
HÀNH VI RỦI RO ĐẠO ĐỨC TẠI CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI VIỆT NAM – TIẾP CẬN THEO MÔ HÌNH TAM GIÁC GIAN LẬN

Nguyễn Khoa Đức Anh

Ngân hàng Thương mại Cổ phần Công thương Việt Nam

Email: anhnkd@gmail.com

Đỗ Hoài Linh

Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: linhdh@neu.edu.vn

Khúc Thế Anh

Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: anhkt@neu.edu.vn

Mã bài: JED-2049

Ngày nhận bài: 09/10/2024

Ngày nhận bài sửa: 02/12/2024

Ngày duyệt đăng: 07/01/2025

DOI: 10.33301/JED.VI.2049

Tóm tắt

Nghiên cứu này đánh giá hành vi rủi ro đạo đức của người lao động tại các ngân hàng thương mại Việt Nam theo cách tiếp cận của mô hình tam giác gian lận. Chúng tôi xử lý 1.060 quan sát hợp lệ của ba biến quan sát bậc 2 là áp lực, biện minh và năng lực bằng phần mềm SPSS26 và AMOS24. Kết quả của mô hình cấu trúc tuyến tính cho thấy, áp lực và biện minh là hai nhân tố ảnh hưởng đến hành vi rủi ro đạo đức, còn năng lực thì không. Chúng tôi đưa ra một số hàm ý chính sách đến các ngân hàng thương mại và cơ quan quản lý nhà nước bao gồm tăng cường công nghệ thông tin, đồng thời ban hành quy trình chặt chẽ để người lao động hạn chế những áp lực tài chính và phi tài chính; cũng như giảm ý định biện minh cho hành vi của mình.

Từ khóa: rủi ro đạo đức, ngân hàng, áp lực, biện minh, năng lực, tội phạm học.

Mã JEL: D14, G21, J53

Moral Hazard Behavior in Vietnamese Commercial Banks – The Fraud Triangle Model Approach

Abstract

This study assesses the moral hazard behavior of employees at Vietnamese commercial banks using the approach of the fraud triangle theory. We have processed 1,060 valid observations of three second-order variables (pressure, rationalization, and capability) by using SPSS26 and AMOS24 software. The results of the structural equation model (SEM) show that pressure and rationalization are two variables affecting moral hazard behavior, while ability does not. We propose some policy implications for commercial banks and state management agencies, including enhancing information technology and issuing strict procedures for employees to limit financial and non-financial pressures; as well as reducing the intention to justify their behavior.

Keywords: Moral hazard, banking, pressure, rationalization, capability, criminology.

JEL Code: D14, G21, J53.

1. Giới thiệu

Gian lận và rủi ro đạo đức luôn là một vấn đề mà các ngân hàng thương mại phải đối mặt – dù nó xuất phát từ việc vi phạm vô tình hay cố ý (Hidayat, 2020; Zhang, 2022). Nếu bỏ qua vấn đề về hệ thống (như lỗi máy móc, lỗi hệ thống) hoặc những sai lầm trong chính sách tín dụng thì hầu hết các vấn đề về rủi ro đạo đức gây ra bởi nhân viên ngân hàng đều là cố ý (Asmah & cộng sự, 2019; Duran & Lozano-Vivas, 2015). Nhưng động lực nào khiến họ tiến hành những việc đó?

Có nhiều cách tiếp cận để trả lời câu hỏi này. Ví dụ, nhánh lý thuyết quy kết cho thấy, người lao động sẽ nhìn vấn đề này từ phía trong hay phía ngoài doanh nghiệp, và nó có dễ vi phạm hay không (Kelley, 1973). Điều này có nghĩa là, hành vi vi phạm có thể không bị giám sát bởi những người có trách nhiệm, thậm chí cả những quy chuẩn đạo đức chung của xã hội hay doanh nghiệp (Khuc & cộng sự, 2022). Thế nhưng, người ta nhận thấy rằng, việc vi phạm trong ngân hàng (nhìn nhận từ góc độ người lao động) có thể đến từ một người hoặc một nhóm người, thậm chí, cả một bộ phận lớn (Girling, 2022). Việc này hình thành nên các nhánh nghiên cứu về tội phạm học. Nghiên cứu này sẽ tiếp cận rủi ro đạo đức lý thuyết tam giác gian lận được phát triển bởi Cressey (1953) và Cressey (2017) và trả lời câu hỏi: liệu các vấn đề về áp lực, biện minh và năng lực của người lao động trong ngân hàng có thể “tạo động lực” cho họ gây ra rủi ro đạo đức hay không?

Bài báo được cấu trúc như sau: tiếp theo phần Giới thiệu, phần 2 sẽ đưa ra Tổng quan nghiên cứu và phát triển giả thuyết nghiên cứu tại. Phương pháp nghiên cứu được trình bày tại Phần 3. Phần 4 – kết quả nghiên cứu – nêu ra những phát hiện chính của bài báo. Các hàm ý và kết luận được trao đổi trong phần cuối của bài.

2. Tổng quan nghiên cứu và phát triển giả thuyết nghiên cứu

2.1. Rủi ro đạo đức và hành vi gây ra rủi ro đạo đức

2.1.1. Rủi ro đạo đức

Rủi ro đạo đức là một khía cạnh tranh rủi ro hoạt động, thường xảy ra trong các ngân hàng thương mại. Kotowitz (1989) cho rằng rủi ro đạo đức là hành động của một hoặc nhiều chủ thể kinh tế nhằm tối đa hóa lợi ích cho chính họ nhưng lại gây thiệt hại cho người khác. Có thể thấy, nhận định này bao hàm nhiều ngoại tác, do đó dẫn tới sự không tồn tại của trạng thái cân bằng hoặc có thể dẫn tới sự kém hiệu quả của trạng thái cân bằng khi chúng tồn tại. Đây là một dạng đặc biệt của hợp đồng không đầy đủ tạo ra xung đột giữa lợi ích của bên đại diện và lợi ích của bên khác.

Krugman (2008) nhận thấy rủi ro đạo đức trong lĩnh vực tài chính là trường hợp khi một bên đưa ra các quyết định liên quan đến mức độ chấp nhận rủi ro, trong khi bên kia phải chịu tổn thất nếu các quyết định đó thất bại. Girling (2022) nhận định rủi ro đạo đức được hiểu là những nguy cơ về cả mặt hành chính và mặt dân sự mà người lao động tại ngân hàng có thể đối mặt nếu thực hiện một hoặc nhiều hành vi trái với quy định. Chúng tôi nhìn nhận trên góc độ này để phân tích.

2.1.2. Hành vi gây ra rủi ro đạo đức

Hành vi gây ra rủi ro đạo đức (kí hiệu MOV) là hành vi của các cá nhân tham gia thị trường tài chính sử dụng thông tin sai sự thật, thiếu sót hoặc thao túng liên quan đến hàng hóa, dịch vụ tài chính hoặc cơ hội đầu tư để cố tình hoặc vô ý gây hiểu lầm hay lừa dối các cá nhân khác tham gia thị trường, vi phạm quy định của cơ quan quản lý, luật định, luật dân sự hoặc luật hình sự (Reurink, 2019). Hành vi này thường đi kèm với gian lận tài chính.

2.2. Mô hình tam giác gian lận

Mô hình tam giác gian lận được Cressey (1953) đề xuất gồm ba yếu tố:

Áp lực (Pressure): Kẻ gian lận cảm thấy mình rơi vào tình trạng tài chính căng thẳng, khó chia sẻ và gây ảnh hưởng nặng nề tới bản thân. Áp lực tạo ra động cơ cho hành vi phạm tội, nhưng nhân viên cũng phải cảm nhận được rằng họ có cơ hội thực hiện hành vi phạm tội mà không bị phát hiện (Aviantara, 2021).

Cơ hội (Opportunity): Họ nhận thấy môi trường nơi mình làm việc có những kẽ hở, thiếu kiểm soát hoặc quy trình lỏng lẻo tạo điều kiện thuận lợi cho hành vi gian lận. Skousen & Twedt (2009) đã khái quát tính chất của biến “Cơ hội” theo 3 hướng chính: Cơ hội tạo ra từ đặc điểm của ngành; Sự quản lý không hiệu quả; Có một sự bất ổn trong hệ thống của tổ chức.

Biện minh (Rationalization): Kẻ gian lận tự biện minh cho hành vi của mình, thường bằng cách cho rằng “chỉ vay mượn tạm thời”, “hoàn trả sau” hoặc “không ai thiệt hại” nhằm xoa dịu lương tâm.

Mô hình tam giác gian lận đã giải thích cho việc các cá nhân thực hiện các hành vi không phù hợp – trước hết là chuẩn mực đạo đức. Nhưng dường như mô hình này không phù hợp với một số trường hợp có giám sát về quy trình – tức là không có cơ hội thực hiện (Ambrose & cộng sự, 2008; Harrison & cộng sự, 2018). Wolfe & Hermanson (2004) lập luận rằng, mặc dù áp lực hoặc động cơ cảm nhận có thể tồn tại cùng với cơ hội và sự hợp lý hóa để gian lận, hành vi gian lận khó có thể xảy ra nếu không có yếu tố thứ tư: khả năng hoặc năng lực của người thực hiện. Nói cách khác, những kẻ gian lận tiềm năng phải có kỹ năng và khả năng cần thiết để thực hiện hành vi gian lận, và hình thành nên mô hình tứ giác gian lận (Kassem & Higson, 2012).

2.3. Phát triển giả thuyết nghiên cứu

2.3.1. Áp lực

Cressey (2017), trong mô hình tam giác gian lận, định nghĩa áp lực là một nhu cầu tài chính không thể chia sẻ. Điều này bao gồm việc cá nhân không thể độc lập đối phó với khó khăn tài chính và tìm kiếm sự giúp đỡ. Dorminey & cộng sự (2012) giải thích rằng một số áp lực tài chính bao gồm: thiếu hụt tài chính đột ngột, lối sống vượt quá khả năng tài chính, tín dụng kém hoặc không đủ khả năng vay tín dụng, chi phí y tế lớn bất ngờ và chi phí giáo dục cao. Áp lực phi tài chính bao gồm: áp lực từ gia đình hoặc bạn bè, giảm khả năng làm việc do sử dụng chất kích thích (như ma túy hoặc rượu), hay ngoại tình. Graham & Bedard (2003) cho thấy áp lực liên quan đến công việc như bất công trong công việc và đối xử không công bằng trong thăng chức, lương thưởng và thiếu sự đánh giá cũng là áp lực phi tài chính khiến người ta gian lận.

Nhân tố áp lực đã được nhiều nghiên cứu thực nghiệm chứng minh là có tác động tích cực tới ý định gây rủi ro đạo đức – gian lận của nhân viên ngân hàng (Cressey, 1953; Dorminey & cộng sự, 2012; Jones, 2012; Hollow, 2014; Kazemian & cộng sự, 2019; Avotri & Agbanyo, 2020). Cơ chế của áp lực thể hiện ở khía cạnh: khi các cá nhân chịu áp lực dưới các góc độ: từ khách hàng ép sang; từ cấp dưới ép lên và từ cấp trên ép xuống, cũng như từ những người cùng cấp sẽ dễ dàng gây ra những hoạt động liên quan đến rủi ro đạo đức trong ngân hàng. Do vậy:

Giả thuyết H1: Áp lực (kí hiệu AL) có tác động dương đến ý định thực hiện hành vi rủi ro đạo đức của người lao động trong ngân hàng.

Jones (2012) đưa ra 4 nhóm: (1) áp lực tài chính cá nhân; (2) áp lực tài chính liên quan đến công việc; (3) áp lực phi tài chính cá nhân; (4) áp lực phi tài chính liên quan đến công việc. Các áp lực từ phía công việc đến từ việc liệu người thực hiện hành vi gian lận có bị ép buộc bởi cấp trên, cấp dưới hay khách hàng hay không (Harrison & cộng sự, 2018; Kassem & Higson, 2012; Sujewa & cộng sự, 2018). Trong nghiên cứu này, áp lực là biến bậc 2 với các biến bậc 1 là 4 biến trên.

Các áp lực tài chính đến từ phía cá nhân được hiểu là những nhu cầu về tiền bạc của chính người đó. Áp lực này đến từ việc có những khoản phải chi tiêu, hoặc đầu tư, hoặc tiết kiệm liên quan đến dòng tiền tại thời điểm hiện tại hoặc thời điểm dự tính trong tương lai. Áp lực tài chính đến từ phía công việc, thông thường được hiểu là những nhu cầu về tài chính do công việc tạo ra. Ngoài những nguồn thu nhập nhận được dành cho chính mình, trong lĩnh vực tài chính, các cá nhân sẽ chịu áp lực từ phía đồng nghiệp hoặc khách hàng (Harrison & cộng sự, 2018).

Áp lực phi tài chính cá nhân là toàn bộ các áp lực mà cá nhân phải chịu – không tính đến các nghĩa vụ về tài chính. Các áp lực này thường đến từ phía bên ngoài, ví dụ như áp lực đồng trang lứa hoặc các áp lực trong các mối quan hệ. Đối với ngành tài chính, áp lực này đến chủ yếu từ việc so sánh kết quả lao động giữa các cá nhân cùng bộ phận – tức là làm các công việc giống nhau (Khuc & cộng sự, 2022).

Áp lực phi tài chính đến từ công việc bao gồm toàn bộ những áp lực về mối quan hệ xung quanh giữa đồng nghiệp với nhau, hoặc với khách hàng. Đây là những mối quan hệ nhờ vả, và có tính chất cộng đồng tương đối lớn (Chen & cộng sự, 2016).

2.3.2. Biện minh

Biện minh liên quan đến việc thỏa hiệp hành vi gian lận với các quan niệm thường được chấp nhận về đạo đức và lòng tin (Dorminey & cộng sự, 2012). Đây là một cơ chế được nhân viên gian lận sử dụng để giải thích rằng hành vi gian lận của họ là “có thể chấp nhận được” (Coenen, 2008). Nó khiến những kẻ lừa đảo diễn giải hành vi gian lận của họ là chấp nhận được trong điều kiện nhất định và cho phép họ giữ gìn hình

ảnh bản thân và tự cho mình là đáng tin cậy mặc dù đã gian lận. Khi các cá nhân vi phạm, họ có thể che giấu bằng cách tự biện minh rằng việc mà họ đưa ra phải thế, không thể khác đi được (Welsh & cộng sự, 2015). Khi đó, tất cả sẽ cùng che giấu và biện minh cho cách hành xử của mình (Gottschalk, 2017).

Sanusi & cộng sự (2015), Kazemian & cộng sự (2019) hay Avortri & Agbanyo (2020) đều nhận thấy biện minh là nhân tố ảnh hưởng tích cực đến hành vi gây ra rủi ro đạo đức của người lao động trong ngân hàng. Khi biện minh, con người thường có xu hướng đổ lỗi cho các vấn đề liên quan đến tổ chức. Tức là, hành động vi phạm đạo đức hoặc quy tắc nghề nghiệp đó đang bảo vệ cho chính ngân hàng, hoặc những đối tác của ngân hàng, ví dụ như khách hàng vay vốn. Điều này sẽ làm cho cá nhân cảm thấy yên tâm hơn. Ngoài ra, mô hình tam giác gian lận cũng cho thấy, các cá nhân sẽ đưa ra những lí do bao biện để bảo vệ cho chính mình. Chúng tôi cho rằng:

Giả thuyết H2: Biện minh (kí hiệu BM) có tác động dương đến ý định thực hiện hành vi rủi ro đạo đức của người lao động trong ngân hàng.

Biện minh bao gồm 3 khía cạnh: (1) Biện minh vì lý do bảo vệ tổ chức; (2) Biện minh vì lý do bảo vệ lợi ích cá nhân; (3) Biện minh vì lý do xã hội (Shepherd & Button, 2019). Các mức biện minh này cụ thể hơn so với Gottschalk (2017) vì nó tách biện minh cho tổ chức và xã hội riêng rẽ. Vấn đề biện minh vì lý do xã hội được nhắc đến trong các dịch vụ ngân hàng bởi tính chất lan tỏa và hoảng loạn. Cụ thể, đối với xã hội, có những hoạt động cần phải gian lận, nếu không, những tác động tiêu cực có thể gây ra hiệu ứng dây chuyền (domino) và ảnh hưởng đến hệ thống.

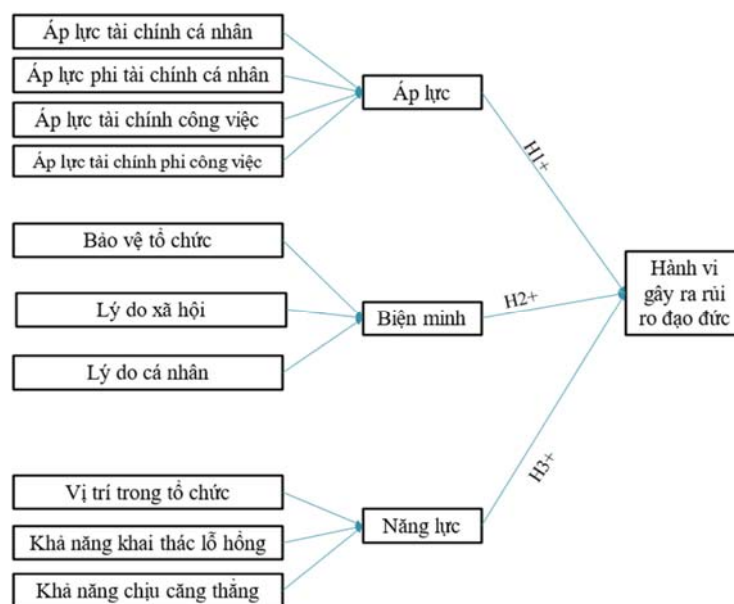
2.3.3. Năng lực

Năng lực được hiểu là người có ý định thực hiện hành vi rủi ro đạo đức sở hữu những đặc điểm, kỹ năng cần thiết để thực hiện gian lận (Wolfe & Hermanson, 2004). Yếu tố ban đầu cho phép các cá nhân hoặc một nhóm người có khả năng thực hiện gian lận là chức năng hoặc vị trí nắm giữ trong tổ chức (Mansor & Abdullahi, 2015). Một người gian lận thành công có thể ép buộc người khác thực hiện hoặc che giấu gian lận (Rudewicz, 2011). Khi có đủ năng lực, các cá nhân sẽ chủ động gây ra rủi ro đạo đức, bởi họ cho rằng họ có đủ quyền hành để làm việc như thế (Rudewicz, 2011), hoặc đủ quyền hành hay khả năng chịu đựng áp lực (Kazemian & cộng sự, 2019). Do đó:

Giả thuyết H3: Năng lực (kí hiệu NL) có tác động dương đến ý định thực hiện hành vi rủi ro đạo đức của người lao động trong ngân hàng.

Wolfe & Hermanson (2004) chia năng lực thành 4 thành phần chính là (1) Vị trí trong chi nhánh; (2) Đủ

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả.

năng lực khai thác lỗ hổng; (3) Sự tự tin, cái tôi; (4) Khả năng chống chịu căng thẳng trong công việc. Tuy nhiên, Kazemian & cộng sự (2019) nhận thấy rằng, cái tôi, sự tự tin không nên đặt ở năng lực. Nó nên thuộc về biện minh thì phù hợp hơn.

Mô hình nghiên cứu được thể hiện tại Hình 1.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu định tính

Chúng tôi sử dụng cả nghiên cứu định tính và định lượng để giải quyết câu hỏi nghiên cứu. Chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu các chuyên gia lý thuyết và thực tiễn trong khoảng 45 đến 60 phút tại nhà riêng, quán café hay văn phòng để đảm bảo tính riêng tư. Các câu hỏi của chúng tôi tập trung vào vấn đề hành vi gây ra rủi ro đạo đức của người lao động tại ngân hàng thương mại. Chúng tôi chủ động tách người lao động trong ngân hàng thành 3 nhóm là nhóm trình duyệt, nhóm phê duyệt và nhóm vừa đóng vai trò trình duyệt vừa phê duyệt. Ngoài ra, do cách tiếp cận từ tội phạm học, chúng tôi trao đổi với các chuyên gia lý thuyết là các nhà khoa học có kinh nghiệm nghiên cứu trong lĩnh vực này.

Kết quả, 6 chuyên gia lý thuyết (là các giảng viên của các trường đại học giảng dạy về tài chính hoặc tội phạm học, hoặc trường đào tạo cán bộ của các ngân hàng) cho rằng, việc giám sát trong ngân hàng tương đối chặt chẽ, nên việc từng cá nhân thường ít có cơ hội gây ra rủi ro đạo đức. Thay vào đó, người lao động nên nhìn vào khía cạnh năng lực trong mô hình tứ giác gian lận sẽ phù hợp hơn – và đây cũng là quan điểm của một số nghiên cứu như Wolfe & Hermanson (2004) hay Kazemian & cộng sự (2019). 8 chuyên gia về mặt thực tiễn cũng nhận thấy rằng, ngoài áp lực và biện minh cho việc gian lận, vấn đề năng lực cũng giúp người lao động tiến hành những gian lận cần thiết. Cách tiếp cận của chúng tôi, về cơ bản, được ủng hộ. Ngoài ra, các chuyên gia còn hỗ trợ chúng tôi trong việc hiệu chỉnh bảng hỏi, chuyển bảng hỏi pilot đến người khảo sát và khuyến khích tập trung vào nhóm vừa trình duyệt vừa phê duyệt bởi nhóm này có khả năng gây ra rủi ro đạo đức cao nhất.

3.2. Thang đo

Các thang đo trong mô hình đều được kế thừa từ các nghiên cứu trước. Các biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert 5 cấp độ. Các biến bậc 1 bao gồm áp lực tài chính cá nhân (ALTTCN), áp lực phi tài chính cá nhân (ALPTCCN), áp lực tài chính công việc (ALTCCV) đều có 5 biến quan sát. Các biến bậc 1 bao gồm áp lực tài chính phi công việc (ALTCPCV), biện minh lý do bảo vệ tổ chức (BMTC), biện minh lý do xã hội (BMXH), biện minh lý do cá nhân (BMCN) đều có 4 biến quan sát. Các biến bậc 1 còn lại gồm vị trí trong tổ chức (NLVT), khả năng khai thác lỗ hổng (NLKT) và khả năng chịu căng thẳng (KNCT) cũng như biến phụ thuộc MOV đều có 3 biến quan sát. Thông tin chi tiết được trình bày tại Bảng 1.

Bảng 1: Thang đo

Biến	Số quan sát	Nguồn
ALTTCN	5	Cressey (1953); Dorminey & cộng sự (2012); Jones (2012); Hollow (2014);
ALPTCCN	5	Harrison & cộng sự (2018); Kassem & Higson (2012); Sujeewa & cộng sự
ALTCCV	4	(2018); Kazemian & cộng sự (2019); Avortri & Agbanyo (2020)
ALPTCCV	4	
BMXH	4	Dorminey & cộng sự (2012); Sanusi & cộng sự (2015); Kazemian & cộng
BMTC	4	sự (2019); Avortri & Agbanyo (2020)
BMCN	4	
NLCT	3	Wolfe & Hermanson (2004); Rudewicz (2011); Mansor & Abdullahi
NLVT	3	(2015); Kazemian & cộng sự (2019)
NLKT	3	
MOV	3	Reurink (2019)

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp.

3.3. Cách thức khảo sát

Chúng tôi lựa chọn những người đã làm việc ở ngân hàng có hợp đồng chính thức. Mỗi người trả lời sẽ được trả một mức phí nhất định. Người khảo sát sẽ được đào tạo thông qua đơn vị cung cấp khảo sát trên thị trường. Thời gian khảo sát được tiến hành từ 01/07/2024 đến 31/08/2024. Đối tượng tiếp nhận câu hỏi là người lao động trong ngân hàng đã có từ 1 năm làm việc trở lên. Các khảo sát được đưa vào phần mềm

KOBO để có thể biết chính xác các hình thức. Tác giả phỏng vấn 1.200 người, kết quả nhận được 1.060 phiếu phù hợp. Phần mềm SPSS26 và AMOS24 được dùng để hỗ trợ xử lý dữ liệu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả

Kết quả phân tích và thống kê đối tượng khảo sát theo các đặc điểm thể hiện ở Bảng 2.

Bảng 2. Tổng hợp thống kê mô tả đối tượng khảo sát

	Thông tin mẫu	Tỷ lệ (%)
Giới tính (về mặt sinh học)	Nam	55,92
	Nữ	44,08
Độ tuổi (căn cứ trên căn cước công dân)	Dưới 30 tuổi	32,95
	Từ 30 – 40 tuổi	43,39
	Trên 40 tuổi	23,66
Thời gian làm việc (tính từ khi chính thức tại chính ngân hàng đó)	Từ 1 – 3 năm	43,16
	Từ 3 – 5 năm	29,69
	Trên 5 năm	27,15
Loại hình ngân hàng	NHTM nhà nước	48,96
	NHTM cổ phần tư nhân	40,37
	Ngân hàng nước ngoài, liên doanh	10,67
Khu vực làm việc	Đô thị loại 1 và đô thị đặc biệt	38,75
	Đô thị loại 2	29,70
	Đô thị loại 3	19,95
	Các khu vực còn lại	11,60
Vai trò	Người trình duyệt	18,10
	Người phê duyệt	27,61
	Người vừa trình duyệt vừa phê duyệt	54,29

Nguồn: Tổng hợp của các tác giả.

Chỉ có 44,08% nhân viên nữ và 55,92% nhân viên nam thực hiện phiếu khảo sát. Tỷ lệ các nhân viên ngân hàng tham gia khảo sát được phân bổ cụ thể như sau: 32,95% nhân viên dưới 30 tuổi, nhiều nhất là nhân viên có độ tuổi từ 30 – 40 (43,39%). Thời gian công tác chủ yếu của nhóm đối tượng khảo sát là từ 1 – 3 năm (43,16%). Nhóm ngân hàng chủ yếu là ngân hàng thương mại (NHTM) nhà nước (48,96%) và hầu hết công tác ở khu vực đô thị loại 1 và đô thị đặc biệt hoặc đô thị loại 2 (38,75% và 29,70%). Nguyên nhân của việc này là thị phần của nhóm NHTM nhà nước tương đối cao (chiếm khoảng 45%), do vậy, lực lượng lao động cũng lớn. Hầu hết các ngân hàng đều đặt chi nhánh ở đô thị loại 2 trở lên. Theo sau là đối tượng ngân hàng thương mại cổ phần tư nhân và ngân hàng nước ngoài, lần lượt chiếm 40,37% và 10,67%. Đô thị loại 3 và các khu vực còn lại cũng chiếm tỷ lệ nhỏ hơn (19,95% và 11,60%).

Bên cạnh đó, nhóm người với vị trí vừa là người trình duyệt vừa là người phê duyệt chiếm tỷ lệ nhiều nhất với hơn 50% (cụ thể bằng 54,29%), theo sau lần lượt là nhóm người phê duyệt (27,61%) và nhóm người trình duyệt (18,10%). Chúng tôi hướng đến nhóm đối tượng từ phó phòng trở lên (vừa là người trình duyệt, vừa phê duyệt) vì đây là nhóm có khả năng gây ra rủi ro cao nhất. Đây cũng là gợi ý từ kết quả phỏng vấn sâu.

4.2. Kết quả của mô hình

4.2.1. Kết quả phân tích hệ số Cronbach's Alpha

Chúng tôi tiến hành kiểm định Cronbach's Alpha. Kết quả cho thấy kết quả đều phù hợp để kiểm định nhân tố khám phá. Kết quả lần 1 cho thấy, ALPTCCV4 (Câu hỏi áp lực của gia đình và bạn bè dẫn đến việc phải gian lận) xuất hiện 2 hệ số tải. Do vậy, biến này cũng cần loại khỏi mô hình. Nguyên nhân của vấn đề này là người lao động thời điểm hiện tại có nhiều lựa chọn hơn. Họ có thể tìm kiếm các công việc khác để đáp ứng các nhu cầu của bản thân mà không cần phải gian lận để có vị trí công việc tốt hơn hay thu nhập cao hơn. Sau khi loại thang đo, kết quả kiểm định KMO và Bartlett được thể hiện tại Bảng 3.

Các chỉ tiêu về KMO và Bartlett của thang đo cho thấy kết quả đều phù hợp, với hệ số KMO = 0,848 và hệ số Sig bằng 0,000 < 0,05 cho thấy kết quả phân tích có độ tin cậy tốt để đưa vào phân tích. Kết quả của mô hình đạt được yêu cầu để chuyển sang phân tích nhân tố khẳng định (CFA).

Bảng 3. Bảng kiểm định KMO và Bartlett

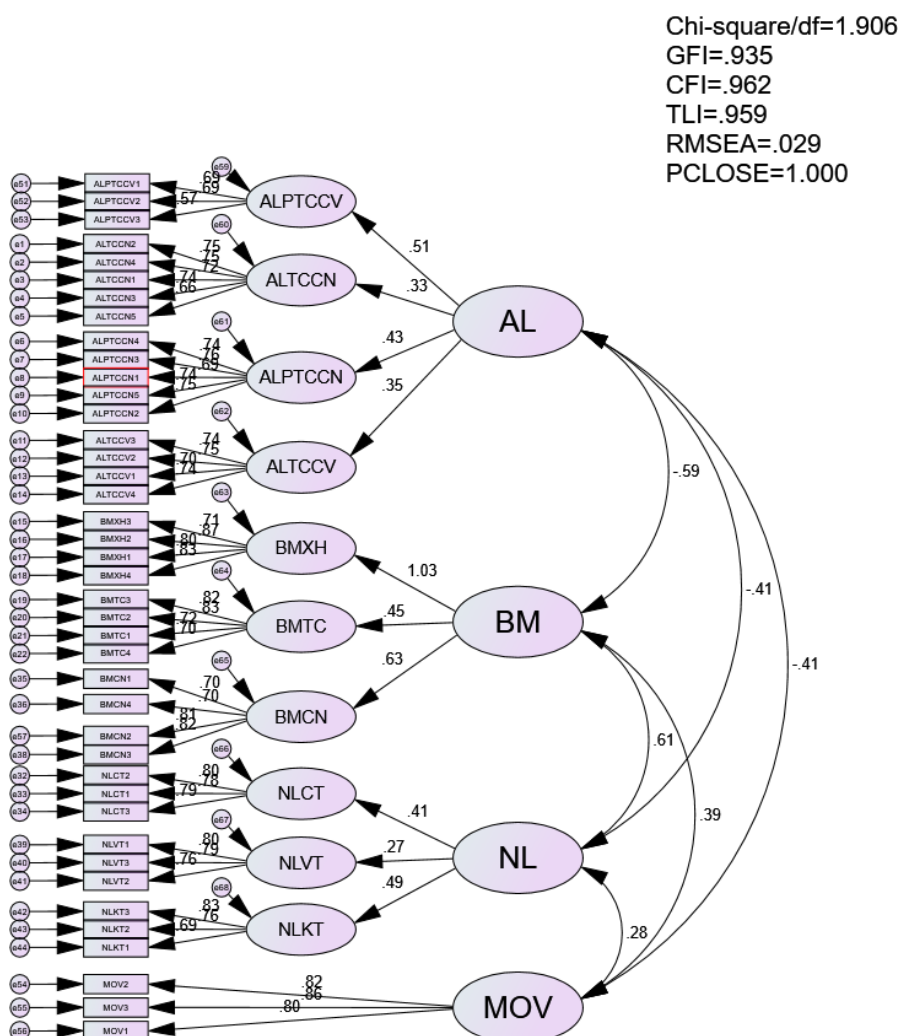
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.848
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	18784,065
	df	820
	Sig.	,000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả.

4.2.2. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA tại Hình 2 cho mô hình đề xuất cho thấy kết quả giá trị chỉ tiêu Chi-square/df = 1,906 < 3; hai chỉ số TLI và CFI đều > 0,9; chỉ số GFI nằm trong khoảng từ 0,8 đến 1; hệ số RMSEA bằng 0,029 < 0,05; chỉ số PCLOSE = 1,000 > 0,05. Kết quả cho thấy mô hình có sự phù hợp với thị trường, đồng thời kết quả cho chỉ số P-value bằng 0,000, tức < 0,05, do vậy, các biến quan sát có thể biểu diễn tốt cho các nhân tố trong mô hình.

Hình 2. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA của Mô hình đề xuất



Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả.

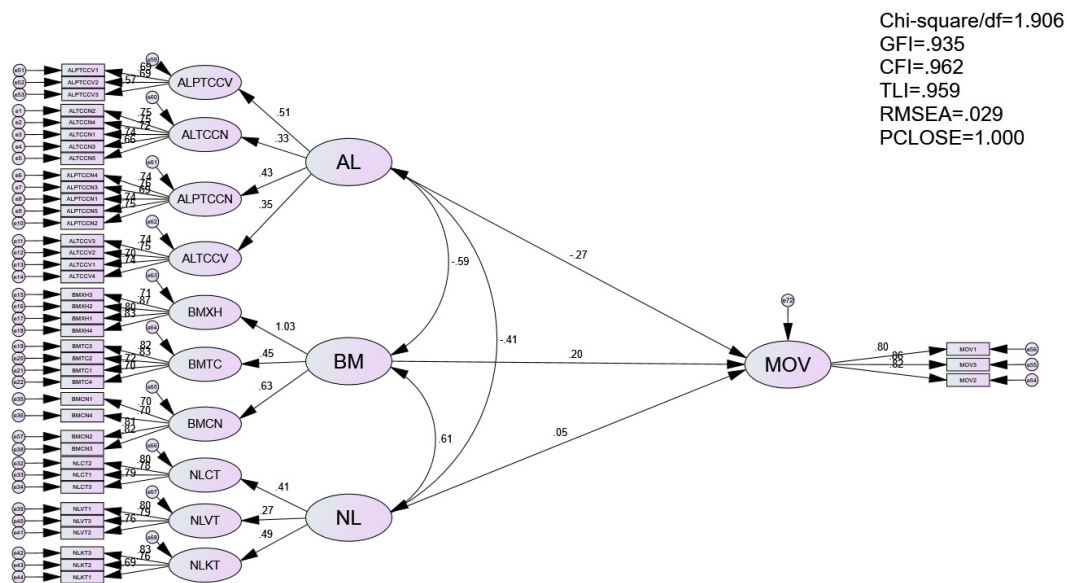
4.2.3. Kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM)

Do có các biến bậc 1 và biến bậc 2 gồm áp lực nên trước đây có 1 số cách xử lý. Cách xử lý phổ biến nhất là tính Mean của các biến bậc 1 rồi quy về một giá trị nhất định cho biến bậc 2, từ đó xử lý như các

mô hình có 1 bậc thông thường. Tuy nhiên, thời điểm hiện tại, SPSS26 và AMOS24 đã tự động tích hợp để chạy kết quả.

Các chỉ tiêu đo lường độ phù hợp Model Fit tại Hình 3 cho thấy giá trị Chi-square/df = 1,739 < 3; 2 trong 3 chỉ số gồm TLI và CFI đều > 0,9; giá trị của chỉ số GFI bằng 0,832 là chấp nhận được. P-value = 0,000 < 0,05 với hai chỉ số RMSEA và PCLOSE lần lượt bằng 0,027 và 1,000 cho thấy mô hình đạt được sự phù hợp với thị trường.

Hình 3. Kết quả phân tích SEM



Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả.

Kết quả của mô hình được thể hiện tại Bảng 4.

Bảng 4. Tổng hợp kết quả của mô hình

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	P-value	Kết luận
H1	MOV ← AL	-,274	,001	Chấp nhận
H2	MOV ← BM	,197	,010	Chấp nhận
H3	MOV ← NL	,051	,550	Loại bỏ

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả.

Dựa theo kết quả của mô hình, có thể thấy rằng, có 2 giả thuyết được chấp nhận là H1, H2; tức là áp lực, biện minh và áp lực có tác động đến hành vi gây ra rủi ro đạo đức của người lao động trong các ngân hàng, còn năng lực thì không.

5. Thảo luận kết quả nghiên cứu

5.1. Nhóm nhân tố thuộc về áp lực

Áp lực là nhân tố có ảnh hưởng đến hành vi gây ra rủi ro đạo đức của cá nhân, tương tự với nghiên cứu trước (Harrison & cộng sự, 2018; Kassem & Higson, 2012; Sujeewa & cộng sự, 2018).

Vấn đề có thể giải thích như sau: NHTM thường đặt ra áp lực doanh số cao. Người lao động trong ngân hàng, nhất là các nhân viên đang ở độ tuổi trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm phải chịu áp lực tài chính liên quan đến công việc (Đỗ Hoài Linh & cộng sự, 2022). Bên cạnh đó, với nhu cầu chi tiêu cho đời sống hàng ngày, nhất là phục vụ cho những mục đích lớn như sở hữu bất động sản, động sản - những tài sản đang có tốc độ tăng giá rất nhanh theo thời gian; người lao động phải đối mặt với thực tế rằng mình phải đẩy nhanh quá trình sở hữu tài sản và tích lũy (Anh & cộng sự, 2024). Nếu không phải chịu áp lực về tài chính, họ vẫn có thể phải chịu áp lực về sự thăng tiến vị trí trong tổ chức. Dưới sự ảnh hưởng của các văn hóa “ngầm”, các

thủ tục bắt thành văn này hành vi của người lao động trong ngân hàng có thể chịu những áp lực tiêu cực. Kết quả phỏng vấn sâu của chúng tôi nhận được các thông tin về áp lực này như sau:

Áp lực từ phía đồng nghiệp. Trong các nghiệp vụ ngân hàng, không thể có nghiệp vụ nào đứng một mình. Phải có sự hỗ trợ lẫn nhau. Chính vì vậy, cần phải có sự phối hợp của các bên. Những áp lực của đồng nghiệp sẽ tạo ra sự ảnh hưởng nhất định cho các cá nhân và tổ chức.

Áp lực từ cấp trên và khách hàng. Đây là ảnh hưởng lớn nhất mà chúng tôi (người lao động) cần phải chịu. Thường như chúng tôi phải đưa ra những quyết định phù hợp với yêu cầu của tổ chức hơn là quy định cần làm theo.

Như vậy, có thể thấy rằng áp lực là một trong những nhân tố lớn gây ra ảnh hưởng đến người lao động trong ngân hàng, bao gồm cả người trình duyệt hay phê duyệt.

5.2. Nhân tố thuộc về biện minh

Biện minh có tác động đến hành vi gây ra rủi ro đạo đức, phù hợp với các lý thuyết tam giác gian lận và tứ giác gian lận. Kết quả này bổ sung cho các nghiên cứu trước đây về gian lận cũng như rủi ro đạo đức (Slezak, 2013; Cromwell & Thurman, 2003; Dorminey & cộng sự, 2012; Welsh & cộng sự, 2015; Gottschalk, 2017).

Khi người lao động bị lôi kéo vào những hành vi không chuẩn mực, họ thường có những lý do đưa ra để biện minh cho hành động. Một trong những lý do phổ biến nhất mà nhân viên ngân hàng có thể sử dụng để biện minh cho hành vi không chuẩn mực là lợi ích cá nhân (Đỗ Hoài Linh & cộng sự, 2022). Điều này có thể bao gồm lợi ích về tài chính, cơ hội thăng tiến, hoặc đơn giản là tránh bị kỷ luật hoặc mất việc. Từ góc nhìn này, nhân viên có thể tin rằng hành động của họ là cần thiết để đảm bảo sự ổn định tài chính cá nhân hoặc để bảo vệ vị trí công việc. Ví dụ, trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế, khi áp lực doanh số và doanh thu trở nên cực kỳ cao, nhân viên có thể cảm thấy bị áp lực để đạt được các mục tiêu kinh doanh bằng mọi cách, kể cả việc vi phạm các quy tắc đạo đức.

Một lý do khác mà nhân viên ngân hàng có thể sử dụng để biện minh cho hành vi của mình là họ đang hành động vì lợi ích của ngân hàng. Trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt và áp lực từ các cấp quản lý, nhân viên có thể cho rằng việc vi phạm quy tắc đạo đức là cách duy nhất để đạt được các mục tiêu kinh doanh và bảo vệ lợi ích tài chính của tổ chức. Thường thì các khoản mục cấp tín dụng sẽ là gian lận nhiều nhất, nhằm đảm bảo khách hàng vẫn có thể trả đúng và đủ lãi, gốc trong thời gian nhất định.

6. Hàm ý chính sách và kết luận

Chúng tôi đưa ra một số hàm ý chính sách từ kết quả nghiên cứu, gồm:

Thứ nhất, ngân hàng cần tiếp tục tăng cường mật độ công nghệ thông tin trong hoạt động kinh doanh. Các nhân viên tín dụng được cung cấp một máy tính bảng riêng nhằm hỗ trợ các hoạt động gặp khách hàng cũng như theo dõi các tài khoản và các vấn đề liên quan tới hợp đồng liên tục và bất kỳ thời gian nào. Các hoạt động gặp gỡ khách hàng được ghi âm, ghi lại thời gian, địa chỉ, tọa độ và đăng tải trên tài khoản theo dõi của nhân viên và quản lý nhằm theo dõi nhân viên, tránh các hành vi phi phạm rủi ro đạo đức cũng như đưa ra những bằng chứng xác thực khi được các bên có liên quan yêu cầu cung cấp. Bối cảnh vài năm gần đây, những rủi ro đạo đức, nhất là từ hoạt động bancassurance cho thấy, các xu hướng giám sát càng trở lên quan trọng.

Thứ hai, ban hành các quy định, quy trình nghiệp vụ chặt chẽ, khoa học; các chính sách, quy chế quản lý, hệ thống kiểm tra, kiểm soát nghiêm ngặt nhằm ngăn ngừa việc lợi dụng kẽ hở để trục lợi từ cả khách hàng và cán bộ ngân hàng. Một khía cạnh cần đề cập đến là việc luân chuyển và giao chỉ tiêu đến người lao động để “ai cũng quan trọng nhưng không ai quan trọng”. Vấn đề này sẽ giảm các áp lực cho người lao động, đồng thời cũng không có cơ hội biện minh cho việc làm sai của mình khi gây ra rủi ro đạo đức.

Chúng tôi cũng thừa nhận hạn chế của đề tài trong việc chưa đánh giá các nhân tố nhân khẩu học cũng như các ngân hàng (ví dụ như khối nhà nước, khối cổ phần hay khối nước ngoài) đến biến phụ thuộc. Rõ ràng, mỗi một loại hình ngân hàng có một khẩu vị khác nhau, và sẽ ảnh hưởng đến rủi ro đạo đức. Một khía cạnh khác khi quan sát thị trường: các chi nhánh ngân hàng nước ngoài ít xảy ra rủi ro hoạt động hơn ngân hàng trong nước. Nhưng liệu nguyên nhân có đến từ rủi ro đạo đức? Chúng tôi sẽ phát triển hướng đi này trong tương lai.

Ngoài ra, khi phỏng vấn sâu, chúng tôi thấy rằng vấn đề đạo đức kinh doanh được đề cập rất nhiều trong

vấn đề của các ngân hàng, và nó có ảnh hưởng đến hành vi gây ra rủi ro đạo đức, nhưng vì cách tiếp cận, chúng tôi không đề cập đến. Chúng tôi sẽ khắc phục vấn đề này trong các nghiên cứu tới.

Tài liệu tham khảo

- Ambrose, M.L., Arnaud, A., & Schminke, M. (2008), 'Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes', *Journal of Business Ethics*, 77, 323-333, DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9352-1>.
- Anh, K.T., Cuong, N.M., Anh, N.H., Anh, V.H., & Tien, N.Q. (2024), 'Access to credit for real estate transactions in emerging markets-Empirical evidence from Vietnam', *Journal of International Economics and Management*, 24(1), 74-88, DOI: <https://doi.org/10.38203/jiem.024.1.0081>.
- Asmah, A.E., Atuilik, W.A., & Ofori, D. (2019), 'Antecedents and consequences of staff-related fraud in the Ghanaian banking industry', *Journal of Financial Crime*, 26(3), 669-682, DOI: <https://doi.org/10.1108/JFC-08-2018-0083>.
- Aviantara, R. (2021), 'The association between fraud hexagon and government's fraudulent financial report', *Asia Pacific Fraud Journal*, 6(1), 26-42, DOI: <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v6i1.192>.
- Avortri, C., & Agbanyo, R. (2020), 'Determinants of management fraud in the banking sector of Ghana: the perspective of the diamond fraud theory', *Journal of Financial Crime*, 28(1), 142-155, DOI: <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2020-0102>.
- Chen, J., Cumming, D., Hou, W., & Lee, E. (2016), 'Does the external monitoring effect of financial analysts deter corporate fraud in China?', *Journal of Business Ethics*, 134, 727-742, DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2393-3>.
- Coenen, T.L. (2008), *Essentials of corporate fraud*, John Wiley & Sons.
- Cressey, D. (2017), *Theft of the nation: The structure and operations of organized crime in America*, Routledge, DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315135496>.
- Cressey, D.R. (1953), *Other people's money: a study of the social psychology of embezzlement*, retrieved at <https://psycnet.apa.org/record/1954-06293-000>.
- Cromwell, P., & Thurman, Q. (2003), 'The devil made me do it: Use of neutralizations by shoplifters', *Deviant Behavior*, 24(6), 535-550, DOI: <https://doi.org/10.1080/713840271>.
- Đỗ Hoài Linh & Khúc Thế Anh (2022), 'Các nhân tố ảnh hưởng tới ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động tại ngân hàng thương mại cổ phần Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 303, 34-44.
- Đỗ Hoài Linh, Khúc Thế Anh, & Ngô Thanh Xuân (2022), *Mô hình Greg Shaw trong quản trị rủi ro đạo đức tại ngân hàng*, Nhà xuất bản Xây Dựng, Hà Nội.
- Dorminey, J., Fleming, A. S., Kranacher, M.-J., & Riley Jr, R.A. (2012), 'The evolution of fraud theory', *Issues in Accounting Education*, 27(2), 555-579, DOI: <https://doi.org/10.2308/iace-50131>.
- Duran, M.A., & Lozano-Vivas, A. (2015), 'Moral hazard and the financial structure of banks. Journal of International Financial Markets', *Institutions and Money*, 34, 28-40, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.intfin.2014.10.005>.
- Girling, P.X. (2022), *Operational Risk Management: A Complete Guide for Banking and Fintech*, John Wiley & Sons.
- Gottschalk, P. (2017), 'Convenience in white-collar crime: Introducing a core concept', *Deviant Behavior*, 38(5), 605-619, DOI: <https://doi.org/10.1080/01639625.2016.1197585>.
- Graham, L., & Bedard, J.C. (2003), 'Fraud risk and audit planning', *International Journal of Auditing*, 7(1), 55-70, DOI: <https://doi.org/10.1111/1099-1123.00005>.
- Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2018), 'The effects of the dark triad on unethical behavior', *Journal of Business Ethics*, 153, 53-77, DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3368-3>.
- Hidajat, T. (2020), 'Rural banks fraud: a story from Indonesia', *Journal of Financial Crime*, 27(3), 933-943, DOI: <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2020-0010>.
- Hollow, M. (2014), 'Money, morals and motives: An exploratory study into why bank managers and employees commit

-
- fraud at work', *Journal of Financial Crime*, 21(2), 174-190. <https://doi.org/10.1108/JFC-02-2013-0010>
- Jones, M. (2012), 'Motivations to indulge in creative accounting and fraud', In M.J. Jones (Ed.), *Creative Accounting, Fraud and International Accounting Scandals*, 31-41, John Wiley & Sons Ltd, DOI: <https://doi.org/10.1002/9781119208907>.
- Kassem, R., & Higson, A. (2012), 'The new fraud triangle model', *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(3), 191-195, DOI: <https://hdl.handle.net/10520/EJC132216>.
- Kazemian, S., Said, J., Hady Nia, E., & Vakilifard, H. (2019), 'Examining fraud risk factors on asset misappropriation: evidence from the Iranian banking industry', *Journal of Financial Crime*, 26(2), 447-463, DOI: <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2018-0008>.
- Kelley, H.H. (1973), 'The processes of causal attribution', *American Psychologist*, 28(2), 107-128, DOI: <https://doi.org/10.1037/h0034225>.
- Khuc, A., Do, L., & Ngo, X. (2022), 'Determinants Influencing the Intention to Cause the Moral Hazard of Vietnam Commercial Banks' Staff', *Journal of Organizational Behavior Research*, 7(1), 125-137, DOI: <https://doi.org/10.51847/GHeHJtjw4g>.
- Kotowitz, Y. (1989), 'Moral hazard', In J. Eatwell, M. Milgate, & P. Newman (Eds.), *Allocation, information and markets*, 207-213, Palgrave Macmillan, DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-349-20215-7_21.
- Krugman, P. (2008), *The Return of depression economics and the crisis of 2008*, Penguin.
- Mansor, N., & Abdullahi, R. (2015), 'Fraud triangle theory and fraud diamond theory. Understanding the convergent and divergent for future research', *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*, 1(4), 38-45, DOI: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v5-i3/1823>.
- Reurink, A. (2019), 'Financial Fraud: A literature review', In C. Iris & K. Leo (Eds.), *Contemporary topics in finance: A collection of literature surveys*, 79-115, DOI: <https://doi.org/10.1002/9781119565178.ch4>.
- Rudewicz, F. (2011), 'The fraud diamond: use of investigative due diligence to identify the "Capability Element of Fraud"', *The Connecticut Turnaround Association Management Newsletter*, 4(1), 1-3.
- Sanusi, Z.M., Rameli, M.N.F., & Isa, Y.M. (2015), 'Fraud schemes in the banking institutions: prevention measures to avoid severe financial loss', *Procedia Economics and Finance*, 28, 107-113, DOI: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01088-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01088-6).
- Shepherd, D., & Button, M. (2019), 'Organizational inhibitions to addressing occupational fraud: A theory of differential rationalization', *Deviant Behavior*, 40(8), 971-991, DOI: <https://doi.org/10.1080/01639625.2018.1453009>.
- Skousen, C.J., & Twedt, B.J. (2009), 'Fraud score analysis in emerging markets', *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(3), 301-316, DOI: <https://doi.org/10.1108/13527600910977373>.
- Slezak, K. (2013), 'Fraud prevention and employee rationalization in New York state public schools', *Legacy Theses & Dissertations (2009 - 2024)*, 1013, State University of New York at Albany.
- Sujeewa, G.M.M., Yajid, M., Azam, S., & Dharmaratne, I. (2018), 'The new fraud triangle theory-integrating ethical values of employees', *International Journal of Business, Economics and Law*, 16(5), 52-57.
- Welsh, D.T., Ordóñez, L.D., Snyder, D.G., & Christian, M.S. (2015), 'The slippery slope: how small ethical transgressions pave the way for larger future transgressions', *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 114 – 127, DOI: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/a0036950>.
- Wolfe, D. ., & Hermanson, D.R. (2004), 'The fraud diamond: Considering the four elements of fraud', retrieved at <https://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2546&context=facpubs>.
- Zhang, Y. (2022), 'Moral Hazard Under the Salary Incentive System of Bank Executives', *7th International Conference on Economy, Management, Law and Education (EMLE 2021)*, DOI: 10.2991/aebmr.k.220306.045.

Tác giả liên hệ: Khúc Thế Anh | Email: anhkt@neu.edu.vn