

ÁP LỰC DOANH NHÂN: TIẾP CẬN ĐA CHIỀU TỪ GÓC ĐỘ SỨC KHỎE TÂM THẦN

LÂM THU HUYỀN

Công ty TNHH Tư vấn và Đào tạo Thái Dương SBI

Nhận bài ngày 06/02/2026. Sửa chữa xong 18/03/2026. Duyệt đăng 20/03/2026.

Abstract

This study examines the impact of internal and external pressures on entrepreneurs' mental health from a psychological perspective. The study was conducted with 107 entrepreneurs in Hanoi, Vietnam, using a questionnaire survey and descriptive statistical analysis. The findings indicate that 86% of respondents experienced psychological and physical problems associated with prolonged pressure. Sources of pressure were not limited to work-related demands but also involved internal psychological difficulties, particularly unresolved emotional experiences, self-imposed pressure, the quality of close relationships, and limitations in emotional awareness and stress coping. Based on these findings, the study proposes several directions to enhance entrepreneurs' capacity to cope with pressure in a sustainable manner.

Keywords: Coping capacity, entrepreneurs, mental health, occupational stress, pressure.

1. Đặt vấn đề

Doanh nhân giữ vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, song đặc thù nghề nghiệp của họ luôn gắn liền với môi trường biến động, áp lực từ thị trường, tài chính và trách nhiệm đối với tổ chức cũng như xã hội. Các nghiên cứu quốc tế cho thấy doanh nhân có nguy cơ cao gặp phải các vấn đề tâm lý liên quan đến stress kéo dài. Freeman và cộng sự (2015), khảo sát 242 doanh nhân tại Hoa Kỳ, ghi nhận 72% người tham gia từng gặp các vấn đề về sức khỏe tâm thần (SKTT), trong đó 49% mắc ít nhất một rối loạn tâm thần trong suốt cuộc đời [6]. Tuy nhiên, các nghiên cứu về SKTT của doanh nhân vẫn còn hạn chế. McMillan và cộng sự (2021) chỉ ra rằng nhiều nghiên cứu còn tiếp cận rời rạc từng yếu tố gây stress, chú trọng đến các áp lực từ công việc, chưa xem xét đầy đủ trải nghiệm tâm lý chủ quan và khả năng ứng phó của doanh nhân [2]. Stephan (2018) cũng nhấn mạnh SKTT của doanh nhân là một lĩnh vực đặc thù, không thể đồng nhất với người lao động làm công ăn lương, do yêu cầu công việc cao và xu hướng xem áp lực như “động lực tích cực”, dẫn đến việc các hệ quả tiêu cực kéo dài thường bị xem nhẹ [11, tr. 292]. Trong bối cảnh biến động, bất định, phức tạp, mơ hồ và suy thoái kinh tế cùng với tốc độ phát triển mạnh mẽ trong xã hội, khoảng trống nghiên cứu càng trở nên rõ nét. Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng SKTT của doanh nhân, phân tích các nhân tố nguy cơ gây áp lực một cách đa chiều, từ đó đề xuất các định hướng hỗ trợ giúp doanh nhân nâng cao khả năng ứng phó với căng thẳng một cách hiệu quả và bền vững. Bài viết đề cập đến SKTT của doanh nhân và các nguồn áp lực dưới góc nhìn tâm lý học.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận và các khái niệm

2.1.1. Áp lực và stress

Trong tâm lý học nghề nghiệp, áp lực được hiểu là tập hợp các yêu cầu từ công việc đặt lên cá nhân trong quá trình thực hiện vai trò nghề nghiệp, bao gồm khối lượng công việc, trách nhiệm ra quyết định và các kỳ vọng từ tổ chức hoặc xã hội. Những yêu cầu này đòi hỏi nỗ lực tâm lý và thể chất đáng

Email: lamthuhuyen@gmail.com

kể, từ đó có thể trở thành nguồn gây căng thẳng khi vượt quá nguồn lực của cá nhân [5, tr. 274]. Đối với doanh nhân, áp lực thường mang tính đa nguồn, cường độ cao và kéo dài, gắn liền với sự bất định của môi trường kinh doanh và trách nhiệm đối với doanh nghiệp, người lao động cũng như các hệ quả kinh tế - xã hội.

Stress được xem là phản ứng tâm lý - sinh lý phát sinh khi cá nhân nhận thức rằng các yêu cầu từ môi trường vượt quá khả năng hoặc nguồn lực ứng phó của mình (Ganster & Rosen, 2013) [7, tr. 1088]. Như vậy, stress không xuất hiện trực tiếp từ áp lực khách quan mà phụ thuộc vào quá trình cá nhân nhận diện, đánh giá và thích nghi với các yêu cầu đặt ra.

2.1.2. Sức khỏe tinh thần

Theo Tổ chức Y tế Thế giới WHO (2022), SKTT không chỉ là trạng thái không có rối loạn tâm thần mà còn là trạng thái an lạc, trong đó cá nhân có khả năng nhận diện tiềm năng của bản thân, ứng phó hiệu quả với những căng thẳng thông thường, làm việc hiệu quả và đóng góp cho cộng đồng. Như vậy, SKTT của doanh nhân cần được xem xét một cách toàn diện, bao gồm trạng thái cảm xúc, khả năng thích nghi và duy trì chức năng cá nhân trong bối cảnh áp lực kéo dài [13].

2.1.3. Ứng phó với stress

Ứng phó với stress được hiểu là những nỗ lực nhận thức và hành vi mà cá nhân sử dụng để quản lý các yêu cầu gây căng thẳng. Nghiên cứu của Sophia Kiefl, Sophie Fischer và Jan Schmitt (2024) cho thấy việc áp dụng các chiến lược quản lý stress và ứng phó chủ động có liên hệ tích cực với SKTT của những người tự kinh doanh [9, tr. 2]. Khả năng ứng phó hiệu quả không chỉ phụ thuộc vào kỹ năng mà còn gắn liền với mức độ nhận diện cảm xúc, sự linh hoạt tâm lý và khả năng huy động nguồn lực cá nhân và xã hội.

2.1.4. Các yếu tố tâm lý cá nhân ảnh hưởng đến quá trình ứng phó với áp lực

Bên cạnh các tác nhân từ môi trường bên ngoài, nhiều nghiên cứu cho thấy yếu tố tâm lý nội tại đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành và duy trì trạng thái căng thẳng. Những trải nghiệm tâm lý bất lợi, khó khăn trong nhận diện và điều hòa cảm xúc cùng với chất lượng các mối quan hệ có thể làm gia tăng tính dễ tổn thương tâm lý của cá nhân trước áp lực. Do đó, stress ở doanh nhân cần được tiếp cận như kết quả của sự tương tác giữa điều kiện công việc và nền tảng tâm lý cá nhân.

Wiklund và cộng sự (2019) nhấn mạnh rằng mối quan hệ giữa hoạt động khởi nghiệp và SKTT mang tính hai mặt: trong khi áp lực cao làm gia tăng nguy cơ stress, mức độ tự chủ, cảm nhận ý nghĩa công việc và khả năng kiểm soát lại có thể đóng vai trò như các yếu tố bảo vệ tâm lý [8, tr. 580]. Trên cơ sở đó, nghiên cứu này xem xét áp lực của doanh nhân như một quá trình, trong đó các yếu tố tâm lý cá nhân điều tiết cách cá nhân nhận diện và ứng phó với stress, từ đó ảnh hưởng đến SKTT.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện vào tháng 2 năm 2025 trên 107 doanh nhân thuộc khối doanh nghiệp vừa và nhỏ đang hoạt động trong một hiệp hội doanh nhân tại khu vực nội thành Hà Nội. Mẫu nghiên cứu được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng thông qua bảng hỏi tự báo cáo, dữ liệu thu thập được xử lý bằng thống kê mô tả.

Bảng hỏi gồm các nội dung chính: Đặc điểm nhân khẩu học và hoạt động doanh nghiệp; thực trạng SKTT; lịch sử tâm bệnh; các nguồn áp lực trong công việc và đời sống; chất lượng các mối quan hệ; nhận thức về các yếu tố gây áp lực; và kỹ năng ứng phó với stress. Một số câu hỏi được lựa chọn từ Thang đo DASS-21 [10] kết hợp với các câu hỏi xây dựng dựa trên khung lý thuyết lâm sàng về trải nghiệm tổn thương tâm lý nhằm mục đích khảo sát thăm dò. Câu trả lời được đánh giá bằng thang Likert 5 mức độ.

2.3. Kết quả nghiên cứu

2.3.1. Thực trạng sức khỏe tâm thần của doanh nhân

a. Mức độ Trầm cảm - Lo âu - Stress

Bảng 1: Thống kê các biểu hiện Trầm cảm - Lo âu - Stress

STT	Các biểu hiện tâm lý	Mã	Mức độ		
			Trung bình cộng	Độ lệch chuẩn	Độ phân tán (%)
1	Tôi cảm thấy mệt mỏi	LA1	2,78	0,839	30
2	Tôi cảm thấy chán nản	TC1	2,35	0,891	38
3	Tôi cảm thấy lo lắng	LA2	2,65	0,922	35
4	Tôi cảm thấy căng thẳng, áp lực	LA3	2,66	0,921	35
5	Tôi cảm thấy không có hy vọng	TC2	1,78	0,904	51
6	Tôi cảm thấy đau khổ	TC3	1,52	0,757	50
7	Tôi cảm thấy mất động lực	TC4	1,93	0,904	47
8	Tôi cảm thấy kiệt sức	KS1	1,90	0,890	47
9	Hiệu suất làm việc của tôi thấp	KS2	2,48	0,965	39
10	Tôi cảm thấy khó tập trung	KS3	2,49	1,031	41

Nhóm câu hỏi LA1, LA2, LA3 phản ánh mức độ căng thẳng và lo âu với giá trị trung bình lớn hơn 2,5, cho thấy tình trạng căng thẳng - lo âu có xu hướng hiện diện từ mức độ nhẹ đến cao. Tuy nhiên, độ phân tán lớn của dữ liệu cho thấy sự khác biệt đáng kể giữa các cá nhân, từ nhóm khỏe mạnh đến nhóm chịu căng thẳng rất cao. Nghiên cứu của Ahmad và Xavier (2010) cũng cho thấy mức độ căng thẳng của doanh nhân có sự khác biệt lớn giữa các cá nhân, phản ánh sự đa dạng trong nguồn áp lực, cách đánh giá tình huống và chiến lược ứng phó [1, tr. 26].

Nhóm câu hỏi TC1, TC2, TC3, TC4 phản ánh các cảm xúc tiêu cực liên quan đến nguy cơ trầm cảm, với điểm trung bình lớn hơn 1,5, cho thấy mức độ tích cực trong cảm xúc của đáp viên, trong đó TC1 (chán nản) có điểm trung bình cao hơn, phù hợp với kết quả về căng thẳng - lo âu. Nhóm câu hỏi KS1, KS2, KS3 phản ánh tình trạng kiệt sức nghề nghiệp, cho thấy kiệt sức nghề nghiệp đang ở mức cảnh báo nhưng chưa nghiêm trọng.

b. Đối chiếu với nhóm câu hỏi liên quan đến thể chất

Câu hỏi tự đánh giá về mức độ sức khỏe thể chất của bản thân, có 68,2% khẳng định bản thân khỏe mạnh, 29% cho rằng sức khỏe hơi yếu và 2,8% báo cáo tình trạng sức khỏe rất yếu. Tuy nhiên, khi khảo sát về các biểu hiện thể chất, có tới hơn 20% doanh nhân gặp các vấn đề liên quan đến căng thẳng, lo âu, trầm cảm như: Cơ thể bị lạnh, đau dạ dày, rối loạn giấc ngủ. Đặc biệt, có tới hơn 10% báo cáo các vấn đề đặc thù của rối loạn lo âu ở mức độ tương đối nặng như: Khô miệng, khó thở hoặc tức ngực hoặc nghẹn ở cổ, viêm ngứa, nổi mụn, chức năng sinh lý suy giảm. Một số triệu chứng khác như: Toát mồ hôi tay, chân, hoặc toàn thân, giảm hoặc mất ham muốn tình dục, rối loạn ăn uống cũng ở mức đáng kể. Như vậy, so sánh với con số 68,2% doanh nhân cho rằng mình hoàn toàn khỏe mạnh, các triệu chứng thể chất lại nói lên các vấn đề SKTT lẫn thể chất đáng báo động. Điều này có thể phản ánh vấn đề khá lớn về nhận thức: doanh nhân chưa thực sự quan tâm đến SKTT một cách đúng mực và chưa có hiểu biết đầy đủ về nó.

c. Lịch sử tâm bệnh

Số liệu khảo sát ghi nhận có 36,5% doanh nhân từng có rối loạn lo âu, 31,8% đã từng bị trầm cảm và 41,1% đã trải nghiệm kiệt sức từ mức độ nhẹ tới nặng. Con số này rất đáng báo động và phù hợp với các nghiên cứu trên thế giới.

2.3.2. Mức độ tổn thương tâm lý

Bảng dưới đây trình bày kết quả thống kê mô tả về các biểu hiện tổn thương tâm lý của mẫu nghiên cứu.

Bảng 2: Thăm dò các biểu hiện tổn thương tâm lý

STT	Các biểu hiện tâm lý	Mã	Mức độ		
			Trung bình cộng	Độ lệch chuẩn	Độ phân tán (%)
1	Tôi cảm thấy thiếu tự tin	TT1	1,98	0,911	46
2	Tôi cảm thấy tự ti, mặc cảm	TT2	1,79	0,911	51
3	Cảm xúc của tôi không ổn định	TT3	2,24	0,930	42
4	Tôi dễ nổi nóng hoặc bị kích động	TT4	2,29	0,836	37
5	Tôi dễ bị tổn thương	TT5	2,11	0,925	44
6	Tôi thường suy nghĩ tiêu cực	TT6	1,71	0,813	48
7	Tôi hay quan tâm vấn đề của người khác mặc dù tôi không có đủ thời gian cho vấn đề của mình	TT7	2,30	1,039	45
8	Tôi cảm thấy khó khăn khi từ chối hoặc phản bác lại người khác	TT8	2,30	1,011	44
9	Tôi thường chỉ trích bản thân vì những thiếu sót	TT9	2,08	0,963	46
10	Tôi không biết bản thân mình thực sự muốn gì	TT10	1,88	0,876	47
11	Tôi cố gắng tỏ ra hoàn hảo nhất có thể trước mặt người khác	TT11	2,27	1,186	52
12	Người khác nói rằng tôi là người áp đặt, luôn muốn mọi thứ phải theo ý mình	TT12	2,17	0,830	38
13	Tôi ganh đua và khó chấp nhận việc mình bị thua	TT13	2,01	1,060	53
14	Tôi thường xuyên quan sát người khác và âm thầm (hoặc công khai) đánh giá họ	TT14	2,39	1,053	44
15	Tôi cảm thấy khó khăn để tin tưởng người khác	TT15	2,09	0,917	44
16	Tôi suy nghĩ quá nhiều	TT16	2,58	1,055	41
17	Tôi vẫn buồn, tức giận khi nghĩ về những kỷ ức trong quá khứ	TT17	1,99	0,916	46
18	Tôi luôn cảm thấy không có đủ thời gian	TT18	2,08	0,963	46
19	Tôi cảm thấy khó khăn khi phải thay đổi suy nghĩ, cách nhìn nhận vấn đề	TT19	2,08	0,963	46
20	Tôi cảm thấy khó chịu khi mình không được ghi nhận một cách xứng đáng	TT20	2,21	0,959	43%

Kết quả khảo sát cho thấy, khác với những hình ảnh bên ngoài tự tin và tràn đầy năng lượng, sâu bên trong mỗi doanh chủ vẫn tiềm ẩn những vấn đề tổn thương tâm lý khá rõ ràng. Điểm trung bình cộng của các biến từ TT1 đến TT20 phổ biến ở mức >2, phản ánh đa số các doanh nhân đều có những trải nghiệm tiêu cực này. Một câu hỏi khác liên quan đến các chứng nghiệm cũng phản ánh những nhu cầu thiếu hụt trong tâm lý của người được khảo sát (51,4% thừa nhận nghiệm điện thoại và mạng xã hội, 14,3% nghiệm shopping, 7,6% báo cáo vấn đề nghiệm tình dục).

2.3.3. Nguyên nhân và các yếu tố tiềm ẩn tạo nên áp lực của doanh nhân

Kết quả khảo sát cho thấy yếu tố gây căng thẳng cao nhất đối với các chủ doanh nghiệp là khách hàng (55,7%), quản trị nhân sự (13,2%) và sự thiếu hụt nguồn lực (10,4%). Quản lý tài chính chiếm 7,5%, trong khi các yếu tố rủi ro chiếm 9,5%. Tuy nhiên, kết quả này cần được đặt trong mối liên hệ với thực trạng tài chính của người tham gia khảo sát, khi phần lớn tự đánh giá tình hình kinh tế ở mức còn khó khăn hoặc đang chịu áp lực nợ nần. Trên thực tế, các áp lực liên quan đến khách hàng, nguồn lực và quản trị nhân sự có thể được xem là những biểu hiện gián tiếp của mối lo về dòng tiền và tính bền vững tài chính của doanh nghiệp. Diễn giải này phù hợp với các nghiên cứu về thách thức của doanh nhân, cho thấy áp lực tài chính, tìm kiếm khách hàng và hạn chế nguồn lực thường đan xen và khó tách rời trong trải nghiệm stress nghề nghiệp (Anitha & Veena, 2022) [3, tr. 189]. Đồng thời, kết quả cũng nhất quán với nghiên cứu của Annink, Gorgievski và Den Dulk (2016), trong đó chỉ ra rằng khó khăn tài chính là một trong những nguồn gây stress rõ rệt nhất đến SKTT của doanh nhân, ngay cả khi áp lực này không luôn được cá nhân nhận diện trực tiếp [4, tr. 646]. Bên cạnh các nguyên nhân trực tiếp trong kinh doanh, nghiên cứu cũng xem xét những áp lực trong nội tâm của doanh chủ.

Bảng 3: Hệ thống niềm tin và nhận thức

STT	Quan điểm	Hoàn toàn không đúng (%)	Đúng một phần (%)	Rất đúng (%)
1	Tôi phải có trách nhiệm giàu có để lo cho người thân	8,4	46,7	44,9
2	Tôi phải thành công, có thành tựu lớn trong cuộc đời của tôi	9,3	40,2	50,5
3	Tôi phải có một gia đình hoàn hảo, viên mãn	8,4	48,6	43
4	Người khác phải công nhận tài năng của tôi	27,1	55,1	17,8
5	Tôi phải cố gắng nhiều hơn vì những người lớn tuổi hơn tôi hay bằng tuổi tôi đều đã thành công và lớp trẻ thì đang ngày càng giỏi hơn	15,9	35,5	48,6

Hệ thống quan điểm trên thể hiện trách nhiệm, quyết tâm của các nhà khởi nghiệp và cũng phản ánh những áp lực tự thân mà họ đặt lên vai của chính mình. Câu trả lời “Rất đúng” chiếm hơn 40% ở các câu hỏi (1), (2), (3), (5) cho thấy đáp viên có xu hướng bị tác động mạnh mẽ bởi tiêu chuẩn cộng đồng và các mối quan hệ. Như vậy, bên cạnh các áp lực từ yêu cầu nghề nghiệp, các áp lực tự thân cũng là một nguyên nhân gây căng thẳng quan trọng, đặc biệt các nhân tố này có khả năng gây ảnh hưởng sâu sắc, lâu dài cho doanh chủ bất kể thời điểm và mức độ áp lực bên ngoài.

2.3.4. Kỹ năng ứng phó với áp lực của doanh nhân

Song hành với việc tìm hiểu về thực trạng, nguyên nhân, nghiên cứu cũng đánh giá kỹ năng ứng phó của doanh nhân với áp lực. Kết quả khảo sát cho thấy 15% doanh nhân không quan tâm đến các cảm xúc tiêu cực hoặc căng thẳng, phản ánh hạn chế trong nhận thức và chăm sóc SKTT. Như vậy, con số thực tế về các vấn đề tinh thần có thể cao hơn con số báo cáo đáng kể. Các nghiên cứu quốc tế cũng cho thấy doanh nhân thường đánh giá thấp mức độ stress của bản thân và chỉ tìm kiếm hỗ trợ khi stress đã tích tụ ở mức cao hoặc gây ra hệ quả rõ rệt. Arshi và cộng sự (2021), thông qua thiết kế nghiên cứu theo chuỗi thời gian, chỉ ra rằng stress được cảm nhận ở giai đoạn đầu có khả năng dự báo mức độ stress và suy giảm SKTT ở các giai đoạn sau [12, tr. 6]. Nghiên cứu vừa nêu cùng với Kiefl, Fischer và Schmitt (2024) đều chỉ ra rằng stress thường bị xem như một phần tất yếu của hoạt động kinh doanh, dẫn đến sự chậm trễ trong nhận diện, ứng phó [9, tr. 2].

Nghiên cứu cũng khảo sát thái độ và các hoạt động thường được doanh nhân sử dụng để ứng phó với căng thẳng. Về thái độ, 15% doanh nhân có xu hướng thờ ơ (không quan tâm), 45,8% tiếp tục làm việc mà không có hoạt động ứng phó. Về giải pháp cụ thể, 23,4% doanh nhân lao vào công việc nhiều hơn để giải quyết vấn đề, 33,6% chọn cách giải trí kém lành mạnh (sử dụng công nghệ, giải trí nhanh), 22,4% chọn cách tiêu xài tiền bạc thay cho các giải pháp lành mạnh hơn như vận động, tĩnh tâm, nghe nhạc hoặc kết nối lành mạnh với bạn bè... Đặc biệt chỉ có 4/107 người lựa chọn phương án “Gặp chuyên gia tâm lý” cho thấy nhóm tham gia khảo sát không có thói quen sử dụng dịch vụ tâm lý một cách chuyên nghiệp.

2.4. Khuyến nghị

2.4.1. Đối với các cơ quan ban ngành

Trong ngắn hạn (1-2 năm), Bộ Y tế cần ban hành hướng dẫn chuyên môn yêu cầu 100% khoa và phòng khám tâm thần tại bệnh viện tuyến trung ương và tỉnh tích hợp dịch vụ tham vấn và trị liệu tâm lý trong quy trình khám chữa bệnh, thay vì chỉ dựa vào điều trị bằng thuốc. Trước mắt có thể thí điểm tại 10 bệnh viện lớn, mỗi khoa tâm thần bố trí 1-2 chuyên gia tâm lý lâm sàng phối hợp với bác sĩ và tổ chức 2-3 buổi tham vấn mỗi tuần cho bệnh nhân có dấu hiệu stress, lo âu hoặc trầm cảm. Do nhiều bệnh viện còn thiếu nhân lực tâm lý chuyên sâu và cần dành khoảng 10 tỷ VNĐ để đào tạo 300 nhân viên y tế (bác sĩ, điều dưỡng, nhân viên công tác xã hội) về kỹ năng sàng lọc và hỗ trợ tâm lý cơ bản. Trong trung hạn (3-5 năm), mô hình này cần được chuẩn hóa và mở rộng để bảo đảm 100% cơ sở khám chữa bệnh có khoa tâm thần đều có dịch vụ tham vấn tâm lý, đồng thời phối hợp với các trường đại học đào tạo khoảng 1.000 chuyên gia tâm lý lâm sàng để bổ sung nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, cần nâng cao năng lực chuyên môn của đội ngũ chuyên gia tâm lý để xử lý các trường hợp phức tạp, đặc biệt ở nhóm doanh nhân - những người chịu áp lực cao và có nhu cầu dịch vụ chất lượng, uy tín.

Trong 3-5 năm tới, Bộ Y tế nên phối hợp với các trường đại học và tổ chức quốc tế triển khai chương trình đào tạo nâng cao ở nước ngoài cho khoảng 50-80 chuyên gia tâm lý lâm sàng, mỗi năm cử 15-20 người tham gia các khóa 3-6 tháng tại các trung tâm trị liệu uy tín về stress nghề nghiệp, kiệt sức và trị liệu sang chấn, với ngân sách khoảng 20-30 tỷ VNĐ. Có thể kết hợp đào tạo trực tuyến để mở rộng số lượng chuyên gia được đào tạo và giảm chi phí.

2.4.2. Đối với các Đoàn, Hội nghề nghiệp

Đối với các Đoàn, Hội doanh nghiệp cần xây dựng các chương trình đào tạo và hỗ trợ tâm lý thường xuyên. Các hiệp hội có thể sử dụng ngân sách của hội hoặc huy động đóng góp từ hội viên và các đơn vị tài trợ, ban ngành liên quan; phối hợp với chuyên gia tâm lý; mỗi năm tổ chức ít nhất 10 buổi chia sẻ hoặc workshop chuyên đề. Nội dung tập trung vào các nhu cầu như khả năng an tĩnh và tập trung, thấu hiểu bản thân, xây dựng mối quan hệ gia đình chất lượng, kiểm soát cảm xúc và ứng phó với stress, lo âu, trầm cảm, overthinking, burn-out và nghiện mạng xã hội. Bên cạnh các buổi chia sẻ trực tiếp, có thể kết hợp với các trung tâm tham vấn để giới thiệu hoặc ưu đãi dịch vụ tư vấn tâm lý 1:1, đồng thời phát triển thư viện video và khóa học trực tuyến giúp doanh nhân tiếp cận hỗ trợ tâm lý linh hoạt. Mỗi hiệp hội doanh nhân cũng có thể hình thành 5-10 nhóm sinh hoạt nhỏ với các hoạt động nâng cao SKTT như thể thao (yoga, pickleball, bóng đá, tennis, chạy bộ...) và các hoạt động phát triển nội tâm như đọc sách, thiền định, chữa lành.

2.4.3. Đối với các cơ sở nghiên cứu

Đối với các trường đại học, viện nghiên cứu cần tăng cường các nghiên cứu chuyên sâu về sức khỏe tâm thần, đặc biệt ở nhóm doanh nhân. Trong 3-5 năm tới, có thể triển khai 10-15 đề tài nghiên cứu liên ngành giữa tâm lý học, y tế công cộng và quản trị kinh doanh. Kết quả nghiên cứu cần được chuyển hóa thành khuyến nghị chính sách và các chương trình phòng ngừa, hỗ trợ tâm lý phù hợp với bối cảnh Việt Nam.

3. Kết luận

Trên cơ sở kết quả khảo sát, nghiên cứu cho thấy mức độ stress ở doanh nhân ở mức cao và mang tính thường xuyên, với 86% đáp viên báo cáo các vấn đề thể chất và tinh thần liên quan. Các áp lực mà doanh nhân trải nghiệm không chỉ giới hạn trong phạm vi công việc mà còn chịu ảnh hưởng đáng kể từ các yếu tố tâm lý nội tại như những tổn thương cảm xúc hay áp lực tự thân. Một điểm đáng lưu ý là mức độ nhận diện và năng lực ứng phó với stress của doanh nhân còn nhiều hạn chế. Mặc dù 68,2% đáp viên tự đánh giá SKTT của mình ở mức tốt nhưng các triệu chứng thể chất tiêu cực liên quan đến trầm cảm, lo âu, stress lại ở mức 86%. Khi đối mặt với stress, 15% có xu hướng thờ ơ, 45,8% không có hoạt động ứng phó, và 23,4% chọn "làm việc nhiều hơn để thoát khỏi áp lực" là một giải pháp thoát khỏi căng thẳng. Như vậy, với nền tảng tinh thần thiếu lành mạnh (tổn thương cảm xúc), áp lực nội tại lẫn áp lực ngoại sinh khiến cho doanh chủ trở thành một trong các nhóm dễ bị tổn thương nhất trong cộng đồng, tuy nhiên doanh chủ lại có xu hướng tự chịu đựng, coi áp lực là "động lực", coi nhẹ những hệ quả của căng thẳng, chậm trễ trong việc nhận diện và ứng phó, do đó doanh nhân luôn đứng trong nhóm top những ngành nghề có SKTT kém. Có thể nói, nghiên cứu đã góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm về SKTT của doanh nhân Việt Nam, đồng thời nhấn mạnh vai trò của các yếu tố tâm lý cá nhân trong quá trình nhận diện và ứng phó với áp lực (bên cạnh các yếu tố nghề nghiệp thường được đề cập), từ đó đưa ra các khuyến nghị giúp nâng cao chất lượng đời sống tinh thần doanh nhân một cách hiệu quả và bền vững.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ahmad, S. Z., & Xavier, S.R. (2010). *Stress and coping styles of entrepreneurs: A Malaysian survey*. International Journal of Entrepreneurship, No 14, pp. 25-35.
https://www.researchgate.net/publication/287523058_Stress_and_coping_styles_of_entrepreneurs_A_Malaysian_survey
- [2] Amy McMillan, Dennis Barber III, & Anne F Santos. (2021). *Inconsistencies in entrepreneurs' health and well-being research: A review*. Global Journal of Entrepreneurship, 5 (1), 104 https://www.igbr.org/wp-content/Journals/Articles/GJE_Vol_5_No_1_2021%20pp%20101-129.pdf.
- [3] Anitha, M., & Veena, M. (2022). *Challenges faced by startup entrepreneurs - a review study*. EPRA International Journal of Multidisciplinary Research, 8(4), 189-191. <https://doi.org/10.36713/epra9946>.
- [4] Annink, A., Gorgievski, M., & Den Dulk, L. (2016). *Financial hardship and well-being: A cross-national comparison among the European self-employed*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 25(5), 645-657. 10.1080/1359432X.2016.1150263.

- [5] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward*. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- [6] Freeman, M. A., Johnson, S., Staudenmaier, P. J., & Zisser, M. R. (2015). *Are entrepreneurs "touched with fire"? Mental health and well-being of entrepreneurs* (pre-publication manuscript). University of California, San Francisco. <https://www2.kqed.org/stateofhealth/wp-content/uploads/sites/27/2015/04/Are-Entrepreneurs-Touched-with-Fire.pdf>.
- [7] Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). *Work stress and employee health: A multidisciplinary review*. Journal of Management, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>.
- [8] Johan Wiklund, Boris Nikolaev, Nadav Shir, Maw-Der Foo, & Steve Bradley. (2019). *Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future*. Journal of Business Venturing, 34 (4), 579-588. 10.1016/j.jbusvent.2019.01.002
- [9] Kiefl, S., Fischer, S., & Schmitt, J. (2024). *Self-employed and stressed out? The impact of stress and stress management on entrepreneurs' mental health and performance*. Frontiers in Psychology, No 15, pp. 1365489. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1365489>.
- [10] Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales (2nd ed.)*. Sydney: Psychology Foundation of Australia. <https://doi.org/10.1037/t39835-000>.
- [11] Stephan, U. (2018). *Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda*. Academy of Management Perspectives, 32(3), 290-322. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>.
- [12] Tahseen Arshi, Qazi Kamal, Paul Burns, Veena Tewari, & Venkoba Rao. (2021). *Examining perceived entrepreneurial stress: A causal interpretation through a cross-lagged panel study*. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7(1), 1. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010001>.
- [13] World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>.
- [14] Antony, M. M., Bieling, P. J., Cox, B. J., Enns, M. W., & Swinson, R. P. (1998). *Psychometric properties of the 42-item and 21-item versions of the Depression Anxiety Stress Scales in clinical groups and a community sample*. Psychological Assessment, 10(2), 176-181. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.10.2.176>.

NGHIÊN CỨU GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN PHONG TRÀO...

Tiếp theo trang 124

3. Kết luận

Qua nghiên cứu về thực trạng công tác GDTC của Trường Đại học Hàng hải Việt Nam cho thấy còn một số hạn chế. Việc thực hiện nội dung và phương pháp tổ chức quá trình giảng dạy chưa đáp ứng được tốt nhiệm vụ và yêu cầu công tác GDTC trong nhà trường, công tác ngoại khóa của SV chưa được đầu tư đúng mức, thiếu sự tổ chức hướng dẫn SV tự tập luyện, rèn luyện thân thể và các hoạt động tập luyện ngoại khóa TDTT. Điều kiện về cơ sở vật chất, kinh phí cho công tác GDTC còn gặp nhiều khó khăn. Cơ cấu tổ chức quản lý của Trung tâm GDTC Hàng hải hiện nay chưa phù hợp với điều kiện thực tiễn phát triển phong trào TDTT, đây là một hạt nhân của phong trào TDTT trong nhà trường. Quá trình nghiên cứu đề tài đã lựa chọn được 05 nhóm giải pháp với những chỉ dẫn cụ thể để tổ chức, quản lý hoạt động tập luyện TDTT ngoại khóa nhằm nâng cao hiệu quả công tác GDTC cho SV Trường Đại học Hàng hải Việt Nam. Qua kiểm nghiệm trong thực tiễn tổ chức, quản lý hoạt động TDTT ngoại khóa cho đối tượng nghiên cứu đã khẳng định được tính hiệu quả để nâng cao chất lượng GDTC cho SV trong nhà trường, thể hiện qua những mặt chất lượng các môn học GDTC, trình độ thể lực của SV và phong trào tập luyện TDTT nói chung và hoạt động thi đấu các môn thể thao nói riêng đã được tăng lên đáng kể.

Nguồn bài báo: ThS. Nguyễn Văn Kiên, ThS. Phạm Thanh Tùng: Bài báo được trích từ đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở: "Nghiên cứu giải pháp phát triển phong trào tập luyện thể thao ngoại khóa cho sinh viên Trường Đại học Hàng hải Việt Nam".

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (1998). *Văn kiện hội nghị lần thứ V Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa VIII, tháng 07/1998 - Giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008). *Quyết định số 53/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 18/09/2008, ban hành Quy định về việc đánh giá, xếp loại thể lực học sinh, sinh viên*.
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023). *Công văn số 4557/BGDĐT, ngày 24/8/2023 về việc hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ giáo dục thể chất, hoạt động thể thao và y tế trường học năm học 2023-2024*.
- [4] Nguyễn Toán, Phạm Danh Tồn (2000). *Lý luận và phương pháp thể dục thể thao*. NXB Thể dục thể thao, Hà Nội.
- [5] Nguyễn Đức Văn (2001). *Phương pháp thống kê trong thể dục thể thao*. NXB Thể dục thể thao, Hà Nội.