,829
<b>Thang đo: Động lực. Cronbach's alpha: 0,880</b>				
Mot1	14,89	8,285	,721	,852
Mot2	15,32	8,361	,718	,853
Mot3	14,78	8,535	,670	,865
Mot4	14,81	8,037	,771	,840
Mot5	15,30	8,654	,686	,861
<b>Thang đo: Kỹ năng thiết lập mối quan hệ (Net). Cronbach's alpha: 0,844</b>				
Net1	11,13	5,815	,733	,778
Net2	11,18	5,666	,724	,781
Net3	11,12	6,298	,628	,823

<b>Biến quan sát</b>	<b>Trung bình thang đo nếu loại biến</b>	<b>Phương sai thang đo nếu loại biến</b>	<b>Tương quan biến - tổng</b>	<b>Cronbach's Alpha nếu loại biến</b>
Net4	11,10	6,302	,632	,821

**Thang đo: Kỹ năng giao tiếp và đàm phán (Pc). Cronbach's alpha: 0,899**

Pc1	14,48	10,462	,716	,884
Pc2	14,38	10,082	,797	,866
Pc3	14,39	10,190	,748	,877
Pc4	14,45	9,979	,744	,878
Pc5	14,42	9,917	,744	,878

**Thang đo: Kỹ năng làm việc nhóm (Tew). Cronbach's alpha: 0,779**

Tew1	11,44	4,642	,629	,702
Tew2	11,53	4,645	,600	,716
Tew3	11,80	4,632	,549	,743
Tew4	11,16	4,791	,556	,739

**Thang đo: Tư duy sáng tạo (Crt). Cronbach's alpha: 0,881**

Crt1	14,50	9,107	,683	,863
Crt2	14,47	8,702	,731	,851
Crt3	14,51	8,780	,700	,858
Crt4	14,43	8,351	,745	,848
Crt5	14,44	8,478	,715	,855

**Thang đo: Ý định ĐMST (Int). Cronbach's alpha: 0,839**

Int1	10,57	5,131	,696	,785
Int2	10,55	5,181	,702	,782
Int3	10,64	5,279	,648	,806

<b>Biến quan sát</b>	<b>Trung bình thang đo nếu loại biến</b>	<b>Phương sai thang đo nếu loại biến</b>	<b>Tương quan biến - tổng</b>	<b>Cronbach's Alpha nếu loại biến</b>
Int4	10,66	5,371	,639	,810
<b>Thang đo: Sẵn sàng chịu rủi ro (Rsk). Cronbach's alpha: 0,871</b>				
Rsk1	18,36	11,568	,726	,839
Rsk2	18,14	11,784	,607	,860
Rsk3	18,36	11,329	,693	,845
Rsk4	18,56	11,825	,658	,851
Rsk5	18,28	11,819	,700	,844
Rsk6	18,01	11,697	,647	,853
<b>Thang đo: Năng lực ĐMST (IC).Cronbach's alpha: 0,826</b>				
IC1	7,20	2,043	,648	,794
IC2	7,18	1,890	,677	,765
IC3	7,13	1,770	,726	,715

**Nguồn:** Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát

Tất cả các thang đo trên đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6. Điều này chứng tỏ thang đo có độ tin cậy cao. Đồng thời, các hệ số tương quan biến – tổng của tất cả các biến đo lường của 10 thang đo đều lớn hơn 0,3 nên có thể kết luận rằng thang đo trong nghiên cứu này đảm bảo yêu cầu về độ tin cậy.

#### **4.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA**

Thang đo năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương gồm 9 biến độc lập với 42 biến quan sát. Sau khi thang đo được kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, nhóm tác giả đưa hết 42 biến quan sát vào phân tích yếu tố khám phá (EFA) do không có biến nào bị loại bỏ.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá lần thứ nhất của nghiên cứu cho thấy các biến Sfc4, Pr4, Tew1 bị loại bỏ, cụ thể:

<b>STT</b>	<b>Biến quan sát</b>	<b>Thang đo</b>	<b>Lý do loại biến</b>
1	Sfc4	Tư duy sáng tạo	Hệ số tải lên đồng thời cả hai yếu tố, chênh lệch hệ số tải nhỏ hơn 0,3

STT	Biến quan sát	Thang đo	Lý do loại biến
2	Pr4	Ý định ĐMST	Hệ số tải nhỏ hơn 0,5
3	Tew1	Sẵn sàng chịu rủi ro	Hệ số tải nhỏ hơn 0,5

Sau khi loại 03 biến quan sát trên, nhóm nghiên cứu thực hiện phân tích nhân tố EFA lần thứ hai. Kết quả cụ thể như sau:

**Bảng 4.** KMO and Bartlett's Test lần thứ hai

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</b>		,915
<b>Approx. Chi-Square</b>		4785,164
<b>Bartlett's Test of Sphericity</b>	<b>df</b>	741
	<b>Sig.</b>	,000

**Nguồn:** Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát

- Hệ số KMO = 0,915 với mức ý nghĩa 0,00 trong kiểm định Bartlett's test. Như vậy giả thuyết về ma trận tương quan tổng thể là ma trận đồng nhất bị bác bỏ, tức là các biến có tương quan với nhau và thỏa mãn điều kiện trong phân tích nhân tố.

- Có 09 nhân tố được trích với trị số Eigenvalues > 1

- Tổng phương sai tích lũy là 69,525% ( $\geq 50\%$ ). Kết quả này thể hiện rằng 09 nhân tố được trích giải thích được 69,525% biến thiên của dữ liệu. Kết quả này chấp nhận được và chứng tỏ việc nhóm các yếu tố lại với nhau là hợp lý.

**Bảng 5.** Kết quả phân tích nhân tố lần hai

Biến quan sát	Nhân tố								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Pc2	,818								
Pc4	,783								
Pc5	,733								
Pc1	,719								

Biến quan sát	Nhân tố								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Pc3	,677								
Rsk2		,735							
Rsk1		,711							
Rsk4		,708							
Rsk5		,680							
Rsk3		,675							
Rsk6		,656							
Mot2			,798						
Mot4			,791						
Mot3			,768						
Mot5			,760						
Mot1			,758						
Crt3				,793					
Crt4				,745					
Crt1				,722					
Crt2				,714					
Crt5				,687					

Biến quan sát	Nhân tố								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Net1					,786				
Net2					,781				
Net3					,723				
Net4					,671				
Sfc3						,800			
Sfc1						,763			
Sfc2						,758			
Sfc5						,672			
Int1							,724		
Int3							,719		
Int2							,688		
Int4							,638		
Pr1								,733	
Pr3								,716	
Pr2								,695	
Tew4									,749
Tew2									,556

Biến quan sát	Nhân tố									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Tew3										,525

**Nguồn:** Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát

Theo kết quả có được sau khi phân tích nhân tố lần hai, có 09 nhân tố được rút ra với 39 biến quan sát. Tóm lại, sau khi phân tích nhân tố khám phá EFA, các biến đo lường năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương được phân biệt thành 03 nhóm, 09 thành phần, gồm 39 biến quan sát cụ thể như sau:

**Khía cạnh Nội tại:**

Thành phần ‘Tự nhận thức cá nhân’: Sfc1, Sfc2, Sfc3, Sfc5.

Thành phần ‘Động lực’: Mot1, Mot2, Mot3, Mot4, Mot5.

Thành phần ‘Sự chủ động’: Pr1, Pr2, Pr3.

**Khía cạnh Xã hội:**

Thành phần ‘Kỹ năng thiết lập mối quan hệ’: Net1, Net2, Net3, Net4.

Thành phần ‘Kỹ năng giao tiếp và đàm phán’: Pc1, Pc2, Pc3, Pc4, Pc5.

Thành phần ‘Kỹ năng làm việc nhóm’: Tew2, Tew3, Tew4.

**Khía cạnh Tư duy:**

Thành phần ‘Tư duy sáng tạo’: Crt1, Crt2, Crt3, Crt4, Crt5.

Thành phần ‘Ý định ĐMST’: Int1, Int2, Int3, Int4.

Thành phần ‘Sẵn sàng chịu rủi ro’: Rsk1, Rsk2, Rsk3, Rsk4, Rsk5, Rsk6.

**4.3. Phân tích tương quan**

**Bảng 6.** Ma trận tương quan

	IC	Mot	Rsk	Tew	Sfc	Crt	Pr	Pc	Net	Int
Pearson Correlation	1	,495*	,622*	,632*	,572*	,651*	,648	,660*	,585*	,649*
IC		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209



		IC	Mot	Rsk	Tew	Sfc	Crt	Pr	Pc	Net	Int
Mot	Pearson Correlation	,495**	1	,323*	,314*	,393*	,293*	,473*	,339	,441*	,350*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Rsk	Pearson Correlation	,622**	,323*	1	,453*	,494*	,559*	,447*	,505*	,414	,538*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Tew	Pearson Correlation	,632**	,314*	,453*	1	,416*	,479*	,499*	,571*	,488*	,502
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Sfc	Pearson Correlation	,572**	,393*	,494*	,416*	1	,411*	,447*	,377*	,304*	,490*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Crt	Pearson Correlation	,651**	,293*	,559*	,479*	,411*	1	,456*	,521*	,402*	,519*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209

		IC	Mot	Rsk	Tew	Sfc	Crt	Pr	Pc	Net	Int
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Pr	Pearson Correlation	,648**	,473*	,447*	,499*	,447*	,456*	1**	,493*	,505*	,495*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Pc	Pearson Correlation	,660**	,339*	,505*	,571*	,377*	,521*	,493*	1**	,448*	,557*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Net	Pearson Correlation	,585**	,441*	,414*	,488*	,304*	,402*	,505*	,448*	1**	,447*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Int	Pearson Correlation	,649**	,350*	,538*	,502*	,490*	,519*	,495*	,557*	,447*	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

	IC	Mot	Rsk	Tew	Sfc	Crt	Pr	Pc	Net	Int
N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nguồn:** Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát

Ma trận này cho thấy mối tương quan giữa biến phụ thuộc ‘Năng lực ĐMST’ với từng biến độc lập, cũng như mối tương quan giữa các biến độc lập với nhau.

Mức ý nghĩa của biến phụ thuộc và từng biến độc lập là 0,000, nhỏ hơn 0,05, tức là từng biến độc lập đều tương quan với biến phụ thuộc. Hệ số tương quan giữa biến ‘năng lực ĐMST’ với các biến độc lập khác đều lớn hơn 0,4 (thỏa mãn:  $-1 \leq r \leq +1$ ).

Nhìn chung, có thể kết luận rằng các biến độc lập (Tự nhận thức cá nhân, Sự chủ động, Động lực, Kỹ năng giao tiếp và đàm phán, Kỹ năng thiết lập quan hệ, Kỹ năng làm việc nhóm, Tư duy sáng tạo, Ý định ĐMST, Sẵn sàng chịu rủi ro) có thể đưa vào mô hình tuyến tính để giải thích cho biến phụ thuộc “Năng lực ĐMST”. Nhóm nghiên cứu sẽ xem xét kỹ lưỡng vai trò của các biến độc lập trong mô hình hồi quy tuyến tính đa biến.

#### 4.4. Phân tích hồi quy tuyến tính

**Kiểm định mô hình:**

**Bảng 7.** Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,860 <sup>a</sup>	,739	,728	,34514	1,948

**Nguồn:** Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát

Hệ số xác định  $R^2$  là 0,739 và  $R^2$  điều chỉnh là 0,728, nghĩa là mô hình tuyến tính xây dựng phù hợp với tập dữ liệu nghiên cứu ở mức 72,8%, hay mô hình nghiên cứu giải thích được 72,8% tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến “Năng lực ĐMST”, còn lại 27,2% là do các yếu tố ngoài mô hình giải thích.

Hệ số Durbin - Watson là 1,948 ( $1 < 2.009 < 3$ ) nên không có hiện tượng tự tương quan.

**Bảng 8.** Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	67,246	9	7,472	62,724	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	23,705	199	,119		
Total	90,951	208			

**Nguồn:** Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát

Trị số thống kê F đạt giá trị 62,724 được tính từ giá trị  $R^2$  của mô hình với mức ý nghĩa sig. = 0.000 nhỏ hơn mức ý nghĩa 5%. Từ đó, có thể kết luận mô hình hồi quy tuyến tính bội đưa ra là phù hợp với tập dữ liệu nghiên cứu.

**Bảng 9.** Các thông số thống kê của từng biến trong phương trình

Biến	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Hằng số)	-,307	,175		-1,755	,081		
Động lực	,087	,041	<b>,094</b>	2,151	<b>,033</b>	,686	1,457
Sẵn sàng chịu rủi ro	,098	,048	<b>,100</b>	2,032	<b>,043</b>	,537	1,861
Kỹ năng làm việc nhóm	,114	,045	<b>,124</b>	2,518	<b>,013</b>	,544	1,839
Tự nhận thức cá nhân	,121	,042	<b>,133</b>	2,901	<b>,004</b>	,620	1,613
Tư duy sáng tạo	,172	,044	<b>,189</b>	3,916	<b>,000</b>	,561	1,782
Sự chủ động	,120	,039	<b>,150</b>	3,042	<b>,003</b>	,540	1,851
Kỹ năng giao tiếp và đàm phán	,139	,042	<b>,165</b>	3,272	<b>,001</b>	,517	1,935
Kỹ năng thiết lập mối quan hệ	,103	,039	<b>,125</b>	2,664	<b>,008</b>	,599	1,668
Ý định ĐMST	,102	,045	<b>,115</b>	2,276	<b>,024</b>	,516	1,940

**Nguồn:** Tính toán của nhóm nghiên cứu

09 biến “Tự nhận thức cá nhân”, “Sự chủ động”, “Động lực”, “Kỹ năng thiết lập mối quan hệ”, “Kỹ năng giao tiếp và đàm phán”, “Kỹ năng làm việc nhóm”, “Tư duy sáng tạo”, “Ý định ĐMST”, “Sẵn sàng chịu rủi ro” đều có tác động dương (do hệ số Beta dương) đến biến phụ thuộc “Năng lực ĐMST” với hệ số Sig. nhỏ hơn 0,05.

Hệ số VIF của 09 biến quan sát đều nhỏ hơn 2 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra.

Từ bảng trên, phương trình hồi quy tuyến tính bội được viết như sau:

$$IC = 0,133*Sfc + 0,150*Pr + 0,087*Mot + 0,103*Net + 0,139*Pc + 0,114*Tew + 0,172*CrT + 0,102*Int + 0,100*Rsk$$

Từ các kết quả phân tích từ số liệu thu thập, nhóm nghiên cứu rút ra các thành phần “Tự nhận thức cá nhân”, “Sự chủ động”, “Động lực”, “Kỹ năng thiết lập mối quan hệ”, “Kỹ năng giao tiếp và đàm phán”, “Kỹ năng làm việc nhóm”, “Tư duy sáng tạo”, “Ý định ĐMST”, “Sẵn sàng chịu rủi ro” đều có ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực ĐMST của sinh viên.

### **Kiểm định các giả thuyết**

Có thể kết luận rằng mô hình tuyến tính được xây dựng theo phương trình IC không vi phạm các giả định cần thiết trong hồi quy tuyến tính. Từ kết quả phân tích hồi quy, nhóm tác giả cho rằng các giả thuyết H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9 được chấp nhận với mức ý nghĩa thống kê 5% và mối quan hệ giữa “Năng lực ĐMST” và từng thành phần là mối quan hệ tỷ lệ thuận.

Có thể thấy giả thuyết H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9 được chấp nhận do có sig. < 0.05, tức là ở mức độ tin cậy 95% thì “Tự nhận thức cá nhân”, “Sự chủ động”, “Động lực”, “Kỹ năng thiết lập mối quan hệ”, “Kỹ năng giao tiếp và đàm phán”, “Kỹ năng làm việc nhóm”, “Tư duy sáng tạo”, “Ý định ĐMST”, “Sẵn sàng chịu rủi ro” đồng biến với năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

Khi xét tới năng lực ĐMST, sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương bị ảnh hưởng lớn nhất bởi tư duy sáng tạo, kế đến là sự chủ động, kỹ năng giao tiếp và đàm phán, tự nhận thức cá nhân, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thiết lập mối quan hệ. Yếu tố ‘Động lực’ và ‘Sẵn sàng chịu rủi ro’ không ảnh hưởng nhiều tới năng lực ĐMST của sinh viên.

## **5. Kiến nghị nâng cao năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - trường Đại học Ngoại thương**

### **5.1. Kiến nghị đối với nhà trường**

*Thứ nhất*, nhà trường phối hợp với câu lạc bộ tổ chức các cuộc thi để giúp sinh viên hình thành, phát triển năng lực, bộc lộ được tiềm năng của bản thân; tự tin, tiếp tục phát triển tư duy khả năng đổi mới sáng tạo như sinh viên khởi nghiệp, các cuộc thi tranh biện.

*Thứ hai*, thực hiện các chuyên đề, bài thu hoạch và tham quan học hỏi các điển hình đổi mới sáng tạo của tỉnh, quốc gia và quốc tế. Tổ chức các hội thảo, các cuộc thi liên quan đến ĐMST có sự góp mặt của một số sở ngành liên quan và doanh nghiệp trong khu vực.

*Thứ ba*, hàng năm nhà trường tổ chức cho sinh viên tham gia các cuộc thi như: Sinh viên nghiên cứu khoa học; Eureka – Giải thưởng sinh viên Nghiên cứu khoa học,... với mục đích khuyến khích sinh viên tinh thần tự chủ trong nghiên cứu, tìm kiếm các ý tưởng và hun đúc lòng say mê ĐMST.

*Thứ tư*, thường xuyên tổ chức những buổi học tập thực tế giúp sinh viên tăng cường năng lực, kỹ năng và tư duy đổi mới sáng tạo. Nhà trường tạo môi trường ĐMST bằng cách trực tiếp hoặc thông qua các CLB chuyên môn thường xuyên tổ chức các buổi seminar, workshop để sinh viên rèn luyện kỹ năng cần thiết trong quá trình học tập như kỹ năng rèn luyện trước đám đông, tinh thần làm việc theo nhóm, khả năng giải quyết tình huống độc lập, giúp sinh viên nâng cao khả năng của bản thân trong việc vận dụng kiến thức đã học vào giải quyết các hoạt động tự lực. Hàng năm khen thưởng, tuyên dương các cá nhân, nhóm sinh viên tham gia và có thành tích xuất sắc

trong các hoạt động của Đoàn trường, CLB và hoạt động ngoài xã hội nhằm tạo động lực và truyền cảm hứng cho sinh viên khóa sau.

*Thứ năm*, nhà trường thành lập thêm phòng ban chuyên trách về ĐMST để có thể hỗ trợ nâng cao kiến thức giúp sinh viên phát triển năng lực ĐMST của bản thân.

### **5.2. Kiến nghị đối với các giảng viên**

*Thứ nhất*, xây dựng bài giảng theo cách phát huy năng lực của sinh viên, đưa ra các tình huống thực tế để sinh viên thảo luận và trình bày cách giải quyết, từ đó tạo cho sinh viên những kỹ năng và rèn luyện năng lực giải quyết tình huống.

*Thứ hai*, giảng thúc đẩy thói quen ĐMST cho sinh viên bằng các cách như: Yêu cầu sinh viên làm bài tập lớn, thuyết trình, seminar, viết tiểu luận môn học, làm báo cáo thực tế/ thực tập môn học. Đây là cách để giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng cần thiết và trau dồi vốn kinh nghiệm sống của sinh viên về ĐMST.

*Thứ ba*, định hướng, hướng dẫn và giải đáp các vấn đề về các cuộc thi nghiên cứu khoa học cho sinh viên giúp sinh viên có cái nhìn đúng đắn và tham gia nghiên cứu khoa học với một tâm thế sẵn sàng chinh phục kiến thức.

*Thứ tư*, khuyến khích sinh viên nâng cao và cải thiện bản thân một cách tích cực, chủ động, độc lập, sáng tạo, chấp nhận rủi ro, tự tạo động lực và biết đổi mới.

### **5.3. Kiến nghị đối với các sinh viên**

Nhà trường và giảng viên đóng vai trò là người hướng dẫn, định hướng sinh viên phát triển năng lực ĐMST. Tuy nhiên, bản thân mỗi sinh viên là nhân tố quan trọng nhất, trực tiếp tham gia vào quá trình ĐMST và đưa ra các quyết định liên quan khác. Vì thế, mỗi sinh viên cần tự nhận thức vai trò của bản thân trong quá trình rèn luyện và nâng cao năng lực ĐMST. Dưới đây là một số kiến nghị cho sinh viên:

*Một là*, sinh viên tích cực học tập và nghiên cứu những môn học trên giảng đường, vì đây là những kiến thức giúp đỡ rất nhiều trong quá trình đổi mới sáng tạo.

*Hai là*, Sinh viên tích cực tham gia các câu lạc bộ, hoạt động ngoại khóa. Điều này không chỉ làm tăng khả năng kết nối mọi người, mà còn giúp sinh viên tiếp nhận được rất nhiều thông tin hữu ích và kết giao được nhiều bạn bè đồng chí hướng và đây là môi trường tốt để rèn luyện năng lực ĐMST của bản thân.

*Ba là*, sinh viên chủ động tự mình lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch đề ra theo điều kiện của cá nhân và nhóm, khuyến khích sinh viên có khả năng tạo ra các sản phẩm sáng tạo, phong phú, đa dạng thông qua hoạt động tự lực.

*Bốn là*, tham gia các khóa học rèn luyện tư duy, kỹ năng mềm sẽ giúp đỡ rất nhiều trong quá trình làm việc nhóm và giải quyết các vấn đề đột ngột xảy đến.

## **6. Kết luận**

Đề tài sử dụng mô hình nghiên cứu của Selznick và Mayhew (2017) bao gồm 09 thành tố thuộc 03 khía cạnh: khía cạnh nội tại gồm “Tự nhận thức cá nhân”, “Sự chủ động”, “Động lực”; khía cạnh xã hội gồm “Kỹ năng giao tiếp và đàm phán”, “Kỹ năng làm việc nhóm”, “Kỹ năng thiết lập mối quan hệ”; khía cạnh tư duy gồm “Tư duy sáng tạo”, “Sẵn sàng chịu rủi ro”, “Ý định

ĐMST” để phân tích và đo lường năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương. Cả 09 thang đo đều đạt độ tin cậy qua kiểm định hệ số Cronbach’s Alpha. Sau khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA, 9 thang đo đã trích ra thành 9 nhân tố, được điều chỉnh cho phù hợp với sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

Nhóm nghiên cứu cung cấp thang đo năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương gồm 09 thành tố với 39 biến quan sát. Sau đó, nghiên cứu tiếp tục đo lường mức độ ảnh hưởng của 09 yếu tố tác động đến năng lực ĐMST của sinh viên thông qua phân tích hồi quy tuyến tính. Kết quả kiểm định cho thấy mô hình lý thuyết đề ra là phù hợp và tất cả 09 giả thuyết đều được chấp nhận. Trong đó, thành phần “Tu duy sáng tạo”, “Sự chủ động”, “Kỹ năng giao tiếp và đàm phán” lần lượt là ba biến có tác động mạnh nhất tới năng lực ĐMST của sinh viên còn yếu tố “Kỹ năng thiết lập mối quan hệ” và “Ý định ĐMST” lần lượt có tác động yếu nhất tới năng lực ĐMST của sinh viên. 09 thành phần này giải thích được 69,525% giá trị biến thiên của năng lực ĐMST của sinh viên. Dựa vào thứ tự ưu tiên của mức độ tác động của từng biến cụ thể, nhà trường có thể xây dựng các biện pháp hợp lý để cải thiện năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở Quảng Ninh - Trường Đại học Ngoại thương.

Trên cơ sở kết quả phân tích được, tác giả đề xuất một số nhóm biện pháp cụ thể để nhà trường xem xét và tham khảo nhằm nâng cao và cải thiện năng lực ĐMST của sinh viên cơ sở.

#### **Tài liệu tham khảo**

- Allen, T. J. (1977), *Managing the Flow of Technology*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Amabile, T. M. (1996), *Creativity in context: Update to “The social psychology of creativity”*, Westview Press, Boulder, CO.
- Antikainen, M., Makiaa, M. & Ahonen, M. (2010), “Motivating And Supporting Collaboration In Open Innovation”, *European Journal Of Innovation Management*, Vol. 13 No. 1, pp. 100-119.
- Baer, M. (2012), “Putting creativity at work: the implementation of creative ideas in organizations”, *Academy of Management Journal*, Vol. 55 No. 5, pp. 1102-1119.
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: The exercise of control*, W H Freeman.
- Barden, J. & Petty, R. E. (2012), *Encyclopedia of Human Behavior* (2nd Edition), Academic Press, pp. 96-102.
- Baumol, W. J. (2004), “Education for innovation: Entrepreneurial breakthroughs vs. corporate incremental improvements”, *National Bureau of Economic Research*, No. 10578.
- Baumol, W. J. (2010), *The microtheory of innovative entrepreneurship*, University Press, Princeton, NJ.
- Beatty, R. E., Benedek, M., Silvia, P. J., & Schacter, D. L. (2016), “Creative Cognition and Brain Network Dynamics”, *Trends in Cognitive Sciences*, Vol. 20 No. 2, pp. 87–95.
- Cambridge Assessment International Education. (2011), *Developing the Cambridge Learner Attributes*, Chapter 4, pp. 53–74.
- Cobo, C. (2013), “Skills for innovation: Envisioning an education that prepares for the changing world”, *Curriculum Journal*, Vol. 24 No. 1, pp. 67–85.

- Crant J.M. (2000), "Proactive Behavior in Organizations", *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 435-462.
- Cropley, D. (2006), "In praise of convergent thinking", *Creativity Research Journal*, Vol. 18 No. 3, pp. 391-404.
- Fetrati, M. & Nielsen, A. (2018), "The association between creativity and innovation: A literature review".
- Fischer, C., Malycha, C. & Schafmann, E. (2019), "The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation", *Frontiers in Psychology*. Vol. 10, pp. 137.
- Frese, M. & Fay, D. (2001), "Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century", *Research in Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 133-187.
- Grant, A. M. & Berry, J. W. (2011), "The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity", *Academy of Management Journal*, Vol. 54, pp. 73-96.
- Gumilang, D. R. F. & Sunaryo, S. (2021), "Proactive personality and innovative behavior: role of task conflict and work autonomy (Study on state civil personnel in the city government of Surakarta)", *International Journal of Economics, Business and Management Research*, Vo. 5 No. 7, pp. 334-335.
- Hansen, M. (2009), *Collaboration: How Leaders Avoid The Traps Create Units And Reap Big Results*, Harvard Business Press, Massachusetts.
- Hellström, T., Eckerstein, J. & Helm, A. (2001), "R&D management through network mapping: using the Internet to identify strategic network actors in cooperative research networks", *R&D Management*, Vol. 31, pp. 257-263.
- Hult, G. T. & Hurley, R. F. (1998), "Innovation, market orientation and organizational learning: an integration and empirical examination", *Journal of Marketing*, Vol. 62 No. 3, pp. 42-54.
- Kegan, R. (1982), *The evolving self: Problem and process in human development*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Kegan, R. (1994), *In over our heads: The mental demands of modern life*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Ling, Y., Simsek, Z., Lubatkin, M., & Veiga, J. (2008), "Transformational leadership's role in promoting corporate entrepreneurship: examining the CEO - TMT interface", *Academy of Management Journal*, Vo. 21 No. 3, pp. 557-576.
- Luecke, R. & Katz, R. (2004), *Managing creativity and innovation*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Mars, M. M. & Rhoades, G. (2012), "Socially oriented student entrepreneurship: A study of student change agency in the academic capitalism context", *Journal of Higher Education*, Vol. 83 No. 3, pp. 435-459.



- Milliken, F.J. & Martins, L.D.L. (1996), "Searching for common threads: understanding the multiple effects of diversity in organizational groups", *Academy of Management Review*, Vol. 21 No. 2, pp. 402–433.
- Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., & Singhal, S. (2013), "A competency-based perspective on entrepreneurship education: Conceptual and empirical insights", *Journal of Small Business Management*, Vol. 51 No. 3, pp. 352–369.
- Nickels, A., Rowland, T., & Fadase, O. (2011), "Engaging undergraduate students to be agents of social change: Lessons from student affairs professionals", *Journal of Public Affairs Education*, Vol. 17 No. 1, pp. 45–59.
- Pache, A. C. & Chowdhury, I. (2012), "Social entrepreneurs as institutionally embedded entrepreneurs: Toward a new model of social entrepreneurship education", *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 11 No. 3, pp. 494–510.
- Pittaway, L., Robertson, M., Munir, K., Denyer, D. & Neely, A. (2004), "Networking and Innovation: A Systematic Review of the Evidence", *International Journal of Management Reviews*, Vol. 5, pp. 137 - 168.
- Poysa-Tarhonen, J., Elen, J. & Tarhonen, P. (2016), "Student teams' development over time: Tracing the relationship between the quality of communication and teams' performance", *Higher Education Research & Development*, Vol. 35, pp. 787–799.
- Rogers, E.M. (2003), *Diffusion of innovations* (5th ed.), Free Press, New York.
- Rosenberg, M. (1976), "Beyond Self-Esteem: The Neglected Issues in Self-concept Research", *Annual meetings of the ASA*.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017), *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*, Guilford Press, New York, NY.
- Schlossbauer, S. (2017), "Successful DNA Decoded: The Top Skills Needed by Consultants".
- Schumpeter, J. A. (1934), *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*, Harvard University Press.
- Selznick, B. S. & Mayhew, M. J. (2018), "Measuring Undergraduates' Innovation Capacities," *Association for Institutional Research*, Vol. 59 No. 6, pp. 744-764.
- Shaemi, A., Teimouri, H. (2009), "The Role of Self-Leadership in Innovation and Creativity Employee.", *The International Journal of Knowledge, Culture, and Change Management: Annual Review*, Vol. 9 No. 1, pp. 49-62.
- Shane, S. A. (2003), *A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus*, Elgar, Northampton, MA.
- Shane, S., Locke, E. A. & Collins, C. J. (2012), "Entrepreneurial motivation", *Human Resource Management Review*, Vol. 13 No. 2, pp. 257–279.
- Tierney, P. & Farmer, S. M. (2002), "Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance", *The Academy of Management Journal*, Vol. 45 No. 6, pp. 1137–1148.
- Trimpop, R. (1994), *The psychology of risk taking behavior*, Elsevier Science, Amsterdam.

- Unsworth, K.L. & Parker, S. (2003), “Proactivity and innovation: promoting a new workforce for the new workplace”, in Holman, T.D.W., Clegg, C.V., Sparrow, P. & Howard, A. (eds.), *The new workplace: a guide to the human impact of modern working practices*, John Wiley, Chichester.
- von Graevenitz, G., Harhoff, D. & Weber, R. (2010), “The effects of entrepreneurship education”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 76, pp. 90–112.
- Wagner, T. (2012), *Creating innovators: The making of young people who will change the world*, Scribner, New York.
- Wang, C. & Ahmed, P. (2004), “The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis”, *European Journal of Innovation Management*, Vol. 7 No. 4, pp. 303-313.
- Wu, S., Levitas, E. & Priem, R.L. (2005), “CEO tenure and company invention under differing levels of technological dynamism”, *Academy of Management Journal*, Vol. 48 No. 5, pp. 859–873.