

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ GIÁ TRỊ (KỲ 2 VÀ HẾT)*

VÕ KHÁNH VINH**

3.2.2. Giá trị công cụ

Tiếp nối giá trị cốt lõi, *giá trị công cụ* là một thành phần thiết yếu khác của hệ giá trị, đóng vai trò như những *phương tiện, cách thức hành xử hoặc phẩm chất cá nhân* mà con người coi trọng để đạt được các mục tiêu hoặc trạng thái cuối cùng mong muốn trong cuộc sống. Chúng là những hướng dẫn cho hành vi hàng ngày, điều chỉnh cách chúng ta tương tác với thế giới để hiện thực hóa những giá trị mục đích sâu sắc hơn. Theo Milton Rokeach, người đã phân biệt rõ ràng giữa giá trị mục đích và giá trị công cụ, giá trị công cụ là “một niềm tin bền vững rằng một *phương thức ứng xử cụ thể* là đáng mong muốn về mặt cá nhân và xã hội”. Những giá trị này liên quan đến các đặc tính tính cách hoặc phong cách hành vi được coi là quan trọng để đạt được các mục tiêu cuộc sống. Ví dụ, trung thực, có trách nhiệm, độc lập, hoặc dũng cảm là những giá trị công cụ điển hình. Chúng không phải là mục tiêu tự thân, mà là *công cụ để đạt được điều gì đó lớn hơn*. Sự khác biệt cốt lõi nằm ở chỗ: Giá trị mục đích là *những gì* chúng ta muốn đạt được (ví dụ: Một cuộc sống thoải mái, hòa bình thế giới), còn giá trị công cụ là *cách thức* chúng ta thực hiện để đạt được những điều đó (ví dụ: Trở thành người có năng lực, biết tha thứ)¹.

Giá trị công cụ đóng *vai trò* thiết yếu trong việc định hình hành vi và tương tác của cá nhân và tổ chức, đó là:

Hướng dẫn hành vi hàng ngày: Giá trị công cụ cung cấp các nguyên tắc thực tiễn cho các hành động và quyết định trong cuộc sống hàng ngày. Chúng giúp cá nhân biết cách ứng xử trong các tình huống khác nhau để duy trì sự nhất quán với các giá trị sâu sắc hơn của mình².

* Đây là sản phẩm của đề tài cấp Quốc gia “*Nghiên cứu các giá trị hiện đại, phổ quát toàn nhân loại nhằm phục vụ phát triển đất nước trong giai đoạn mới*”, mã số: KX.03.02/21-30 thuộc Chương trình KX.03/21-30.

¹ Rokeach, M. (1973). *The nature of human values* (p. 8). Free Press.

² Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical

Thúc đẩy đạt được giá trị mục đích: Đây là vai trò quan trọng nhất của giá trị công cụ. Chẳng hạn, một người coi trọng “*thành tựu cá nhân*” (giá trị mục đích) có thể sẽ coi trọng “*siêng năng*” và “*có năng lực*” (giá trị công cụ) để đạt được điều đó³.

Hình thành phẩm chất và đạo đức: Các giá trị công cụ thường gắn liền với các phẩm chất đạo đức và cách cư xử chuẩn mực. Việc tuân thủ các giá trị này góp phần xây dựng nhân cách và tính cách cá nhân, cũng như định hình văn hóa ứng xử trong một nhóm hoặc tổ chức⁴.

Giải quyết mâu thuẫn và xung đột: Trong một số trường hợp, việc nhấn mạnh các giá trị công cụ được chia sẻ có thể giúp giảm thiểu xung đột bằng cách tập trung vào cách thức hành động chung, ngay cả khi các giá trị mục đích có thể khác biệt ở mức độ nào đó⁵.

Giá trị công cụ có các *đặc điểm* sau:

Tính hành vi và định hướng hành động: Giá trị công cụ tập trung vào cách thức hành động, hành vi, và phẩm chất cá nhân. Chúng có tính chất định hướng rõ ràng hơn đối với các hoạt động cụ thể so với giá trị mục đích⁶.

Tính linh hoạt tương đối: Mặc dù vẫn có sự ổn định, giá trị công cụ có thể linh hoạt hơn hoặc được điều chỉnh theo bối cảnh hoặc tình huống cụ thể hơn so với giá trị mục đích. Chẳng hạn, cách thể hiện sự “*trung thực*” có thể khác nhau tùy thuộc vào văn hóa hoặc tình huống⁷.

** Email: Vokhanhvinh.vass@gmail.com

Giáo sư, Tiến sĩ, Trường Đại học Kiểm sát

tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 25, p. 90.

³ Rokeach, M., *lđđ*, p. 14.

⁴ Collins, J. C., and Porras, J. I. (1994). *Built to last: Successful habits of visionary companies* (p. 56). HarperBusiness.

⁵ Hitlin, S., and Piliavin, J. A. (2007). Values: Reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*. Vol. 33, p. 203.

⁶ Rokeach, Milton, *lđđ*, p. 9.

⁷ Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In T; Parsons and E. A. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action* (p. 115). Harvard University Press.

Phục vụ giá trị mục đích: Mỗi quan hệ giữa giá trị công cụ và giá trị mục đích là mối quan hệ phục vụ. Giá trị công cụ có ý nghĩa khi chúng góp phần hiện thực hóa các giá trị mục đích⁸.

Tính phổ quát và đặc thù: Một số giá trị công cụ (như “trung thực”, “có trách nhiệm”) có thể được coi trọng ở nhiều nền văn hóa, trong khi những giá trị khác có thể mang tính đặc thù hơn tùy thuộc vào bối cảnh xã hội và văn hóa⁹.

Rokeach đã xác định 18 giá trị công cụ điển hình, bao gồm: *Có năng lực:* có khả năng và hiệu quả; *Trong sạch:* gọn gàng, ngăn nắp; *Dũng cảm:* dám đứng lên vì niềm tin của mình; *Biết tha thứ:* sẵn sàng bỏ qua lỗi lầm của người khác; *Hữu ích:* làm việc vì phúc lợi của người khác; *Trung thực:* chân thật, thẳng thắn; *Khéo léo:* táo bạo, sáng tạo; *Độc lập:* tự lực, tự chủ; *Có trí tuệ:* có suy nghĩ sâu sắc, lý trí; *Logic:* nhất quán, hợp lý; *Yêu thương:* triu mến, dịu dàng; *Vâng lời:* biết nghe lời, tôn trọng; *Lịch sự:* lễ phép, nhã nhặn; *Ngăn nắp:* đáng tin cậy; *Tự chủ:* có kỷ luật, tự kiểm chế; *Năng nổ:* làm việc chăm chỉ, đầy khát vọng; *Rộng lượng:* cởi mở, bao dung; *Vui vẻ:* tươi tắn, hóm hờ¹⁰. Mỗi giá trị này mô tả một phẩm chất hoặc cách thức ứng xử mà một cá nhân có thể nỗ lực để thể hiện trong cuộc sống của mình.

Giá trị công cụ có mối quan hệ biện chứng với giá trị mục đích. Mối quan hệ giữa giá trị công cụ và giá trị mục đích là một hệ thống *phụ thuộc và tương hỗ*. Một cá nhân có thể coi trọng “thành công” (giá trị mục đích) và tin rằng để đạt được nó, họ cần phải “chăm chỉ” và “có năng lực” (giá trị công cụ). Nếu một giá trị công cụ nào đó không còn giúp đạt được giá trị mục đích, hoặc thậm chí cản trở nó, tầm quan trọng của giá trị công cụ đó có thể giảm đi¹¹. Sự hiểu biết về mối liên hệ này là chìa khóa để phân tích sâu sắc hệ giá trị của một cá nhân hay tổ chức. Như vậy, giá trị công cụ là thành phần thiết yếu của hệ giá trị, cung cấp những *khuôn mẫu hành vi và phẩm chất* cần thiết để đạt được các mục tiêu và trạng thái mong

muốn trong cuộc sống. Chúng không chỉ định hướng các hành động hàng ngày mà còn góp phần định hình nhân cách và văn hóa. Việc nhận diện, nuôi dưỡng và thực hành các giá trị công cụ phù hợp sẽ giúp cá nhân và tổ chức sống một cách có mục đích hơn, đạt được các giá trị cốt lõi và xây dựng một nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững. Nghiên cứu sâu hơn về cách các giá trị công cụ thay đổi theo thời gian và bối cảnh sẽ làm phong phú thêm hiểu biết của chúng ta về động lực của hệ giá trị con người.

3.2.3. Giá trị mục đích

Trong cấu trúc của hệ giá trị, nếu giá trị công cụ đại diện cho những phương thức hành xử, thì *giá trị mục đích* chính là những *mục tiêu cuối cùng, những trạng thái tồn tại mong muốn* mà con người nỗ lực đạt được trong cuộc đời mình. Chúng là những nguyện vọng sâu xa nhất, phản ánh ý nghĩa và mục đích của cuộc sống đối với mỗi cá nhân. Theo phân loại của Rokeach Milton, giá trị mục đích là “một niềm tin bền vững rằng một *trạng thái tồn tại cuối cùng* là đáng mong muốn về mặt cá nhân và xã hội”. Đây không phải là cách bạn hành động, mà là kết quả hoặc trạng thái bạn muốn đạt được. Chúng có thể bao gồm những khía cạnh cá nhân như hạnh phúc, sự an toàn, sự mãn nguyện, hoặc những mục tiêu rộng lớn hơn như hòa bình thế giới, công bằng xã hội. Giá trị mục đích đóng vai trò là đích đến, là lý do tại sao con người lại chọn theo đuổi những giá trị công cụ nhất định. Chẳng hạn, một người đề cao “một cuộc sống thoải mái” (giá trị mục đích) có thể lựa chọn “chăm chỉ” (giá trị công cụ) làm phương tiện để đạt được nó¹².

Giá trị mục đích có *vai trò cốt yếu* trong việc định hình ý nghĩa cuộc sống và các quyết định chiến lược. Đó là:

Xác định mục tiêu cuối cùng: Chúng cung cấp phương hướng và mục đích cho cuộc sống, giúp cá nhân thiết lập những mục tiêu có ý nghĩa và lâu dài. Giá trị mục đích là câu trả lời cho câu hỏi “Điều gì thực sự quan trọng đối với chúng ta trong cuộc sống này?”¹³.

⁸ Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 14.

⁹ Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed., p. 38). Sage Publications.

¹⁰ Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 28-29.

¹¹ Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 15.

¹² Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 14.

¹³ Frankl, V. E. (1984). *Man's search for meaning* (p. 102). Washington Square Press.

Tạo động lực nội tại: Khi cá nhân cảm thấy các hành động của họ đang hướng tới việc hiện thực hóa các giá trị mục đích sâu sắc, họ thường có động lực và sự cam kết cao hơn. Cảm giác được sống đúng với những gì mình tin tưởng là nguồn năng lượng mạnh mẽ¹⁴.

Định hình sự lựa chọn và ưu tiên: Trong các tình huống phức tạp, khi đối mặt với nhiều lựa chọn, giá trị mục đích giúp cá nhân đưa ra quyết định bằng cách đánh giá xem lựa chọn nào phù hợp nhất với những gì họ thực sự muốn đạt được trong cuộc sống¹⁵.

Nền tảng của sự mãn nguyện và hạnh phúc: Việc đạt được hoặc tiến gần đến các trạng thái tồn tại mong muốn mà giá trị mục đích đại diện thường gắn liền với cảm giác mãn nguyện, hạnh phúc và ý nghĩa cuộc sống¹⁶.

Giá trị mục đích có các *đặc điểm* sau:

Tính mục tiêu và kết quả: Giá trị mục đích tập trung vào kết quả cuối cùng, trạng thái hoặc mục tiêu muốn đạt được, không phải phương tiện hay hành vi¹⁷.

Tính trừu tượng và toàn diện: Chúng thường có tính chất trừu tượng và bao quát, đại diện cho những khát vọng rộng lớn của con người (ví dụ: Hòa bình, hạnh phúc, sự tôn trọng bản thân)¹⁸.

Tính bền vững cao: So với giá trị công cụ, giá trị mục đích có xu hướng ổn định và bền vững hơn theo thời gian. Mặc dù có thể có sự thay đổi nhẹ, nhưng những mục tiêu cuối cùng này thường gắn liền với bản sắc cốt lõi của mỗi người¹⁹.

Là điểm tựa cho hệ giá trị: Giá trị mục đích là trung tâm của hệ giá trị, là cơ sở để đánh giá và sắp xếp các giá trị công cụ. Các giá trị công cụ chỉ có ý nghĩa khi chúng phục vụ cho việc đạt được các giá trị mục đích²⁰.

Việc phân loại này giúp làm rõ các loại mục tiêu khác nhau mà con người hướng tới, từ những mục tiêu cá nhân đến những mục tiêu có tác động rộng lớn đến cộng đồng và

thế giới. Giá trị mục đích có tương quan biện chứng với giá trị công cụ và giá trị cốt lõi. Giá trị mục đích là đỉnh cao của hệ giá trị. Chúng được phục vụ và hiện thực hóa thông qua việc tuân thủ các giá trị công cụ. Ví dụ, nếu “hạnh phúc” là giá trị mục đích, thì “trung thực”, “nhân ái”, và “chăm chỉ” có thể là những giá trị công cụ được sử dụng để đạt được trạng thái hạnh phúc đó. Trong bối cảnh rộng hơn của “giá trị cốt lõi” như đã được phân tích ở trên, giá trị mục đích thường được coi là *trung tâm* của các giá trị cốt lõi. Chúng là những khía cạnh sâu sắc nhất, ít thay đổi nhất, định hình bản chất và mục đích tồn tại của một cá nhân hay tổ chức²¹. Như vậy, giá trị mục đích là những nguyện vọng tối thượng, những trạng thái tồn tại mà mỗi cá nhân và tổ chức khao khát đạt được. Chúng cung cấp ý nghĩa, định hướng và động lực mạnh mẽ, không chỉ ảnh hưởng đến các quyết định lớn trong đời mà còn định hình cách chúng ta lựa chọn các giá trị công cụ để thực hiện mục tiêu. Việc hiểu và làm rõ các giá trị mục đích của mình là bước cơ bản để sống một cuộc đời có ý nghĩa, đồng thời giúp tổ chức xây dựng tầm nhìn và sứ mệnh rõ ràng, bền vững.

4. Phân cấp giá trị

4.1. Quan niệm về phân cấp giá trị và các tầng giá trị

Trong cấu trúc của hệ giá trị, các giá trị không tồn tại độc lập mà được sắp xếp theo một trật tự ưu tiên nhất định, hình thành nên *hệ thống phân cấp giá trị*. Đây là một khái niệm then chốt, mô tả cách cá nhân hoặc nhóm sắp xếp mức độ quan trọng tương đối của các giá trị khác nhau, từ đó ảnh hưởng sâu sắc đến hành vi, quyết định và cách thức ứng phó với các tình huống xung đột giá trị. Rokeach đã chỉ ra rằng, con người không chỉ có một tập hợp các giá trị mà còn có một “hệ thống giá trị” được tổ chức, trong đó các giá trị được sắp xếp theo một trật tự ưu tiên liên tục dựa trên tầm quan trọng tương đối của chúng²².

Phân cấp giá trị là một cấu trúc trung tâm trong lý luận về giá trị, phản ánh cách con người và cộng đồng tổ chức sắp xếp và kết nối các giá

¹⁴ Hitlin, S., and Piliavin, J. A., Tlđđ, p. 89.

¹⁵ Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 18.

¹⁶ Ryff, C. D., and Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727, p. 415.

¹⁷ Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 9.

¹⁸ Kluckhohn, C., Tlđđ, p. 32.

¹⁹ Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 6.

²⁰ Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 15.

²¹ Schwartz, S. H., Tlđđ, p. 14.

²² Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 5.

trị theo những tầng bậc khác nhau về mức độ nền tảng, sức chi phối và chức năng xã hội. Đây là một công cụ lý luận giúp giải thích vì sao một số giá trị được coi là cốt lõi và có khả năng chi phối các giá trị khác, trong khi một số khác chỉ đóng vai trò định hướng ở những bối cảnh hoặc lĩnh vực nhất định. Trong lịch sử tư tưởng, vấn đề phân cấp giá trị luôn được xem là “hạt nhân” của lý thuyết giá trị vì nó cho phép nhận diện trật tự nội tại của đời sống tinh thần và văn hóa xã hội, qua đó định hình các chuẩn mực, lựa chọn chiến lược phát triển. Max Scheler, một trong những nhà tư tưởng có ảnh hưởng sâu rộng nhất đến lý thuyết này, cho rằng các giá trị luôn tồn tại trong “một trật tự khách quan về cấp bậc” và nhiệm vụ của nhận thức giá trị là khám phá trật tự đó, thay vì áp đặt một cách chủ quan²³. Từ quan điểm ấy, phân cấp giá trị không chỉ là một mô hình lý thuyết, mà còn là nền tảng để hình thành các hệ giá trị bền vững của cá nhân và cộng đồng. Sự phân cấp này không cố định mà có thể *biến động* tùy theo bối cảnh, trải nghiệm và sự phát triển cá nhân, nhưng nhìn chung, các giá trị ở cấp độ cao hơn sẽ có ảnh hưởng chi phối hơn đến hành vi và quyết định²⁴. Ví dụ, một người có thể coi trọng “tự do” hơn “an ninh”, trong khi một người khác lại đặt “an ninh” lên trên “tự do”. Sự khác biệt này tạo nên những hệ thống phân cấp giá trị độc đáo cho mỗi cá nhân.

Hệ thống phân cấp giá trị có các đặc điểm nhất định. Đó là:

i) *Tính chủ quan và cá nhân hóa*: Mặc dù có những giá trị phổ quát, nhưng cách mỗi cá nhân sắp xếp chúng lại mang tính chủ quan sâu sắc, chịu ảnh hưởng của kinh nghiệm sống, văn hóa, giáo dục và môi trường xã hội²⁵.

ii) *Tính động và linh hoạt*: Hệ thống phân cấp giá trị không phải là bất biến. Nó có thể thay đổi và thích nghi theo thời gian khi cá nhân trải qua những sự kiện quan trọng trong đời, học hỏi điều mới, hoặc khi các ưu tiên xã hội thay đổi²⁶.

iii) *Tính tiềm ẩn và hiển lộ*: Thường thì hệ thống phân cấp giá trị không được cá nhân nhận thức một cách rõ ràng cho đến khi họ phải đối mặt với một tình huống yêu cầu sự lựa chọn hoặc ưu tiên giữa các giá trị²⁷.

iv) *Ảnh hưởng đa chiều*: Phân cấp giá trị không chỉ ảnh hưởng đến hành vi mà còn tác động đến thái độ, niềm tin, cảm xúc và các mục tiêu dài hạn²⁸.

Phân cấp giá trị thể hiện tập trung ở những nội dung cơ bản sau:

1) Tầng giá trị nền tảng

Các giá trị nền tảng là tầng thứ nhất của phân cấp giá trị. Đây là những giá trị có phạm vi bao trùm, độ bền vững cao, có khả năng định hướng cho toàn bộ đời sống xã hội và chi phối các giá trị còn lại. Max Scheler xếp các giá trị thiêng liêng, giá trị tinh thần, như chân, thiện, mỹ, vào nhóm giá trị cao nhất, mang tính siêu nghiệm và có giá trị tuyệt đối²⁹. Mặc dù cách tiếp cận này không phải lúc nào cũng được thừa nhận trong các lý thuyết xã hội hiện đại, song điểm chung là tầng giá trị nền tảng luôn bao gồm những giá trị mang tính phổ quát, có khả năng duy trì sự gắn kết của cộng đồng và định hướng sự phát triển dài hạn. Trong khoa học xã hội đương đại, nhiều công trình coi các giá trị nền tảng như tự do, phẩm giá, bình đẳng, công bằng, nhân quyền, hòa bình hoặc pháp quyền là những giá trị tạo nên “kết cấu chiều sâu” của đời sống chính trị - pháp lý và văn hóa³⁰. Vì nằm ở tầng nền tảng, chúng không chỉ mang tính nguyên tắc mà còn có khả năng chi phối cách xác định tính chính đáng của các giá trị cấp thấp hơn. Ví dụ, giá trị “phẩm giá con người” trong các chuẩn mực nhân quyền quốc tế được xem là nền tảng để đánh giá tính hợp pháp và chính đáng của nhiều hành vi, chính sách và thiết chế. Tương tự, trong triết học chính trị, công bằng được Rawls coi là “giá trị nền tảng của các thiết chế xã hội đúng đắn”, là chuẩn chung để đánh giá và sắp xếp các giá trị khác³¹. Như

²⁷ Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 19.

²⁸ Schwartz, S. H., Tlđđ, p. 17.

²⁹ Max Scheler, Tlđđ, p. 164-172.

³⁰ Rokeach, Milton, Tlđđ.

³¹ Rawls, J. (1971). *A theory of justice* (p. 3). Harvard University Press.

²³ Scheler, M. (1973). *Formalism in ethics and non-formal ethics of values* (p. 120). Northwestern University Press.

²⁴ Hitlin, S., and Piliavin, J. A., Tlđđ, p. 92.

²⁵ Hofstede, G., Tlđđ, p. 327.

²⁶ Parks, S., Tlđđ, p. 45.

vậy, tầng giá trị nền tảng là điểm xuất phát của toàn bộ hệ thống phân cấp giá trị, đồng thời là nơi hình thành các nguyên tắc chi phối cấu trúc và sự vận hành của toàn bộ hệ giá trị.

2) Tầng giá trị cốt lõi

Tầng thứ hai trong hệ thống phân cấp là các giá trị cốt lõi. Chúng không mang tính bản nguyên như các giá trị nền tảng nhưng có vai trò định hướng mạnh mẽ, định hình các chuẩn mực, mô hình hành vi và mục tiêu phát triển. Rokeach mô tả nhóm giá trị này như “các niềm tin bền vững về những trạng thái tồn tại hoặc hình thức ứng xử được ưu tiên”³². Chúng vừa bền vững, vừa mang tính động, nghĩa là có thể thích nghi với biến đổi của môi trường xã hội. Các giá trị cốt lõi có thể bao gồm: Liêm chính, trách nhiệm, sáng tạo, hiệu quả, tôn trọng pháp luật, đoàn kết, hợp tác, chuẩn mực nghề nghiệp, tinh thần công vụ... tùy theo từng cộng đồng hoặc thiết chế. Nhiều quốc gia sử dụng hệ giá trị cốt lõi như một công cụ chiến lược nhằm xây dựng bản sắc, củng cố đồng thuận xã hội và định hướng cải cách. Ví dụ, Singapore với năm giá trị cốt lõi về cộng đồng đã sử dụng mô hình này để củng cố nền tảng đạo đức và ý thức công dân trong quá trình chuyển đổi sang kinh tế tri thức³³. Nếu giá trị nền tảng là “trục chuẩn mực tối cao”, thì giá trị cốt lõi là “trục vận hành” của xã hội. Bất kỳ chiến lược phát triển nào cũng phải xác định rõ nhóm giá trị cốt lõi này để bảo đảm sự thống nhất giữa tầm nhìn, chính sách và hành vi thực tiễn.

3) Tầng giá trị vận hành

Ở tầng thứ ba là các giá trị vận hành, tức các giá trị có tính mục tiêu - phương tiện, đóng vai trò định hướng cho các hoạt động cụ thể trong từng lĩnh vực của đời sống xã hội. Shalom Schwartz gọi đây là nhóm giá trị có chức năng “định hướng hành vi trong những tình huống cụ thể nhằm đạt được lợi ích xã hội hoặc cá nhân”³⁴. Chúng tồn tại trong các bối cảnh như quản lý nhà nước (hiệu lực, minh bạch, trách nhiệm giải trình), kinh doanh (cạnh tranh, chất lượng, an toàn), giáo

dục (học tập suốt đời, đổi mới, kỷ luật) hoặc văn hóa (tôn trọng đa dạng, giao lưu, sáng tạo nghệ thuật). Các giá trị vận hành có tính linh hoạt cao, thường xuyên thay đổi theo bối cảnh và chịu tác động lớn từ môi trường kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, chúng vẫn chịu sự chi phối của các giá trị cốt lõi và nền tảng. Nói cách khác, đây là tầng mà nơi “giá trị đi vào thực tiễn”, phản ánh tính biến động, tính cụ thể và sự phức hợp của đời sống xã hội.

4.2. Thang giá trị trong phân cấp giá trị

Thang giá trị biểu hiện thứ tự ưu tiên giữa các giá trị theo từng hoàn cảnh cụ thể. Nếu phân cấp giá trị cho biết giá trị nào thuộc tầng nền tảng, cốt lõi hoặc vận hành, thì thang giá trị cho biết *mức độ ưu tiên thực tế* của các giá trị trong từng lựa chọn hay tình huống. Nói cách khác, *phân cấp giá trị phản ánh cấu trúc, còn thang giá trị phản ánh lựa chọn*. Thang giá trị là *bộ phận của phân cấp giá trị* vì mọi hệ thống phân cấp đều có hàm chứa trật tự ưu tiên. Tuy nhiên, thang giá trị mang tính cụ thể, linh hoạt, thay đổi theo hoàn cảnh, trong khi phân cấp giá trị mang tính ổn định và cấu trúc. Chẳng hạn, khi đối mặt với tình huống khẩn cấp, giá trị “an toàn” có thể được ưu tiên hơn “tự do”, nhưng điều đó không làm thay đổi vị trí nền tảng của giá trị tự do trong hệ thống giá trị của một xã hội dân chủ. Nhờ đó, thang giá trị giúp diễn giải cách mà các giá trị được vận hành trong đời sống thực tiễn nhưng không làm phá vỡ trật tự chung của hệ thống phân cấp.

Thang giá trị là cấu trúc trật tự hóa các giá trị theo mức độ quan trọng, ý nghĩa và tính ưu tiên trong đời sống cá nhân, cộng đồng và xã hội. Không giống với danh mục giá trị chỉ phản ánh sự hiện diện của các giá trị, thang giá trị thể hiện *quan hệ thứ bậc* giữa chúng, qua đó cho thấy giá trị nào giữ vai trò nền tảng, giá trị nào mang tính công cụ, và giá trị nào có tính mục tiêu tối hậu. Chính đặc tính thứ bậc này làm cho thang giá trị trở thành “bộ khung định hướng” cho nhận thức, hành vi và thiết chế xã hội.

Về bản chất, thang giá trị hình thành từ sự tương tác giữa các yếu tố lịch sử, văn hóa, điều kiện kinh tế - xã hội và hệ tư tưởng chi phối. Mỗi xã hội, trong mỗi giai đoạn phát

³² Rokeach, Milton, *lđđ*, p. 5.

³³ Chua, B. H. (1995). *Communitarian ideology and democracy in Singapore*. Routledge.

³⁴ Schwartz, S. H., *lđđ*.

triển nhất định, đều kiến tạo một thang giá trị tương ứng với nhu cầu sinh tồn, ổn định và phát triển của mình. Ở cấp độ cá nhân, thang giá trị phản ánh quá trình nội tâm hóa các chuẩn mực xã hội; ở cấp độ cộng đồng và quốc gia, nó thể hiện sự lựa chọn chiến lược về những giá trị được coi là cốt lõi và đáng được bảo vệ, thúc đẩy.

Trong *phân cấp giá trị*, thang giá trị giữ vị trí trung tâm, đóng vai trò *cơ chế tổ chức* toàn bộ hệ thống giá trị. Nếu hệ giá trị là chỉnh thể các giá trị cùng tồn tại, thì phân cấp giá trị là sự sắp xếp các giá trị đó theo trật tự trên - dưới, cốt lõi - thứ yếu, lâu dài - ngắn hạn. Thang giá trị chính là hình thức biểu đạt cụ thể của sự phân cấp ấy. Nó quyết định logic ưu tiên khi các giá trị xung đột hoặc cạnh tranh với nhau trong thực tiễn xã hội, chẳng hạn giữa tự do và an ninh, giữa hiệu quả và công bằng, giữa tăng trưởng kinh tế và bảo vệ môi trường.

Ở tầng nền tảng của thang giá trị thường là các *giá trị tối cao* hoặc giá trị nền, mang tính phổ quát và bền vững, như con người, nhân phẩm, công lý, hòa bình, hay trong nhiều hệ tư tưởng hiện đại là quyền con người và pháp quyền. Trên nền tảng đó là các *giá trị định hướng* (như dân chủ, bình đẳng, phát triển bền vững), tiếp đến là các *giá trị công cụ* (hiệu quả quản lý, trật tự, kỷ luật, tăng trưởng). Vị trí của mỗi giá trị trong thang không chỉ phản ánh tầm quan trọng trừu tượng, mà còn thể hiện mức độ sẵn sàng “đánh đổi” hoặc “ưu tiên bảo vệ” trong những tình huống cụ thể.

Ý nghĩa sâu xa của thang giá trị là tiêu chí để đánh giá tính hợp lý và chính đáng của chính sách, pháp luật và hành vi xã hội. Một hệ thống pháp luật, chẳng hạn, chỉ thực sự ổn định và có tính thuyết phục khi phản ánh đúng thang giá trị đã được xã hội thừa nhận, đặc biệt là sự ưu tiên đối với các giá trị nền tảng. Ngược lại, sự khủng hoảng xã hội thường bắt nguồn từ sự đảo lộn hoặc mơ hồ trong thang giá trị, khi các giá trị công cụ lấn át hoặc phủ định các giá trị cốt lõi.

Tóm lại, thang giá trị không chỉ là sự sắp xếp mang tính lý thuyết, mà là cấu trúc sống động, quyết định phương hướng phát triển của cá nhân và xã hội. Vị trí trung tâm của nó trong phân cấp giá trị cho thấy: Hiểu đúng và

xây dựng đúng thang giá trị là điều kiện tiên quyết để bảo đảm sự phát triển hài hòa, bền vững và có định hướng nhân văn.

4.3. Mạng lưới quan hệ giữa các giá trị

Bên cạnh cấu trúc tầng bậc, hệ thống phân cấp giá trị còn bao gồm *mạng lưới quan hệ* giữa các giá trị. Đây là yếu tố mà nhiều nhà lý thuyết đương đại nhấn mạnh nhằm vượt qua một cách hiểu tĩnh tại về thứ bậc giá trị. Theo Raymond Boudon, giá trị không tồn tại đơn lẻ mà “hình thành trong các mối quan hệ tương tác, cho phép chúng củng cố hoặc hạn chế lẫn nhau”³⁵. Mạng lưới quan hệ giữa các giá trị mô tả sự tương tác, ảnh hưởng qua lại, và đôi khi là mâu thuẫn giữa các giá trị khác nhau trong hệ thống của một cá nhân hay tổ chức. Việc hiểu rõ mạng lưới này là cần thiết để nắm bắt được tính động và toàn vẹn của hệ giá trị. Mạng lưới quan hệ giữa các giá trị đề cập đến *hệ thống kết nối và ảnh hưởng lẫn nhau* giữa các giá trị đơn lẻ, tạo nên một cấu trúc gắn kết thay vì một tập hợp rời rạc³⁶. Rokeach đã ngụ ý về tính chất mạng lưới khi ông mô tả hệ thống giá trị là một tổ chức mà trong đó các giá trị được sắp xếp theo thứ tự ưu tiên, và sự thay đổi ở một giá trị có thể dẫn đến sự điều chỉnh ở các giá trị khác³⁷. Shalom Schwartz đã phát triển khái niệm này một cách rõ ràng hơn thông qua *thuyết giá trị cơ bản*. Ông cho rằng các giá trị được tổ chức theo một cấu trúc hình tròn, nơi các giá trị có mối quan hệ tương thích (cùng hướng) nằm gần nhau và các giá trị xung đột (ngược hướng) nằm đối diện nhau³⁸. Mạng lưới này không chỉ thể hiện mối quan hệ giữa giá trị mục đích và giá trị công cụ mà còn giữa các giá trị cùng loại.

Các dạng quan hệ trong mạng lưới giá trị:

Quan hệ tương hỗ. Một số giá trị củng cố lẫn nhau tạo thành các “cụm giá trị”. Ví dụ: Công bằng - nhân quyền - pháp quyền; Trách nhiệm - liêm chính - minh bạch; Sáng tạo - tự do học thuật - hợp tác. Những cụm giá trị này thường xuất hiện trong các lĩnh vực đặc thù và vận hành như một tiểu cấu trúc trong hệ thống phân cấp giá trị.

³⁵ Boudon, R. (2001). *The origin of values*. Transaction Publishers.

³⁶ Schwartz, S. H., Tlđđ, p. 19.

³⁷ Rokeach, Milton, Tlđđ, p.12.

³⁸ Schwartz, S. H., Tlđđ, p. 22.

Quan hệ thứ bậc chi phối. Đây là mối quan hệ thể hiện vai trò của giá trị nền tảng đối với giá trị cốt lõi và vận hành. Phẩm giá con người, chẳng hạn, chi phối cách hiểu về nhân quyền, tự do và bình đẳng. Tương tự, các giá trị pháp quyền chi phối các giá trị vận hành của hệ thống hành chính như minh bạch, trách nhiệm giải trình và hiệu lực.

Quan hệ xung đột hoặc căng thẳng. Các giá trị đôi khi xung đột nhau, đặc biệt ở tầng vận hành. Isaiah Berlin phát triển khái niệm “đa trị luận” để giải thích rằng có những giá trị không thể dung hòa trọn vẹn, và xung đột giá trị là một đặc tính cố hữu của đời sống con người³⁹. Ví dụ, xung đột giữa tự do và an ninh, giữa hiệu quả và công bằng, giữa truyền thống và đổi mới. Thang giá trị kết hợp với phân cấp giá trị giúp xã hội lựa chọn ưu tiên trong từng tình huống cụ thể mà không làm phá vỡ cấu trúc chung.

Tính mạng lưới. Trong lý thuyết xã hội học hệ thống, Niklas Luhmann cho rằng các giá trị tồn tại trong một mạng lưới liên kết phức hợp, nơi mỗi giá trị vừa độc lập tương đối vừa phụ thuộc vào cấu trúc chung⁴⁰. Điều này có nghĩa phân cấp giá trị không phải là mô hình “đơn tuyến”, mà là một cấu trúc đa tầng - đa quan hệ, trong đó mỗi giá trị được định nghĩa một phần bởi vị trí của nó trong mạng lưới và các mối quan hệ với các giá trị khác.

Tính động và khả năng biến đổi của phân cấp giá trị. Phân cấp giá trị không phải là bất biến. Theo Ronald Inglehart, các hệ giá trị - kể cả giá trị nền tảng - có thể biến đổi trong quá trình hiện đại hóa, hậu hiện đại hóa và toàn cầu hóa⁴¹. Sự nổi lên của các giá trị hậu vật chất như tự thể hiện, bình đẳng giới, bảo vệ môi trường cho thấy phân cấp giá trị có tính lịch sử và thích nghi. Điểm quan trọng là: Mặc dù cấu trúc tầng bậc có thể thay đổi, nguyên tắc phân tầng và mối quan hệ giữa các giá trị vẫn giữ vai trò nền tảng trong việc định hướng sự ổn định của xã hội.

Việc hiểu rõ mạng lưới quan hệ giữa các giá trị mang lại nhiều lợi ích:

Dự đoán hành vi: Bằng cách nhận diện các mối quan hệ tương thích và xung đột giữa các giá trị, chúng ta có thể dự đoán tốt hơn hành vi và quyết định của cá nhân hoặc tổ chức trong các tình huống khác nhau⁴².

Quản lý xung đột giá trị: Trong bối cảnh cá nhân hay tổ chức, xung đột giá trị là không thể tránh khỏi. Hiểu được mạng lưới giúp xác định nguyên nhân gốc rễ của xung đột và tìm kiếm các giải pháp dung hòa hoặc ưu tiên dựa trên thứ bậc đã có⁴³.

Phát triển giá trị: Nhận thức về các mối quan hệ giúp cá nhân và tổ chức chủ động hơn trong việc nuôi dưỡng những giá trị tương thích và giải quyết những mâu thuẫn tiềm ẩn để xây dựng một hệ giá trị gắn kết hơn⁴⁴.

Định hình văn hóa tổ chức: Các tổ chức có thể thiết kế văn hóa và quy trình của mình để thúc đẩy sự tương thích giữa các giá trị mong muốn, đồng thời giảm thiểu các xung đột giá trị có thể làm suy yếu sự gắn kết⁴⁵.

Như vậy, mạng lưới quan hệ giữa các giá trị là một khía cạnh năng động và phức tạp của hệ giá trị. Nó không chỉ là tổng hòa các giá trị riêng lẻ mà là một hệ thống tương tác, trong đó mỗi giá trị có thể hỗ trợ, xung đột hoặc bổ sung cho những giá trị khác. Việc thấu hiểu mạng lưới này giúp chúng ta nhận diện động lực của hành vi, quản lý hiệu quả các xung đột giá trị, và chủ động kiến tạo một hệ giá trị gắn kết hơn, bền vững hơn ở cả cấp độ cá nhân và tổ chức. Đây là một lĩnh vực nghiên cứu không ngừng phát triển, hứa hẹn mang lại những hiểu biết sâu sắc hơn về vai trò của giá trị trong đời sống con người.

4.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến hệ thống phân cấp giá trị

Kinh nghiệm sống: Những trải nghiệm quan trọng, cả tích cực lẫn tiêu cực, có thể làm thay đổi sự ưu tiên của các giá trị. Ví dụ, một

⁴² Schwartz, S. H., Tlđđ, p. 28.

⁴³ Fisher, R., Ury, W., and Patton, B. (2011). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in* (3rd ed., p. 150). Penguin Books.

⁴⁴ Collins, J. C., and Porras, J. I., Tlđđ, p. 70.

⁴⁵ Schein, E. H. (2023). *Organizational culture and leadership* (6th ed., p. 62). Jossey-Bass.

³⁹ Berlin, I. (1969). *Four essays on liberty*. Oxford University Press.

⁴⁰ Luhmann, N. (1995). *Social systems*. Stanford University Press.

⁴¹ Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton University Press.

trải nghiệm cận kề cái chết có thể làm tăng giá trị của “sức khỏe” hoặc “gia đình”⁴⁶.

Giáo dục và học tập: Quá trình giáo dục chính quy và không chính quy, bao gồm cả sự tiếp xúc với các ý tưởng, triết lý khác nhau, có thể định hình và điều chỉnh hệ thống phân cấp giá trị⁴⁷.

Văn hóa và xã hội: Nền văn hóa mà một người sinh sống có ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc họ học hỏi và chấp nhận những giá trị nào là quan trọng. Các chuẩn mực xã hội và kỳ vọng của cộng đồng cũng góp phần vào việc hình thành hệ thống phân cấp này⁴⁸.

Giai đoạn phát triển: Hệ thống phân cấp giá trị có thể thay đổi theo các giai đoạn phát triển của cuộc đời, từ tuổi thơ, thanh thiếu niên đến tuổi trưởng thành và tuổi già⁴⁹.

Sự kiện lịch sử và xu hướng xã hội: Các sự kiện lớn trong lịch sử hoặc những xu hướng xã hội phổ biến có thể tạo ra những thay đổi đáng kể trong hệ thống phân cấp giá trị của cá nhân hoặc một cộng đồng⁵⁰.

4.5. Vai trò và ý nghĩa của phân cấp giá trị trong nghiên cứu khoa học và hoạch định chính sách

Hệ thống phân cấp giá trị đóng nhiều vai trò quan trọng. Đó là:

i) *Hướng dẫn quyết định trong xung đột:* Khi hai hay nhiều giá trị mâu thuẫn trong một tình huống cụ thể (ví dụ: Trung thực và lòng trắc ẩn), hệ thống phân cấp giá trị sẽ giúp cá nhân hoặc tổ chức ưu tiên giá trị nào nên được tuân thủ. Giá trị ở thứ bậc cao hơn sẽ được lựa chọn⁵¹.

ii) *Giải thích hành vi:* Sự ưu tiên của các giá trị giải thích tại sao con người lại hành xử theo những cách khác nhau khi đối mặt với cùng một tình huống. Những khác biệt trong hệ thống phân cấp giá trị có thể dẫn đến những lựa chọn và phản ứng khác nhau rõ rệt⁵².

iii) *Định hình bản sắc:* Hệ thống phân cấp giá trị là một phần cốt lõi của bản sắc cá nhân và văn hóa tổ chức. Nó cho thấy điều gì thực sự được coi trọng và là kim chỉ nam cho hành động của chủ thể⁵³.

iv) *Tạo sự nhất quán:* Một hệ thống phân cấp giá trị rõ ràng giúp cá nhân và tổ chức duy trì sự nhất quán trong các hành động và quyết định theo thời gian, góp phần xây dựng lòng tin và uy tín⁵⁴.

Phân cấp giá trị có ý nghĩa quan trọng trong nghiên cứu khoa học và hoạch định chính sách. Cụ thể phân cấp giá trị giúp: i) *Nhận diện trật tự chuẩn mực sâu xa* của một cộng đồng; ii) *Mang lại cơ sở lý luận* cho việc xây dựng hệ giá trị quốc gia và hệ giá trị con người; iii) *Hài hòa các xung đột giá trị*, tạo điểm tựa cho lựa chọn chính sách; iv) *Thiết lập sự nhất quán* giữa tầm nhìn phát triển và hành vi xã hội; v) *Tăng tính minh bạch và chính đáng* cho các chiến lược phát triển dài hạn. Từ góc độ lý luận, phân cấp giá trị giúp mô hình hóa cấu trúc tinh thần - văn hóa của xã hội. Từ góc độ thực tiễn, nó là công cụ định hướng hành động, thiết kế chính sách và xây dựng bản sắc văn hóa - pháp lý.

Kết luận

Qua việc phân tích khái niệm, bản chất, đặc trưng, các yếu tố cấu thành và chức năng của giá trị, cho thấy giá trị là một phạm trù nền tảng của triết học và khoa học xã hội, phản ánh mối quan hệ có ý nghĩa giữa con người và thế giới xã hội. Giá trị không tồn tại như thuộc tính tự thân, bất biến của sự vật, mà được hình thành, khẳng định và biến đổi trong thực tiễn xã hội - lịch sử, gắn chặt với nhu cầu, lợi ích và mục tiêu của chủ thể con người. Cách tiếp cận này cho phép vượt qua những cách hiểu giản lược, thuần túy chủ quan hoặc duy vật máy móc về giá trị. Nghiên cứu đã luận giải các đặc trưng cơ bản của giá trị như tính xã hội - lịch sử, tính định hướng, tính chuẩn mực và tính thứ bậc, đồng thời chỉ ra các yếu tố cấu thành giá trị bao gồm chủ thể đánh giá, khách thể mang giá trị, bối cảnh xã hội - văn hóa và cơ chế thừa nhận xã hội. Sự

⁴⁶ Parks, S., Tlđđ, p.50.

⁴⁷ Parsons, Talcott, Tlđđ, p. 78.

⁴⁸ Hofstede, G., Tlđđ, p. 329.

⁴⁹ Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis* (p. 182). W. W. Norton & Company.

⁵⁰ Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies* (p. 250). Princeton University Press.

⁵¹ Rokeach, Milton, Tlđđ, p. 20.

⁵² Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and content of human values?. *Journal of*

Social Issues. 50(4), p. 408.

⁵³ Collins, J. C., and Porras, J. I., Tlđđ, p. 58.

⁵⁴ Hitlin, S., and Piliavin, J. A., Tlđđ, p. 95.

kết hợp của các yếu tố này cho thấy giá trị là kết quả của quá trình tương tác xã hội phức hợp, trong đó tính ổn định tương đối luôn song hành với khả năng vận động, điều chỉnh và tái cấu trúc trước những biến đổi của đời sống xã hội. Việc phân tích chỉ rõ vai trò trung tâm của các chức năng giá trị, từ chức năng nhận thức, định hướng hành vi, điều chỉnh xã hội đến chức năng đánh giá và phê phán, trong việc hình thành và vận hành đời sống xã hội. Thông qua các chức năng đó, giá trị không chỉ định hướng lựa chọn của cá nhân mà còn trở thành nền tảng của các chuẩn mực, thiết chế và chính sách công. Đặc biệt, sự hình thành hệ giá trị và cấu trúc nội tại của nó phản ánh mức độ chín muồi về văn hóa và thể chế của một xã hội. Việc phân tích cấu trúc và phân cấp giá trị cho thấy không phải mọi giá trị đều có vị trí ngang bằng nhau, mà luôn tồn tại một trật tự ưu tiên với các giá trị nền tảng giữ vai trò định hướng và chi phối các giá trị khác. Nhận thức đúng về hệ giá trị và phân cấp giá trị có ý nghĩa phương pháp luận quan trọng trong nghiên cứu khoa học xã hội và khoa học pháp lý, đồng thời là điều kiện cần thiết để xây dựng chính sách, pháp luật và chiến lược phát triển bảo đảm tính nhất quán, hợp lý và bền vững trong bối cảnh biến đổi sâu sắc của thế giới đương đại./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Benedict, R. (1934). *Patterns of culture*. Houghton Mifflin.
2. Hershkovits, M. (1947). *Man and his works*. Knopf.
3. Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Basic Books.
4. Berger, P., and Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality*. Anchor Books.
5. Foucault, M. (1977). *Discipline and punish*. Pantheon.
6. Gergen, K. (1994). *Realities and relationships*. Harvard University Press.
7. Chua, B. H. (1995). *Communitarian ideology and democracy in Singapore*. Routledge.
8. Collins, J. C., and Porras, J. I. (1994). *Built to last: Successful habits of visionary companies*. HarperBusiness.
9. Dewey, J. (1916). *Democracy and education*. Macmillan.
10. Dewey, J. (1939). *Theory of valuation*. University of Chicago Press.
11. Putnam, H. (2002). *The collapse of the fact/value dichotomy*. Harvard University Press.
12. Durkheim, É. (1995). *The elementary forms of religious life*. Free Press. (Original work published 1912).
13. Frankena, W. K. (1973). *Ethics*. Prentice Hall.
14. Raz, J. (2001). *Value, respect, and attachment*. Cambridge University Press.
15. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. W. W. Norton & Company.
16. Fisher, R., Ury, W., and Patton, B. (2011). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in* (3rd ed.). Penguin Books.
17. Frankl, V. E. (1984). *Man's search for meaning*. Washington Square Press.
18. Hitlin, S., and Piliavin, J. A. (2007). Values: Reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, Vol. 33.
19. Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.
20. Hume, D. (2000). *A treatise of human nature*. Oxford University Press. (Original work published 1739)
21. Ayer, A. J. (1936). *Language, truth and logic*. Gollancz.
22. Stevenson, C. L. (1944). *Ethics and language*. Yale University Press.
23. Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton University Press.
24. Berlin, I. (1969). *Four essays on liberty*. Oxford University Press.
25. Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
26. Kant, I. (1996). *Groundwork of the metaphysics of morals*. Cambridge University Press. (Original work published 1785).
27. Nussbaum, M. (1997). Capabilities and human rights. *Fordham Law Review*, 66, 273–300.
28. Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
29. Scheler, M. (1973). *Formalism in ethics and non-formal ethics of values*. Northwestern University Press.
30. Luhmann, N. (1995). *Social systems*. Stanford University Press.
31. Parks, S. D. (1986). *The critical years: The young adult search for a faith to live by*. Harper & Row.
32. Parsons, T. (1951). *The social system*. Free Press.
33. Plato. (1997). *Republic*. Hackett Publishing.
34. Aristotle. (2009). *Nicomachean ethics*. Oxford University Press.
35. Moore, G. E. (1903). *Principia ethica*. Cambridge University Press.
36. Boudon, R. (2001). *The origin of values*. Transaction Publishers.
37. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press.
38. Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton University Press.
39. Ryff, C. D., and Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
40. Schein, E. H. (2023). *Organizational culture and leadership* (6th ed.). Jossey-Bass.
41. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 25.
42. Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and content of human values?. *Journal of Social Issues*, 50(4), 19–45.