

A Study on the Structure and Norms of the Value Orientation Framework in Human Resources Management within the Social Security Organization

Abazar Mahmoudi¹, Qader Vazifeh Damirchi^{2*}, Mohammad Rouhi Essalou³

¹ PhD Student, Department of Public Administration, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

² Department of Public Administration, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran (Corresponding author: vazifehqader@gmail.com)

³ Assistant Professor, Department of Public Administration, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

Received: 2025 April 4

Accepted: 2025 August 11

Abstract

This study aimed to evaluate both the validity and reliability of a value orientation pertinent to human resources management within the Social Security Organization. The target demographic comprised employees from the northwest region of the country working at this organization. Numerous theories exist concerning the appropriate sample size for exploratory and confirmatory factor analyses; however, a consensus in many credible studies indicates that with 42 factors identified, a sample of 210—being five times this number—would be adequate. To enhance certainty, a total of 231 samples were chosen. The appropriateness of the sample size was assessed using Bartlett's and KMO tests. Data were gathered through a tailored questionnaire inspired by Mahmoudi et al. (2025) that incorporated six dimensions and 42 items relating to the value orientation in human resources management. Reliability was determined via Cronbach's alpha coefficient, which confirmed the tool's adequacy. Subsequently, the model was analyzed through a confirmatory factor analysis using Amos and SPSS software. Results demonstrated that the value orientation model relevant to human resource management at the Social Security Organization was validated, encompassing six dimensions—cultural values management, professional values management, organizational values management, individual values management, psychological values management, and knowledge values management—along with 42 indicators, all showing high internal correlations.

Keywords: Value orientation, human resource management, structural norming

مطالعه هنجاریابی ساختاری مدل جهت گیری ارزشی در مدیریت منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی

اباذر محمودی^۱، قادر وظیفه دمیرچی^{۲*}، محمد روحی عیسی لو^۳

۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۲* گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول: vazifehqader@gmail.com)

۳ استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

پذیرش: ۲۰ مرداد ۱۴۰۴

دریافت: ۱۵ فروردین ماه ۱۴۰۴

چکیده

تحقیق حاضر با هدف مطالعه روایی و پایایی مدل جهت گیری ارزشی در مدیریت منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی انجام گرفت. جامعه آماری را کارکنان سازمان تامین اجتماعی شمال غرب کشور تشکیل می دهند. حجم نمونه در تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی نظریات متعددی وجود دارد اما آنچه که واضح است و در اکثریت تحقیقات معتبر رعایت می شود، از آنجایی که تعداد عامل ها ۴۲ بود ۵ برابر آن یعنی؛ ۲۱۰ نمونه کفایت می کرد، برای اطمینان بیشتر ۲۳۱ نمونه انتخاب شد. همچنین آزمون بارتلت و KMO برای تعیین مناسب بودن حجم نمونه مورد استفاده قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مدل جهت گیری ارزشی در مدیریت منابع انسانی محمودی و همکاران (۱۴۰۴) با ۶ بعد و ۴۲ گویه بود. برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ^۱ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده حاکی از پایایی مناسب ابزار تحقیق دارد. برای تجزیه و تحلیل مدل، از آزمون اندازه گیری ساختاری - تحلیل عاملی تاییدی- استفاده گردیده که با استفاده از نرم افزار Amos و SPSS صورت گرفته است. یافته های تحقیق نشان داد که مدل جهت گیری ارزشی در مدیریت منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی با ۶ بعد (مدیریت ارزشهای فرهنگی، مدیریت ارزشهای حرفه ای، مدیریت ارزش های سازمانی، مدیریت ارزشهای فردی، مدیریت ارزشهای روانشناختی، و مدیریت ارزشهای دانشی) و ۵۲ شاخص مورد تایید قرار گرفت و ابعاد دارای همبستگی درونی بالایی باهم دارند.

واژگان کلیدی: جهت گیری ارزشی، مدیریت منابع انسانی، هنجاریابی ساختاری

۱. مقدمه

اهمیت ارزش های سازمانی با جایگاه محوری آنها در بسیاری از پدیده های سازمانی از جمله هویت، فرهنگ، تناسب فرد-سازمان و اجتماعی شدن برجسته می شود. انطباق با ارزش های سازمانی به عنوان جایگزینی برای کنترل بوروکراتیک ارائه می شود، که پتانسیل مدیریت از راه دور شرکت های تابعه یا فعالیت های عملکردی مانند بهره وری خدمات را فراهم می کند. ارزش های سازمانی بر تفسیر مسائل استراتژیک، انتخاب استراتژیک، تغییر استراتژیک و تصمیم گیری مدیریتی تاثیر می گذارند، در حالی که نظریه «رده های بالا»^۱ی همبریک و میسون^۲ (۱۹۸۴) مبتنی بر پیوند بین نتایج سازمانی و ارزش های مدیریتی است. ارزش های سازمانی همچنین موضع اخلاقی یک سازمان، تعهد کارکنان و روابط با اجزای خارجی را شکل می دهند. به طور خلاصه، ارزش ها دامنه وسیع و دامنه نفوذ وسیعی بر فرایندها و ویژگی های حیاتی در سازمان ها دارند. محققان تمایل دارند ارزش های سازمانی را به عنوان موجودیت های واحد، کاملاً شکل یافته و پایدار تصور کنند. با این حال،

^۱ Croanbach s alpha

^۲ Hambrick and Mason's

بررسی دقیق این مفهوم، تفاوت‌هایی را آشکار می‌کند که نشان می‌دهد ارزش‌های سازمانی اشکال مختلفی را به خود می‌گیرند. برای نشان دادن این موضوع، می‌توانیم عملاً هر سازمان تجاری، عمومی یا غیرانتفاعی را انتخاب کنیم و یک تمرین ساده انجام دهیم که در این تحقیق سازمان تامین اجتماعی به عنوان محور کار است.

۲. ادبیات نظری و پیشینه تحقیقاتی

با تکیه بر ادبیات تحقیق در مورد ارزش‌ها، ارزش‌های کاری را به‌طور کلی به‌عنوان باورهایی درباره رفتارهای مطلوب (مانند کار با افراد) یا وضعیت‌های نهایی (مانند شناخت اجتماعی، موفقیت) در محل کار. این ارزش‌ها اصول راهنما برای ارزیابی نتایج کار (به عنوان مثال، رضایت شغلی) یا تنظیمات (به عنوان مثال، ویژگی‌های شغلی) و برای انتخاب از بین گزینه‌های مختلف کار هستند (Ros et al., 1999). معمولاً با اهمیتی که افراد به جنبه‌های مختلف محیط کار خود نسبت می‌دهند (Busque-Carrier et al., 2022)، ارزش‌های کاری با انواع نگرش‌ها، رفتارها، تعاملات اجتماعی و نقش‌های مرتبط با کار مرتبط است (Ross et al., 2022). ارزش‌های کاری به چیزهایی اشاره دارد که کارکنان به طور کلی برای آنها ارزش قائل هستند و به دنبال کسب آنها از زندگی کاری خود هستند، مانند وضعیت (به عنوان مثال، عضویت در یک سازمان معتبر)، ذاتی (مانند توانایی استفاده از خلاقیت)، منافع بیرونی (مثلاً به حقوق خوبی داشته باشید) و روابط اجتماعی (مثلاً داشتن رئیس فهمیده) (Busque-Carrier et al., 2022). ارزش‌های مدیریت منابع انسانی خاص‌تر هستند و به مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی اشاره می‌کنند که کارکنان به طور عمدی از یک کارفرما جستجو می‌کنند (به عنوان مثال، دستمزد منصفانه، انعطاف‌پذیری شغلی، برنامه‌های آموزشی). بنابراین، در حالی که ارزش‌های کاری طیف کلی از عناصری را که کارکنان به دنبال به دست آوردن آن در محل کار هستند، پوشش می‌دهد، ارزش‌های مدیریت منابع انسانی زیرمجموعه‌ای از این ارزش‌های کاری را تشکیل می‌دهند که مختص نوع شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است که کارکنان مایلند در محل کار خود اجرا شوند. در نتیجه، ارزش‌های مدیریت منابع انسانی باید در درک اثربخشی یک سیستم مدیریت منابع انسانی، و همچنین تفاوت‌های بین فردی در نقش نسبی هر عمل مدیریت منابع انسانی برای کارکنان خاص، حیاتی باشد. در نظر نگرفتن این ارزش‌های مدیریت منابع انسانی (یعنی نظر کارکنان در مورد ارزش و اهمیت شیوه‌های خاص مدیریت منابع انسانی)، شناسایی مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را که برای سازمان و بیشتر کارکنان آن سودمند است، دشوار می‌سازد. در نتیجه، در نظر گرفتن ارزش‌های مدیریت منابع انسانی ممکن است به اندازه مستندسازی اثربخشی نسبی خود شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مهم باشد، زیرا این ارزش‌ها احتمالاً نقش محوری در تأثیرگذاری بر این اثربخشی دارند (Drouin-Rousseau et al., 2023).

جهت‌گیری‌های ارزشی یک پدیده روانشناختی پیچیده و چندوجهی است (Al-Yanai, 2020). به همین دلیل است که دانشمندان دیدگاه واحدی در مورد مسئله ارزش‌ها شکل نداده‌اند. در تئوری‌ها و تعاریف ارزشی موجود، ارزش‌ها عبارتند از: جهت‌گیری شخصیت. معانی، اهمیت؛ نیازها، انگیزه‌ها؛ نگرش‌ها، باورهای فرد؛ نگرش فرد به ارزش‌ها (Dolgova et al, 2023). جهت‌گیری‌های ارزشی، برخلاف ارزش‌ها، همیشه متعلق به فردی خاص است که از میان ارزش‌های جامعه، شاخص‌ترین را برای او انتخاب کرده است. یعنی ارزش‌های اجتماعی در فرآیند درون‌سازی به ساختار شخصی فرد منتقل می‌شوند و متعاقباً به عوامل موقعیتی بیرونی بستگی کمی دارند (Sergeev, 2021).

جهت‌گیری‌های ارزشی یک فرد تحت تأثیر عوامل داخلی (سطح توسعه مکانیسم‌های روانی) و خارجی (روابط اجتماعی، ساختار اجتماعی و سیاسی جامعه، ارزش‌های مادی و معنوی) قرار می‌گیرد. در نتیجه جهت‌گیری‌های ارزشی به‌عنوان یکی از محرک‌های اصلی رشد شخصیت عمل می‌کند، نگرش آگاهانه افراد را نسبت به واقعیت اجتماعی بیان می‌کند و از این جنبه، انگیزه‌های گسترده رفتار آنها را تعیین می‌کند و تأثیر بسزایی در تمام ابعاد زندگی آنها می‌گذارد. در این راستا، توسعه جهت‌گیری‌های ارزشی ارتباط تنگاتنگی با رشد جهت‌گیری شخصیتی دارد (Kaveckij, 2020).

نظریه جهت‌گیری‌های ارزشی کلاکوهن-استرودبک یکی از اولین تلاش‌ها برای توسعه یک نظریه ارزش‌های بین فرهنگی است. طبق نظر کلاکوهن و استرودبک (۱۹۶۱)، هر فرهنگی با همان نیازهای اولیه بقا مواجه است و باید به همان سؤالات جهانی پاسخ دهد. از این نیاز است که ارزش‌های فرهنگی پدید می‌آید. پرسش‌های اساسی که مردم در همه جا با آن‌ها روبرو هستند به پنج دسته تقسیم می‌شوند و نگرانی‌هایی را در مورد: (۱) طبیعت انسان، (۲) رابطه بین انسان و جهان طبیعی، (۳) زمان، (۴) فعالیت انسانی، و (۵) روابط اجتماعی نشان می‌دهند (Weil, 2022).

سنیا ابولخانوا-اسلاوسکا و همکاران در رویکرد روان‌شناختی عمومی، روابط متقابل جهت‌گیری‌های ارزشی با انگیزه، خودشکوفایی، رضایت، فعالیت شخصی در نظر گرفته می‌شود (Rybak, 2018). در مطالعات جورجی بال، بوریس دودونوف، دیمیتری لئونتیف^۲ تأکید شده است که ارزش‌ها جهت شخصیت را مشخص می‌کنند و عمدتاً در انگیزه‌های فعالیت آشکار می‌شوند (Hlynianyyuk, 2010). کریب و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان «ارزش‌های مدیریت منابع انسانی کارکنان: اعتبار سنجی مفهوم و مقیاس جدید» بیان کرده اند که به نظر می‌رسد ارزش‌های مدیریت منابع انسانی ابزار امیدوارکننده‌ای برای تحقیق و مداخله است که به دنبال توضیح تفاوت‌های فردی در اهمیت نسبی شیوه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی، به منظور ابداع سیستم‌های مدیریت منابع انسانی مؤثرتر است.

۳. روش تحقیق

تحقیق حاضر با هدف مطالعه روایی و پایایی مدل جهت‌گیری ارزشی در مدیریت منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی انجام گرفت. روش شناسی تحقیق کمی است و به شیوه پیمایشی اجرا گردید. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شمال غرب کشور تشکیل می‌دهند. در مورد حجم نمونه در تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی نظریات متعددی وجود دارد اما آنچه که واضح است و در اکثریت تحقیقات معتبر رعایت می‌شود، حجم نمونه ۱۰ تا ۲۰ برابری گویه‌ها در تحلیل عاملی اکتشافی و حجم نمونه ۲ برابری عامل‌ها در تحلیل عاملی تاییدی است (Habibi, 2012:13). از آنجایی که تعداد عامل‌ها ۴۲ بود ۵ برابر آن یعنی ۲۱۰ نمونه کفایت می‌کرد، برای اطمینان بیشتر ۲۳۱ نمونه انتخاب شد. همچنین آزمون بارتلت و KMO برای تعیین مناسب بودن حجم نمونه مورد استفاده قرار گرفت. داده‌های تحقیق با استفاده از یک پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مدل جهت‌گیری ارزشی در مدیریت منابع انسانی محمودی و همکاران (۱۴۰۴) با ۶ بعد و ۴۲ گویه بر اساس طیف ۵ گزینه لیکرت گردآوری شد. جدول (۱) تناظر هر یک از سوالهای پرسشنامه را برحسب متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول (۱) تناظر هر یک از سوالهای پرسش نامه برحسب متغیرهای پژوهش

متغیر	شماره سوال
ارزش‌های فردی	۳- ۴- ۶- ۳۹- ۴۰
ارزش‌های سازمانی	۱۱- ۲- ۱۳- ۱۰- ۲۶- ۱۸- ۸- ۷
ارزش‌های حرفه‌ای	۲۲- ۲۱- ۱۲- ۹- ۱۷- ۲۰- ۱۶- ۱۹- ۱۴
ارزش‌های فرهنگی	۴۲- ۴۱- ۱۵- ۲۵- ۲۴- ۲۳
ارزش‌های روانشناختی	۳۰- ۳۷- ۳۶- ۲۸- ۲۷- ۳۸
ارزش‌های دانشی	۳۵- ۳۳- ۳۴- ۵- ۳۱- ۳۲- ۱- ۲۹

برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ^۳ استفاده شده است که ابتدا ۳۰ پرسشنامه به صورت آزمایشی توزیع برآورد گردید. ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده حاکی از پایایی مناسب ابزار تحقیق دارد. همچنین پایایی هر یک از ابعاد تحقیق بطور جداگانه مورد بررسی قرار گرفت که در ذیل نتایج آن آورده شده است. جدول ۲ پایایی متغیرهای تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ نشان می‌دهد.

جدول ۲ پایایی متغیرهای تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ

متغیرها	آلفای کرونباخ
ارزش‌های فردی	۰/۷۸
ارزش‌های سازمانی	۰/۷۹
ارزش‌های حرفه‌ای	۰/۷۲
ارزش‌های فرهنگی	۰/۹۲
ارزش‌های روانشناختی	۰/۸۴
ارزش‌های دانشی	۰/۸۱

^۱ Nsenija Abul Khanova-Slavska

^۲ Georgij Ball, Boris Dodonov, Dmitrij Leontiev

^۳. Croanbach s alpha

برای برازش مدل، از مدل اندازه‌گیری ساختاری - تحلیل عاملی تاییدی- استفاده گردیده که با استفاده از نرم افزار Amos و SPSS صورت گرفته است.

۴. یافته های تحقیق

۴.۱. یافته های توصیفی

در این قسمت از آمار توصیفی برای طبقه بندی نمودن، خلاصه نمودن، توصیف و تفسیر داده های جمعیت شناختی استفاده شده است. جدول زیر تحصيلات پاسخگویان را بر حسب فراوانی، در صد فراوانی و فراوانی تجمعی نشان می دهد.

جدول ۳: آمار توصیفی پاسخگویان بر حسب تحصيلات

گروه	تعداد فراوانی	درصد فراوانی
کارشناسی	۱۲۷	۵۵
کارشناسی ارشد	۸۶	۳۷
دانشجوی دکتری یا بالاتر	۱۸	۸
جمع	۲۳۱	۱۰۰

با توجه به نتایج جدول شماره فوق، ۵۵ درصد از پاسخگویان را دانشجویان کارشناسی، ۳۷ درصد را کارشناسی ارشد، و ۸ درصد را دانشجویان دکتری و دکتری تشکیل می دهد.

جدول زیر جنسیت پاسخگویان را بر حسب فراوانی، در صد فراوانی و فراوانی تجمعی نشان می دهد.

جدول ۴: آمار توصیفی پاسخگویان بر حسب جنسیت

گروه	تعداد فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۸۱	۲۲
زن	۵۰	۷۸
جمع	۲۳۱	۱۰۰

با توجه به نتایج جدول شماره فوق، جنسیت ۷۸ درصد از پاسخگویان مرد و ۲۲ درصد زن بوده اند.

۴.۲. یافته های استنباطی

یکی از روش های آماری برای تجزیه اطلاعات موجود در مجموعه داده ها روش تجزیه عامل ها یا تحلیل عاملی^۱ است. این روش توسط کارل پیرسون^۲ (۱۹۰۱) و چارلز اسپیرمن^۳ (۱۹۰۴) برای اولین بار هنگام اندازه گیری هوش مطرح شد و برای تعیین تأثیرگذارترین متغیرها در زمانیکه تعداد متغیرهای مورد بررسی زیاد و روابط بین آنها ناشناخته باشد، استفاده می شود.

بر اساس زارع چاهوکی (۱۳۸۹، ص ۲۱) در این تحقیق، پژوهشگر به دنبال تهیه مدلی است که فرض می شود داده های تجربی را بر پایه چند پارامتر نسبتاً اندک، توصیف تبیین یا توجیه می کند. این مدل مبتنی بر اطلاعات پیش تجربی درباره ساختار داده هاست که می تواند به شکل: (۱) یک تئوری یا فرضیه (۲) یک طرح طبقه بندی کننده معین برای گویه ها یا پاره تستها در انطباق با ویژگی های عینی شکل و محتوا، (۳) شرایط معلوم تجربی و یا (۴) دانش حاصل از مطالعات قبلی درباره داده های وسیع باشد. بر همین اساس از تحلیل عاملی تأییدی^۴ استفاده شده است.

^۱ Factor analysis

^۲ Karl Pearson

^۳ Charles Spearman

^۴ Confirmatory factor analysis

مدل تحقیق شامل ۶ متغیر پنهان اصلی و ۴۲ متغیر مشاهده شده می باشد. متغیر ارزش های فردی، ارزش های سازمانی، ارزش های حرفه ای، ارزش های فرهنگی، ارزش های روانشناختی، و ارزش های دانشی به ترتیب شامل؛ ۵-۸-۶-۹ متغیر مشاهده شده هستند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای آماری آموس و اس پی اس استفاده شده است. برای بررسی نرمال بودن داده ها از شاخص های کشیدگی^۱ و چولگی^۲ استفاده شده است. بایرن (۲۰۱۰) استفاده از دامنه ۷- تا ۷+ به عنوان بازه قابل قبول برای کشیدگی و دامنه ۲- تا ۲+ برای چولگی توزیع نرمال پیشنهاد نموده است که در جدول شماره (۵) آورده شده است.

جدول ۵: توزیع نرمال

متغیر	چولگی	کشیدگی
قدرشناسی	-۱/۳۴۷	۱/۱۷۷
حمایت از خانواده	-۱/۰۸۵	۰/۷۶۳
توجه به عدالت اجتماعی	-۰/۸۴۵	۰/۲۱۵
توجه به ارزشهای مشترک	-۰/۷۰۷	۰/۰۰۶
احترام مداری	-۰/۶۸۸	-۰/۲۶۷
ایجاد فضایی برای حل تعارضات	-۰/۵۰۲	-۰/۵۷۶
توسعه مهارت های حل و فصل تعارض	-۰/۶۴۸	-۰/۲۰۹
ایجاد محیط کار مثبت	-۰/۸۵۱	-۰/۱۲۹
ارتباطات موثر بین فردی	-۰/۱۸۲	۱/۰۲۴
تنوع گرایی	-۰/۳۲۰	-۰/۳۵۷
سیستم تشویق عادلانه	-۰/۷۱۲	-۰/۴۵۱
عدالت مداری	-۰/۸۴۱	-۰/۲۰۰
ارزیابی عملکرد بر اساس ارزش ها	-۰/۵۲۵	-۰/۷۱۸
تعاملات همکارانه	-۰/۵۵۶	-۰/۶۴۲
توسعه مستمر شایستگی ها	-۰/۴۱۵	-۰/۷۴۰
پشتیبانی از مسیرهای شغلی	-۰/۴۹۱	-۰/۶۵۲
توسعه شغلی مستمر	-۰/۹۷۳	۰/۱۹۷
آموزش توسعه محور	-۰/۵۰۶	-۰/۳۴۰
الگوسازی	-۰/۵۰۸	-۰/۴۴۰
بازخورد مستمر	-۰/۶۵۶	-۰/۱۳۷
ایجاد فرصت های پیشرفت	-۰/۴۹۹	-۰/۷۴۷
حمایت از استقلال فردی	-۰/۴۹۶	-۰/۲۷۵
ایجاد فرهنگ همکاری	-۰/۶۶۰	۰/۱۱۲
ایجاد فرهنگ اعتماد	-۰/۹۱۳	۰/۱۴۱
ایجاد فرهنگ مشارکت	-۰/۸۸۷	-۰/۱۱۶
ایجاد فرهنگ احترام	-۰/۴۸۴	-۰/۵۹۵
ایجاد فرهنگ حمایتی	-۱/۰۷۶	۰/۳۸۸
ایجاد فرهنگ نوآوری	-۰/۶۴۵	-۰/۳۹۳
مسئولیت پذیری	-۰/۸۴۶	-۰/۱۱۵
معنویت گرایی	-۰/۵۳۷	-۰/۷۳۷
پاسخگویی	-۰/۰۹۸	-۰/۹۶۶
صداقت مداری	-۰/۴۸۶	-۰/۶۴۲

¹ Kurtosis² Skewness

شفافیت گرایی	-۰/۳۵۲	-۱/۰۳۴
توجه به سلامت روانی	-۰/۶۲۰	-۰/۱۹۹
تقویت ریسک پذیری	-۰/۸۵۸	۰/۰۳۳
یادگیری مدام	-۰/۵۲۰	-۰/۴۷۸
تیم سازی	-۰/۸۹۹	۰/۲۳۸
خلق بهترین راه حل	-۰/۷۱۶	-۰/۳۸۸
کارآمدی سازی	-۰/۶۶۱	-۰/۴۵۲
بهبودگرایی مستمر	-۰/۵۴۳	-۰/۴۹۱
حمایت از تعالی	-۰/۸۴۸	۰/۰۱۸
دانش محوری	-۰/۴۷۵	-۰/۳۷۲

بر اساس نتایج جدول فوق چولگی تمام آیت‌ها بین ۱/۲۸۴- تا ۰/۰۹۸- و کشیدگی آنها بین ۱/۰۳۴- تا ۱/۱۷۷ قرار دارد. بر این اساس همه متغیرها دارای توزیع نرمال می باشند.

منظور بررسی اولیه روایی و کفایت نمونه گیری نیز از شاخص های آزمون کرویت بارتلت^۱ استفاده شود که مقدار آن همواره بین صفر و یک در نوسان استفاده از ضریب است. شرط کفایت حجم نمونه در این تحقیق جهت انجام تحلیل عاملی از این جهت است که ماتریس همبستگی بین متغیرها یک ماتریس واحد و همسانی نیست و بین متغیرها ارتباط معناداری وجود داشته و امکان شناسایی و تعریف عامل های جدید بر اساس همبستگی متغیرها وجود دارد (مومنی و قیومی، ۱۳۸۹، ۱۹۴ و ۱۹۸).

جدول ۶: آزمون بارتلت و KMO برای مناسب بودن حجم نمونه

شاخص های آزمون کرویت بارتلت	۰/۸۹۴
آزمون خی ^۲	۱۸۶۷۲/۲۰۱
درجه آزادی	۲۹۲۶
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

نتایج جدول فوق نشان می دهد که سطح معنی داری (Sig.) آزمون بارتلت برابر با ۰/۰۰۰ و کوچکتر از ۵ درصد می باشد و همچنین از آنجایی که مقدار شاخص^۲ KMO برابر ۰/۸۹۴ است (نزدیک به یک) تناسب داده ها برای تحلیل عاملی خوب است. روش مدل معادله ساختاری بر اساس تعامل منعطف میان تئوری با داده های تحقیق به علاوه مرتبط نمودن معلومات تجربی و تئوری جهت درک بهتر دنیای واقعی اجرا می شود (Fornell & Larcker, 1981). در مواردی که اغلب سازه های معرفی شده برای پدیده ها هستند، چنین تحلیلی برای مدل سازی بر اساس متغیرهای پنهان و مشاهده شده مورد تایید است. مدل سازی معادله ساختاری شامل خطاهای اندازه گیری، متغیرهایی با شاخص های چندگانه و مقایسه های گروه چندگانه است.

به دلیل آن که سازه ها در سطح رضایت بخش پایایی هستند، در رابطه با کیفیت مدل اندازه گیری برای نمونه کامل، می توان اطمینان داشت. با استفاده از نرم افزار آموس مدل اندازه گیری مورد برازش قرار گرفت. مقدار شاخص های کلی برازش در جدول ۷ آورده شده است. همانطور که مشاهده می شود، چهار شاخص برازش در محدوده قابل قبول است و شاخص (RMSEA) تقریباً در محدوده قابل قبول است، با توجه به اینکه حداقل ۳ شاخص برازش باید در محدوده قابل قبول قرار گیرد (قاسمی، ۱۳۸۹، ص ۱۸۳). بنابراین مدل مورد تایید است.

جدول ۷: مقدار شاخص های کلی برازش مدل

CFI	TLI	RMSEA	NFI	AGFI	GFI	سطح معنی داری	درجه آزادی	کای اسکوئر	شاخص محدود و قابل قبول
۰/۹۳۶	۰/۸۷۱	۰/۰۷۳	۰/۹۲۹	۰/۸۰۶	۰/۹۳۵	۰/۰۰۰	۲۷۴۴	۱۱۰۴۰/۲۹۱	مقدار مدل

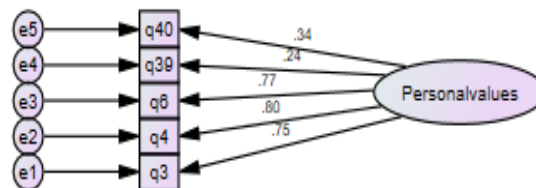
¹ Bartlett's test of sphericity

² Kaiser Meyer Olkin

از طرفی روایی ابزار تحقیق نیز باید مورد تایید قرار گیرد. روایی منطقی و وابسته به معیار در مرحله آزمایشی مورد تایید قرار گرفت و روایی سازه (همگرا و افتراقی) با استفاده از نمونه کامل بررسی شد. مقدار بارهای عاملی روایی همگرای سازه ها را بررسی می کند. بارهای عاملی زیاد (حداقل ۰/۵) نشان دهنده آن هستند که بخش ها روی برخی موضوعات مشترک همگرا هستند. جهت تحلیل دقیقتر هر یک از متغیرهای تحقیق به صورت جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. به منظور تعیین روایی سازه ابعاد جهت گیری ارزشی در مدیریت منابع انسانی، از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. در این روش هدف، یافتن متغیرهای مکنون یا سازه های یک مجموعه متغیرهای اندازه گیری شده با استفاده از رواسازی تحلیل عاملی است.

۱- مدیریت ارزشهای فردی

گویه های ارزشهای فردی با استفاده از نرم افزار آموس، مدل های تحلیل عاملی در حالت استاندارد و معنی داری (t) بدست آمد که به ترتیب بار عاملی (در حالت استاندارد) هر یک از سوالات بر روی ارزشهای فردی روابط معناداری را نشان می دهند.

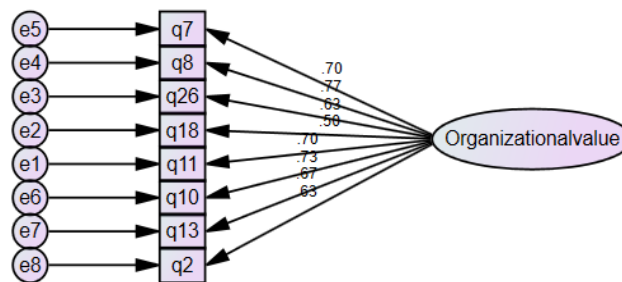


شکل ۱: بار عاملی در حالت استاندارد

چنانچه ملاحظه می گردد، کلیه ی بارهای عاملی بدست آمده در مدل تخمین استاندارد، در مقادیر قابل قبول بوده و نشان دهنده روایی سازه ارزشهای فردی است. همچنین مقادیر تی بدست آمده بیشتر از ۱/۹۶ نکته بحرانی جدول تی هستند، بنابراین نشان دهنده معنی دار بودن ارتباط شاخص ها با سازه مربوط به آن یعنی مدیریت ارزشهای فردی است.

۲- مدیریت ارزش های سازمانی

گویه های ارزش های سازمانی با استفاده از نرم افزار آموس، مدل های تحلیل عاملی در حالت استاندارد و معنی داری (t) بدست آمد که به ترتیب بار عاملی (در حالت استاندارد) هر یک از سوالات بر روی ارزشهای سازمانی روابط معناداری را نشان می دهند.

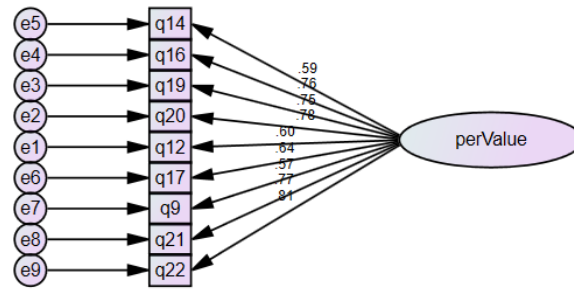


شکل ۲: بار عاملی در حالت استاندارد

چنانچه ملاحظه می گردد، کلیه ی بارهای عاملی بدست آمده در مدل تخمین استاندارد بزرگتر از ۰/۵ است و در مقادیر قابل قبول بوده و نشان دهنده روایی سازه ارزش های سازمانی است. همچنین مقادیر تی بدست آمده بیشتر از ۱/۹۶ نکته بحرانی جدول تی هستند، بنابراین نشان دهنده معنی دار بودن ارتباط شاخص ها با سازه مربوط به آن یعنی مدیریت ارزش های سازمانی است.

۳- مدیریت ارزشهای حرفه ای

گویه های ارزشهای حرفه ای با استفاده از نرم افزار آموس، مدل های تحلیل عاملی در حالت استاندارد و معنی داری (t) بدست آمد که به ترتیب بار عاملی (در حالت استاندارد) هر یک از سوالات بر روی ارزشهای حرفه ای روابط معناداری را نشان می دهند.

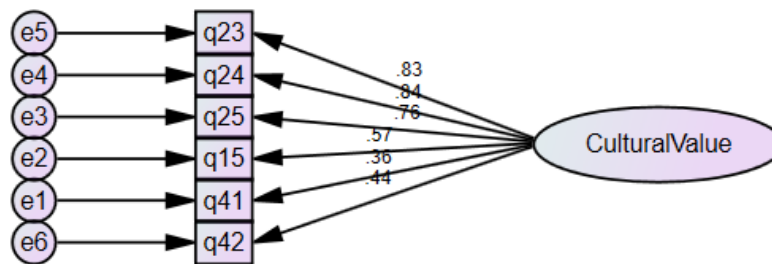


شکل ۳: بار عاملی در حالت استاندارد

چنانچه ملاحظه می‌گردد، کلیه ی بارهای عاملی بدست آمده در مدل تخمین استاندارد، در مقادیر قابل قبول بوده و نشان دهنده روایی سازه ارزشهای حرفه ای است. همچنین مقادیر تی بدست آمده بیشتر از $1/96$ نکته بحرانی جدول تی هستند، بنابراین نشان دهنده معنی دار بودن ارتباط شاخص ها با سازه مربوط به آن یعنی مدیریت ارزشهای حرفه ای است.

۴- مدیریت ارزشهای فرهنگی

گویه های ارزشهای فرهنگی با استفاده از نرم افزار آموس، مدل های تحلیل عاملی در حالت استاندارد و معنی داری (t) بدست آمد که به ترتیب بار عاملی (در حالت استاندارد) هر یک از سوالات بر روی ارزشهای فرهنگی روابط معناداری را نشان می‌دهند.

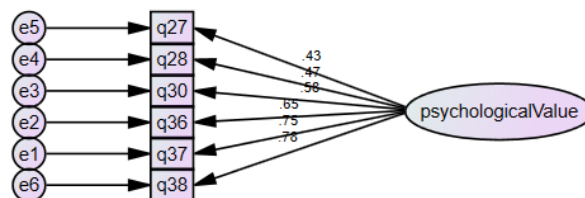


شکل ۴: بار عاملی در حالت استاندارد

چنانچه ملاحظه می‌گردد، کلیه ی بارهای عاملی بدست آمده در مدل تخمین استاندارد، در مقادیر قابل قبول بوده و نشان دهنده روایی سازه ارزشهای فرهنگی است. همچنین مقادیر تی بدست آمده بیشتر از $1/96$ نکته بحرانی جدول تی هستند، بنابراین نشان دهنده معنی دار بودن ارتباط شاخص ها با سازه مربوط به آن یعنی مدیریت ارزشهای فرهنگی است.

۵- مدیریت ارزشهای روانشناختی

گویه های ارزشهای روانشناختی با استفاده از نرم افزار آموس، مدل های تحلیل عاملی در حالت استاندارد و معنی داری (t) بدست آمد که به ترتیب بار عاملی (در حالت استاندارد) هر یک از سوالات بر روی ارزشهای روانشناختی روابط معناداری را نشان می‌دهند.

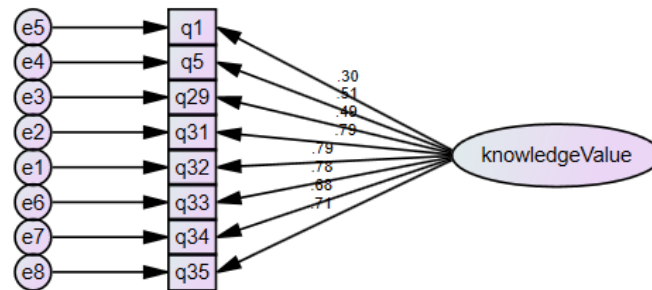


شکل ۵: بار عاملی در حالت استاندارد

چنانچه ملاحظه می‌گردد، کلیه ی بارهای عاملی بدست آمده در مدل تخمین استاندارد، در مقادیر قابل قبول بوده و نشان دهنده روایی سازه ارزشهای روانشناختی است. همچنین مقادیر تی بدست آمده بیشتر از $1/96$ نکته بحرانی جدول تی هستند، بنابراین نشان دهنده معنی دار بودن ارتباط شاخص ها با سازه مربوط به آن یعنی مدیریت ارزشهای روانشناختی است.

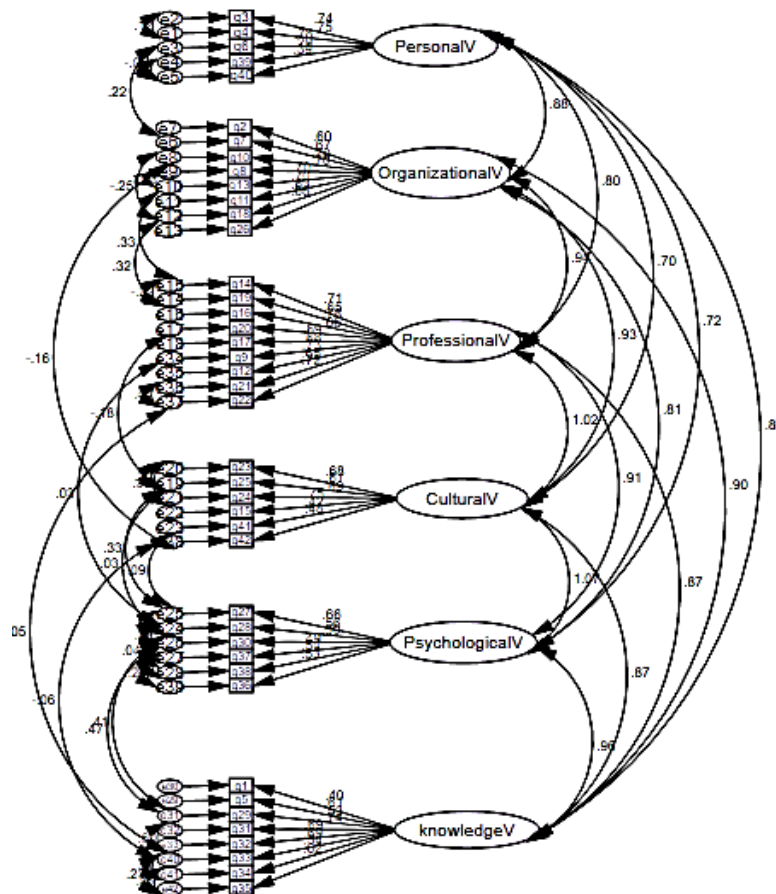
۶- مدیریت ارزشهای دانشی

گویه های ارزشهای دانشی با استفاده از نرم افزار آموس، مدل های تحلیل عاملی در حالت استاندارد و معنی داری (t) بدست آمد که به ترتیب بار عاملی (در حالت استاندارد) هر یک از سوالات بر روی ارزشهای دانشی روابط معناداری را نشان می دهند.



شکل ۶: بار عاملی در حالت استاندارد

چنانچه ملاحظه می گردد، کلیه ی بارهای عاملی بدست آمده در مدل تخمین استاندارد، در مقادیر قابل قبول بوده و نشان دهنده روایی سازه ارزشهای دانشی است. همچنین مقادیر تی بدست آمده بیشتر از ۱/۹۶ نکته بحرانی جدول تی هستند، بنابراین نشان دهنده معنی دار بودن ارتباط شاخص ها با سازه مربوط به آن یعنی مدیریت ارزشهای دانشی است. مدل کلی تحقیق تحلیل شد و مقدار وزن رگرسیونی (بتا) و مقدار تی را در جدولی تحت عنوان وزن رگرسیونی نمایش داده شده و در شکل ۷ رابطه کلی متغیرها و شاخص ها را باهم نشان می دهد.



شکل ۷: رابطه کلی متغیرها و شاخص ها

در مدل اندازه گیری پس از انجام تحلیل عامل تاییدی، همه بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵ مشخص گردید و در نتیجه روایی جهت گیری ارزشی در مدیریت منابع انسانی مورد تایید قرار گرفت. جدول ۸ بارهای عاملی و نتایج C.R. (T) و سطح معنی داری هر عامل را نشان می‌دهد.

جدول ۸: بارهای عاملی و نتایج C.R. (T) و سطح معنی داری هر عامل

P	C.R	S.E	پارامتر	متغیرها
۰/۰۰۰	۷/۰۱۱	۰/۰۶۳	۰/۴۴۴	ارزشهای فردی ↔ ارزش های سازمانی
۰/۰۰۰	۶/۶۳۹	۰/۰۶۷	۰/۴۴۲	ارزشهای فردی ↔ ارزشهای حرفه ای
۰/۰۰۰	۶/۰۳۴	۰/۰۵۴	۰/۳۲۸	ارزشهای فردی ↔ ارزشهای فرهنگی
۰/۰۰۰	۵/۵۷۰	۰/۰۵۷	۰/۳۲۹	ارزشهای فردی ↔ ارزشهای روانشناختی
۰/۰۰۰	۶/۵۹۲	۰/۰۵۹	۰/۳۸۶	ارزشهای فردی ↔ ارزشهای دانشی
۰/۰۰۰	۶/۸۳۶	۰/۰۶۲	۰/۴۲۷	ارزش های سازمانی ↔ ارزشهای حرفه ای
۰/۰۰۰	۰۶/۶۳۹	۰/۰۵۳	۰/۳۵۴	ارزش های سازمانی ↔ ارزشهای فرهنگی
۰/۰۰۰	۵/۹۹۶	۰/۰۵۱	۰/۳۰۵	ارزش های سازمانی ↔ ارزشهای روانشناختی
۰/۰۰۰	۶/۴۸۳	۰/۰۵۰	۰/۳۲۴	ارزش های سازمانی ↔ ارزشهای دانشی
۰/۰۰۰	۶/۶۹۳	۰/۰۶۳	۰/۴۲۳	ارزشهای حرفه ای ↔ ارزشهای فرهنگی
۰/۰۰۰	۶/۱۶۹	۰/۰۶۰	۰/۳۷۳	ارزشهای حرفه ای ↔ ارزشهای روانشناختی
۰/۰۰۰	۶/۳۱۵	۰/۰۵۴	۰/۳۴۳	ارزشهای حرفه ای ↔ ارزشهای دانشی
۰/۰۰۰	۶/۳۱۶	۰/۰۵۸	۰/۳۶۸	ارزشهای فرهنگی ↔ ارزشهای روانشناختی
۰/۰۰۰	۶/۱۴۶	۰/۰۴۷	۰/۲۸۹	ارزشهای فرهنگی ↔ ارزشهای دانشی
۰/۰۰۰	۶/۰۲۲	۰/۰۵۲	۰/۳۱۳	ارزشهای روانشناختی ↔ ارزشهای دانشی

جدول فوق مقادیر پارامتر برای هر یک از عوامل، نشان دهنده بار عاملی آنها روی متغیر پنهان مربوطه بوده و C.R که نشان دهنده مقدار تی است بزرگتر از مقدار جدول تی (۱,۹۶) می باشند. نتایج حاکی از تایید ساختار عاملی مدل است.

۵. بحث و نتیجه گیری

مدل تحقیق با استفاده از مدل اندازه‌گیری ساختاری _تحلیل عاملی تاییدی- مورد آزمون کمی قرار گرفت ، برای تعیین نرمال بودن داده های از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شد که همه متغیرها دارای توزیع نرمال بودند. برای تعیین تناسب داده ها برای تحلیل عاملی از آزمون بارتلت استفاده شد. که تناسب داده‌ها برای تحلیل عاملی خوب تشخیص داده شد. نتایج حاصل از برازش مدل نشان داد حداقل ۳ شاخص برازش در محدوده قابل قبول دارند، بنابراین مدل مورد تایید قرار گرفت. در نتیجه مدل جهت گیری ارزشی در مدیریت منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی با ۶ بعد (مدیریت ارزشهای فرهنگی، مدیریت ارزشهای حرفه ای، مدیریت ارزش های سازمانی، مدیریت ارزشهای فردی، مدیریت ارزشهای روانشناختی، و مدیریت ارزشهای دانشی) و ۵۲ شاخص مورد تایید قرار گرفت. که در ادامه ابعاد مورد بحث و بررسی قرار گرفته است:

ارزش‌های فردی «اهداف مطلوب گسترده‌ای هستند که اعمال افراد را انگیزه می‌دهند و به عنوان اصول راهنما در زندگی آنها عمل می‌کنند». (Sagiv and Roccas, 2017). نمونه‌هایی از ارزش‌های فردی شامل کمک به خیریه یا گذراندن وقت با خانواده است (Ponizovski et al, 2019). هر کسی ارزش‌هایی دارد، اما هر فرد مجموعه ارزش‌های متفاوتی دارد. این تفاوت‌ها تحت تأثیر فرهنگ، تربیت شخصی، تجربیات زندگی و طیف وسیعی از تأثیرات دیگر قرار می‌گیرند (Webber, 2017).

ارزش‌های سازمانی مجموعه‌ای از باورهای اصلی هستند که توسط یک سازمان پذیرفته شده‌اند. آن‌ها به عنوان اصول راهنما عمل می‌کنند که به سازمان هدف و جهت می‌دهند و لحن تعاملات آن با مشتریان، کارمندان و سایر ذینفعان را تعیین می‌کنند. ارزش‌های سازمانی باید اصیل و منحصر به فرد باشند. آن‌ها باید به وضوح بیان کنند که از افرادی که برای سازمان کار می‌کنند، انتظار می‌رود چگونه عمل کنند و آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌هایشان راهنمایی کنند.

ایجاد یک کسب و کار و پرورش نیروی کار با انگیزه در راستای اصول شرکت می‌تواند هم لذت‌بخش و هم چالش‌برانگیز باشد. استفاده از ارزش‌ها به عنوان یک لنز راهنمای حیاتی، در هدایت رشد پایدار نقش مهمی دارد. بسیار مهم است که اذعان کنیم ارزش‌های یک سازمان در هر جنبه‌ای نفوذ می‌کنند و بر عملیات، تصمیم‌گیری و تعاملات با مشتریان و کارمندان تأثیر می‌گذارند (Chellappa, 2024).

سازمان‌های دولتی باید کارهای زیادی انجام دهند که می‌توانند توسط عموم مردم ارزشمند باشند، اما مهم‌ترین ارزش‌ها برای عموم، به عنوان بلوک‌های سازنده ارزش عمومی در نظر گرفته می‌شوند (Kelly, 2002). سازمان‌ها مجموعه ارزش‌های خاص خود را به همراه دستورالعمل‌ها و قوانین خاص برای نقش خاص شما، در کنار هرگونه قوانین و مقررات مربوطه که از شما انتظار می‌رود آنها را درک کرده و رعایت کنید، خواهند داشت. احتمالاً هنگام شروع به کار در یک سازمان، یک جلسه توجیهی کامل برای توضیح همه این موارد خواهید داشت، اما رفتارهای خاصی وجود دارد که به هر موقعیتی مربوط می‌شود.

ارزش‌های فرهنگی ترجیحات شخصی هستند که در طول زمان نسبتاً ثابت می‌مانند. نمایه ارزش‌های فرهنگی ما اولویت‌های شخصی را اندازه‌گیری می‌کند که بر رویکرد شما به زندگی، مدرسه و کار تأثیر می‌گذارد. به عبارت ساده، ارزش‌های فرهنگی، ترجیحاتی هستند که افراد برای نحوه‌ی هدایت زندگی خود دارند. این ارزش‌ها نشان می‌دهند که افراد چگونه ترجیح می‌دهند تعامل، ارتباط، برنامه‌ریزی و انجام وظایف را انجام دهند. با درک و مقایسه‌ی ترجیحات خود با ترجیحات دیگران، به پیش‌پا نیازی دست خواهید یافت که می‌تواند به شما در بهبود اثربخشی بین فردی‌تان کمک کند. ترجیحات ارزش‌های فرهنگی نه خوب هستند و نه بد، بلکه آنها توصیف می‌کنند که شما چگونه ترجیح می‌دهید کارها را انجام دهید (Trang, 2024).

تنش‌های کلیدی در ادبیات ارزش‌ها بر شرایطی که ممکن است بر رفتار تأثیر بگذارند و سطح مناسب تحلیل‌ها برای مشاهده ارزش‌ها در عمل تمرکز دارند. علاقه به ارزش‌ها به عنوان یک تمرکز تحقیقاتی در گذشته کاهش یافته است، زیرا هر الگویی برای مطالعه ارزش‌ها به دلیل عدم اختصاصی بودن یافته‌ها به دلیل ارزش‌هایی متمایز از سایر سازه‌ها، از جمله هنجارهای اجتماعی، نگرش‌ها یا محدودیت‌های موقعیتی، مورد انتقاد قرار گرفته است. روانشناسی فرهنگی فعلی توجه خود را بر ساختارهای اجتماعی به عنوان مخزن ارزش‌هایی مانند آزادی شخصی، هماهنگی گروهی، شادی شخصی و وظیفه یا تقوای فرزندی متمرکز می‌کند. تبادل اجتماعی - مشاهده رفتار در موقعیت‌های تعارض، و به طور کلی‌تر مشاهده آنچه پاداش داده می‌شود یا مجازات می‌شود، مورد ستایش قرار می‌گیرد یا مورد انتقاد قرار می‌گیرد، داده‌هایی را برای شناسایی آنچه از نظر اجتماعی ارزشمند است، فراهم می‌کند (Oyserman, 2015).

ارزش دانش مدیریتی، پیش‌شرط اساسی برای شیوه‌های اشتراک‌گذاری دانش در سازمان است. رهبری دانش محور تأکید می‌کند که شیوه‌های مدیریت دانش نقش قابل توجهی در سازمان ایفا می‌کنند، به طوری که می‌توانند به طور مؤثر فرصت‌های نوآوری را حس و از آنها استفاده کنند (Teece, 2009) و در بازارهای پویا مرتبط باقی بمانند. بنابراین، برای رهبران دانش محور در سازمان‌ها ضروری است که از توسعه دانش حمایت کنند. ارزش دانش همواره موضوع اصلی معرفت‌شناسی بوده است.

منابع

- Busque-Carrier, M., Le Corff, Y., and Ratelle, C. F. (2022). Development and validation of the integrative work values scale. *Eur. Rev. Appl. Psychol.* 72:100766. doi: 10.1016/j.erap.2022.100766
- Chellappa Srikant (2024) Make Your People Care About Your Business: Insights from MBP Podcast with Srikant Chellappa, <https://engagedly.com/blog/make-your-people-care-about-your-business-with-sri-chellappa/>
- Drouin-Rousseau S, Fernet C, Austin S, Fabi B and Morin AJS (2023) Employee human resource management values: validation of a new concept and scale. *Front. Psychol.* 14:1049657. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1049657
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388.
- Habibi A., (2012) Applied Lisrel Training, Publisher: Jihad Daneshgahi Publications, Second Edition
- Hlynianiyuk, N.V. (2010). Psychological and Pedagogical Conditions of Developing Value Orientations in Contemporary Student Youth]. Retrieved from http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/3_2010/Glinaniyk.pdf
- Kaveckij I.T., (2020). Value Orientations as Socially Significant Behavior of Students' Personality. *Manag. in social and econ. Syst.* 29, 79-80 (2020). Retrieved from: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43942926>
- Kelly, W. E. (2002). Harnessing the River of Time: A Theoretical Framework of Time Use Efficiency with Suggestions for Counselors. *Journal of Employment Counseling*, 39, 12-21. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00504.x>
- Oyserman, D. (2015). Pathways to success through identity-based motivation. Oxford University Press.

- Ponizovskiy V, Grigoryan L, Kühnen U and Boehnke K (2019) Social Construction of the Value–Behavior Relation. *Front. Psychol.* 10:934. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00934
- Roccas, Sonia & Sagiv, Lilach. (2017). Values and Behavior: Taking a Cross Cultural Perspective. 10.1007/978-3-319-56352-7.
- Ros, M., Schwartz, S. H., and Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Appl. Psychol. Int. Rev.* 48, 49–71. doi: 10.1080/026999499377664
- Ross, I., Greco, G., Opondo, C., Adriano, Z., Nala, R., Brown, J., Dreibelbis, R., & Cumming, O. (2022). Measuring and valuing broader impacts in public health: Development of a sanitation-related quality of life instrument in Maputo, Mozambique. *Health Economics*, 31(3), 466–480. <https://doi.org/10.1002/hec.4462>
- Rybak Oksana (2018) Value orientations of people leaning toward different types of culture, *Journal of Education Culture and Society* No. 2, 11-23
- Sergeev V.D., (2021). Values of modern youth. *Trends in the develop. of sci. and ed.* 71(4), 125–129 (2021).
- Teece, D.J. (2009) *Dynamic Capabilities and Strategic Management*. Oxford University Press, Oxford, 509-533.
- Trang, Nguyen. (2024). On Culture and Cultural Values. *International Journal of Social Science and Human Research*. 7. 10.47191/ijsshr/v7-i06-104.
- Valentina I. Dolgova, Kseniya N. Apushkina and K.R. Sajfullina SHS Web of Conf., 164 (2023) The study of value orientations among first-year students 00037. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/202316400037>
- Webber, Y. (1996). Corporate cultural fit and performance in mergers and acquisitions. *Human Relations*, 49, 1181-1202
- Weil Nolan (2022) *Value Orientations Theory, Beliefs, Values, and Cultural Universals*, Utah State University via Rebus Community, <https://socialsci.libretexts.org/>