
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

Đỗ Hoài Linh

Viện Ngân hàng Tài chính, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: linhdh@neu.edu.vn

Khúc Thế Anh

Viện Ngân hàng Tài chính, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: anhkt@neu.edu.vn

Mã bài: JED - 585

Ngày nhận bài: 16/03/2022

Ngày nhận bài sửa: 22/04/2022

Ngày duyệt đăng: 15/09/2022

Tóm tắt

Bài viết này tập trung vào rủi ro đạo đức và các nhân tố ảnh hưởng đến ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động trong các ngân hàng thương mại cổ phần. Bằng việc kết hợp mô hình lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) và lý thuyết quy kết, chúng tôi đã gửi bảng hỏi đến các cá nhân hiện đang làm việc trong ngành ngân hàng. Kết quả cho thấy: rủi ro và cơ chế xử phạt của ngân hàng có tác động ngược chiều, trong khi khả năng giám sát, lợi ích khi thực hiện hành vi, mức độ nghiêm trọng và ảnh hưởng danh tiếng có tác động cùng chiều đến ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động tại các ngân hàng thương mại cổ phần. Dựa trên kết quả nghiên cứu, chúng tôi cho rằng các ngân hàng thương mại cổ phần Việt Nam cần đưa ra các quy chuẩn làm việc cho người lao động nhằm tăng tính cụ thể của công việc, cũng như đề ra văn hóa kinh doanh hướng đến việc tránh các hành vi lệch chuẩn.

Từ khóa: Rủi ro đạo đức, lý thuyết hành vi có kế hoạch, lý thuyết quy kết, ngân hàng thương mại.

Mã JEL: D22, D84, J44

Determinants influencing the intention to cause the moral hazard of Vietnam joint-stock commercial banks' staff

Abstract

This article focuses on moral hazard and factors affecting the intention to cause the moral hazard of joint-stock commercial bank staff. By combining the Theory of Planned Behavior (TPB) and attribution theory, we sent a questionnaire to individuals currently working in the banking industry. The results show that: Bank's risk and sanctioning mechanism have a negative impact on the intention to cause the moral hazard of staff at joint-stock commercial banks. On the other hand, supervisory capacity, benefit from behavior, severity and reputational influence have a positive effect. Based on the research results, we believe that Vietnamese commercial banks need to set up working standards for staff to increase the specificity of the job and set up a business culture that aims to avoid deviant behavior.

Keywords: Moral hazard, theory of planned behavior, attribution theory, commercial bank.

JEL codes: D22, D84, J44

1. Giới thiệu

So với các doanh nghiệp thông thường, ngân hàng thương mại kinh doanh tiền tệ nên đây một ngành kinh doanh rất đặc biệt, rủi ro đạo đức có thể xảy ra ở mọi vị trí nhân sự trong ngân hàng, từ cán bộ quản lý cho tới các nhân viên, từ cán bộ tín dụng, hỗ trợ tín dụng cho tới các giao dịch viên (Anginer & Demirgüç-Kunt, 2018). Do tiền tệ có tính chất vô danh, và là loại hàng hóa đặc trưng nên gian lận, lừa đảo trong lĩnh vực ngân hàng thường xảy ra. Rủi ro đạo đức trong hoạt động ngân hàng không chỉ gây thiệt hại về tài chính cho chính bản thân ngân hàng và khách hàng mà còn có thể gây bùng nổ rủi ro và đổ vỡ toàn hệ thống.

Trong các nội dung khuyến nghị về quản trị rủi ro của Basel, trụ cột 2 đề cập đến nguyên nhân dẫn tới rủi ro hoạt động xuất phát từ con người với các hành động như gian lận, giả mạo, trộm cắp, hoạt động sai thẩm quyền, không đúng quy định hay quản lý nguồn nhân lực không hiệu quả. Về bản chất đây chính là biểu hiện của rủi ro đạo đức (Girling, 2022). Quản trị rủi ro đạo đức trên quan điểm của Basel chưa được đặt ra là một nội dung riêng biệt mà chỉ là một vài quan điểm được đề cập trong quản trị rủi ro hoạt động - điều này là không phù hợp với bối cảnh kinh doanh của ngân hàng – nơi mà rủi ro đạo đức không chỉ xảy ra nhiều mà còn tồn tại dưới rất nhiều hình thức khác nhau. Đối với các nước có nền kinh tế đang chuyển đổi như Việt Nam, để có thể tham gia vào thị trường tài chính quốc tế, việc thực hiện Basel 2 và tương lai là Basel 3 rất quan trọng. Một số vụ rủi ro đạo đức trong nhóm các ngân hàng thương mại cổ phần như EximBank đã làm thất thoát của khách hàng 48 tỷ VND (Nguyễn Minh Phong, 2022) hay làm giả hồ sơ để chiếm dụng tài sản (Bùi Trang, 2022). Để có thể quản trị được rủi ro vận hành theo những chuẩn mực của Basel 2 và Basel 3, một trong những góc độ cần quan tâm là quản trị rủi ro đạo đức. Bài viết này tập trung vào khía cạnh đó, và nhìn nhận trên góc độ: ý định gây ra rủi ro của người lao động (cụ thể là nhóm nhân viên, chuyên viên) trong các ngân hàng thương mại cổ phần – không bao gồm các ngân hàng mà nhà nước chiếm trên 50% cổ phần.

Để đánh giá ý định hành vi, nghiên cứu này dựa trên 2 lý thuyết gốc là lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) được phát triển bởi Ajzen (1991), có tham chiếu lý thuyết quy kết (Attribution theory) được phát triển bởi Weiner (1985). Như vậy, ngoài phần giới thiệu, chúng tôi sẽ đưa ra tổng quan nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu ở phần 2, phương pháp nghiên cứu và mô hình nghiên cứu ở phần 3, kết quả nghiên cứu và thảo luận ở phần 4. Cũng trong phần 4, chúng tôi tập trung vào thảo luận những hàm ý chính sách cần được đưa ra để giảm thiểu những ảnh hưởng của ý định gây ra rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng, cũng như những hàm ý chính sách để thực hiện tốt hơn trụ cột 2 của Basel.

2. Tổng quan nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động ngân hàng

Rủi ro đạo đức trong ngân hàng được đánh giá trên nhiều góc độ khác nhau, như khả năng các ngân hàng sẽ đầu tư nhiều hơn vào các lĩnh vực mạo hiểm khi có sự bảo vệ của bảo hiểm tiền gửi (Anginer & Demirgüç-Kunt, 2018), hoặc gây ra các hành động trái với quy định của pháp luật từ đó gây ra hiệu ứng tiêu cực trên thị trường nhằm tối đa hóa lợi nhuận (Cheng & cộng sự, 2018). Một góc độ rộng hơn cho toàn thị trường, Girling (2022) cho rằng rủi ro đạo đức được thực hiện bởi các ngân hàng nhằm các mục tiêu lợi nhuận, dù biết rằng các hành động đó có thể gây ra thiệt hại đối với lợi ích của những tổ chức, cá nhân khác trên thị trường. Trong nghiên cứu này, chúng tôi dựa vào quan điểm của Girling (2022) để phân tích.

Ajzen (1991) cho rằng một cá nhân kỳ vọng về hành vi của mình, và hành vi đó hợp lý thì được gọi là ý định thực hiện hành vi. Đối với ý định gây ra rủi ro đạo đức trong lĩnh vực tài chính, Awang & cộng sự (2019) cũng đưa ra quan điểm tương tự khi cho rằng ý định thực hiện hành vi là vấn đề một cá nhân có thể xác định được những rủi ro mà mình có thể gặp phải, nhưng vẫn thực hiện do lợi ích lớn; hoặc vì vấn đề “yêu tiền” mà các cá nhân có thể đưa ra những quyết định mang tính chất mạo hiểm (Kashif & Khatkhat, 2017). Nghiên cứu này cho rằng, ý định gây ra rủi ro đạo đức là mức độ 1 cá nhân (người lao động trong ngân hàng) nhận thấy rủi ro có thể bù đắp lợi ích hay không, từ đó quyết định đưa ra những hành động có thể gây thiệt hại cho ngân hàng, hoặc các đối tượng khác nhau trên thị trường tài chính.

2.2. Các giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Giám sát của hệ thống ngân hàng

Theo Granja & Leuz (2018) thì giám sát của hệ thống ngân hàng là việc bản thân một ngân hàng đưa ra

các quy trình để giám sát quá trình thực hiện các nghiệp vụ của các chi nhánh và nhân viên trong ngân hàng, nhằm tránh gây ra rủi ro hoạt động. Bermpei & cộng sự (2018) lại cho rằng quá trình giám sát cần xuất phát từ yêu cầu của ngân hàng trung ương, rồi hội sở các ngân hàng sẽ phân quyền cho các chi nhánh. Các chi nhánh sẽ chịu trách nhiệm trong khả năng của mình và đánh giá với chính các nhân viên của mình. Theo quan điểm này thì giám sát của ngân hàng sẽ xuất phát từ toàn bộ hệ thống ngân hàng thương mại, và bản thân mỗi ngân hàng lại có 1 khung giám sát chung.

Tất cả các hoạt động của nhân viên ngân hàng đều cần được giám sát. Đây là một nguyên lý chung của các ngân hàng (Casu & cộng sự, 2013; Rose & Hudgins, 2015). Để có thể có ý định gây ra rủi ro đạo đức thì yêu cầu giám sát của hệ thống ngân hàng rất lớn, nhằm ngăn ngừa các nhân viên thực hiện sai các quy định được đưa ra (Anginer & Demirgüç-Kunt, 2018). Bản thân việc gây ra rủi ro đạo đức – ngoài ý tưởng của nhân viên ngân hàng còn bị gây ra bởi bảo hiểm tiền gửi. Tức là, nếu như có bảo hiểm tiền gửi đứng đằng sau thì ngân hàng sẽ đầu tư vào những lĩnh vực mạo hiểm hơn. Khi đó, nhân viên ngân hàng cho rằng mình có thể thực hiện các hoạt động rủi ro cao hơn, kể cả rủi ro đạo đức (Kusairi & cộng sự, 2018). Bản thân lý thuyết quy kết cho rằng khi có sự giám sát thì ý định thực hiện hành vi không tốt sẽ thấp đi (Kelley, 1973).

Khi giám sát hệ thống ngân hàng, một điều cần nhận thấy rằng nếu có sự giám sát càng sát sao thì mức độ vi phạm sẽ càng giảm đi, và nhân viên ngân hàng càng ít có nguy cơ gian lận. Do đó, chúng tôi đưa ra giả thuyết

H1: Giám sát của hệ thống ngân hàng có tác động ngược chiều với hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng.

2.2.2. Lợi ích và tính dễ thực hiện khi vi phạm

Trong các nghiên cứu trước đây không đề cập nhiều đến vấn đề lợi ích và tính dễ thực hiện khi thực hiện vi phạm, chỉ đề cập đến tính hữu ích hay tính dễ thực hiện khi thực hiện một hành vi có kế hoạch. Theo Davis & cộng sự (1989), “Độ hữu ích được cảm nhận là khả năng chủ quan của người sử dụng mà khi sử dụng dịch vụ của một hệ thống ứng dụng cụ thể sẽ tăng hiệu suất công việc của mình”. Bên cạnh đó, “Độ dễ sử dụng được cảm nhận là cảm nhận được việc dễ dàng sử dụng dịch vụ ở mức độ mà người sử dụng cảm nhận được sự khó khăn hay dễ dàng học tập để sử dụng các sản phẩm dịch vụ của tổ chức cung cấp”.

Trong vấn đề về lợi ích cũng như độ hữu ích, tính tiện dụng trong các nghiên cứu đi trước, tất cả đều cho rằng khi có lợi ích càng lớn thì sẽ càng sử dụng nhiều dịch vụ, nhất là trong lĩnh vực tài chính. Độ dễ sử dụng được nghiên cứu là có ảnh hưởng lớn hơn khi người dùng chưa dùng quen với một công nghệ nhất định, và yếu tố này giảm dần mức độ quan trọng khi chi phối đến người tiêu dùng khi họ đã dùng quen. Độ dễ sử dụng được cảm nhận trong TAM được xem là có tương đồng với các nhân tố trong các mô hình lý thuyết: Nỗ lực kỳ vọng (UTAUT), Tính phức tạp (IDT). Nỗ lực kỳ vọng được định nghĩa là con người dễ dàng tham gia vào hệ thống công nghệ và sử dụng hệ thống công nghệ (Venkatesh & cộng sự, 2003). Tính phức tạp được định nghĩa là mức độ mà sự đổi mới được cảm nhận để hiểu và sử dụng.

Trong nghiên cứu này, vì vấn đề gây ra rủi ro đạo đức rất ít nghiên cứu nên tác giả cho rằng lợi ích khi thực hiện rủi ro đạo đức được hiểu là cảm nhận của nhân viên ngân hàng khi thực hiện một hành vi không đúng chuẩn theo quy định của ngân hàng; còn tính dễ thực hiện được hiểu là nhân viên ngân hàng sẽ không gặp khó khăn gì khi thực hiện các thao tác gây ra hành vi không đúng chuẩn mực.

Tuy không có tham chiếu từ trước, nhưng các nghiên cứu trước đây của Bùi Kiên Trung & cộng sự (2019) khẳng định rằng tính hữu ích và độ dễ sử dụng có ảnh hưởng thuận chiều đến hành vi có kế hoạch. Đối với vấn đề thực tế của ngân hàng, khi mức độ lợi ích càng lớn, các sai phạm phát sinh càng nhiều và mức độ càng cao. Bên cạnh đó, khi cơ chế giám sát chưa đủ mạnh thì rất dễ làm cho các nhân viên ngân hàng có những sai phạm dù biết trước nó sẽ gây ra các vấn đề xấu. Do vậy, các tác giả cho rằng

H2: Lợi ích và tính dễ thực hiện có tác động ngược chiều đến hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng.

2.2.3. Rủi ro và cơ chế xử phạt

Trong các nghiên cứu trước đây, có một số khía cạnh được đề cập đến vấn đề rủi ro, nhưng thường qua khía cạnh bảo mật. Theo Venkatesh & cộng sự (2003), “Tính bảo mật là một khái niệm phức tạp, đã được

định nghĩa bởi một số nhà nghiên cứu với nhiều cách định nghĩa khác nhau. Nói chung, tính bảo mật được định nghĩa là bảo vệ chống lại các mối đe dọa an ninh”. Bùi Kiên Trung & cộng sự (2019) cho rằng tính bảo mật là mức độ an toàn khi sử dụng một dịch vụ nào đó, thể hiện ở việc không bị phát tán thông tin hay khó lấy được dữ liệu mà người dùng sử dụng. Như vậy, đối ngược với bảo mật là rủi ro. Chúng tôi cho rằng rủi ro được hiểu là những nguy cơ về mặt hành chính và hình sự mà nhân viên ngân hàng có thể gặp phải nếu thực hiện một hành vi không đúng chuẩn theo quy định.

Cơ chế xử phạt không được đề cập đến trong các nghiên cứu về ý định thực hiện hành vi, vì các nghiên cứu đi trước đều nhìn nhận trên góc độ hành vi thông thường. Trong nghiên cứu này, cơ chế xử phạt được hiểu là các hình phạt của ngân hàng (góc độ từ bên trong) hay của pháp luật (góc độ bên ngoài) đối với nhân viên ngân hàng nếu gây ra rủi ro đạo đức. Nếu như cơ chế càng chặt chẽ thì nhân viên ngân hàng sẽ không có xu hướng vi phạm, và tuân thủ theo những yêu cầu đề ra. Do vậy,

H3: Rủi ro và cơ chế xử phạt có tác động ngược chiều đến hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng.

2.2.4. Mức độ nghiêm trọng của các vụ rủi ro

Mức độ nghiêm trọng (độ lớn) của vấn đề được đề cập trong lý thuyết quy kết. Kruglanski & cộng sự (2018) cho rằng khi có vấn đề xảy ra trong doanh nghiệp, nghĩa là trách nhiệm càng lớn thì tính quy kết càng nặng nề. Do vậy, vấn đề “quy kết” thể hiện ở chỗ: nếu như độ lớn của các dự án càng cao thì trách nhiệm càng lớn. Đi kèm với đó là những lợi ích phát sinh. Su & cộng sự (2020) khi nhìn nhận trên góc độ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thì cho rằng độ lớn của các vụ rủi ro dựa trên mức độ nghiêm trọng mà nó gây ra cho xã hội. Tác giả này cũng cho rằng khi các vụ rủi ro có mức độ càng lớn thì doanh nghiệp sẽ bị ảnh hưởng đến danh tiếng càng cao, và càng cố gắng để hạn chế vi phạm. Chúng tôi cho rằng mức độ nghiêm trọng của các vụ rủi ro được hiểu là tính nghiêm trọng trong các sai phạm mà nhân viên ngân hàng gây ra khi thực hiện hành vi không đúng chuẩn. Thường thì mức độ nghiêm trọng sẽ đo lường bằng các thiệt hại mà ngân hàng phải gánh chịu dựa trên cảm nhận của nhân viên.

Theo ý tưởng của Kruglanski & cộng sự (2018) hay Su & cộng sự (2020) trong lý thuyết quy kết thì có thể nhận thấy rằng khi mức độ nghiêm trọng của rủi ro càng cao thì ảnh hưởng tiêu cực của nó càng lớn và các tổ chức càng cố gắng hạn chế nó. Trong bài nghiên cứu này, chúng tôi cho rằng:

H4: Mức độ nghiêm trọng của các vụ rủi ro có tác động ngược chiều đến hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng.

2.2.5. Ảnh hưởng danh tiếng

Trong các nghiên cứu đi trước về ý định thực hiện hành vi không có định nghĩa về ảnh hưởng danh tiếng. Đa phần các nghiên cứu đều cho rằng nó là chuẩn chủ quan – tức là một người cho rằng khi thực hiện hành vi đó, anh ta sẽ cảm thấy vấn đề này thế nào. Trong nghiên cứu này, ảnh hưởng danh tiếng là tin tức về người thực hiện hành vi rủi ro đạo đức sẽ bị lan truyền với xu hướng tiêu cực ra sao trong nội bộ ngân hàng hoặc truyền ra ngoài ngân hàng.

Muschetto & Siegel (2019) khi nghiên cứu đến mức độ trầm cảm của cá nhân có đánh giá rằng: khi vấn đề (vi phạm) càng nghiêm trọng thì ý tưởng gây ra ban đầu (theo cảm nhận chủ quan của người thực hiện) càng ít do nguy cơ ảnh hưởng đến uy tín của mình. Trong khía cạnh của ngành ngân hàng, vì danh tiếng có thể sẽ lan nhanh nếu như các cá nhân có hành vi vi phạm quy định ở mức độ lớn. Khi đó, những chỉ tiêu về KPIs, lương hay thưởng sẽ bị giảm. Bản thân những đồng nghiệp cũng sẽ ít khi hỗ trợ cho những vấn đề rủi ro đạo đức khi có vi phạm mang tính chất nghiêm trọng. Do vậy, các tác giả cho rằng:

H5: Ảnh hưởng danh tiếng có tác động ngược chiều đến hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng.

3. Phương pháp nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu

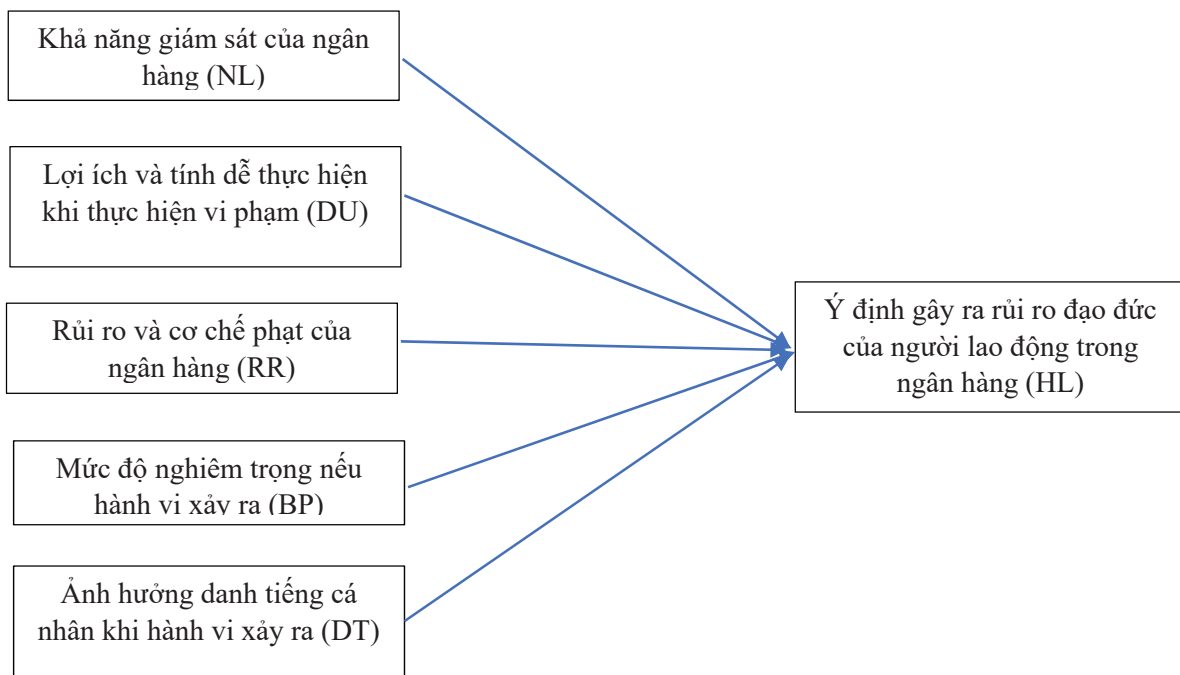
Các nghiên cứu về ý định hành vi tiêu dùng sản phẩm dịch vụ hàng hóa được đề cập nhiều trong các lĩnh vực marketing. Tuy nhiên, đối với vấn đề ý định gây ra rủi ro đạo đức trong ngành ngân hàng, theo tìm hiểu của chúng tôi, thì chưa có nhiều. Do đó, chúng tôi sử dụng cả nghiên cứu định tính và định lượng để phân

tích.

Với nghiên cứu định tính, chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu các chuyên gia trong ngành: 4 người nghiên cứu lý thuyết, 12 người đang làm việc tại các ngân hàng thương mại cổ phần Việt Nam. Do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid19, chúng tôi tiến hành phỏng vấn vừa trực tiếp vừa gián tiếp. Các cuộc phỏng vấn trực tiếp được tiến hành tại nhà riêng, quán café, văn phòng làm việc; phỏng vấn gián tiếp được thực hiện qua các nền tảng zoom hay Microsoft teams. Mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài từ 25 – 40 phút. Kết quả nghiên cứu định tính cho thấy, các chuyên gia cơ bản đồng ý với kết quả mà chúng tôi đề xuất, trong đó nhân tố “rủi ro và cơ chế xử phạt” được nhấn mạnh là một nhân tố quan trọng. Nghiên cứu định tính cũng giúp chúng tôi xác định lại các câu hỏi trong bảng hỏi cho phù hợp với tình hình Việt Nam – do ý định gây ra rủi ro đạo đức là vấn đề nhạy cảm.

Phương pháp khảo sát và thu thập dữ liệu: Sau khi có bảng hỏi được chỉnh sửa theo góp ý của chuyên gia, chúng tôi gửi bảng hỏi đến 1.000 người đang làm việc tại các ngân hàng thương mại cổ phần dưới dạng trực tiếp và gián tiếp (do ảnh hưởng của dịch bệnh nên chuyển thông qua google form) từ tháng 8 đến tháng 12/2021, nhưng có 350 phiếu không trả lời. Trong số 650 quan sát mà chúng tôi trả về có 48 phiếu trả lời không hết hoặc điền cùng 1 đáp án. Do vậy, tổng số quan sát phù hợp là 602.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Phương pháp xử lý dữ liệu: Chúng tôi sử dụng các phân tích kỹ thuật cơ bản (thống kê, Cronbach’s Alpha, EFA, CFA, SEM) bằng phần mềm SPSS25 và AMOS20.

3.2. Mô hình nghiên cứu

Dựa vào kết quả của tổng quan nghiên cứu và phỏng vấn sâu, mô hình nghiên cứu đề xuất được trình bày tại Hình 1.

Trong số này, tất cả các nhân tố trong mô hình đều được xây dựng từ các nghiên cứu được đề cập trong tổng quan, và được hiệu chỉnh sau nghiên cứu định tính. Trong đó, khả năng giám sát của ngân hàng (NL) có 4 chỉ báo, lợi ích và tính dễ thực hiện (DU) có 4 chỉ báo, rủi ro và cơ chế phạt của ngân hàng (RR) có 3 chỉ báo, mức độ nghiêm trọng (BP) có 3 chỉ báo, ảnh hưởng danh tiếng (DT) có 3 chỉ báo, ý định thực hiện rủi ro đạo đức (HL) có 3 chỉ báo.

4. Kết quả và thảo luận kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Bảng 1. Thống kê mẫu nghiên cứu

Đặc điểm		Tỷ lệ
Giới tính	Nam	57,98%
	Nữ	42,02%
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	12,59%
	Từ 31 đến 40 tuổi	34,93%
	Từ 41 đến 50 tuổi	30,14%
	Trên 50 tuổi	22,34%
Bộ phận làm việc	Tín dụng	49,03%
	Bộ phận khác	50,97%
Thời gian công tác	Dưới 1 năm	4,61%
	Từ 1 đến 3 năm	25,71%
	Từ 3 đến 5 năm	24,11%
	Từ 5 đến 10 năm	24,47%
	Trên 10 năm	21,10%

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Trong tổng số quan sát đạt yêu cầu là 602. Thống kê mô tả được trình bày tại Bảng 1.

Tổng số nam trả lời chiếm 57,98%, cao hơn so với số số lượng nữ giới. Trong tổng số độ tuổi, những người dưới 30 tuổi chiếm tỷ trọng khá nhỏ (12,59%), và cũng tương đương với thời gian công tác thấp (dưới 1 năm chỉ có 4,61%, sau đó là từ 1 đến 3 năm là 25,71%). Chúng tôi nhận thấy rằng độ tuổi từ 31 đến 50 chiếm tỷ trọng nhiều nhất, tương ứng với thời gian làm việc từ trên 3 năm. Ngoài ra, tín dụng vẫn là bộ phận chiếm tỷ trọng nhiều nhất (trên 49%). Có thể cho rằng, mẫu nghiên cứu mang tính chất đại diện.

Bảng 2. Hệ số KMO và kiểm định Bartlett's**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.856
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	8681.299
df	190
Sig.	.000

4.2. Kết quả phân tích

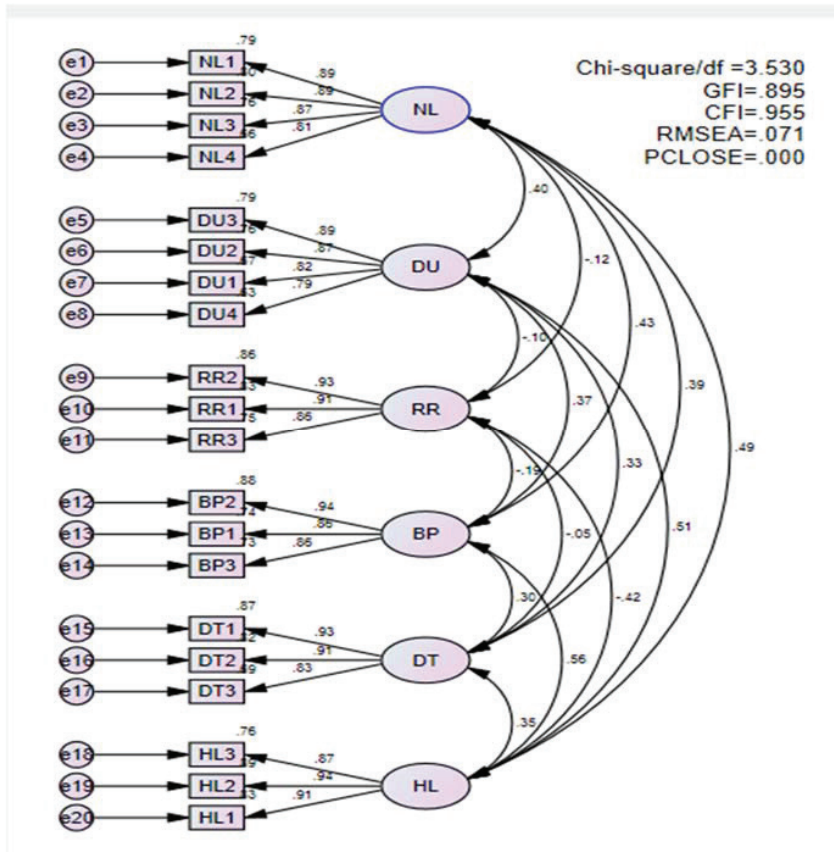
Trị số KMO theo kết quả của mô hình đạt được là 0,856 chứng tỏ phân tích nhân tố là phù hợp với tập dữ liệu nghiên cứu. Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ($\text{sig}=0,000 < 0,05$), chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong nhân tố (Bảng 2).

Đối với kiểm định phương sai trích của các yếu tố: Giá trị Eigenvalue (Initial Eigenvalues) của 6 nhân tố đầu trong bảng lớn hơn 1 giúp xác định được 6 nhân tố được giữ lại trong mô hình phân tích. Tổng phương sai trích của 6 nhân tố là 77,997% > 50% cho thấy mô hình EFA là phù hợp và 77,997% dữ liệu được chia thành 6 nhóm theo giả thuyết ban đầu của chúng tôi.

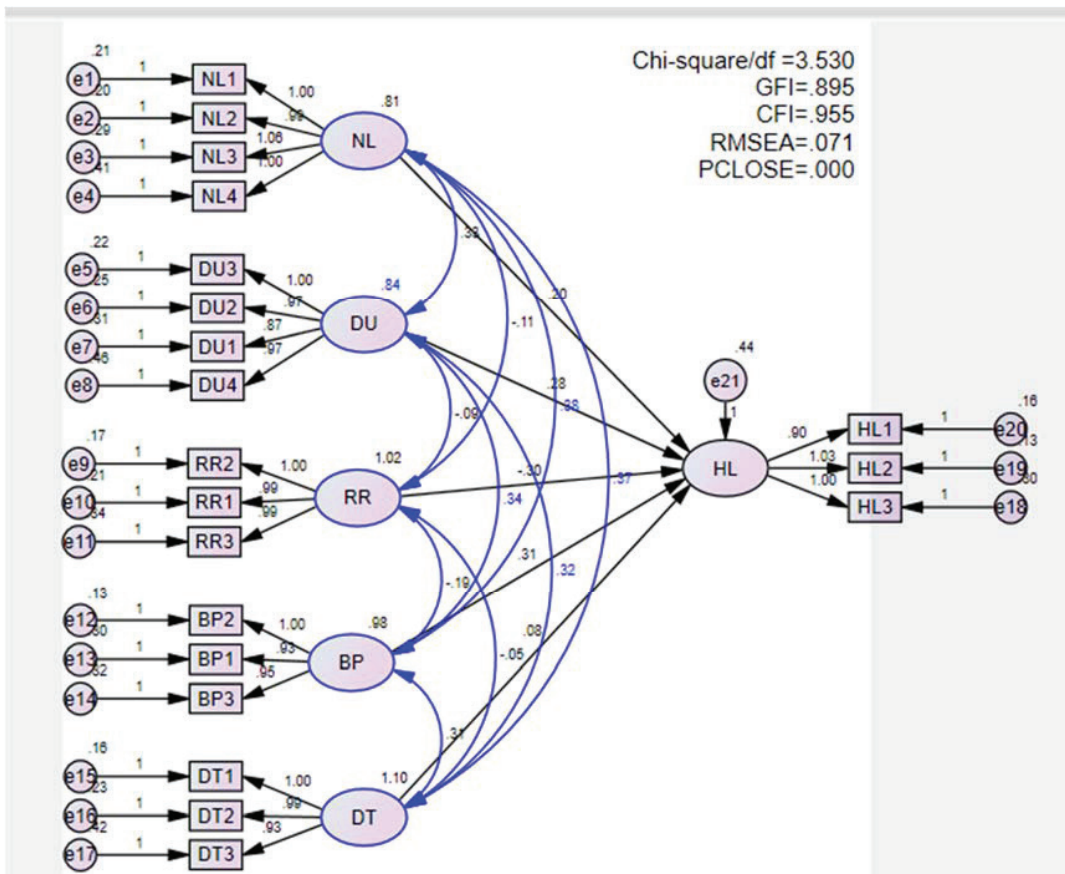
Kết quả phân tích CFA các chỉ tiêu đo lường độ phù hợp của mô hình cho thấy, giá trị Chi-square/df = < 5; CFI > 0,9, GFI > 0,8, hệ số RMSEA < 0,08, vì thế mô hình có sự phù hợp với thị trường (hình 2). Kết quả các giá trị P-value của các biến quan sát biểu diễn các nhân tố đều có giá trị bằng *** (tức là bằng 0,000), do đó các biến quan sát được khẳng định có khả năng biểu diễn tốt cho nhân tố trong mô hình CFA.

Các chỉ tiêu đo lường độ phù hợp của mô hình cho thấy, giá trị Chi-square/df = 3.530 < 5, CFI = 0,955 > 0,9, hệ số RMSEA = 0,071 < 0,08, vì thế mô hình đạt được sự phù hợp dữ liệu thị trường (hình 3). Kết quả

Hình 2: Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA



Hình 3: Kết quả SEM của mô hình lý thuyết



Bảng 3. Kết quả của mô hình SEM

Chiều tác động			Ước lượng	Sai lệch chuẩn (S.E.)	Tỷ số tới hạn (C.R)	P-value
HL	←	NL	0,202	0,046	4,417	***
HL	←	RR	-0,302	0,035	-8,664	***
HL	←	BP	0,305	0,041	7,472	***
HL	←	DT	0,084	0,036	2,325	0,020
HL	←	DU	0,278	0,044	6,396	***

các giá trị P-value của các biến độc lập đều có giá trị thấp hơn giá trị 0,05 (với độ tin cậy là 95%), do đó các biến độc lập đều thể hiện sự ảnh hưởng tới biến phụ thuộc (Bảng 3).

Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa của các biến độc lập cho thấy hệ số hồi quy của yếu tố “Rủi ro và cơ chế xử phạt” mang dấu “-” nên sẽ có tác động ngược chiều đối với biến “hành vi rủi ro đạo đức”. Kết quả tại Bảng 4 cho thấy các giả thuyết đều được chấp nhận và ảnh hưởng của từng nhân tố đến ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động trong các NHTM cổ phần.

Bảng 4. Kết quả kiểm định giả thuyết

Biến phụ thuộc	Giả thuyết	Hệ số hồi quy	Hệ Số Sig	Kết quả kiểm định
Ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động trong các NHTM cổ phần	H1	0.202	0.000	Chấp nhận
	H2	0.305	0.000	Chấp nhận
	H3	-0.302	0.000	Chấp nhận
	H4	0.084	0.020	Chấp nhận
	H5	0.278	0.000	Chấp nhận

5. Thảo luận và hàm ý chính sách

Dựa trên kết quả nghiên cứu của mô hình, một số vấn đề mà chúng tôi nhận thấy khi nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến ý định gây ra rủi ro đạo đức của các nhân viên trong ngân hàng thương mại cổ phần như sau:

Giả thuyết nghiên cứu H1 được đề xuất khi có sự giám sát càng chặt chẽ thì hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng càng giảm. Kết quả nghiên cứu cho thấy với hệ số ảnh hưởng = 0.202 với sig=0.00<0.05. Điều này cho thấy, với dấu của hệ số ảnh hưởng dương, tức là giả thuyết H1 đang bị ngược với yêu cầu ban đầu. Kết quả này ngược với 1 số nghiên cứu đi trước như Anginer & Demirgüç-Kunt (2018) hay Kusairi & cộng sự (2018). Dường như kết quả giám sát theo chuẩn mực 2 của Basel tại các ngân hàng thương mại cổ phần vẫn chưa được tốt. Các vấn đề về rủi ro hoạt động nói chung và rủi ro đạo đức nói riêng vẫn chưa được hoàn thiện. Chính vì thế, khi có những yêu cầu chung về rủi ro đạo đức, tuy có những yêu cầu khắt khe, nhưng để hoàn thành KPIs thì các nhân viên vẫn phá lệ, cố tình vi phạm những mức độ nhỏ để từ đó hoàn thành được các yêu cầu đưa ra. Các ngân hàng có thể xem xét đến việc luân chuyển nhân viên trong từng ngân hàng sẽ tạo ra tính cụ thể cho từng công việc, đồng thời giảm thiểu những tác động tiêu cực của tính đồng nhất đến rủi ro đạo đức.

Giả thuyết nghiên cứu H2 được đề xuất rằng khi người lao động tại các ngân hàng thương mại cổ phần càng cảm thấy mình có nhiều lợi ích và các hoạt động không đúng quy định càng dễ thực hiện thì hành vi rủi ro đạo đức càng cao. Kết quả nghiên cứu cho thấy lợi ích và tính dễ thực hiện có quan hệ ý nghĩa và quan hệ

thuận chiều với hành vi rủi ro đạo đức với hệ số ảnh hưởng = 0.305 với sig=0.00<0.05. Do đó, có đủ cơ sở để chấp nhận giả thuyết H2, phù hợp với nghiên cứu của Weiner (1985), Heider (2013) hay Heron (2020). Kết quả nghiên cứu này có thể giải thích như sau: khi thực hiện một hoạt động nào trong ngân hàng, người lao động đều có chỉ tiêu KPIs hoặc các lợi ích bên ngoài – dù không nhiều. Khi người lao động được giao các chỉ tiêu thì phải tiến hành hoàn thiện các chỉ tiêu này để có đầy đủ lương và thưởng. Do vậy, đối với 1 số khách hàng có những chỉ tiêu hoặc tiêu chí chưa đạt được yêu cầu thì các nhân viên sẽ chủ động xử lý để đạt được các vấn đề về KPIs đưa ra. Bản thân khi thực hiện các yêu cầu này từ phía khách hàng hoặc từ phía lãnh đạo, các nhân viên cũng nhận được lợi ích nhất định. Do đó, vấn đề về cơ chế đãi ngộ cũng cần phải chú ý.

Giả thuyết nghiên cứu H3 được đề xuất người lao động tại các ngân hàng càng cảm nhận thấy rủi ro thì hành vi rủi ro đạo đức càng giảm. Kết quả nghiên cứu cho thấy, rủi ro và mức độ xử phạt có quan hệ ý nghĩa và quan hệ ngược chiều với biến phụ thuộc với hệ số ảnh hưởng = -0.302 với sig = 0.00 < 0.05. Do đó, có đủ cơ sở để chấp nhận giả thuyết H3: rủi ro và cơ chế xử phạt có ảnh hưởng ngược chiều đến ý định gây ra rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng, phù hợp với nghiên cứu của Bùi Kiên Trung & cộng sự (2019). Thực tế cho thấy khi người lao động cảm thấy mức độ rủi ro lớn, đồng thời cơ chế xử phạt (giảm lương, không xếp loại A hay B cho nhân viên, cắt hay giảm thưởng, đuổi việc) đã làm cho vấn đề kiểm soát trở lên tốt hơn. Khi các nhân viên cảm thấy chính lợi ích của mình bị đánh vào thì sẽ hạn chế gây ra rủi ro đạo đức. Mặt khác, cũng cần thấy rằng nếu người lao động hướng đến những vấn đề như ưa thích rủi ro, “yêu tiền” thì nhà quản lý cần phải đặt những chỉ tiêu nhất định, hoặc đề nghị chịu trách nhiệm với hành động của mình – ngay cả khi nghỉ việc. Do đó, hàm ý chính sách mà chúng tôi đưa ra là người quản lý cần phải thấy được những động cơ của từng nhân viên khi giao công việc hoặc giao các chỉ tiêu. Vấn đề này có thể được thực hiện thông qua nghiên cứu động lực làm việc của người lao động.

Giả thuyết nghiên cứu H4 được đề xuất rằng khi người lao động trong các ngân hàng cảm thấy mức độ vi phạm lớn thì sẽ ảnh hưởng đến hành vi gây ra rủi ro đạo đức. Kết quả nghiên cứu cho thấy độ lớn của vi phạm (nếu xảy ra) có quan hệ thuận chiều với hành vi gây ra rủi ro đạo đức với hệ số ảnh hưởng = 0.084 với sig=0.020<0.05. Do đó, có đủ cơ sở để chấp nhận giả thuyết H4. Kết luận này cũng phù hợp với Kruglanski & cộng sự (2018) hay Su & cộng sự (2020). Tuy nhiên, ảnh hưởng này gần như không đáng kể. Kết quả của nghiên cứu định tính cũng cho thấy mức độ rủi ro mà người lao động trong ngân hàng gặp phải khá nhỏ, nhưng áp lực về doanh số và vấn đề hoàn thành chỉ tiêu lớn làm cho việc gây ra rủi ro đạo đức ở mức chấp nhận được. Đây cũng là một vấn đề cần chú ý khi các ngân hàng xác định các yêu cầu về chức danh cho từng nhân viên. Do vậy, chúng tôi cho rằng, cần phải đưa ra một quy chuẩn về rủi ro đạo đức nói riêng và rủi ro hoạt động nói chung, cũng như trong việc công bố thông tin ra thị trường theo những chuẩn mực nhất định để giảm ý định gây ra rủi ro đạo đức trong ngân hàng.

Giả thuyết nghiên cứu H5 được đề xuất rằng khi người lao động cảm thấy khi thực hiện hành vi gây ra rủi ro đạo đức mà ảnh hưởng đến danh tiếng của mình thì sẽ giảm dần mức độ thực hiện. Kết quả nghiên cứu cho thấy ảnh hưởng danh tiếng có quan hệ thuận chiều với biến phụ thuộc với hệ số ảnh hưởng = 0.278 với sig=0.000<0.05. Do đó, có đủ cơ sở để chấp nhận giả thuyết H5, và kết quả này cũng phù hợp với nghiên cứu của Muschetto & Siegel (2019). Ý kiến của các chuyên gia khi chúng tôi phỏng vấn sâu cho thấy: thời điểm hiện tại, cơ chế giám sát và xử phạt của MBBank chưa cao. Các vụ vi phạm trong ngân hàng đa phần khá nhỏ, nên không ảnh hưởng đến danh tiếng của nhân viên. Đa phần nhân viên chỉ bị cắt giảm một phần lương nhưng không ảnh hưởng đến cơ hội thăng tiến sau này. Chính vì thế người lao động trong ngân hàng không coi trọng đến danh tiếng của mình khi thực hiện các rủi ro này (vì đa phần các rủi ro đều khá nhỏ).

6. Kết luận

Nghiên cứu này được thực hiện dựa trên phát triển mô hình lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) và lý thuyết quy kết. Kết quả của nghiên cứu đã bổ sung cho các nghiên cứu đi trước trong việc nghiên cứu những hành vi lệch chuẩn của người lao động trong lĩnh vực ngân hàng – vốn là lĩnh vực được cho rằng có tính tuân thủ rất cao. Chúng tôi nhận thấy rằng, để có thể giảm ý định gây ra rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng, điều cần thiết là phải đưa ra được một khung quản trị rủi ro hoạt động cụ thể. Các hoạt động này cần

phải có được sự định hướng của người quản lý trong việc tạo ra sự chuyên biệt của các nhân viên cũng như phải gắn với trách nhiệm của người lao động. Văn hóa của doanh nghiệp cũng cần được chú trọng, bởi nếu như các hoạt động lệch chuẩn được cho là thông thường sẽ dễ gây ra những ảnh hưởng tiêu cực.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi cũng thừa nhận một số điểm chưa đạt được, gồm: (1) chưa đưa ra được khung quản trị rủi ro đạo đức cho các ngân hàng. Trong thời gian tới, chúng tôi sẽ phát triển vấn đề này dựa trên nghiên cứu của Girling (2022). (2) Nghiên cứu này chỉ đánh giá trên góc độ nhân viên tại các ngân hàng thương mại cổ phần. Tuy nhiên, đặc trưng tại Việt Nam là các ngân hàng thương mại nhà nước chiếm tỷ trọng lớn, do vậy, trong thời gian tới, chúng tôi sẽ nghiên cứu trên cả góc độ của ngân hàng thương mại nhà nước.

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991), 'The theory of planned behavior', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Anginer, D. & Demirgüç-Kunt, A. (2018), *Bank runs and moral hazard: A review of deposit insurance*, World Bank, USA.
- Awang, Y., Rahman, A.R.A. & Ismail, S. (2019), 'The influences of attitude, subjective norm and adherence to Islamic professional ethics on fraud intention in financial reporting', *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 10(5), 710 - 725.
- Bermpei, T., Kalyvas, A. & Nguyen, T. C. (2018), 'Does institutional quality condition the effect of bank regulations and supervision on bank stability? Evidence from emerging and developing economies', *International Review of Financial Analysis*, 59, 255-275.
- Bùi Kiên Trung, Phạm Bích Liên & Khúc Thế Anh (2019), 'Các nhân tố tác động đến tiếp cận dịch vụ tài chính qua ngân hàng số: Bằng chứng thực nghiệm tại Việt Nam', *Kinh tế & Phát triển*, 261, 20-29.
- Bùi Trang (2022), *Ngân hàng và rủi ro đạo đức nghề nghiệp nhân viên*, truy cập lần cuối ngày 29 tháng 3 năm 2022, từ <<https://thitruongtaichinhvientien.vn/ngan-hang-va-rui-ro-dao-duc-nghe-nghiep-nhan-vien-38488.html>>.
- Casu, B., Girardone, C. & Molyneux, P. (2013), *Introduction to banking*, Pearson Education.
- Cheng, C.-P., Phung, M.T., Hsiao, C.-L., Shen, D.-B. & Chen, B.-S. (2018), 'Impact of operational risk toward the efficiency of banking-evidence from Taiwans banking industry', *Asian Economic and Financial Review*, 8(6), 815-831.
- Davis, F.D., Bagozzi, R.P. & Warshaw, P.R. (1989), 'User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models', *Management Science*, 35(8), 982-1003.
- Girling, P.X. (2022), *Operational Risk Management: A Complete Guide for Banking and Fintech*, John Wiley & Sons.
- Granja, J. & Leuz, C. (2018), *The death of a regulator: Strict supervision, bank lending and business activity*, National Bureau of Economic Research.
- Heider, F. (2013), *The psychology of interpersonal relations*, Psychology Press.
- Heron, E.L. (2020), 'A new consensus on monetary policy?', *Brazilian Journal of Political Economy*, 23, 505-530.
- Kashif, M. & Khattak, A. (2017), 'Ethical intentions among frontline employees working in the US-based fast food chains in Pakistan: The moderating role of love of money', *British Food Journal*, 119(7), 1547 - 1561.
- Kelley, H.H. (1973), 'The processes of causal attribution', *American Psychologist*, 28(2), 107-128.
- Kruglanski, A.W., Hamel, I.Z., Maides, S.A. & Schwartz, J.M. (2018), 'Attribution theory as a special case of lay epistemology', in *New directions in attribution research*, Psychology Press, 299-333.
- Kusairi, S., Sanusi, N.A. & Ismail, A.G. (2018), 'Dilemma of deposit insurance policy in ASEAN countries: Does it promote banking industry stability or moral hazard?', *Borsa Istanbul Review*, 18(1), 33-40.
- Muschetto, T. & Siegel, J.T. (2019), 'Attribution theory and support for individuals with depression: The impact of

controllability, stability, and interpersonal relationship', *Stigma and Health*, 4(2), 126-135.

Nguyễn Minh Phong (2022), *Rủi ro đạo đức trong ngân hàng*, truy cập lần cuối ngày 29 tháng 3 năm 2022, từ <<https://www.anninhthudo.vn/rui-ro-dao-duc-trong-ngan-hang-post294450.antd#:~:text=%C4%90%C3%B2i%20ti%E1%BB%81n%20%E2%80%9C1%E1%BA%A1i%20qu%E1%BA%A3%E2%80%9D%2C,h%C3%A0ng%20n%C3%A2ng%20kh%E1%BB%91ng%20gi%C3%A1%20tr%E1%BB%8B>>.

Nguyen, P.H. & Pham, D.T.B. (2020), 'The cost efficiency of Vietnamese banks—the difference between DEA and SFA', *Journal of Economics and Development*, 22(2), 209-227.

Rose, P. & Hudgins, S. (2015), *Bank management and financial services*, The McGraw– Hill, USA.

Su, L., Gong, Q. & Huang, Y. (2020), 'How do destination social responsibility strategies affect tourists' intention to visit? An attribution theory perspective', *Journal of Retailing and Consumer Services*, 54, 102023. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.102023>.

Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G.B. & Davis, F.D. (2003), 'User acceptance of information technology: Toward a unified view', *MIS Quarterly*, 27, 425-478.

Weiner, B. (1985), 'An attributional theory of achievement motivation and emotion', *Psychological Review*, 92(4), 548-573.