

NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ THÀNH CÔNG CỦA DOANH NHÂN NỮ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HOÁ: NGHIÊN CỨU VAI TRÒ ĐIỀU TIẾT CỦA XUNG ĐỘT CÔNG VIỆC - GIA ĐÌNH

TS. Đào Thu Trà*

Bài báo nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự thành công của các nữ doanh nhân trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá. Để đạt được mục đích nghiên cứu, tác giả tiến hành khảo sát 1.000 nữ doanh nhân trên địa bàn bằng phương pháp trực tuyến và trực tiếp; kết quả thu về 394 phiếu khảo sát hợp lệ để đưa vào phân tích. Kết quả nghiên cứu cho thấy Năng lực cá nhân, nguồn lực tài chính, mạng lưới xã hội, định hướng kinh doanh và hỗ trợ của chính phủ có ảnh hưởng tích cực đến thành công của nữ doanh nhân trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá; Xung đột công việc - gia đình cũng được tìm thấy có ảnh hưởng trực tiếp đến thành công của doanh nhân nữ nhưng theo hướng tiêu cực. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cho thấy xung đột công việc - gia đình không điều tiết mối quan hệ giữa Năng lực cá nhân, nguồn lực tài chính, định hướng kinh doanh đến thành công của doanh nhân nữ, nhưng điều tiết mối quan hệ giữa mạng lưới xã hội đến thành công của nữ doanh nhân. Dựa vào kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra ý nghĩa của nghiên cứu, cũng như hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo.

• Từ khóa: doanh nhân nữ, thành công, xung đột công việc- gia đình, smart PLS4.

This study aims to provide insights into the factors affecting the success of female entrepreneurs in Thanh Hoa province. To achieve the research objectives, the author conducted a survey of 1,000 female entrepreneurs in the area using online and direct methods; the results obtained 394 valid survey forms for inclusion and analysis. The data collected from the survey were analyzed using Smart PLS4 software. The research results showed that Personal capacity, financial resources, social networks, business orientation and government support have a positive impact on the success of female entrepreneurs in Thanh Hoa province; Work-family conflict was also found to have a direct impact on the success of female entrepreneurs but in a negative direction. In addition, the research results show that work-family conflict does not moderate the relationship between Personal Competence, Financial Resources, Business Orientation to the success of female entrepreneurs, but moderates the relationship between social network to the success of female entrepreneurs. Based on the research results, the authors present the significance of the research, as well as limitations and future research directions.

• Key words: female entrepreneurs, success, work-family conflict, smart PLS4.

JEL codes: M1, M12, J116

Ngày gửi bài: 30/12/2024

Ngày gửi phản biện: 03/02/2025

Ngày nhận kết quả và sửa phản biện: 10/02/2025

Ngày chấp nhận đăng: 28/02/2025

DOI: <https://doi.org/10.71374/jfar.v25.i285.11>

1. Giới thiệu

Liên Hợp Quốc đã đề ra 17 mục tiêu phát triển bền vững (SDG) đến năm 2030, trong đó mục tiêu thứ năm nhấn mạnh bình đẳng giới và thúc đẩy trao quyền kinh tế cho phụ nữ (Nations, 2022). UN Women hiện triển khai kế hoạch 2022-2025 để hỗ trợ mục tiêu này. Doanh nghiệp nhỏ và vừa (SME) cùng tinh thần khởi nghiệp đang là trụ cột của phát triển kinh tế bền vững, và vai trò của phụ nữ trong lĩnh vực này ngày càng quan trọng (Box & Larsson Segerlind, 2018). Để thúc đẩy các nền kinh tế mới nổi, cần khẳng định vai trò của nữ doanh nhân như động lực mới cho tăng trưởng bền vững (Ogundana & cộng sự, 2021). Tuy nhiên, vẫn còn thiếu nghiên cứu về yếu tố quyết định thành công và hiệu suất bền vững của SME do phụ nữ làm chủ, nhất là ở các nước đang phát triển, đặc biệt là các nghiên cứu tập trung vào một địa phương cụ thể của Việt Nam. Tinh thần khởi nghiệp rất quan trọng cho tăng trưởng kinh tế, vì vậy cần làm rõ vai trò của các nữ doanh nhân để thúc đẩy phát triển và tạo giá trị cho xã hội toàn cầu. Ở các nền kinh tế mới nổi, họ góp phần lớn vào tiến bộ xã hội, nâng cao khả năng cạnh tranh và tạo cơ hội việc làm

* Trường Đại học Hồng Đức

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 504.05-2023.05

(Schröder & cộng sự, 2021). Vì vậy, nghiên cứu này sẽ xác định và đánh giá các yếu tố dẫn đến thành công trong kinh doanh của nữ doanh nhân tại Thanh Hóa.

2. Cơ sở lý thuyết và xây dựng mô hình nghiên cứu

2.1. Các lý thuyết nền tảng

2.1.1. Lý thuyết quan điểm dựa trên nguồn lực (RBV Theory)

Lý thuyết RBV cho rằng các nguồn lực có giá trị, hiếm, không thể bắt chước và không thể thay thế (VIRN) là yếu tố quan trọng phân biệt các tổ chức thành công và không thành công (Barney, 1991). Lý thuyết này giải thích cách các doanh nhân sử dụng nguồn lực để phát triển doanh nghiệp. “Nguồn lực” được hiểu là những điểm mạnh hoặc yếu của doanh nghiệp. Thành công đạt được thông qua việc sở hữu các nguồn lực độc đáo (Barney, 1991), bao gồm cả nguồn lực hữu hình như tài chính (Adnan & cộng sự, 2018) và vô hình như vốn con người, vốn xã hội và đổi mới (Ployhart & Moliterno, 2011).

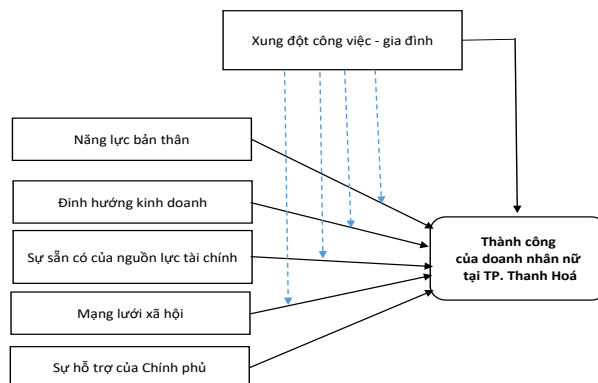
2.1.2. Lý thuyết xung đột

Lý thuyết xung đột cho rằng khi nhu cầu ở nhiều lĩnh vực cao, người ta phải đưa ra lựa chọn và sẽ phát sinh xung đột và quá tải. Điều này có nghĩa là sự hài lòng trong một lĩnh vực có thể dẫn đến hy sinh trong lĩnh vực khác, do các yêu cầu riêng biệt của chúng (Guest, 2002). Guest (2002) cho rằng thành công trong kinh doanh cần sự cân bằng giữa công việc và gia đình. Tuy nhiên, xung đột vẫn xảy ra khi một lĩnh vực xâm nhập vào lĩnh vực kia. Doanh nhân nữ thường gánh trách nhiệm chăm sóc gia đình, và nếu họ không cân đối thời gian và sức lực cho cả công việc và gia đình, sẽ dẫn đến xung đột, ảnh hưởng đến mọi khía cạnh của cuộc sống, bao gồm cả kinh doanh.

2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Căn cứ vào lý thuyết RBV và lý thuyết xung đột làm nền tảng, kết hợp với các nghiên cứu trước đó cho thấy các yếu tố như năng lực cá nhân (Maliani Mohamad, 2018), nguồn lực tài chính (Shane & Venkataraman, 2012; Eniola & Entebang, 2015), mạng lưới xã hội (Eniola & Entebang, 2015), định hướng kinh doanh (Shane, 2003), hỗ trợ của chính phủ (Bruin & cộng sự, 2007; Gupta & Mirchandani, 2018), và xung đột công việc - gia đình (Parasuraman & cộng sự, 1996) được xem là có ảnh hưởng nhiều nhất đến sự thành công trong kinh doanh của doanh nhân nói chung và doanh nhân nữ nói riêng. Xét trên điều kiện thực tế trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, nhóm tác giả dự đoán đây cũng chính là những nhân tố có vai trò quan trọng góp phần hoặc hạn chế sự thành công của doanh nhân. Do vậy, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



2.3. Giả thuyết nghiên cứu đề xuất

Dựa trên mô hình nghiên cứu đề xuất, nhóm tác giả đề xuất các giả thuyết nghiên cứu sau:

H1: Có mối quan hệ đáng kể giữa năng lực bản thân và thành công của Nữ Doanh nhân.

H2: Có mối quan hệ đáng kể giữa định hướng kinh doanh và sự thành công của nữ doanh nhân

H3: Có mối quan hệ đáng kể giữa nguồn lực tài chính và thành công của các nữ doanh nhân.

H4: Có mối quan hệ đáng kể giữa mạng lưới xã hội và sự thành công của Nữ Doanh nhân.

H5: Sự hỗ trợ của chính phủ có tác động đáng kể đến sự thành công của doanh nhân nữ.

H6: Có sự ảnh hưởng đáng kể giữa xung đột công việc - gia đình đến sự thành công của nữ doanh nhân.

H7: Xung đột giữa công việc - gia đình điều tiết mối quan hệ giữa năng lực cá nhân và sự thành công của doanh nhân nữ.

H9: Xung đột giữa công việc - gia đình điều tiết mối quan hệ giữa tính khả dụng nguồn tài chính và sự thành công của doanh nhân nữ.

H10: Xung đột giữa công việc - gia đình điều tiết mối quan hệ giữa mạng lưới cá nhân và sự thành công của doanh nhân nữ.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định lượng này tập trung vào các doanh nhân nữ tại Thanh Hóa, là chủ doanh nghiệp sở hữu ít nhất 51% vốn và trực tiếp quản lý từ 3 năm trở lên. Mẫu được chọn bằng phương pháp ngẫu nhiên thuận tiện và quả cầu tuyết. Dựa trên quy tắc mẫu tối thiểu của Cohen (1992) là 147, nhóm tác giả gửi khảo sát đến 1.000 doanh nhân và thu về 394 phiếu hợp lệ. Nghiên cứu được thực hiện trong ba tháng (3/2024 - 5/2024) qua khảo sát cắt ngang, sử dụng cả hình thức trực tuyến và trực tiếp. Trước khi gửi, nhóm tác giả đã xin ý kiến và nhận được sự đồng ý của các doanh nhân nữ.

Nghiên cứu này sử dụng phân tích mô hình phương trình cấu trúc bình phương tối thiểu một phần (PLS-SEM) vì có các cấu trúc bậc hai hình thành được ưa chuộng hơn so với sử dụng mô hình phương trình cấu trúc dựa trên hiệp phương sai (CB-SEM) (Hair & cộng sự, 2017). Dữ liệu được phân tích bằng phần mềm SmartPLS 4.1. Các cấu trúc bậc cao hơn phải xem xét các mô hình đo lường của các thành phần bậc thấp hơn và mô hình đo lường tổng thể của cấu trúc bậc cao hơn (Sarstedt & cộng sự, 2019).

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Đánh giá mô hình đo lường

Mô hình PLS-SEM và các giả thuyết được phân tích theo hai bước. Phân tích PLS về mối quan hệ mục-cấu trúc là bước đầu tiên trong quá trình xác thực công cụ. Bước thứ hai là kiểm tra các mối quan hệ được giả thuyết bằng cách sử dụng thử nghiệm mô hình cấu trúc và lấy mẫu lại bootstrap. Ngoài ra, các yêu cầu để đánh giá mô hình đo lường phải được đáp ứng về tính hợp lệ hội tụ (cấu trúc bậc nhất và bậc hai) và tính hợp lệ phân biệt. Chúng tôi đã sử dụng phương pháp tiếp cận lặp chỉ báo để phân tích mô hình EO bậc cao. Đối với cấu trúc bậc cao trong nghiên cứu này là định hướng kinh doanh (EO) là mô hình loại II (phản ánh-cấu tạo) được đo bằng ba chỉ số cấu tạo nắm bắt điểm số biến tiềm ẩn của đổi mới (DM), chủ động (CD) và chấp nhận rủi ro (CNRR) từ giai đoạn một.

Cấu trúc bậc nhất

Bảng 1 cho thấy độ phân biệt tốt khi các căn bậc hai của AVE trên đường chéo lớn hơn tương quan giữa các cấu trúc. Phân tích theo phương pháp HTMT cũng cho kết quả tất cả giá trị dưới ngưỡng 0,85, chứng tỏ độ phân biệt đạt yêu cầu.

Bảng 1: Hệ số tải mô hình đo lường, α , C.R, AVE và VIF cho đa cộng tuyến

Cấu trúc Bậc 1	Nhân tố và các biến quan sát	Hệ số tải	Cronbach α	C.R	AVE	VIF
Đổi mới	DM1	0,840	0,788	0,876	0,702	1,499
	DM2	0,820				1,511
	DM3	0,855				1,659
Chủ động	CD1	0,829	0,811	0,888	0,726	1,554
	CD2	0,874				1,421
	CD3	0,852				1,532
Chấp nhận rủi ro	CNRR1	0,750	0,681	0,825	0,610	1,417
	CNRR2	0,797				1,667
	CNRR3	0,796				1,718
Năng lực cá nhân	NLCN1	0,819	0,893	0,918	0,651	2,175
	NLCN2	0,823				2,172
	NLCN3	0,807				2,065
	NLCN4	0,793				1,927
	NLCN5	0,824				2,092
	NLCN6	0,772				1,908
Nguồn lực tài chính	NLTC1	0,757	0,804	0,864	0,561	1,569
	NLTC2	0,714				1,454
	NLTC3	0,772				1,650
	NLTC4	0,759				1,615
	NLTC5	0,740				1,433

Mạng lưới cá nhân	ML1	0,850	0,907	0,931	0,730	2,441
	ML2	0,871				2,843
	ML3	0,863				2,637
	ML4	0,801				2,106
	ML5	0,885				3,285
Hỗ trợ của chính phủ	HTCP1	0,667	0,832	0,877	0,545	1,459
	HTCP2	0,709				1,585
	HTCP3	0,752				1,794
	HTCP4	0,770				1,765
	HTCP5	0,783				1,847
	HTCP6	0,740				1,716
Xung đột gia đình-công việc	CVGD1	0,663	0,758	0,838	0,508	1,349
	CVGD2	0,707				1,523
	CVGD3	0,726				1,494
	CVGD4	0,710				1,558
	CVGD5	0,754				1,620
Sự thành công	TC1	0,725	0,834	0,878	0,547	1,627
	TC2	0,749				1,725
	TC3	0,721				1,641
	TC4	0,788				1,861
	TC5	0,754				2,096
	TC6	0,697				1,897

Cấu trúc bậc hai

Đối với cấu trúc cấu tạo của EO, trọng số bên ngoài được phát hiện là có ý nghĩa vì giá trị T rõ ràng cao hơn 1,96 ($p < 0,05$). Đánh giá đa cộng tuyến của các chỉ số hình thành bằng giá trị VIF là có thể chấp nhận được vì kết quả cho thấy giá trị < 3 (Bảng 2).

Bảng 2: Tóm tắt kết quả cho Mô hình đo lường cấu tạo giai đoạn 2

Biến tiềm ẩn	Chỉ báo	Trọng tải ngoài	Giá trị t	Giá trị p	Hệ số tải ngoài	VIF
EO	Đổi mới	0,286	22,187	0,000	0,553	1,121
	Chủ động	0,642	20,698	0,000	0,765	1,043
	Chấp nhận rủi ro	0,511	21,737	0,000	0,687	1,107

Đánh giá mô hình cấu trúc

Mô hình giả thuyết nghiên cứu được trình bày trong Hình 2 và Bảng 3 liệt kê các giả thuyết về Thành công của doanh nhân nữ. Nghiên cứu đề xuất 6 mối quan hệ trực tiếp và bốn mối quan hệ gián tiếp, với các biến độc lập gồm: Năng lực cá nhân, định hướng kinh doanh, nguồn lực tài chính, mạng lưới xã hội, hỗ trợ của chính phủ, và xung đột công việc-gia đình. Xung đột công việc-gia đình đóng vai trò biến điều tiết trong mô hình này.

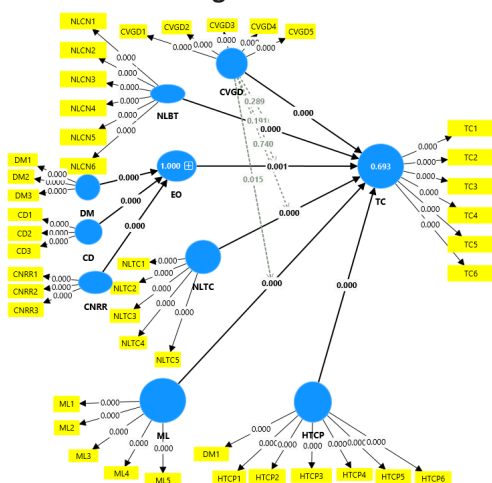
Bảng 3: Kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Mối quan hệ	Mẫu gốc (O)	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Thống kê T (O/STDEV)	Giá trị p	Kết luận
H1	NLCN $\rightarrow$ TC	0,272	0,035	7,664	0,000	Chấp nhận
H2	EO $\rightarrow$ TC	0,129	0,038	3,354	0,001	Chấp nhận
H3	NLTC $\rightarrow$ TC	0,272	0,032	8,613	0,000	Chấp nhận
H4	ML $\rightarrow$ TC	0,329	0,032	10,298	0,000	Chấp nhận
H5	HTCP $\rightarrow$ TC	0,118	0,030	3,975	0,000	Chấp nhận
H6	CVGD $\rightarrow$ TC	-0,222	0,046	4,829	0,000	Chấp nhận
H7	CVGD x NLCN $\rightarrow$ TC	0,034	0,032	1,060	0,289	Không Chấp nhận
H8	CVGD x EO $\rightarrow$ TC	-0,045	0,034	1,307	0,191	Không Chấp nhận
H9	CVGD x NLTC $\rightarrow$ TC	0,015	0,044	0,332	0,740	Không Chấp nhận
H10	CVGD x ML $\rightarrow$ TC	0,086	0,036	2,434	0,015	Chấp nhận

Mô hình cấu trúc PLS kiểm tra các mối quan hệ trực tiếp trong nghiên cứu và được trình bày trong Bảng 3, cho thấy cả năm giả thuyết H1, H2, H3, H4, H5 và H6 đều có ý nghĩa tích cực đối với hiệu ứng trực

tiếp. Cụ thể, các yếu tố như Năng lực cá nhân (NLCN), Mạng lưới xã hội (ML), Nguồn lực tài chính (NLTC), Định hướng kinh doanh (EO), và hỗ trợ của chính phủ (HTCP) đều tác động tích cực đến thành công của nữ doanh nhân (TC), trong khi xung đột công việc - gia đình lại có ảnh hưởng tiêu cực đáng kể. Kết quả này củng cố các nghiên cứu trước đây và tích hợp hai lý thuyết: Lý thuyết dựa trên nguồn lực và Lý thuyết xung đột, chứng minh vai trò quan trọng của nguồn lực nội bộ doanh nghiệp như vốn nhân lực, tài chính và mối quan hệ trong sự thành công. Đồng thời, xung đột công việc - gia đình được xác định là yếu tố cản trở, làm rõ hạn chế của vai trò kép của phụ nữ, đặc biệt tại các quốc gia châu Á, đối với phát triển sự nghiệp bên ngoài.

Hình 2: Đánh giá mô hình cấu trúc



Trong các giả thuyết về tác động điều tiết của xung đột công việc-gia đình đến năng lực cá nhân, định hướng kinh doanh, nguồn lực tài chính và mạng lưới xã hội đối với thành công của doanh nhân nữ, chỉ có H10 được ủng hộ. H10 cho thấy xung đột công việc-gia đình điều tiết mối quan hệ giữa mạng lưới xã hội và thành công của doanh nhân theo chiều hướng tiêu cực. Cụ thể, khi xung đột công việc-gia đình tăng, phụ nữ có ít thời gian và sức khỏe để tham gia vào các mạng lưới xã hội, làm giảm hiệu quả của các mối quan hệ này. Trong khi đó, xung đột công việc-gia đình không điều tiết mối quan hệ giữa năng lực cá nhân, nguồn lực tài chính và định hướng kinh doanh với sự thành công, nghĩa là tác động của các yếu tố này lên thành công của doanh nhân nữ vẫn ổn định dù mức độ xung đột ra sao.

5. Kết luận, ý nghĩa và hạn chế của nghiên cứu

5.1. Kết luận

Doanh nhân nữ ngày càng đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế, đặc biệt ở các quốc gia đang phát triển. Nghiên cứu này khảo sát mối liên hệ giữa năng lực cá nhân, nguồn lực tài chính, mạng lưới xã hội, định hướng kinh doanh, sự hỗ trợ của chính phủ, và

xung đột công việc-gia đình đối với sự thành công của doanh nhân nữ tại Thanh Hoá. Kết quả cho thấy mạng lưới xã hội là yếu tố quan trọng nhất, đóng góp lớn vào thành công của doanh nhân nữ. Năng lực cá nhân và nguồn lực tài chính đứng thứ hai, tiếp theo là sự hỗ trợ của chính phủ và định hướng kinh doanh. Mặc dù xung đột công việc-gia đình ảnh hưởng tiêu cực đến thành công, nhưng không phải yếu tố điều tiết chính trong hầu hết các mối quan hệ. Tuy nhiên, nó làm giảm hiệu quả của mạng lưới xã hội, khi xung đột cao sẽ hạn chế khả năng tham gia mạng lưới, từ đó giảm đóng góp của mạng lưới vào thành công của doanh nhân.

5.2. Ý nghĩa nghiên cứu

Nghiên cứu cho thấy mạng lưới xã hội có tác động đáng kể đến thành công của doanh nhân nữ. Gia đình, người thân, và các tổ chức xã hội nên hỗ trợ nữ doanh nhân tham gia vào các mạng lưới, cung cấp hỗ trợ vật chất, tinh thần và mối quan hệ để tăng cơ hội thành công. Nguồn lực tài chính cũng rất quan trọng khi khởi nghiệp; vì vậy, các ngân hàng và tổ chức tài chính cần đơn giản hóa thủ tục tín dụng và giảm lãi suất cho doanh nghiệp nhỏ do phụ nữ làm chủ.

Để thành công, phụ nữ nên phát huy thế mạnh cá nhân, phát triển tư duy tích cực và nuôi dưỡng niềm đam mê với mục tiêu của mình. Vượt qua khó khăn, thiếu thốn nguồn lực và cạnh tranh khốc liệt là những thử thách không thể tránh khỏi, đòi hỏi nữ doanh nhân phải có sự linh hoạt và đam mê để nắm bắt cơ hội.

Các nữ doanh nhân cần sự hỗ trợ từ chính phủ, tổ chức phi chính phủ, và người thân để giảm bớt thách thức. Những phát hiện này cung cấp định hướng cho các nhà hoạch định chính sách, giúp phát huy tiềm năng của nữ doanh nhân trong phát triển kinh tế bền vững./

Tài liệu tham khảo:

- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 410.
- Box, M., & Larsson Segerlind, T. (2018). *Entrepreneurial Teams, Gender, and New Venture Survival: Contexts and Institutions*. SAGE Open, 8(2). <https://doi.org/10.1177/2158244018777020>
- Bruin, A. De, Brush, C. G., & Welter, F. (2007). Advancing a Framework for Coherent Research on Women's Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 323-339. <http://online.sagepub.com/doi/10.1111/j.1540-6520.2007.00176.x/full>
- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Gupta, N., & Mirchandani, A. (2018). Investigating entrepreneurial success factors of women-owned SMEs in UAE. *Management Decision*, 56(1), 219-232. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0411>
- Mallami Mohamad. (2018). Alertness, self-efficacy, social networking and malay women entrepreneurs' success: the moderating effect of work-family conflict. In Thesis of Doctor of Philosophy. Uta Malaysia.
- Nations, U. (2022). Take action for the sustainable development goals. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals>
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & J.Beutell, N. (1996). Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 30(48), 275-300. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879196900251>
- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). The emergence of The Human Capital Resource: A Multilevel Model. *Academy of Management Review*, 36(1), 128-149.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197-211. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>
- Schröder, L. M., Bobek, V., & Horvat, T. (2021). Determinants of success of businesses of female entrepreneurs in taiwan. *Sustainability* (Switzerland), 13(9). <https://doi.org/10.3390/su13094842>
- Shane, S. (2003). A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus. *International Small Business Journal*.