

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH THỰC HIỆN HÀNH VI  
GIAN LẬN NGHỀ NGHIỆP TRONG CÁC  
NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI VIỆT NAM

Nguyễn Khoa Đức Anh

*Ngân hàng Thương mại Cổ phần Công thương Việt Nam, Hà Nội, Việt Nam*

Đỗ Hoài Linh

*Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam*

Khúc Thế Anh<sup>1</sup>

*Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam*

Ngày nhận: 13/10/2025; Ngày hoàn thành biên tập: 12/12/2025; Ngày duyệt đăng: 16/12/2025

DOI: <https://doi.org/10.38203/jiem.vi.102025.1388>

**Tóm tắt:** Nghiên cứu đánh giá ảnh hưởng của áp lực, cơ hội, biện minh và năng lực đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của người lao động trong các ngân hàng thương mại tại Việt Nam. Dữ liệu từ 1.060 nhân viên tại các ngân hàng thương mại Việt Nam được phân tích thông qua mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM). Kết quả cho thấy, áp lực và biện minh có ý nghĩa thống kê, trong khi cơ hội và năng lực không có ảnh hưởng. Nguyên nhân của vấn đề xuất phát từ áp lực tài chính và phi tài chính mà người lao động gặp phải. Họ thường biện minh cho ý định hành vi của mình là bảo vệ tổ chức cũng như hỗ trợ cho khách hàng. Dựa vào kết quả nghiên cứu, một số hàm ý chính sách được đưa ra nhằm giảm ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp cho nhân viên ngân hàng gồm tăng khả năng giám sát, đồng thời tạo điều kiện cho người lao động thực hiện các mục tiêu.

**Từ khóa:** Gian lận nghề nghiệp, Ngân hàng, áp lực, Cơ hội, Biện minh, Năng lực

**FACTORS INFLUENCING THE INTENTION TO COMMIT OCCUPATIONAL FRAUD  
IN VIETNAMESE COMMERCIAL BANKS**

**Abstract:** This study examines the effects of pressure, opportunity, rationalization and capability on employees' intention to engage in occupational fraud in Vietnamese commercial banks. Structural equation modeling (SEM) was employed to analyze the data collected from 1,060 employees from commercial banks in Vietnam. The findings show that pressure and rationalization have statistically significant, whereas opportunity and capability have no significant effect. The underlying problem stems from the financial and non-financial pressures faced by staff. They often

<sup>1</sup> Tác giả liên hệ, Email: [anhkt@neu.edu.vn](mailto:anhkt@neu.edu.vn)

rationalize their intention to engage in such behavior as protecting the organization and supporting customers. Based on the empirical results, several policy implications are proposed to reduce bank employees' intention to commit occupational fraud, including strengthening monitoring systems while simultaneously creating conditions that enable employees to achieve their performance goals without resorting to unethical conduct.

**Keywords:** Occupational Fraud, Commercial Banks, Pressure, Opportunity, Rationalization, Capability

---

## 1. Giới thiệu

Là một nhánh trong rủi ro vận hành, gian lận nghề nghiệp trong các ngân hàng thương mại được các nghiên cứu trên thế giới chú ý nhiều bởi những tác động mà nó mang lại (Decamps & cộng sự, 2004; Hakenes & Schnabel, 2011). Nếu như rủi ro vận hành nói chung liên quan đến quy trình hoạt động của ngân hàng - tức là do yếu tố khách quan - thì gian lận nghề nghiệp lại đến từ nhân tố chủ quan, tức là từ phía con người (Hidajat, 2020; Zhang, 2022). Các nghiên cứu thực nghiệm tại các nước có nền kinh tế chuyển đổi hoặc đang phát triển cho thấy: sự hỗ trợ của cấp trên đã tạo ra một mạng lưới liên kết để cùng gian lận (Cheng & Ma, 2009; Sanusi & cộng sự, 2015), hoặc những áp lực từ phía khách hàng và đối thủ cạnh tranh cũng đã hỗ trợ cho việc gây ra hành vi trên (Asmah & cộng sự, 2019). Hầu hết các nghiên cứu này được trả lời dựa trên lý thuyết quy kết (Kelley & Michela, 1980; Muschetto & Siegel, 2019) và gian lận xảy ra trong phạm vi nhỏ, như những gian lận nhằm hỗ trợ khách hàng (Avortri & Agbanyo, 2020).

Nhưng các vụ rủi ro lớn và mang tính chất liên kết thì lý thuyết quy kết khó có thể trả lời được. Vì vậy, một số nghiên cứu gần đây dựa trên cách tiếp cận liên ngành, nhất là tội phạm học, và đặt ra câu hỏi: những áp lực từ phía đồng nghiệp có thể tạo ra hành vi này hay không (Bauer & cộng sự, 2017; Kusairi & cộng sự, 2018)? Nếu đứng trên góc độ bản thân của người lao động, liệu biện minh, năng lực và những cơ hội xuất phát từ bên ngoài liệu có phải là những nhân tố tác động đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp (Yoo & cộng sự, 2020; Kazemian & cộng sự, 2019). Các nhân tố này được phát triển từ lý thuyết tam giác gian lận và tứ giác gian lận của Cressey (1953) và Cressey (2017).

Các ngân hàng thương mại Việt Nam đã dần tiếp cận được các chuẩn mực quốc tế, trong đó có các quy định về gian lận (nằm trong rủi ro hoạt động) của Basel 2 và tiến tới là Basel 3 (Ngân hàng Nhà nước, 2024) và đã đạt được nhiều thành tựu trong hạn chế rủi ro. Tuy vậy, các đại án lớn (trường hợp của Ngân hàng thương mại cổ phần Sài Gòn) hoặc các vi phạm quy mô nhỏ (mất tiền trong tài khoản của khách hàng, yêu cầu khách hàng mua hoặc lừa đảo bảo hiểm...) vẫn xảy ra và ngày càng tinh vi hơn. Nghiên cứu đứng trên góc độ liên ngành giữa tài chính ngân hàng và tội phạm học, nhằm trả lời cho câu hỏi: áp lực, biện minh, năng lực và cơ hội có tác động đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp trong các ngân hàng tại Việt Nam hay không?

Cấu trúc bài viết gồm 5 phần. Sau phần giới thiệu, phần 2 đưa ra tổng quan nghiên cứu và phát triển giả thuyết nghiên cứu. Phần 3 trình bày phương pháp nghiên cứu. Phần 4 thảo luận kết quả nghiên cứu và nêu ra những phát hiện chính. Cuối cùng, phần 5 đưa ra kết luận.

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

### 2.1 Gian lận nghề nghiệp và ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp

### *2.1.1 Gian lận nghề nghiệp*

Gian lận nghề nghiệp thường được cho là là việc cá nhân “dùng nghề nghiệp/công việc của mình để làm giàu” thông qua việc cố ý lạm dụng hoặc sử dụng sai mục đích các nguồn lực/tài sản của tổ chức (Retolaza & cộng sự, 2016; Xi, 2022; Zhang, 2022; Holtfreter, 2005). Trong lĩnh vực ngân hàng, hành vi gian lận nghề nghiệp không chỉ dừng lại ở việc gây ra thiệt hại về tài chính, tài sản của ngân hàng và khách hàng, mà vấn đề này còn để lại hậu quả khi có thể gây ra bùng nổ nhiều rủi ro và nghiêm trọng hơn là gây nên sự đổ vỡ cho toàn bộ hệ thống ngân hàng (Gorton, 1988; Jacklin & Bhattacharya, 1988; Duran & Lozano-Vivas, 2015; Xi, 2022).

### *2.1.2 Ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp*

Ý định hành vi của các cá nhân được định nghĩa dựa trên các mô hình lý thuyết hành vi được khởi xướng trong nghiên cứu về marketing bởi Fishbein & Ajzen (1975), Fishbein & Ajzen (1980).

Ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của người lao động trong ngân hàng thương mại (MOV) là việc người lao động trong ngân hàng có ý định thực hiện các hành vi không phù hợp với quy định của pháp luật và/hoặc quy định của ngân hàng, làm tổn hại đến lợi ích hiện tại và/hoặc tương lai của chính ngân hàng đó và hoặc/khách hàng (Einav & Finkelstein, 2018; Kusairi & cộng sự, 2018). Quan điểm này không chỉ cho rằng ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp trong ngân hàng được gây ra bởi một người mà còn cả một nhóm người: người lao động có thể cấu kết với nhau để dự định cùng thực hiện một hoặc một số nghiệp vụ gây tác động tiêu cực cho một hoặc một số bên. Khía cạnh này cho thấy hành vi gian lận nghề nghiệp rất gần với các vi phạm pháp luật, và nó cần được nhìn nhận trên khía cạnh hành vi phạm tội (Hidajat, 2020; Yoo & cộng sự, 2020).

Nghiên cứu này mở rộng quan điểm trên về mặt ý tưởng: liệu tại thời điểm hiện tại, cả ngân hàng, khách hàng và người lao động cùng có lợi thì có được cho là gian lận nghề nghiệp? Ví dụ, khi ngân hàng cho vay khách hàng trái quy định nhưng lại giúp khách hàng có thể xử lý khó khăn ở hiện tại, và trả được nợ cho ngân hàng thời gian tới. Nếu như quy định của ngân hàng hoặc các đơn vị kinh doanh trong ngân hàng chấp nhận được rủi ro, điều này có thể không được coi là ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp. Nhưng nếu ngân hàng đã có những quy định rõ ràng về vấn đề này và hành vi của người lao động dù vô tình hay cố ý đều được coi là gian lận nghề nghiệp. Hoạt động này sẽ tạo ra tiền lệ cho những hành động tiếp theo, và có thể ảnh hưởng đến văn hóa kinh doanh của ngân hàng. Như vậy, ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của người lao động tại các ngân hàng thương mại không chỉ nhìn nhận dưới góc độ cố ý của một người hay một nhóm người nhằm tạo ra gian lận tài chính mà còn cả góc độ vô ý, dù có mục đích giúp đỡ khách hàng hay ngân hàng.

## **2.2 Phát triển giả thuyết nghiên cứu**

### *2.2.1 Áp lực*

Cressey (2017) - trong mô hình tam giác gian lận - định nghĩa áp lực là vấn đề tài chính không thể chia sẻ. Như vậy, áp lực là những tác động tiêu cực mà một cá nhân phải chịu khi tham gia vào công việc, hoặc trước khi thực hiện ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp.

Các nghiên cứu về áp lực gian lận trong tổ chức tài chính đã phân loại áp lực thành hai loại chính: áp lực tài chính và áp lực phi tài chính. 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, tham lam, 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, thua cờ bạc, chi phí và giảm năng suất do ma túy hoặc rượu, và chi phí 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 phạm tội gian lận.

Cơ chế tác động của áp lực lên ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của người lao động trong ngân hàng được thể hiện như sau: các nhân viên ngân hàng có thể chấp nhận gian lận để có thể có thêm nguồn thu nhập (từ phía khách hàng hoặc từ phía cấp trên của mình). Đối với áp lực phi tài chính đến từ công việc, hoạt động này bao gồm sức ép của các bên liên quan khi yêu cầu phải kí kết các hợp đồng gây ra những sai lệch về tài chính hoặc phi tài chính cho những người có liên quan (Hartmann-Wendels & cộng sự, 2009; Hoffmann & Birnbrich, 2012). Như vậy, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

*H1: Áp lực (AL) có ảnh hưởng tích cực đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của người lao động trong ngân hàng.*

Jones (2012) đưa ra một khung lý thuyết phân loại áp lực, được nhiều nghiên cứu thực nghiệm coi là phù hợp nhất để phân loại các trường hợp trong mẫu nghiên cứu. Các loại áp lực được chọn là: áp lực tài chính cá nhân; áp lực tài chính liên quan đến công việc; áp lực phi tài chính cá nhân; áp lực phi tài chính liên quan đến công việc. Trong nghiên cứu này, áp lực là biến bậc 2 với các biến bậc 1 là 4 biến trên.

### 2.2.2 Cơ hội

Cơ hội là biến số thứ hai tác động đến gian lận, được đề cập đến cả trong mô hình tam giác gian lận và tứ giác gian lận. Cơ hội thường được hiểu là những khả năng thuận lợi cho một cá nhân gây ra gian lận nghề nghiệp trong ngân hàng (Kazemian & cộng sự, 2019). Cơ chế của vấn đề này như sau: khi một cá nhân có cơ hội, được xuất phát từ việc nắm giữ các công việc trong ngân hàng; hoặc lỗ hổng trong giám sát; hoặc sự đồng thuận của các cá nhân khác, họ sẽ có động cơ gây ra gian lận (Ilter, 2009; Hollow, 2014; Asmah & cộng sự, 2019; Suh & cộng sự, 2019).

Hầu hết các nghiên cứu đi trước đều chỉ ra rằng: có cơ hội thì các cá nhân có ý định gian lận, không cứ phải trong lĩnh vực tài chính hay cụ thể hơn là các ngân hàng (Ilter, 2009; Hollow, 2014; Asmah & cộng sự, 2019; Kazemian & cộng sự, 2019; Suh & cộng sự, 2019; Avortri & Agbanyo, 2020; Hidajat, 2020). Lý thuyết thông tin bất cân xứng cũng cho thấy một khía cạnh: khi thông tin trên thị trường không được các cá nhân hoặc tổ chức tiếp nhận giống nhau, nó sẽ tạo cơ hội cho những hành vi khác nhau của từng chủ thể. Điều đó hàm nghĩa rằng, ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp có thể diễn ra theo những cách khác nhau (Anginer & Demirgüç-Kunt, 2018).

Avortri & Agbanyo (2020) cho rằng cơ hội gian lận là điểm yếu được nhận thấy trong hệ thống kiểm soát của tổ chức, giúp kẻ gian lận dễ dàng thoát tội. Điều này có thể xảy ra do kiểm soát nội bộ không hiệu quả, không áp dụng các biện pháp kỷ luật thích hợp, quy

định và giám sát kém. Cơ hội thực hiện, khả năng che giấu gian lận và tránh bị trừng phạt là yếu tố quan trọng thứ hai thúc đẩy hành vi gian lận. Các yếu tố tạo ra cơ hội gian lận bao gồm từ kiểm soát nội bộ yếu kém đến việc không kỷ luật những kẻ gian lận (Cressey, 2017; Sutherland & cộng sự, 1992). Ý tưởng này còn được đẩy lên ở góc độ tài chính, ngân hàng là ngành kinh doanh rủi ro và hàng hóa rất đặc biệt: *tiền*. Khi có cơ hội, các cá nhân thường tận dụng để tìm cách tạo ra những tác động tích cực đến mình, nhằm giải quyết các áp lực (Kashif & Khattak, 2017). Như vậy, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

*H2: Cơ hội (CH) có ảnh hưởng tích cực đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của người lao động trong ngân hàng.*

Skousen & Twedt (2009) cơ hội thành 3 nhóm chính: cơ hội từ sự yếu kém trong quản lý; cơ hội từ đặc điểm của ngành; cơ hội từ sự bất ổn trong tổ chức. Như vậy, nếu như cơ hội là biến bậc 2 thì các biến bậc 1 sẽ là 3 nhóm trên. Cơ hội từ sự yếu kém của tổ chức được hiểu là các cơ hội tạo ra từ sự giám sát không hiệu quả, hoặc xử lý không phù hợp.

Cơ hội từ đặc điểm của ngành thường sẽ trả lời cho câu hỏi: ngành đó có những điều kiện gì để tạo ra ý định gian lận nghề nghiệp? Đối với đặc trưng của ngành tài chính nói chung và hoạt động của các ngân hàng nói riêng, tiền là hàng hóa. Chính vì thế, những vấn đề liên quan đến rủi ro hoạt động và gian lận nghề nghiệp càng dễ được thực hiện, nhất là nếu hệ thống giám sát hoặc xử phạt không tốt (Girling, 2022).

Sự bất ổn trong tổ chức là toàn bộ quá trình định hướng hoạt động, các chính sách cũng như giám sát hoạt động trong các ngân hàng thương mại (Han & cộng sự, 2015; Hidajat, 2020). Khi chu trình hoạt động có sự bất ổn, nó sẽ kéo theo những hệ lụy là cá nhân không tuân thủ đúng những quy trình được đưa ra.

### 2.2.3 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 - và xuất hiện khi người lao động có ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp (Dorminey & cộng sự, 2012). Đây là một cơ chế được người lao động sử dụng để giải thích rằng gian lận nghề nghiệp của họ là “có thể chấp nhận được”. Người gây ra rủi ro (tự) 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. Trước khi hành động, họ có thể tự biện minh rằng đó là việc phải làm, không thể khác đi được (Welsh & cộng sự, 2015). Khi đó, những người khác 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 ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp 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 gian lận 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. Do đó, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

*H3: Biện minh (BM) có ảnh hưởng tích cực đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của người lao động trong ngân hàng.*

Biện minh là biến bậc hai, bao gồm 3 biến bậc một là: Biện minh vì lý do bảo vệ tổ chức; Biện minh vì lý do bảo vệ lợi ích cá nhân; Biện minh vì lý do xã hội (Shepherd & Button, 2019). Các mức biện minh này cụ thể hơn hai hướng phân loại biện minh vừa được nhắc đến, 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.

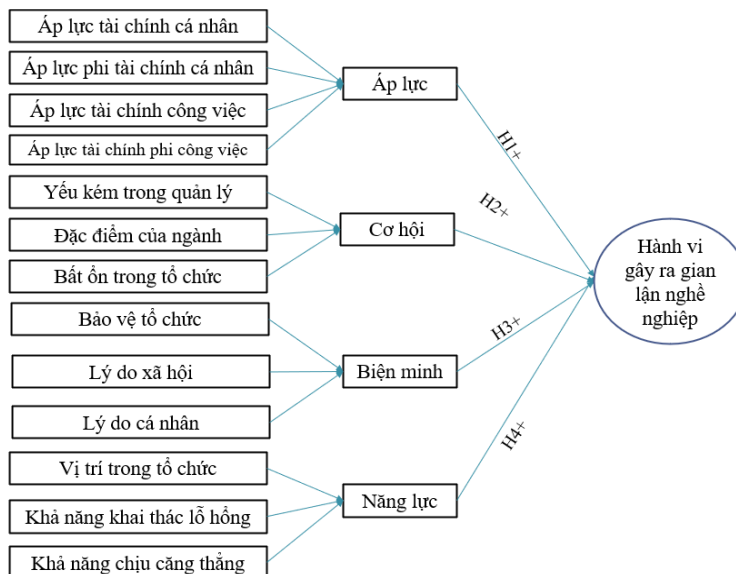
#### 2.2.4 Năng lực

Năng lực là tình huống khi người có ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp 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 nghiên cứu được đề xuất như sau:

*H4: Năng lực (NL) có ảnh hưởng tích cực đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của người lao động trong ngân hàng.*

Wolfe & Hermanson (2004) chia năng lực thành 4 thành phần chính gồm vị trí trong chi nhánh; đủ năng lực khai thác lỗ hổng; sự tự tin, cái tôi; 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 mà thuộc về biện minh thì phù hợp hơn.

Trên cơ sở đó, mô hình nghiên cứu được đề xuất như Hình 1.



**Hình 1. Khung nghiên cứu lý thuyết**

*Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả*

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng cả phương pháp định lượng và định tính. Phương pháp định lượng được trình bày tại Phần 4 nên ở đây tập trung vào định tính, thể hiện qua phỏng vấn sâu. Do cách tiếp cận liên ngành (vừa tài chính học vừa tội phạm học) nên nghiên cứu đã phỏng vấn sâu 6 đáp viên đến từ ngành tội phạm học, 5 nhà nghiên cứu từ ngành tài chính, 5 người làm quản lý cấp cao trong các ngân hàng thương mại cũng như 11 người là người lao động giữ chức vụ từ phó giám đốc chi nhánh trở xuống. Các cuộc phỏng vấn này kéo dài từ 50-60 phút tại địa điểm mà người được phỏng vấn đề xuất nhằm tạo ra không khí thoải mái nhất.

Các nhà nghiên cứu từ phía tội phạm học gợi ý rằng các nghiên cứu về tam giác và tứ giác gian lận phù hợp để nghiên cứu về ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp - dù là những gian lận nhỏ không ảnh hưởng đến ngân hàng hay các sự việc lớn hơn. Tất cả các nhà nghiên cứu về tội phạm học và tài chính học đều nhấn mạnh về ảnh hưởng của áp lực và biện minh đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp. Cơ hội là một trong những biến số được nhắc đến nhiều bởi người lao động trong ngân hàng, bởi cơ hội là nền tảng để ra các quyết định có hành động hay không. Tuy vậy, người quản lý cấp cao lại cho rằng nhân tố này phải cân nhắc, bởi kiểm soát nội bộ có thể hạn chế việc này.

Về cơ bản, các nhà nghiên cứu ủng hộ khung nghiên cứu lý thuyết, nhưng phải kiểm định xem vấn đề này cụ thể như thế nào ở các nước có nền kinh tế đang chuyển đổi như Việt Nam.

Bảng hỏi sau khi được hiệu chỉnh bởi chuyên gia (Phụ lục), cung cấp cho một công ty nghiên cứu thị trường, và đơn vị này tiến hành khảo sát trên diện rộng. Người khảo sát sẽ được đào tạo trực tiếp và trực tuyến về các câu hỏi trong bảng hỏi. Người được khảo sát là người có hợp đồng lao động tại các ngân hàng thương mại Việt Nam. Mỗi người trả lời sẽ được trả một mức phí nhất định. Tất cả các câu trả lời đều được đưa lên phần mềm KOBO để kiểm soát tính hợp lệ của câu trả lời. Trong tổng số 1.200 phiếu nhận được có 1.060 phiếu phù hợp. Trong nghiên cứu, tất cả các biến độc lập đều là biến bậc 2, được phản ánh thông qua các biến ẩn bậc 1. Mô hình CFA bậc 1 được ước lượng để các biến quan sát tải lên đúng nhân tố bậc 1 tương ứng và kiểm định giá trị đo lường. Tiếp đó, mô hình CFA bậc 2 được xây dựng, trong đó các nhân tố bậc 1 đóng vai trò là chỉ báo của nhân tố bậc 2; các hệ số tải nhân tố bậc 2 được ước lượng bằng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM). Phần mềm SPSS26 và AMOS24 được dùng để hỗ trợ xử lý dữ liệu đã được tích hợp để xử lý vấn đề này.

### 4. Kết quả nghiên cứu

#### 4.1 Kết quả thống kê mô tả

Kết quả phân tích và thống kê đối tượng khảo sát theo các đặc điểm thể hiện ở Bảng 1.

**Bảng 1. Tổng hợp thống kê mô tả tượng khảo sát theo nhân khẩu**

Thông tin mẫu	Tỷ lệ (%)
Giới tính (về mặt sinh học)	
Nam	55,92
Nữ	44,08

**Bảng 1. Tổng hợp thống kê mô tả tượng khảo sát theo nhân khẩu (tiếp theo)**

Thông tin mẫu	Tỷ lệ (%)	
Độ tuổi (căn cứ trên căn cước công dân)	Dưới 30 tuổi	32,95
	Từ 30 - 40 tuổi	43,39
	Từ 40 trở lên	23,66
Thời gian làm việc (tính từ khi chính thức)	Từ 1 - 3 năm	43,16
	Từ 3 - 5 năm	29,69
	Trên 5 năm	27,15

*Nguồn: Tổng hợp của nhóm 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 bố 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 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%). 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 phần trăm ít hơn (19,95% và 11,60%).

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 bố 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 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%). 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 phần trăm ít hơn (19,95% và 11,60%).

**Bảng 2. Tổng hợp thống kê mô tả tượng khảo sát theo nơi làm việc**

Thông tin mẫu	Tỷ lệ (%)	
Loại hình ngân hàng	Ngân hàng thương mại nhà nước	48,96
	Ngân hàng thương mại 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 nhóm tác giả*

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%).

## 4.2 Kết quả của mô hình

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

Sau khi kiểm định Cronbach's Alpha, kết quả đều đạt yêu cầu nên có thể chuyển xuống kết quả của kiểm định KMO và Bartlett (Bảng 3).

**Bảng 3. Bảng kiểm định KMO và Bartlett**

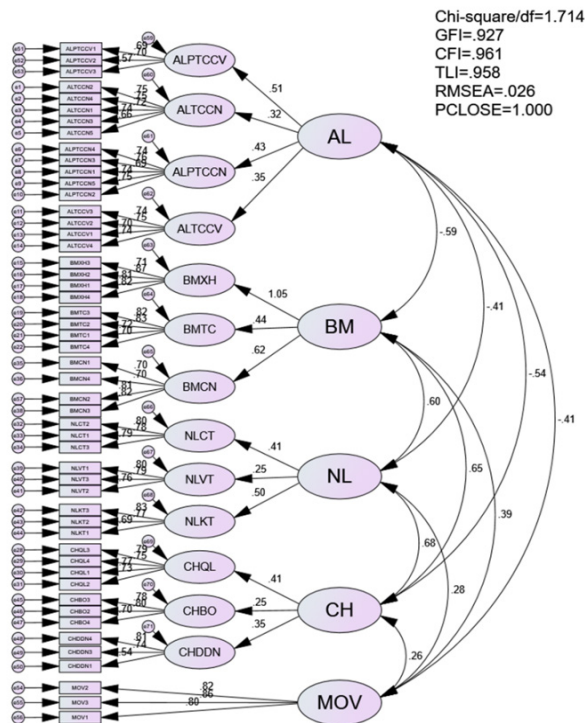
Thước đo KMO (Kaiser–Meyer–Olkin) về mức độ thích hợp của mẫu		0,837
Kiểm định Bartlett về tính cầu phương (Bartlett's Test of Sphericity)	Chi bình phương xấp xỉ	22741,877
	Bậc tự do (df)	1275
	Mức ý nghĩa (Sig.)	0,000

*Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả*

Các chỉ tiêu về KMO và Bartlett của thang đo cho thấy dữ liệu đạt được yêu cầu để chuyển sang phân tích nhân tố khẳng định (CFA).

### 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 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: Tổng hợp của nhóm tác giả*

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

Các chỉ tiêu đo lường độ phù hợp Model Fit tại Hình 3 cho thấy dữ liệu phù hợp cho mô hình SEM.

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	-0,301	0,002	Chấp nhận
H2	MOV ← CH	-0,121	0,474	Loại bỏ
H3	MOV ← BM	0,225	0,005	Chấp nhận
H4	MOV ← NL	0,107	0,407	Loại bỏ

*Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả*

Dựa theo kết quả của mô hình, có thể thấy rằng, có 2 giả thuyết được chấp nhận là H1, H3; tức là biện minh và áp lực có tác động đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của người lao động trong các ngân hàng, còn năng lực và cơ hội thì không.

#### 4.3 Thảo luận kết quả nghiên cứu

##### 4.3.1 Nhóm nhân tố thuộc về áp lực

Áp lực là nhân tố có ảnh hưởng đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của cá nhân, tương tự với nghiên cứu trước (Harrison & cộng sự, 2018; Kassem & Higson, 2012; Sujewa & cộng sự, 2018).

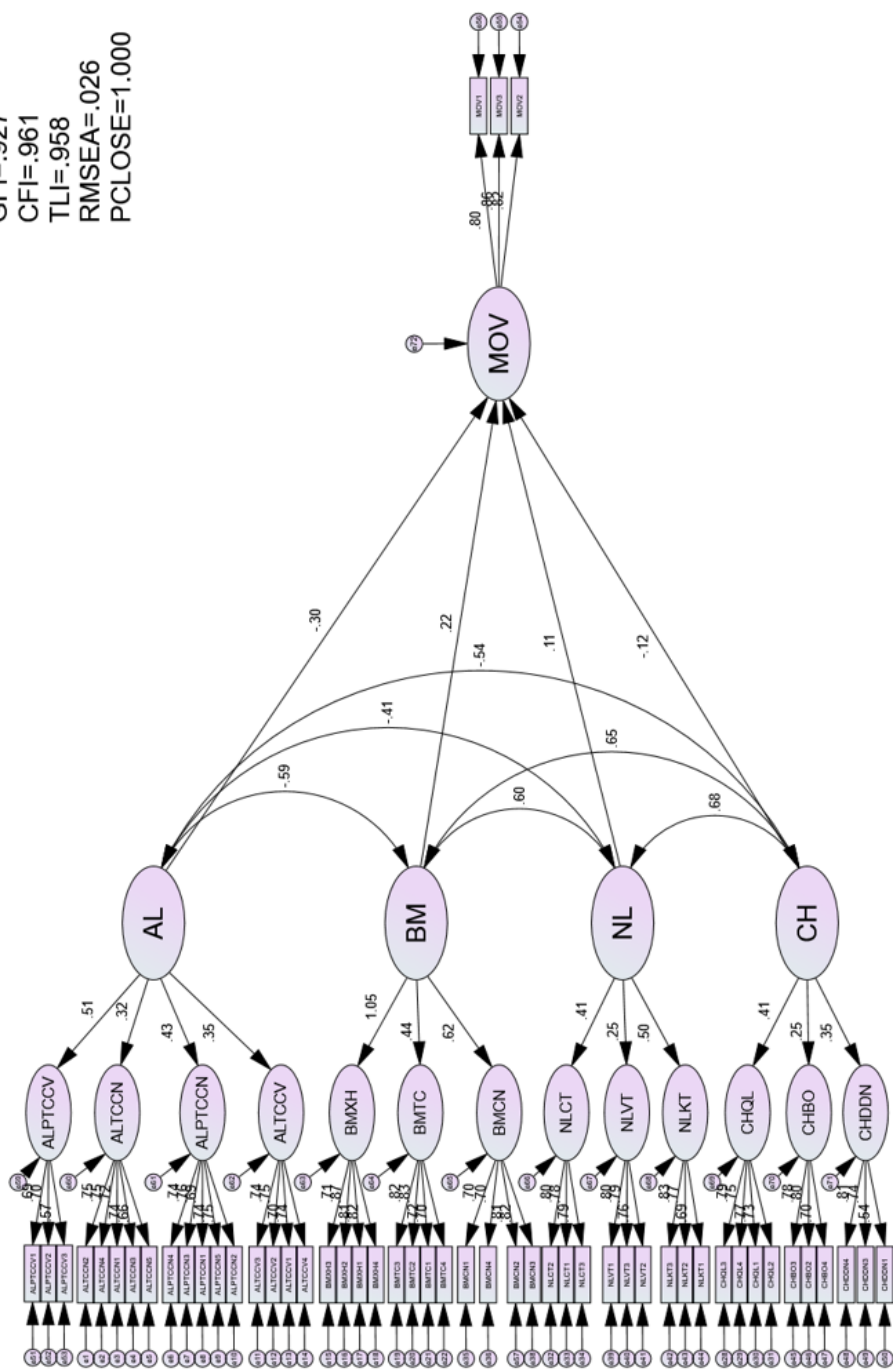
Ngân hàng thương mại thường đặt ra áp lực doanh số cao. Người lao động trong ngân hàng, nhất là các nhân viên đang ở độ tuổi trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm phải chịu áp lực tài chính liên quan đến công việc (Hollow, 2014; Kashif & Khattak, 2017). Bên cạnh đó, với nhu cầu chi tiêu cho đời sống hàng ngày, 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 “ngâm”, các thủ tục bất thành văn này hành vi của người lao động trong ngân hàng có thể chịu những áp lực tiêu cực.

##### 4.3.2 Nhân tố thuộc về biện minh

Biện minh có tác động đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp, 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 nghề nghiệp (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. Một trong những lý do phổ biến nhất là lợi ích cá nhân (Kashif & Khattak, 2017). 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

Chi-square/df=1.714  
 GFI=.927  
 CFI=.961  
 TLI=.958  
 RMSEA=.026  
 PCLOSE=1.000



Hình 3. Kết quả phân tích SEM

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

ý định hành vi 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, 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 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.

#### 4.3.3 Nhân tố thuộc về cơ hội và năng lực

Cơ hội và năng lực không tác động đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp trong các ngân hàng thương mại. Nguyên nhân của vấn đề này thường đến từ kiểm soát nội bộ. Một số nghiên cứu như Bonsu & cộng sự (2018), Akomea-Frimpong & cộng sự (2016), Zakaria & cộng sự (2016) nhận thấy rằng kiểm soát nội bộ đủ tốt, có chính sách phòng chống gian lận là những nguyên nhân chính hạn chế gian lận trong các tổ chức tài chính. Cụ thể, khi “vả” được lỗ hổng trong kiểm soát nội bộ, người lao động sẽ khó tìm cách để khai thác vấn đề đó theo hướng có lợi cho mình hoặc nhóm của mình. Asmah & cộng sự (2019) còn cho rằng, kiểm soát đủ mạnh trong một số lĩnh vực của ngân hàng có thể hạn chế gian lận trong nhân viên ngân hàng. Hơn nữa, việc giám sát tốt và quy trình lập hồ sơ phù hợp không tạo cơ hội biến thủ tài sản, đặc biệt khi có sự hợp tác của nhiều người để thực hiện các hành vi sai trái này (Zakaria & cộng sự, 2016). Cuối cùng là vấn đề phân công nhiệm vụ giữa các phòng ban rõ ràng cũng giúp hạn chế tình trạng các cá nhân lợi dụng để gây ra rủi ro đạo đức (Ghosh, 2020; Gupta & Gupta, 2015), tức là có năng lực cũng không làm được.

Các ngân hàng thương mại Việt Nam cũng đã triển khai rất nhiều các biện pháp kiểm soát nội bộ nhằm tránh rủi ro vận hành (trong đó có gian lận nghề nghiệp). Điều này cũng góp phần giảm thiểu những ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp trên diện rộng của một số cá nhân hay mang tính hệ thống.

### 5. Hàm ý chính sách và kết luận

Nhìn chung, đối với ngân hàng, ý định hành vi gian lận nghề nghiệp tồn tại do thiếu các chính sách, tiêu chuẩn cho vay rõ ràng, thiếu sự kiểm soát chặt chẽ, khoa học và cả do những bất cập trong công tác quản lý cán bộ từ phía ngân hàng. Thông qua kết quả của nghiên cứu, tác giả đề xuất những kiến nghị, giải pháp có thể vận hành trong ngân hàng nhằm giảm thiểu gian lận, hướng tới một số vấn đề: giảm cơ hội gây ra gian lận cho nhân viên ngân hàng vì thời điểm hiện tại đã làm tốt rồi, cần làm tốt hơn; giảm khả năng gây ra rủi ro cũng như tạo ra các áp lực nhằm phòng tránh rủi ro có thể xảy đến. Các ngân hàng có 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 gian lận nghề nghiệp cũng như đưa ra những bằng chứng xác thực khi được các bên có liên quan yêu cầu cung cấp.

Các ngân hàng cần thực hiện phân bổ nguồn ngân sách hiệu quả để nghiên cứu, triển khai công nghệ mới. Trong kế hoạch ngân sách hàng năm, các ngân hàng cần xem xét tỷ trọng các khoản chi đầu tư với các khoản chi tiêu, việc cắt giảm những chi phí không thực sự cần thiết để dành nguồn lực cho đầu tư công nghệ.

Nghiên cứu này thừa nhận một số hạn chế. Biện minh có thể là nhân tố trung gian trong mối quan hệ giữa áp lực và ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp, bởi khi gây ra rủi ro, các cá nhân thường lấy biện minh để giải thích. Điều đó có nghĩa là, biện minh có thể là trung gian một phần hoặc toàn phần. Ngoài ra, vấn đề về văn hóa kinh doanh trong ngân hàng cũng cần được nghiên cứu - dưới góc độ đạo đức. Chúng tôi sẽ khắc phục vấn đề này trong tương lai.

Nghiên cứu này đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp của người lao động trong các ngân hàng thương mại dựa trên mô hình tam giác gian lận và tứ giác gian lận. Kết quả thực nghiệm cho thấy, áp lực và biện minh có ý nghĩa về mặt thống kê, trong khi các yếu tố khác thì không. Các nghiên cứu tiếp theo về vi phạm hoặc tội phạm trong lĩnh vực tài chính có thể sử dụng kết quả này để đánh giá hành vi của người lao động hoặc người quản lý trong doanh nghiệp.

### **Tài liệu tham khảo**

- Akomea-Frimpong, I., Andoh, C. & Ofori-Hene, E.D. (2016), “Causes, effects and deterrence of insurance fraud: evidence from Ghana”, *Journal of Financial Crime*, Vol. 23 No. 4, pp. 678-699.
- Anginer, D. & Demirgüç-Kunt, A. (2018), *Bank Runs and Moral Hazard: a Review of Deposit Insurance*, World Bank, USA.
- 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 & Management*, Vol. 24 No. 1, pp. 74-88.
- Asmah, A.E., Atuilik, W.A. & Ofori, D. (2019), “Antecedents & consequences of staff-related fraud in the Ghanaian banking industry”, *Journal of Financial Crime*, Vol. 26 No. 3, pp. 669-682.
- 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*, Vol. 28 No. 1, pp. 142-155.
- Bauer, S., Bernroider, E.W. & Chudzikowski, K. (2017), “Prevention is better than cure! Designing information security awareness programs to overcome users’ non-compliance with information security policies in banks”, *Computers & Security*, Vol. 68, pp. 145-159.
- Bonsu, O.A.M., Dui, L.K., Muyun, Z., Asare, E.K. & Amankwaa, I.A. (2018), “Corporate fraud: causes, effects, and deterrence on financial institutions in Ghana”, *European Scientific Journal*, Vol. 14 No. 28, pp. 315-335.
- Cheng, H. & Ma, L. (2009), “White collar crime & the criminal justice system: government response to bank fraud and corruption in China”, *Journal of Financial Crime*, Vol. 16 No. 2, pp. 166-179.

- Cressey, D. (2017), *Theft of the Nation: The Structure and Operations of Organized Crime in America*, Routledge.
- Cressey, D.R. (1953), “Other people’s money; a study of the social psychology of embezzlement”, <https://psycnet.apa.org/record/1954-06293-000>, truy cập ngày 20/9/2025.
- Cromwell, P. & Thurman, Q. (2003), “The devil made me do it: use of neutralizations by shoplifters”, *Deviant Behavior*, Vol. 24 No. 6, pp. 535-550.
- Decamps, J.P., Rochet, J.C. & Roger, B.T. (2004), “The three pillars of Basel II: optimizing the mix”, *Journal of Financial Intermediation*, Vol. 13 No. 2, pp. 132-155.
- Dorminey, J., Fleming, A.S., Kranacher, M.J. & Riley Jr, R.A. (2012), “The evolution of fraud theory”, *Issues in Accounting Education*, Vol. 27 No. 2, pp. 555-579.
- Duran, M.A. & Lozano-Vivas, A. (2015), “Moral hazard and the financial structure of banks”, *Journal of International Financial Markets, Institutions & Money*, Vol. 34, pp. 28-40.
- Einav, L. & Finkelstein, A. (2018), “Moral hazard in health insurance: what we know and how we know it”, *Journal of the European Economic Association*, Vol. 16 No. 4, pp. 957-982.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975), *Attributes, Attitude, Intention & Behavior; an Introduction to Theory and Research*, Addison-Wesley, Reading, MA, USA.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1980), *Understanding attitudes & predicting social behavior*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ghosh, S. (2020), “Financial misconduct in Indian banks: what matters and what doesn’t?”, *The Journal of Risk Finance*, Vol. 21 No. 2, pp. 57-76.
- Girling, P.X. (2022), *Operational Risk Management: a Complete Guide for Banking & Fintech*, John Wiley & Sons.
- Gorton, G. (1988), “Banking panics and business cycles”, *Oxford Economic Papers*, Vol. 40 No. 4, pp. 751-781.
- Gottschalk, P. (2017), “Convenience in white-collar crime: Introducing a core concept”, *Deviant Behavior*, Vol. 38 No. 5, pp. 605-619.
- Graham, L. & Bedard, J.C. (2003), “Fraud risk and audit planning”, *International Journal of Auditing*, Vol. 7 No. 1, pp. 55-70.
- Gupta, P. & Gupta, S. (2015), “Corporate frauds in India—perceptions and emerging issues”, *Journal of Financial Crime*, Vol. 22 No. 1, pp. 79-103.
- Hakenes, H. & Schnabel, I. (2011), “Bank size and risk-taking under Basel II”, *Journal of Banking & Finance*, Vol. 35 No. 6, pp. 1436-1449.
- Han, C.R., Nelen, H. & Joo, M.Y. (2015), “Documentary credit fraud against banks: analysis of Korean cases”, *Journal of Money Laundering Control*, Vol. 18 No. 4, pp. 457-474.

- Harrison, A., Summers, J. & Mennecke, B. (2018), "The effects of the dark triad on unethical behavior", *Journal of Business Ethics*, Vol. 153, pp. 53-77.
- Hartmann-Wendels, T., Mählmann, T. & Versen, T. (2009), "Determinants of banks' risk exposure to new account fraud—Evidence from Germany", *Journal of Banking & Finance*, Vol. 33 No. 2, pp. 347-357.
- Hidajat, T. (2020), "Rural banks fraud: a story from Indonesia", *Journal of Financial Crime*, Vol. 27 No. 3, pp. 933-943.
- Hoffmann, A.O. & Birnbrich, C. (2012), "The impact of fraud prevention on bank-customer relationships: an empirical investigation in retail banking", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 30 No. 5, pp. 390-407.
- Hollow, M. (2014), "Money, morals & motives: An exploratory study into why bank managers & employees commit fraud at work", *Journal of Financial Crime*, Vol. 21 No. 2, pp. 174-190.
- Holtfreter, K. (2005), "Is occupational fraud "typical" white-collar crime? A comparison of individual and organizational characteristics", *Journal of Criminal Justice*, Vol. 33 No. 4, pp. 353-365.
- Ilter, C. (2009), "Fraudulent money transfers: a case from Turkey", *Journal of Financial Crime*, Vol. 16 No. 2, pp. 125-136.
- Jacklin, C. J. & Bhattacharya, S. (1988), "Distinguishing panics & information-based bank runs: Welfare & policy implications", *Journal of political economy*, Vol. 96 No. 3, pp. 568-592.
- Jones, M. (2012), "Motivations to indulge in creative accounting & fraud", in Jones, M.J. (Ed.) *Creative Accounting, Fraud & International Accounting Scandals*, John Wiley & Sons Ltd, USA, pp. 31-41.
- 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*, Vol. 119 No. 7, pp. 1547 - 1561.
- Kassem, R. & Higson, A. (2012), "The new fraud triangle model", *Journal of Emerging Trends in Economics & Management Sciences*, Vol. 3 No. 3, pp. 191-195.
- 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*, Vol. 26 No. 2, pp. 447-463.
- Kelley, H.H. & Michela, J.L. (1980), "Attribution theory & research", *Annual Review of Psychology*, Vol. 31 No. 1, pp. 457-501.
- 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*, Vol. 18 No. 1, pp. 33-40.
- Mansor, N. & Abdullahi, R. (2015), "Fraud triangle theory & fraud diamond theory: understanding the convergent & divergent for future research", *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance & Management Science*, Vol.

1 No. 4, pp. 38-45.

- Muschetto, T. & Siegel, J.T. (2019), “Attribution theory & support for individuals with depression: the impact of controllability, stability, and interpersonal relationship”, *Stigma & Health*, Vol. 4 No. 2, pp. 126-135.
- Ngân hàng Nhà nước (2024), *Tình hình thực hiện Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 của năm 2023*, Báo cáo, Hà Nội.
- Retolaza, J.L., San-Jose, L., Urionabarrenetxea, S. & García-Merino, D. (2016), “Linking the moral hazard and leverage in companies”, *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, No. 7, pp. 143-166.
- Rudewicz, F. (2011), “The fraud diamond: use of investigative due diligence to identify the Capability Element of Fraud”, *The Connecticut Turnaround Association Management Newsletter*, Vol. 4 No. 1, pp. 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 & Finance*, Vol. 28, pp. 107-113.
- Shepherd, D. & Button, M. (2019), “Organizational inhibitions to addressing occupational fraud: a theory of differential rationalization”, *Deviant Behavior*, Vol. 40 No. 8, pp. 971-991.
- Skousen, C.J. & Twedt, B.J. (2009), “Fraud score analysis in emerging markets”, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 16 No. 3, pp. 301-316.
- Slezak, K. (2013), *Fraud Prevention & Employee Rationalization in New York State Public Schools*, State University of New York at Albany, USA.
- Suh, J.B., Nicolaidis, R. & Trafford, R. (2019), “The effects of reducing opportunity and fraud risk factors on the occurrence of occupational fraud in financial institutions”, *International Journal of Law, Crime & Justice*, Vol. 56, pp. 78-88.
- 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 & Law*, Vol. 16 No. 5, pp. 52-57.
- Sutherland, E.H., Cressey, D.R. & Luckenbill, D.F. (1992), *Principles of Criminology*, Altamira Press.
- 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*, Vol. 100 No. 1, pp. 114-127.
- Wolfe, D.T. & Hermanson, D.R. (2004), *The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud*, <https://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2546&context=facpubs>, truy cập ngày 20/9/2025.
- Xi, C. (2022), “Analysis on moral hazard & code of conduct of bank employees-taking UOB as an example”, *IETI Transactions on Economics & Management*, Vol. 4 No. 3, pp. 65-70.

- Yoo, J., Chen, J. & Frankwick, G.L. (2020), “Influence of customer participation from the employee perspective”, *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 39 No. 1, pp. 22 - 47.
- Zakaria, K.M., Nawawi, A. & Salin, A.S.A.P. (2016), “Internal controls & fraud—empirical evidence from oil & gas company”, *Journal of Financial Crime*, Vol. 23 No. 4, pp. 1154-1168.
- Zhang, Y. (2022), “Moral hazard under the salary incentive system of bank executives”, in *7th International Conference on Economy, Management, Law & Education (EMLE 2021)*, pp. 310-318.

## Phụ lục: Thang đo sử dụng trong bài

---

### Áp lực tài chính cá nhân (ALTCCN)

- ALTCCN1 ... đối mặt với khó khăn tài chính...
- ALTCCN2 ... có xu hướng chi tiêu quá mức thu nhập trung bình...
- ALTCCN3 ... cần một khoản tiền lớn để thực hiện các mục tiêu lớn...
- ALTCCN4 ... có người thân gặp vấn đề nghiêm trọng về tài chính...
- ALTCCN5 ... tham gia các trò giải trí mang tính chất cá cược

### Áp lực phi tài chính cá nhân (ALPTCCN)

- ALPTCCN1 ... có nhiều tham vọng và điều đó khiến anh chị phải cố gắng rất nhiều
- ALPTCCN2 ... khó có thể chia sẻ ... với người thân hay bạn bè
- ALPTCCN3 ... thực sự khao khát thành tích
- ALPTCCN4 ... gia đình đặt kỳ vọng lớn
- ALPTCCN5 ... áp lực từ vấn đề tình cảm

### Áp lực tài chính công việc (ALTCCV)

- ALTCCV1 ... mức thu nhập hiện tại khó đảm bảo nhu cầu sống của bản thân
- ALTCCV2 ... thu nhập hiện tại không tương xứng với tính chất công việc
- ALTCCV3 ... áp lực chạy doanh số KPI nặng nề
- ALTCCV4 ... khó có thể hoàn thành KPI
- ALTCCV5 ... áp lực đến từ doanh số có tác động tiêu cực

### Áp lực phi tài chính công việc (ALPTCCV)

---

## **Phụ lục: Thang đo sử dụng trong bài (tiếp theo)**

---

ALPTCCV1	... không muốn từ bỏ công việc dù áp lực
ALPTCCV2	Đồng nghiệp và cấp trên chia sẻ và giúp đỡ, “mách nước” về những vấn đề nhạy cảm
ALPTCCV3	... sự thành công của đồng trang lứa
ALPTCCV4	... những yếu tố ngoài tài chính có ảnh hưởng lớn

### **Cơ hội từ sự yếu kém trong quản lý (CHQL)**

CHQL1	... mục tiêu của chi nhánh chưa xác định rõ ràng
CHQL2	... người lao động chưa được phân công vụ phù hợp với năng lực
CHQL3	... công tác kiểm tra còn nhiều thiếu sót
CHQL4	... công tác giám sát còn nhiều thiếu sót

### **Cơ hội từ đặc điểm ngành (CHDDN)**

CHDDN1	... làm việc trong lĩnh vực ngân hàng tiềm ẩn rất nhiều cám dỗ
CHDDN2	... vị trí đang làm việc hiện tại có tính chất nhạy cảm...
CHDDN3	... vị trí đang làm việc hiện tại có nhiều cơ hội tăng thu nhập bên ngoài...
CHDDN4	... vị trí đang làm việc hiện tại có nhiều cơ hội mở rộng mối quan hệ nếu thực hiện gian lận...

### **Cơ hội từ sự bất ổn trong tổ chức (CHBO)**

CHBO1	... bất ổn về nhân sự...
CHBO2	... có tồn tại các nhóm đang cạnh tranh với nhau...
CHBO3	... quản lý trong chi nhánh đang không thực hiện đúng trách nhiệm và quyền hạn
CHBO4	... tồn tại sự bất ổn trong thời gian dài trong tổ chức

### **Biện minh lý do bảo vệ tổ chức (BMTC)**

### **Phụ lục: Thang đo sử dụng trong bài (tiếp theo)**

---

BMTC1	... có thể nói lỏng một số quy định nghiệp vụ nhất định miễn là đảm bảo hiệu quả hoạt động
BMTC2	... đồng ý với việc xử lý nhẹ nhàng các vi phạm không quá nghiêm trọng của các nhân viên có doanh số tốt
BMTC3	Nếu quá cân nhắc tới rủi ro thì không thể đạt được kết quả kinh doanh mong muốn
BMTC4	... các qui trình và thủ tục đôi khi có thể được bỏ qua hoặc đơn giản hóa để giữ chân một số khách hàng quan trọng

#### **Biện minh lý do bảo vệ lợi ích cá nhân (BMCN)**

BMCN1	... có thể chấp nhận rủi ro cho tổ chức để đảm bảo lợi ích cho cá nhân
BMCN2	... bảo vệ lợi ích cá nhân luôn thống nhất với lợi ích tập thể - tổ chức
BMCN3	... đảm bảo khả năng thực hiện KPIs
BMCN4	... để đảm bảo khả năng thăng tiến

#### **Biện minh lý do xã hội (BMXH)**

BMXH1	... đồng cảm với những nhân viên vốn lương thiện vì áp lực cuộc sống mà gây sai phạm
BMXH2	... hành vi vi phạm các quy định nghiệp vụ là do bất khả kháng...
BMXH3	... nhiều vụ sai phạm quy định nghiệp vụ là do nhân viên vô tình...
BMXH4	... ngần ngại tố giác khi đối tượng vi phạm quy định nghiệp vụ là người có quan hệ thân thiết

#### **Năng lực từ vị trí trong chi nhánh (NLVT)**

NLVT1	... nắm giữ một vị trí quan trọng...
NLVT2	... có thể tham gia vào các quy trình...
NLVT3	... được quyền tiếp cận với các nguồn tài nguyên, tệp khách hàng tiềm năng

#### **Năng lực đủ khả năng khai thác lỗ hổng (NLKT)**

NLKT1	... có đủ khả năng để hoàn thành tốt các nghiệp vụ
-------	--

**Phụ lục: Thang đo sử dụng trong bài (tiếp theo)**

---

NLKT2 ... nắm rất rõ quy trình và tự tin xử lý nghiệp vụ

NLKT3 ... nhìn thấy sự tồn tại của các lỗ hổng trong quy trình nghiệp vụ

**Năng lực từ sự căng thẳng trong công việc (NLCT)**

NLCT1 ... ít cảm nhận được hiện tượng tâm lý căng thẳng khi gặp khó khăn...

NLCT2 Nếu được chỉ dẫn đưa ra kết quả sai khác với chủ ý, ... ít cảm nhận thấy trần trở lo lắng

NLCT3 ... căng thẳng tâm lý này sẽ biến mất nhanh chóng

**Ý định thực hiện hành vi gian lận nghề nghiệp (MOV)**

MOV1 ... sẽ chấp nhận những chỉ thị của cấp trên để thay đổi kết quả nghiệp vụ

MOV2 ... sẽ chấp nhận những lợi ích mà khách hàng cung cấp để thay đổi kết quả nghiệp vụ có lợi cho họ

MOV3 ... sẽ chấp nhận thực hiện hành vi không phù hợp với quy định của ngân hàng

---

*Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả*