

A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM REGIONÁLIS FEJLESZTÉSI SZEREPVÁLLALÁSÁNAK LEHETŐSÉGE A TUDOMÁNYOS MUNKATÁRSOK EGYÉNI ÉRTÉKHIERARCHIÁINAK FÉNYÉBEN – ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉS

THE POSSIBILITY OF REGIONAL DEVELOPMENT ROLES OF THE UNIVERSITY OF PÉCS IN LIGHT OF THE STAFF MEMBERS' INDIVIDUAL VALUE HIERARCHIES – A COMPARATIVE ANALYSIS

Jelen tanulmány a Pécsi Tudományegyetem (PTE) oktató és kutató munkatársainak értékpreferenciáit vizsgálja Shalom S. Schwartz „alapvető emberi értékek” koncepcióját felhasználva. Schwartz tíz alapértéket különböztet meg, melyek dinamikus kölcsönhatásban állnak egymással. Az oktatók-kutatók jellemző értékprioritásainak feltárása lehetőséget teremt arra, hogy a szerzők következtetéseket vonjanak le a PTE társadalmi-gazdasági hatásaival kapcsolatban, illetve azzal összefüggésben: az oktatók-kutatók motivációi vajon tudják-e kellőképpen támogatni az egyetem önmagán túlmutató szerepvállalásait? Elemzésük fontos része az összehasonlító perspektíva, melynek során az oktatók-kutatók értékpreferenciáit a különböző európai térségekre, illetve a magyar társadalom egészére jellemző mintázatokkal vetik össze. Eredményeik azt mutatják, hogy a PTE munkatársainak értékei, motivációi megfelelő alapot biztosítanak az egyetem hatékony regionális szerepvállalása szempontjából.

Kulcsszavak: regionális fejlesztés, Pécsi Tudományegyetem, alapvető emberi értékek, Shalom H. Schwartz, European Social Survey

This paper offers a comparative examination of the relevant sets of values of the lecturers and researchers affiliated with the University of Pécs (PTE). From the various value theories, Shalom H. Schwartz's concept of Basic Human Values was applied. Schwartz distinguishes ten dynamically interrelated values. Revealing the typical value priorities of lecturers-researchers provides an opportunity to draw conclusions about the socio-economic impacts of PTE and whether the motivations of lecturers-researchers can adequately support the university's roles beyond itself. Crucial to the analysis is its comparative perspective, which enables the authors to compare the value preferences of these lecturers and researchers with those of Hungarian society as a whole, and those in other European regions. The results show that the values and motivations of PTE's staff members provide a suitable basis for the effective regional involvement of the university.

Keywords: regional development, University of Pécs, basic human values, Shalom H. Schwartz, European Social Survey

Finanszírozás/Funding:

Jelen publikáció és kutatás az Európai Unió, Magyarország és az Európai Szociális Alap társfinanszírozása által biztosított forrásból az EFOP-3.6.2-16-2017-00017 azonosítójú „Fenntartható, intelligens és befogadó regionális és városi modellek” című projekt keretében jött létre.

This publication and research was supported by the EFOP-3.6.2-16-2017-00017 project entitled „Sustainable, Smart and Inclusive Regional and Urban Models”, which was co-financed by the European Union, Hungary and the European Social Fund.

Szerzők/Authors:

Bodor Ákos^a (bodor@rkk.hu) tudományos főmunkatárs; Grünhut Zoltán^a (grunhut.zoltan@krtk.hu) tudományos főmunkatárs; Dr. Erdős Katalin^b (erdosk@krtk.pte.hu) egyetemi adjunktus

^aKözgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont (Centre for Economic and Regional Studies) Magyarország (Hungary)

^bPécsi Tudományegyetem (University of Pécs) Magyarország (Hungary)

A cikk beérkezett: 2021. 07. 16-án, javítva: 2021. 10. 06-án, elfogadva: 2021. 11. 02-én.

The article was received: 16. 07. 2021, revised: 06. 10. 2021, accepted: 02. 11. 2022.

Az egyetemek regionális fejlesztésben betöltött szerepét évtizedek óta fokozódó érdeklődés övezi. A tudományos kutatások leírják azt a folyamatot, amelynek eredményeként ezek a szervezetek oktatási szerepkörüket fokozatosan kibővítve multifunkcionális intézményekké váltak, kutatási és regionális fejlesztési tevékenységeket is végezve (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000). Ezt az egyre sokrétűbb szerepvállalást, illetve elvárás a vonatkozó hazai kutatások is hűen visszatükrözik (Kozma, 2021; Király, 2020; Juhász, Málóvics & Bajmóczy, 2021; Neulinger, 2021; Kiss, Veress & Köves, 2021). A téma kutatása mindig is széles spektrumon folyt, hiszen a nemzeti jogszabályoktól, az oktatási és tudományos gyökerektől az intézményi stratégiákon át egészen az egyén szintjéig számos tényező befolyásolhatja a cél elérését. Annak ellenére, hogy a változatos megközelítések – mint például a „regionális elköteleződésű egyetem” (Martin & Etzkowitz, 2000), a „vállalkozó egyetem” (Etzkowitz, 2008), a „polgári egyetem” (Goddard, Hazelkorn, Kempton, & Vallance, 2016), vagy akár az „egyetemközpontú vállalkozói ökoszisztéma” koncepciója (Fetters, Green, & Rice, 2010) – mindegyikében tetten érhető az egyén fontossága, az egyetemi oktatók-kutatók kapcsolódó attitűdjei és motivációi még mindig relatíve alulkutatottnak tekinthetők. Pedig könnyen belátható, hogy az egyetemek társadalmi és gazdasági hatását nagyban meghatározzák az oktatók-kutatók olyan személyes beállítódásai és viszonyulásai, amelyek a cselekvéseiket irányítják, befolyásolják. Ugyanakkor meglehetősen nehéz kutatási problémát jelent ezeknek az összefüggéseknek a feltárása, hiszen viszonylag ritkán állnak rendelkezésre olyan adatbázisok, amelyek egyszerre méri a konkrét egyetemi tevékenységeket (és eredményeket), illetve az ezekben részt vevő oktatók és kutatók releváns attitűdjeit és motivációit. Sajnos ilyen, minden szempontból kielégítő adatokkal mi sem rendelkezünk, ezért egy alternatív kutatási megközelítést alkalmazunk. Ennek keretében a konkrét egyetemi tevékenységekhez képest, absztraktabb szintre lépünk vissza, és egy komplex értékvizsgálat eredményeit mutatjuk be. Egy adott egyetem oktatóinak-kutatóinak értékprioritásai meglátásunk szerint ugyanis lehetőséget teremtenek arra, hogy óvatos következtetéseket vonjunk le a vizsgált kampusz társadalmi-gazdasági hatásaival kapcsolatban, illetve azzal összefüggésben: az oktatók-kutatók motivációi vajon tudják-e kellőképpen támogatni az egyetem önállóan túlmutató szerepvállalásait?

A hazánkban zajló egyetemi modellváltás kifejezett célkitűzése az intézmények felfedező kutatási kapacitásainak és kompetenciáinak, valamint azokhoz kapcsolódó innovációs tevékenységeinek előmozdítása és többszintű (nemzetközi, nemzeti, regionális és helyi) fejlesztési hozzájárulásaiak ösztönzése, vagyis a kutató- és vállalkozóegyetem profiljegyek és funkciók összehangolt felerősítése a képzési-nevelési feladatok mellett. Más felsőoktatási intézmények mellett, a Pécsi Tudományegyetem (PTE) is kiemelt stratégiai pontja e modellváltásnak. Emiatt is aktuális és indokolt az oktató-kutató munkatársak értékprioritásainak feltárása. E vizsgálat során – a komparatív szempontok érdekében, valamint a szélesen értelmezhető

kontextusba ágyazás végett – a PTE oktatóinak-kutatóinak értékpreferenciáit úgy elemezzük, hogy azokat összehasonlítjuk egyrészt a magyar társadalomra jellemző értékstruktúrával, illetve európai értékmintázatokkal, másrészt a Schwartz-féle értékhierarchia ideális elméleti modelljével. Mindezek alapján eredményeink azt mutatják, hogy a PTE oktatóinak-kutatóinak motivációi és értékei lehetővé teszik azt, hogy az egyetem meghatározó regionális fejlesztési szerepkört lásson el.

Értékelméleti háttér

Az értékutatás több évtizedre visszatekintő, nagy jelentőségű tématerülete mind a szociológiának, mind a szociálpszichológiának, de manapság már gyakran alkalmazza a közgazdaságtudomány is (friss kézikönyv: Brosch & Sander, 2016). A felhalmozott – elméleti és empirikus alapú – tudások gazdagsága szintetizáló koncepciók megalakítását teszi lehetővé. A Shalom H. Schwartz (1992, 2005, 2006) nevéhez köthető alapvető emberi értékek teóriája pontosan e törekvés jegyében született. Igyekszik átfogni a legfontosabb elméleti érveléseket (köztük Allport, Vernon & Lindzey, 1961; Inglehart, 1997; Kluckhohn, 1951; Kohn, 1969; Morris, 1956 és Rokeach, 1973 munkáit), miközben folyamatos empirikus vizsgálatokkal reflektál saját állításaira. Az elméletalkalmazók ezzel biztosítják a koncepció keret finomításának, illetve újabb feltevések beépítésének lehetőségét (Schwartz et al., 2012). E töretlen szintetizáló szándék ellenére le kell szögezni: Schwartz értékelmélete szociálpszichológiai alapállású, miközben módszereit tekintve pedig nagymintás, komparatív szemléletű és kvantitatív technikákat alkalmazó.

Schwartz kiinduló tézise, hogy vannak olyan meghatározó jelentőségű, általános érvényű értékek, amelyeket az emberek minden társadalmi közegben ugyanazon jelentésekkel azonosítanak, és amelyek vezérlő alapelvekként szolgálnak az egyének és csoportok számára (Schwartz & Bilsky, 1987). Ezen alapértékek igazolási – motivációs és inspirációs – tartalma tehát absztrakt és konstans, de mivel az egyének eltérő preferenciákat állítanak fel közöttük, ezért az individuális szinten különböző értékcsomagok más és más módon befolyásolják az emberek gondolkodását és cselekvéseit. Az értékek így ontológiailag keretezik az egyének szubjektivitását, vagyis a megismerési sémáikat és az azokra épülő viselkedéseiket, praxisaikat (Schwartz & Bilsky, 1990). Mindannyian értékek, mégpedig univerzális jelentőségű alapértékek mentén határozzuk meg önmagunkat – ez közös bennünk. Viszont egyénileg eltérően ítéljük meg ezen értékek egymáshoz viszonyított relatív fontosságát – ez tesz diverz szubjektumokká minket.

Schwartz (1992, 2005) az alapértékekkel kapcsolatos elméletét keretel- és tételállítások mentén kezdi kibontani. Először is rögzíti, hogy az értékek három alapvető igényre vonatkoznak: a csoportok és társadalmak túlélési és fejlődési (avagy jóléti és jólléti) törekvéseire, a csoportokon belüli társas érintkezések megfelelő koordináltságára és az egyéni szükségletek kielégítésére. Mint az látszik, ezen igények az individualistól a mind szélesebb emberi csoportokat átfogó kollektívig terjednek. Az értékek tehát

kifejezik a szubjektum önállóságát és egyediségét, erre való igénytélvezéseit, miközben utalnak az egyén másokkal való viszonyrendszerére is, valamint az e relációkban rejlő kölcsönösségekre. Mindezek tükrében az elmélet keretelvként állítja, hogy az egyének értékek mentén értik meg önmagukat, valamint a világban betöltött helyüket, szerepüket. Schwartz (2006, 2012) ebből kiindulva határozza meg az értékekkel kapcsolatos hat alaptételét:

- az értékek nem pusztán racionális argumentumok, hanem emocionális tartalommal bíró hitek,
- az értékeknek fontos motivációs szerepük van: motiválják az egyént a vágyott céljai elérésében,
- ugyanakkor az értékek egyúttal kritériumokként, viszonyítási standardokként is funkcionálnak e célok elérésében,
- az értékek absztrakt célokra vonatkoznak, túlmutatnak a konkrét szituációkon, interakciókon és ez különbözőteti meg azokat az attitűdöktől és a normáktól,
- az értékek között relatív fontosság szerinti dinamikus összefüggés áll fenn, ami meghatározza az egyén saját értékészletét,
- az egyéni cselekvésben mindig több érték egyidejű hatása érvényesül.

Schwartz (1992) az értékeknek tíz alapvető típusát különíti el, és a következőképpen határozza meg azok tartalmát:

1. *önállóság*: független gondolkodás és cselekvés – választás, alkotás, felfedezés,
2. *öszönzés*: izgalom, újdonság és kihívás az életben,
3. *hedonizmus*: öröm és a saját érzéki vágyak kielégítése,
4. *elismerés*: a társadalmilag elfogadott kompetenciákon keresztül elért siker,
5. *hatalom*: társadalmi státusz és presztízs, emberek és erőforrások feletti dominancia,
6. *biztonság*: a társadalom, a kapcsolatok és az egyén biztonsága, harmóniája és stabilitása,
7. *konformitás*: tartózkodás a másokat esetlegesen sértő szándékoktól, cselekvésektől, illetve a társadalmi elvárásokat, normákat megszegő magatartásoktól,
8. *tradíció*: a tradicionális kultúra, illetve vallás iránti tisztelet és elköteleződés,
9. *jóindulat*: az egyénnel szoros kapcsolatban állók jólétének megőrzése és fokozása,
10. *univerzalizmus*: a természet és minden ember jólétének támogatása – megértés és tolerancia.

Az egyetemek regionális fejlesztési szerepvállalása

A társadalmi és a szervezeti kultúra közötti összefüggés régóta kutatott, interdiszciplináris téma, amely leginkább Geert Hofstede munkáiból merített, illetve ágazott szét (lásd: Hofstede & Hofstede, 2008). E megközelítés alapfeltevézése, hogy az eltérő társadalmi kultúráknak okvetlenül hatással kell lenniük az adott szervezeti kultúrára, még akkor is, ha az üzemszervezés terén egyébként sokkal gyorsabban és hatékonyabban lehet követni általánosan bevált mintákat. Vagyis az állítás azt mondja, hogy a makro

(társadalmi) közeg elkerülhetetlenül hat az egyénre és annak gondolkodásmódjára, magatartásformáira, jellemző viselkedéseire (mikroszint), illetve az egyéneken keresztül befolyásolja a szervezeti kultúrát (mezokontextust) is. Hofstede értéksajátosságok, egész pontosan négy, majd öt kétpólusú értékdimenzió tükrében vizsgálja e hármasszefüggés különböző dinamikáit (hatalmi távolság [tekin-télytisztelet, hierarchikusság, egyenlőtlenség-elfogadás stb. nagy vagy kicsi], individualizmus vagy kollektívizmus, bizonytalanságkerülés [többé vagy kevésbé jellemző], maskulin-feminin értékrend, jövőhöz való viszonyulás [hosszú vagy rövid távú perspektíva]). Elméletét számos kritika érte koncepcionális és mérési értelemben egyaránt (lásd: Brewer & Venaik, 2012, 2014; d'Iribarne, 2009; Sweeney, 2002), ám érvelése így is irányadóvá vált a szervezeti kultúra alaposabb megértése tekintetében. Olyannyira, hogy más típusú értékvizsgálatok terén – így például Schwartz teóriáján – is sikerült a hofstedei állítást alátámasztani (Tausch, 2015). Jelen tanulmány ugyanebből a megközelítésből indul ki, amikor azt állítja, hogy az egyetemek mint saját kultúrával rendelkező szervezetek különböző szerepvállalásait nagymértékben befolyásolja az, hogy az ott dolgozó oktató-kutató munkatársak milyen értékprioritással bírnak, összevetve társadalmi közegük, valamint a szélesebb európai környezet jellemző értéksajátosságaival. Mielőtt erre áttérnénk, látnunk kell azonban azt, hogy az egyetemek funkciói hogyan és mennyiben változtak meg mostanra, milyen új feladatokkal bővültek.

Az egyetemek regionális fejlesztési szerepvállalása egyre explicitebben jelenik meg a regionális fejlesztési politikákban is. Ennek egyik legmarkánsabb reprezentánsa az innovációvezérelt növekedés előmozdítását szorgalmazó (OECD, 2012), az innovációs politikai célok rangsorolását is segítő intelligens szakosodási stratégia (McCann & Ortega-Argilés, 2013), amely megjelenését követően törekény elméleti háttére és bevezetési nehézségei (Krammer, 2017) ellenére gyorsan az EU kohéziós politikájának szerves részévé vált (McCann & Ortega-Argilés, 2015). Az intelligens szakosodási stratégiában kulcsszerep jut a vállalkozásnak (McCann & Ortega-Argilés, 2015), az ún. vállalkozói felfedező folyamatnak, amely a régió kitorése szempontjából ígéretes kutatási és innovációs területek azonosítását célozza (Foray, David, & Hall, 2009), és a helyi kontextus mélyreható ismeretét teszi szükségesé, továbbá a helyi és regionális szereplők széles körének részvétele által valószínűsíti a legjobb eredményt. Természetesen e szereplők közül az egyetem sem hiányozhat, különösen az elmaradott térségekben, ahol a magánszektor kutatási és fejlesztési potenciálja korlátozott (Foray et al., 2012; Goddard & Kempton, 2011).

Az egyetemek számos regionális fejlesztési hozzájárulási formája közül Goddard és Kempton (2011) négy területet emel ki: kutatás és innováció, vállalkozás- és üzletfejlesztés, emberierőforrás-fejlesztés és a társadalmi egyenlőség előmozdítása. Arra is rávilágítanak, hogy jellegüket tekintve a tranzakciós helyett, a transzformációs aktivitások előtérbe kerülésével és a regionális szereplőkkel kialakított hosszú távú és fenntartható partnerségek kiépítése által érhetik el az egyetemek a legnagyobb

hatást. A tranzakció jellegű tevékenységek jellemzően kinyilvánított szükségletet elégitenek ki, világos célok mentén, meghatározott ütemezés szerint, míg a transzformációs tevékenységek látens igényekre próbálnak megoldást kínálni, kevésbé explicit célok és időbeli ütemezés mentén (Goddard & Kempton, 2011).

Mindezen tevékenységek természetesen az egyetem szervezeti struktúráját sem hagyják érintetlenül. Az egyetemekben rejlő intelligens szakosodási potenciál kiteljesedése talán a quadruple helix koncepció alapján a legvalószínűbb (Foray et al., 2012). A quadruple helix négy szféra interakcióinak, együttműködésének terében értelmezi az innovációs aktivitást; a triple helix által felölelt üzleti, kormányzati és akadémiai szférákat (Etzkowitz, 2008) egészíti ki a média- és kultúraalapú társadalommal (Carayannis & Campbell, 2016), megjelenítve az innovációs folyamat középpontjában álló, innovációkat generáló és használó polgárokat (Cavallini, Soldi, Friedl, & Volpe, 2016; Carayannis & Grigoroudis, 2016). Maga a triple helix a vállalkozó egyetem egyik legkiforrottabb megközelítése (Goldstein, 2010), amelynek egyik alapvető pillére az intézmény egészét szervesen átható, az adminisztrátorok, az oktatók-kutatók és a hallgatók körében is megfigyelhető vállalkozói ethosz (Etzkowitz, 2008). Ennek jelenléte azonban nem feltétlenül evidensen szerves része az egyetemnek: a kutatási és regionális fejlesztési szerepkörök megjelenését a maguk idejében viták kísérték (Gulbrandsen & Slipersaeter, 2007). A vállalkozói tevékenységek kapcsán felmerült például, hogy a tudás közjóság helyett árucikké válhat (Goldstein, 2009; Jacob, Lundqvist, & Hellsmark, 2003), elhomályosulhatnak a nyílt tudomány normái (Goldstein, 2010), a titoktartás és a publikációk ebből fakadó késleltetése vagy elmaradása lassíthatja a tudás áramlását (Louis, Jones, Anderson, Blumenthal, & Campbell, 2001).

A fentiek fényében könnyen elképzelhető, hogy a tudósok egy része nem kíván részt venni a tudományértékesítési, tudományhasznosítási folyamatokban, ami akadályozza az egyetemen rejlő regionális fejlesztési potenciál kiaknázását. Amennyiben pedig részt is vesznek benne, felmerülhet, hogy mennyire tekinthetők hatékony szereplőnek, hiszen az általuk általában ellátott feladatoktól és funkcióktól jelentősen eltérő helyzetekben találhatják magukat, amikor például befektetők számára kell kidomborítaniuk tudományos találmányuk üzleti előnyeit vagy különböző fejlesztéspolitikai irányok kijelölésében kell közreműködniük vállalkozók, politikusok és civil lakosok bevonásával. Részvételük mégis alapvető fontosságú lehet, hiszen sok esetben éppen ők segíthetnek az üzleti és az akadémiai érdekek közti esetleges különbségek összehangolásában, az intelligens szakosodás kapcsán hiteles szakértőként léphetnek fel a fejlesztéspolitikai irányok kijelölése során, de előmozdíthatják az üzleti és civil szereplők egymásra találását, jobb kommunikációját is a vállalkozói felfedező folyamatban.

Tekintettel arra, hogy éppen csak lezárult az első olyan programozási időszak, amelyben az intelligens szakosodás kulcsszerepet kapott, a hosszú távú jó gyakorlatokat illetően egyelőre korlátozott tudástár áll rendelkezésünkre.

Mindazonáltal a vállalkozói felfedezői folyamat természetéből fakadóan és az eddig leszűrt tapasztalatok fényében feltételezhető, hogy ott érhető el nagyobb siker, ahol a különböző szférák szereplőinek hatékony együttműködése valósul meg. Feltételezzük, hogy az értékhierarchia tekintetében gyökeresen eltérő szereplők közti együttműködés – az értékhierarchiának a bevezetésben tárgyalt természetéből és a ténylegesen megvalósuló viselkedésre gyakorolt hatásából fakadóan – nehezekebb, mint a némiképp homogén értékpreferenciával bíró szereplőké. Ugyanakkor elképzelhető az, hogy a teljes mértékig homogén értékpreferenciákkal bíró szereplők kevésbé hatékonyak az új utak keresése során, esetleg nem vesznek észre, vagy nem tudnak azonosulni ígéretes vállalkozói vonalakkal, amennyiben például döntően a biztonság, a konformitás és a tradíció határozza meg értékhierarchiájukat.

Mindezeket figyelembe véve elemzésünk célja egybeeseng a „vállalkozóiség” lényegi elemeivel, a vállalkozói „mentalitással” vagy „karakterisztikával” foglalkozó – ma már hosszú múltra visszatekintő – társadalomtudományi (de nyilván főként közgazdaságtudományi) munkák törekvéseivel. A kreativitás, a függetlenség és az autonómia, a kockázatvállalás és a bizonytalanság kezelése, továbbá a hatalomra, az elismerésre és a birtoklásra irányuló vágy mind olyan jellemzők, amelyek szinte konszenzuálisan jelennek meg az irodalomban a vállalkozóval kapcsolatban (Chell, 2008; Hébert & Link, 2009). Pontosan ezek azok az értéktartalmak, amelyek vizsgálata számunkra is fontos az egyetemi oktatók és kutatók regionális fejlesztésben betöltött szerepvállalásai szempontjából. Ehhez pedig a schwartzi érték-koncepció éppen megfelelő keretet biztosít.

Módszertan és a vizsgált probléma megközelítésére vonatkozó modell

A következőkben tehát a PTE oktatóinak és kutatóinak értékhierarchiáját vizsgáljuk. Ennek keretében egyrészt azt tárjuk fel, hogy a fent bemutatott tíz értéktípus milyen sorrendet alkot a teljes minta átlagát tekintve, vagyis milyen az értékek relatív fontossága. Másrészt az oktatói-kutatói mintán kapott eredményeket összehasonlítjuk a teljes magyar lakosságra jellemző értékhierarchiával, továbbá a magyar jellemzőket elhelyezzük egy tágabb, európai perspektívában is.

Jelen tanulmány két különböző adatbázist használ. Egyrészt egy 2019-ben a Pécsi Tudományegyetemen lezajlott kérdőíves felmérésből származót, ami alapvetően az egyetemközpontú innovációs ökoszisztéma rendszer-és keretfeltételeinek feltárását tűzte ki célul. Ez a kérdőíves felmérés online formában valósult meg, az egyetem oktatói-kutatói állományának tisztított, összesen 1648 főt tartalmazó listája alapján. Az értékvizsgálatot tartalmazó kérdőív-részt összesen 377-en töltötték ki. A másik általunk használt adatforrás a European Social Survey (ESS) 9. hullámából származik. Az ESS egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat, amely 2001-től kezdődően, két évente nyújt különböző adatokat az európai társadalmak demográfiai sajátosságairól, politikai és közéleti preferenciáiról,

továbbá jellemző értékeiről, percepcióiról és attitűdjeiről. Az értékek esetében mindkét felmérés a Schwartz-teszt 21 itemből álló kérdéssorát, az ún. Portrait Value Questionnaire-t (PVQ) használta (lásd az online mellékletben). A PVQ 21 különböző ember rövid profilleírását tartalmazza, mely állításokra válaszolva a megkérdezettek egy hatfokozatú skála segítségével mérlegelik, hogy a kérdésben jellemzett ember mennyire hasonlít rájuk. A tíz alapérték létrehozása a vonatkozó itemek egyszerű átlagolásával történik. Mindkét adatbázist megtisztítottuk Schwartz (2005) ajánlása szerint: azokat a válaszadókat kizártuk, akik a 21 itemből legalább 17-re ugyanazt a választ adták. Az egyetemi mintán ez három, míg a teljes ESS állományon 1337 (a minta 2,7%-a) válaszadó törlését jelentette.

A schwartzi értékelmélet módszertani vizsgálata többféle megközelítés szerint történhet. Ezek mindegyike ideális modell típusokból indul ki, amelyek előrevetítik a tíz alapérték egymáshoz való viszonyulását, illetve struktúrába rendeződését. Jelen tanulmányban az ún. értékhierarchia-modellt alkalmazzuk. Schwartz világosan leszögezi, hogy az egyének értékhierarchiájában jelentős eltérések mutathatók ki (Schwartz & Bardi, 2001). Ezeket a különbségeket alapvetően az eltérő egyéni szükségletek, temperamentumok, illetve társas tapasztalatok okozzák. Schwartz szerint ugyanakkor az eltérések mellett általánosan megjelenő lényegi hasonlóságok, ún. pán-kulturális sajátosságok is megfigyelhetők. Az összehasonlító vizsgálatoknál a helyes értelmezés érdekében ezért szükséges figyelembe venni mindkét szempontot, vagyis a hasonlóságokat és a különbözőségeket is.

Schwartz és Bardi (2001) 56 országból származó különböző jellegű minták elemzésével, empirikus úton jutottak el a pán-kulturális hierarchia létezésének megállapításáig (a legtöbb országból rendelkezésükre álltak reprezentatív lakossági felmérések, amelyek mellett, országonként, tanárokat és diákokat tartalmazó mintákat is alkalmaztak). Eredményeik azt mutatták, hogy a tíz értéktípus sorrendje a vizsgált minták döntő részében a következőképpen alakul:

- legelől helyezkedik el a jóindulat, azt követően az önállóság és az univerzalizmus,
- a hierarchia közepén található a biztonság, a konformitás és az elismerés, míg azokat a hedonizmus követi,
- a sorrend végén pedig az ösztönzés, a tradíció és a hatalom állnak.

Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy az értékhierarchiák hasonlósága nem jelenti azt, hogy az értékek fontosságának mértékében ne lennének jelentős eltérések. Éppen ezért ezeket a különbségeket is indokolt számba venni. Az értékhierarchiában empirikusan megfigyelt egyértelmű hasonlóságokat a szerzőpáros megkísérli elméletileg is alátámasztani. Schwartz és Bardi koncepciója a pán-kulturális sajátosságok eredőjét egyrészt az emberi természetben meglévő közös alapként ismeri fel, másrészt az egyes értékeknek a társadalmi működés fenntartásában betöltött adaptív funkcióival azonosítja. Az érvelés itt egészen Parsonsig nyúlik vissza, miszerint az értékek tár-

sadalmi funkciója az, hogy motiválják és kontrollálják az egyén viselkedését (Parsons, 1951). Az egyén az értékeket egyrészt a szocializáció során internalizálja, s miután azok belsővé tett útmutatóként működnek tovább, biztosítják a konstans társas kontrollt. Másrészt az interakciók során bizonyos társas cselekvők (pl.: szülők, tanárok, vezetők) társadalmilag megfelelőnek minősítenek különféle cselekvéseket, ezzel igazolva azon követelésüket, amellyel ezen elvárt viselkedéseket ösztönözni, kényszeríteni próbálják.

Schwartz és Bardi egyrészt az emberi természet sajátosságaiból, másrészt a társadalmi működés funkcióiból adódó követelmények, szükségletek szempontjaiból tekintve három olyan alaptételt fogalmaznak meg, amelyek segítségével meglátásuk szerint egyértelműen megmagyarázható a pán-kulturális értékhierarchia (Schwartz & Bardi, 2001, pp. 280–283):

1. Legfontosabb szükséglet az együttműködés és a támogató kapcsolatok megőrzése, előmozdítása főként az elsődleges csoportokon belül (az én közvetlen személyes közegében), illetve a további saját csoportokban (olyan társas közegekben, amelyekkel azonosul az én). Ezért az értékátadásban a legfontosabb a pozitív relációk, a csoporttal való azonosulás és a lojalitás támogatása.
2. Ugyanakkor az előző pontban foglaltak önmagukban nem elegendők a társadalmak, csoportok és egyének túléléséhez és fejlődéséhez. Az egyéneknek mindezeket túl motiváltaknak is kell lenniük arra, hogy időt és energiát fektessenek a produktív munkavégzésbe, a problémamegoldásba, továbbá új ötletek és technikai megoldások megvalósításába.
3. Bizonyos mértékben az én-orientált szükségletek és vágyak kielégítése is szükséges. Ezek teljes visszautasítása egyéni frusztrációkat okozna, és az előző pontokban foglaltak megvalósulására károsan hatna. Ezért társadalmi szempontból is van funkciója az önérdékű viselkedés legitimitásának addig a mértékig, amíg az nem veszélyezteti a csoportérdekeket.

Az első pontban megfogalmazott társadalmi funkció megvalósulása szempontjából az értéktípusok közül a legfontosabb a jóindulat szerepe. A jóindulathoz tartozó segítőkészség, becsületesség, megbocsátás, lojalitás és felelősség adják a motivációs alapot az együttműködő és támogató társas kapcsolatokhoz, melyek alapvető követelményei a társadalmi működésnek. A jóindulathoz tartozó tartalmak átadása-átvétele alapvetően a családban, illetve az elsődleges csoportokban történik meg a korai életszakasz során, hosszan tartó folyamatként. Ezen érték elsajátítása esetében alapvető jelentőségű, hogy működése a későbbiek folyamán biztosított legyen szankciók mellérendelése nélkül is. Mindezek indokolják azt, hogy a jóindulat szerepe a legfontosabb pán-kulturálisan (első hely). Az univerzalizmus érték tartalmai (pl. társadalmi igazságosság, egyenlőség, méltányosság) szintén a pozitív társas relációkhoz járulnak hozzá. Fontos különbség a jóindulathoz képest, hogy itt nem az egyén saját csoportjaihoz (*in-group*), hanem éppen az azokon

kívül állókhoz (*out-group*) való viszonyulások állnak a középpontban. Vagyis ezek az értéktartalmak akkor válnak igazán jelentőssé, amikor az egyén olyanokkal kerül interakcióba, akikkel nem feltétlenül tud azonosulni. Az ilyen helyzetek persze a mindennapok gyakorlatát jelentik a modern társadalmak tagjai számára. Ugyanakkor a másik csoportok jóléte és jólléte iránti elköteleződés akár veszélyeztetheti is a saját csoportok iránti szolidaritást, amennyiben ez utóbbiak irányába konfliktus alakulhat ki. Ezért annak ellenére, hogy az univerzalizmus elől áll a pán-kulturális hierarchiában, mégis kevésbé fontos, mint a jóindulat.

A biztonság és a konformitás értékei pán-kulturális értelemben szintén meghatározóak, így az értékhierarchia közepén helyezkednek el. Jelentőségüket leginkább az indokolja, hogy a csoportokban és társadalmakban a harmonikus viszonyok megteremtése érdekében szükséges a tagok közötti konfliktusok csökkentése és a közös normák megszegésének elkerülése. A biztonsághoz és a konformitáshoz tartozó értéktartalmak pedig éppen ezeket a célokat szolgálják azáltal, hogy az önkorlátozás és a kockázatok elkerülése irányába terelik a tagokat. Így azonban nemcsak az első pontban szereplő társas viszonyokra vannak hatással, hanem a harmadik pontként megfogalmazott én-orientált szükségletekre is, hiszen azok kontrollálását is biztosítják egyúttal. Ugyanakkor a biztonság és konformitás a csoportok, társadalmak számára negatív következménnyel is járhatnak, amennyiben gyengítik az egyéni motivációkat a közös feladatok, problémák innovatív megoldásának keresésében. Ezen értékek hatása tehát sérti a második pontban foglaltak hatékony megvalósulását. Így annak ellenére, hogy a biztonság és konformitás hozzájárulnak a harmonikus társas viszonyokhoz, mégis lejjebb vannak a pán-kulturális hierarchiában, mint a jóindulat és az univerzalizmus.

A tradíció értéktartalmainak elfogadása és az ennek megfelelő viselkedés szintén hozzájárul a csoportszolidaritáshoz, illetve ezzel a közösségek megfelelő működésé-

hez és túléléséhez. Ugyanakkor a pán-kulturális koncepció szerint a tradíció értéktartalmai inkább a közösséget reprezentáló absztrakt hitek és szimbólumok iránti egyéni elköteleződéseket fejezik ki (Schwartz, 1992), így kevesebb konkrét útmutatót adnak az interakciós partnerek számára a mindennapi társas viselkedésben a kontrolláláshoz. Ezért az emberek a legtöbb országban relatíve alacsony fontosságúnak tekintik a tradícióhoz rendelhető értéktartalmakat.

A hatalom a pán-kulturális hierarchia legalján helyezkedik el. Ez az alacsony fontosság annak tudható be, hogy a hatalomra való törekvés erősen sérti a csoporttagok közötti harmonikus relációk alapkövetelményét, hiszen nagyon gyakran mások kihasználásával, kellemetlen helyzetbe hozásával jár. Ezen értéktartalmak az önérdékű vágyakkal vannak összefüggésben, így szükséges némi legitimitást adni a hatalmi törekvéseknek is azért, hogy motiválják a csoport érdekében történő egyéni erőfeszítéseket.

Az önállósághoz rendelhető értéktartalmak összefüggésben vannak azzal a funkcionális társadalmi követelménnyel, miszerint az egyéneket produktív munkavégzésre kell bírni. A független gondolkodás és cselekvés, valamint a felfedezés és a kreativitás támogatásával az önállóság elősegíti azt, hogy a csoporttagok önmaguktól ösztönözten és motiváltan, innovatív módokon keressenek megoldásokat a közös problémákra, feladatokra. Ezen túlmenően a belsőleg motivált cselekvések az én-orientált szükségleteket és vágyakat is kielégítik, vagyis az önállóság értéktartalmai egyszerre támogatják a második és harmadik pont követelményeit anélkül, hogy közben aláásnák az elsőt: nem jelentenek tehát veszélyt a közösségen belüli harmonikus viszonyokra. Mindezek következtében az önállóság előkelő helyet foglal el a pán-kulturális értékhierarchiában.

Az elismerés közepesen fontos helyen található. A schwartzi érvelés úgy szól: az elismerés operacionalizálása során kiemelten hangsúlyozott a kollektív standardok szerinti siker. A közösségi, társadalmi szempontból po-

1. táblázat

Az egyes értékekkel való rendelkezés hatása a három alapelv megvalósulására

	1. harmonikus relációk	2. közösségi és társadalmi fejlődés	3. én-orientált szükségletek, vágyak kielégülése
Jóindulat	+	0	0
Önállóság	0	+	+
Univerzalizmus	+ és esetleg –	0	0
Biztonság	+	–	–
Konformitás	+	–	–
Elismerés	0 vagy –	+ vagy –	+
Hedonizmus	0	0	+
Ösztönzés	0	0	+
Tradíció	+	0	0
Hatalom	–	+ vagy –	+

Jelmagyarázat: + = pozitív hatás, 0 = semleges hatás, – = negatív hatás

Forrás: Schwartz & Bardi (2001) alapján saját szerkesztés

zítív hatást tekintve az elismerés motiválja az egyéneket arra, hogy időt és energiát fordítsanak a közös érdekeket szolgáló tevékenységekre. Azonban lehetséges az is, hogy ez a motiváció nem a csoportcélok elérését ösztönzi, hanem pusztán az önérdekű vágyak kielégítését. Tehát a pán-kulturális hierarchiában elfoglalt közepesen fontos pozíció azt a kompromisszumos egyensúlyi helyzetet tükrözi vissza, amit az elismerés értéktartalmai betöltenek az egyéni és a közösségi szükségletek optimális kielégülésében.

A hedonizmusnak és az ösztönzésnek a pán-kulturális hierarchiában elfoglalt szerény helye arra utal, hogy az idetartozó értéktartalmak irrelevánsak az első két pontban megfogalmazott követelmények tükrében. Viszont nagyon lényegesek a harmadik szempontjából, amennyiben ezek az értékek az egyén, mint biológiai organizmus fizikai szükségleteinek társadalmi transformációit jelenítik meg (Schwartz, 1992). Bizonyos mértékig a közösségeknek, társadalmaknak meg kell engedniük ezen igénytétellezések kielégítését is, ugyanakkor a szocializáció során nevezett értékek hangsúlyozása nyilvánvalóan kevésbé jellemző. A hatalomhoz képest, a hedonizmus és az ösztönzés azért vannak valamivel előrébb a rangsorban, mert nem feltétlenül veszélyeztetik hasonló mértékben a harmonikus társas relációkat, azaz nincs meg bennük a hatalomban rejlő dominanciakészletet.

Az 1. táblázat megkísérli összefoglalni az előzőekben leírtakat aszerint, hogy a három alapelv megvalósulására milyen hatással van az egyes értékek működése.

Eredmények és diszkusszió

A következőkben rátérünk a PTE munkatársai körében végzett felmérésünk empirikus eredményeinek bemutatására. Az elemzés célja az oktatók-kutatók értékhierarchiájának feltárása, illetve összehasonlítása egyrészt a Schwartz és szerzőtársa által korábban megállapított pán-kulturális sajátosságokkal, illetve az ESS adatbázisából származó legfrissebb, európai lakossági jellemzőkkel. A 2. táblázat az ezekhez a célokhoz kapcsolódó adatokat mutatja be: egyrészt tartalmazza a PTE oktatói-kutatói, illetve a magyar lakosság körében a tíz értéktípus átlagértékeit és az ezek alapján azonosított sorrendeket. A sorrendek megállapításánál nemcsak a minta átlagait vettük figyelembe, hanem a konfidencia intervallumokat is (ezek részleteit lásd a mellékletben). Másrészt az európai keresztmetszetű összehasonlítások lehetősége végett, az ESS 9. adatfelvételében szereplő további országokból létrehozott nagy európai régiók tekintetében is ugyanezeket az ismérveket közli a 2. táblázat, a Schwartz-féle pán-kulturális rangsorral együtt. Itt meg kell jegyezni, hogy az ESS 9. adatfelvételi körében összesen 29 ország szerepelt, ami nyilvánvalóan nem fedi le Európát teljesen. Azonban úgy véljük, hogy elemzésünk célját és jellegét tekintve alkalmas az adatbázis egy ilyen területi csoportosítás létrehozására. Az egyes régiókhoz a következő országokat soroltuk:

Közép- és Kelet-Európa: Bulgária, Csehország, Észtország, Horvátország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Montenegró, Szerbia, Szlovákia, Szlovénia.

2. táblázat

A tíz értéktípus átlagai és rangsorok (PTE: N=374, Magyarország: N=1587, Közép- és Kelet-Európa: N=19132, Dél-Európa: N=6005, Nyugat-Európa: N=15951, Észak-Európa: N=7094)

	<i>Pán-kulturális rangsor (Schwartz & Bardi, 2001)</i>	<i>PTE átlag</i>	<i>PTE rangsor</i>	<i>magyar átlag</i>	<i>magyar rangsor</i>	<i>Közép- és Kelet-Európa átlag</i>	<i>Közép- és Kelet-Európa rangsor</i>	<i>Dél-Európa átlag</i>	<i>Dél-Európa rangsor</i>	<i>Nyugat-Európa átlag</i>	<i>Nyugat-Európa rangsor</i>	<i>Észak-Európa átlag</i>	<i>Észak-Európa rangsor</i>
1	Jóindulat	5,11	1-3	4,59	1-3	4,70	2	4,97	1	5,12	1	5,18	1
2-3	Önállóság	5,15	1-3	4,47	2-4	4,36	4	4,54	5	4,65	3	4,62	3
2-3	Univerzalizmus	5,08	1-3.	4,43	3-4	4,61	3	4,86	2-3	4,92	2	4,90	2
4-5	Biztonság	4,38	4-7	4,67	1-2	4,80	1	4,87	2-3	4,51	4	4,27	4-5
5-6	Konformitás	3,42	9	3,84	8	4,17	6	4,20	6	3,77	7	4,05	6-7
4-6	Elismerés	4,35	4-7	3,99	6-7	3,91	7	3,92	7	3,55	8	3,39	9
7	Hedonizmus	4,22	4-7	4,22	5-6	3,57	8-9	3,72	8	4,16	6	4,28	4-5
8-9	Ösztönzés	3,83	8	3,43	10	3,39	10	3,40	9	3,49	9	3,64	8
8-9	Tradíció	4,18	4-7	4,10	5-7	4,30	5	4,61	4	4,22	5	4,02	6-7
10	Hatalom	3,13	10	3,57	9	3,57	8-9	3,33	10	3,00	10	3,02	10

Megjegyzés: A számítások anweight súlyok használatával történtek

Dél-Európa: Ciprus, Olaszország, Portugália, Spanyolország.

Nyugat-Európa: Ausztria, Belgium, Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Írország, Németország, Svájc.

Észak-Európa: Dánia, Finnország, Izland, Norvégia, Svédország.

Az egyetemi minta, illetve az ESS 2018/2019-es adatfelvétele alapján elmondható, hogy a Schwartz és Bardi által 2001-ben megállapított pán-kulturális értékhierarchia alapvető jellemzőit tekintve, illetve fő tagolhatóságát figyelembe véve nagyjából továbbra is megállja a helyét. Ugyanakkor az általunk vizsgált mintákból e stabilitás észrevételezésén túl, mérvadó átrendeződésekre is következtethetünk. Elemzésünket a legtágabb perspektívából indítva, a nagy európai régiókat tekintve a következő legfontosabb jellemzőket láthatjuk:

- A pán-kulturális sorrendnek megfelelően, Európában is legelől helyezkedik a jóindulat (kivével Közép- és Kelet-Európában, ahol második helyen), majd ezt követően az univerzalizmus és az önállóság szerepel (kivével Közép- és Kelet-Európában, valamint Dél-Európában, ahol az önállóság kikerül a legelső harmadból).
- A hierarchia közepén több eltérés is megfigyelhető: egyrészt Közép- és Kelet-Európa, illetve Dél-Európa esetében az ide lecsúszott önállóság helyére felkerül a biztonság az első harmadba. A konformitás továbbra is egyértelműen középen helyezkedik el (bár Nyugat- és Észak-Európában a hedonizmussal helyet cserélve), míg az elismerés Nyugat- és Észak-Európában kikerül a középső harmadból, s a sorrend legelső részébe csúszik vissza. A hedonizmus esetében is egyértelmű területi különbségeket láthatunk: a schwartzi pán-kulturális hierarchiához képest Közép- és Kelet-Európában, valamint Dél-Európában kevésbé fontos, míg Nyugat- és Észak-Európában preferáltabb értékke vált.
- A sorrend utolsó harmadában szerepel továbbra is az ösztönzés és a hatalom, viszont a tradíció esetében jelentős előrelépés tapasztalható, hiszen Európában mindenhol a középső harmadban található azt.

Mindezek alapján okvetlenül kijelenthető: a pán-kulturális sorrendhez képest figyelemreméltó változások érhetők tetten a jelenkori Európában, ugyanakkor ezek semmiképpen nem rendeződnek egy egységes „pán-európai” értékhierarchiába. Európán belül jól kirajzolódik egy közép-kelet és dél, illetve észak-nyugat között húzódó törésvonal, amelynek mentén nagyon jelentős eltérések mutathatók ki.

Amennyiben külön vizsgáljuk a magyar lakossági mintát, akkor azt láthatjuk, hogy a magyar értékhierarchia alapvetően hasonlít a Közép- és Kelet-Európában megfigyelhetőre (a Közép- és Kelet-Európa csoport tartalmazza a magyarországi adatokat is). Két markáns különbség, ha úgy tetszik, „magyar sajátosság” azonban kimutatható: egyrészt a konformitás a középmezőnyből lecsúszik az utolsó harmadba, másrészt pedig a hedonizmus fontosabb, mint az a régióban általánosan jellemző, olyannyira, hogy az értékhierarchiában betöltött pozíciója inkább a nyugati

és északi országok társadalmihoz hasonlatos. Az ESS korábbi adatfelvételei tükrében más vizsgálatok is nagyon hasonló eredményeke jutottak: a magyarok hedonistábbak, kevésbé konformisták, de jobban vágnak a biztonságra, mint az európaiak általában (Füstös & Szalma, 2011; Kapitány & Kapitány, 2012). A schwartzi koncepciót használó vizsgálatokon kívül is évtizedekre visszamenően rendelkezünk tudással a magyar társadalom értékszerkezetére vonatkozóan. Ezek a jellemzően szociológiai munkák a közösségi értékek háttérbeszorulásáról, erős atomizációról, illetve a társadalmi normák meggyengüléséről számolnak be. Ezzel párhuzamosan felhívják a figyelmet a modern önmegvalósítással összefüggő értékek (siker, szabadság, megbecsült munka) szintén alacsony szintjére (Keller, 2009; Tóth, 2009; Szabari, 2015). E megállapítások lényegüket tekintve egybevágnak a közép-kelet-európai régióra, illetve kifejezetten a magyar társadalomra tett saját megfigyeléseinkkel.

A magyar társadalom egészére vonatkozó értékvizsgálatok számosságával szemben a társadalmon belüli eltérésekkel viszonylag kevés kutatás foglalkozott. Keller Tamás (2008) az értékek és a társadalmi státus kapcsolatát vizsgálva részben igazolni tudta azt a kiinduló hipotézist, miszerint az önállóság és az ösztönzés értékei a magas társadalmi pozícióval pozitívan függnek össze, viszont a konformitás, a tradíció és a biztonság negatívan. Több hazai vizsgálat is használta a Schwartz-tesztet a vállalkozók értékészletének feltárására (Csite, Luksander, & Mike, 2012; Málovics & Sanagustín, 2016; Bodor, Grünhut, & Pirmajer, 2019). Ezek egybehangzó megállapítása az, hogy a vállalkozók értékei több szempontból jelentős eltérést mutatnak a lakosságétól.

Jelen elemzés célja szintén egy sajátos társadalmi csoport, a Pécsi Tudományegyetem oktató-kutató munkatársainak értékpreferencia-vizsgálata és komparatív kontextusba helyezése. Az egyetemi felmérés eredményeit összehasonlítva a lakossági adatokban kirajzolódó jellemzőkkel, az mondható el, hogy az oktatók-kutatók értékhierarchiája sajátos elrendezést mutat, ami egyfajta magyar (közép-kelet-európai) és nyugati-északi hibridnek tekinthető. Egyrészt bizonyos értékek tekintetében jelentős eltéréseket láthatunk a magyar társadalomhoz képest. Ez különösen figyelemreméltó a biztonság esetében, ami a PTE oktatói-kutatói körében, a nyugati és északi országok társadalmihoz hasonlóan, az értékhierarchia középső részén helyezkedik el, nem pedig a legelején, mint a magyar lakossági minta alapján. Az ösztönzés pozícióját szintén érdemes itt megemlíteni, ami ugyan csak a nyolcadik helyet foglalja el, de mégsem a legutolsó, mint a magyar lakosság körében. Másrészt viszont a magyar sajátosságok egy része, mint a konformitás nagyon alacsony pozíciója, az oktatók-kutatók körében is megfigyelhető. Ezen kívül az elismerésnek a hazai lakossághoz hasonlóan a középső harmadban való elhelyezkedése is jelentős eltérés az északi és nyugati országokban tapasztalható nagyon alacsony preferenciához képest. Ha a schwartzi pán-kulturális hierarchiához hasonlítjuk a PTE-s minta sorrendjét, akkor meglehetősen jó illeszkedést láthatunk: igazából csak a konformitás és a tradíció pozícióiban tapasztalható komolyabb eltérés.

Amennyiben a rangsorok mellett az átlagokra is koncentrálunk, akkor több helyen meglepő különbségeket találunk, akár az értékhierarchiában elfoglalt pozíció hasonlóságának ellenére is. A rangsorok és az átlagok együttes figyelembevételének szükségességére Schwartz és Bardi (2001) is felhívják a figyelmet saját elemzésük során. Az átlagok összehasonlítása alapján azt láthatjuk, hogy a PTE-s oktatók-kutatók és a magyar társadalom között, a pusztán csak a rangsorok alapján tett megállapításokon kívül, további markáns eltérések mutatkoznak. A hierarchia első harmadát alkotó értékek (jóindulat, önállóság, univerzalizmus) mindegyikénél megállapítható, hogy az oktatók-kutatók körében lényegesen magasabbak az átlagok, mint a magyar lakossági minta esetében. Nevezett értékek átlagai inkább a nyugati és északi országok lakosságának szintjéhez közelítenek, sőt az önállóság esetében még az e régiókban mért átlagot is bőven megelőzi. A rangsorok alapján tett megfigyelések kiegészítéseként szükséges rögzíteni, hogy a konformitás és az elismerés átlagai sajátosak: az előbbi érték átlaga lényegesen alacsonyabb a magyar lakossághoz képest (és még inkább egész Európához mérve), míg az utóbbi érték átlaga pedig jóval magasabb. A hedonizmusnál és a tradicionálisan magyar, illetve a nyugat-európai lakossághoz hasonló átlagokat láthatunk, míg a biztonság és a hatalom tekintetében pedig inkább a nyugati és északi országok szintje figyelhető meg. Az ösztönzés átlaga az elismeréshez hasonlóan különösen magas európai összehasonlításban is.

Konklúzió

Tanulmányunk legfontosabb kérdése, hogy a PTE-s oktató-kutató munkatársak értékprioritásai vajon mennyiben segítik az egyetem társadalmi-gazdasági fejlődésben betöltött funkcióját. A Schwartz-féle elméleti keret egyik alapelveként rögzítettük azt, hogy míg bizonyos értékek kifejezetten támogatják a kollektív cselekvést és problémamegoldást, mások sokkal inkább hátráltatják azt. Tanulmányunk tárgyát tekintve, számunkra nyilvánvalóan az előbbi szempontok szerint motiváló hatású értékeknek van különös jelentősége, így indokolt az azokhoz való oktatói-kutatói viszonyulásokat részletesebben is összegezni. Egyértelműen ezen értékek közé tartozik az önállóság, amelynek a kreatív, innovatív gondolkodás előmozdítására, valamint az inspiratív kutatási tevékenységek iránti meg-megújuló elköteleződésre gyakorolt jelentőségét nem szükséges részletesen alátámasztani. Az eredmények bemutatásánál láthattuk, hogy ezzel a kiemelten fontos alapértékkel kapcsolatban kiemelkedően jó a helyzet a PTE-s mintában. A biztonsággal és konformitással kapcsolatban azt írtuk korábban, hogy ezek preferálása a közösségek és társadalmak prosperitására inkább negatív hatással van, mivel nevezett értékek gyengítik az egyéni motivációkat a közös feladatok, problémák innovatív megoldásának keresésében. Az oktatók-kutatók értékhierarchiájában azt láthattuk, hogy a konformitás rendkívül alacsony pozíciót foglal el, és a biztonság fontossága is messze elmarad a magyar társadalomban tapasztalható jelentőségéhez képest. Az elismerésről szintén megállapítottuk, hogy szerepe lehet az egyéneknek a társadalmi célok megva-

lósítására történő motiválásában, még akkor is, ha ez a motiváció nem belülről fakad, mint az önállóság esetében, hanem inkább a külső elismerés iránti igény táplálja. Az eredmények bemutatásánál azt láthattuk, hogy az önállósághoz hasonlóan, az elismerés értékeivel való azonosulás is kiemelkedően jellemző az oktatók-kutatók körében. Az eddig említett értékeken kívül még a hatalommal kapcsolatban merült fel, hogy bizonyos mértékig támogatni tudja a közös célok elérését, amennyiben motivációt jelent az egyének számára a cselekvéshez. Ez a pozitív hatás azonban összességében valószínűleg eltörlődik a többi negatív következmény mellett. Ám az oktatók-kutatók körében kifejezetten alulpreferált érték a hatalom, ami semmiképpen nem jelent hátrányt a társadalmi-gazdasági funkciók megvalósulása szempontjából, hiszen a fentebb sorolt egyéb más releváns érték pozíciója és fontossága kifejezetten kedvező képet fest. Felmerülhetne potenciális veszélyként, hogy a konformitásnak, a biztonságnak és az elismerésnek az értékhierarchiában betöltött alacsonyabb pozíciója, miközben a közösségi feladatok megvalósíthatósága esetében kedvező feltételekre utalhat, ugyanakkor a társas viszonyok, a „harmonikus relációk” szempontjából viszont akár romboló mechanizmusok eshetőségére is inthet. Ennek a veszélynek azonban ellentmond az, hogy az oktatói-kutatói mintában a jóindulat és az univerzalizmus értékeinek kifejezetten magasak az átlagértékei, vagyis a PTE-s tudományos munkatársak számára egyaránt fontos a szűkebb és tágabb környezetük jóléte és jólléte. Éppen ezért ebben a kontextusban a kifejezetten én-orientált szükségletekkel és vágyakkal kapcsolatos további értékek, mint a hedonizmus és az ösztönzés szintén magas átlagai sem tűnnek problematikusnak, hanem inkább az alkotói létforma szükségleteként értelmezhetők.

Összességében kijelenthető, a PTE-s oktatók-kutatók értékhierarchiája bizonyos szintig magán viseli a magyar társadalomra jellemző kulturális jegyeket, de néhány ponton markánsan el is tér attól, és inkább az észak- és nyugat-európai mintázatokhoz hasonlít. Ez az oktatói-kutatói érték-kombináció kifejezetten kedvező individuális feltételeket biztosít ahhoz, hogy a Pécsi Tudományegyetem hatékony szereplője legyen a térség gazdasági-társadalmi fejlődésének, ideértve például az intelligens szakosodási stratégia megalkotásában és megvalósításában történő részvételt is. Persze ezek érvényesüléséhez azonban még jó néhány egyéb feltételnek is teljesülnie kell...

Felhasznált irodalom

- Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. (1961). *A Study of Values*. Boston: Houghton Mifflin.
<https://doi.org/10.4135/9781412952675.n6>
- Bodor, Á., Grünhut, Z. & Pirmajer, A. (2019). Értékpreferenciák az európai vállalkozók körében. *Replika*, (111), 23–41.
<https://doi.org/10.32564/111.3>
- Brewer, P. & Venai, S. (2012). On the Misuse of National Culture Dimensions. *International Marketing Review*, 29(6), 673–683.
<https://doi.org/10.1108/02651331211277991>

- Brewer, P. & Venaik, S. (2014). The Ecological Fallacy in National Culture Research. *Organization Studies*, 35(7), 1063-1086.
<https://doi.org/10.1177/0170840613517602>
- Brosch, T. & Sander, D. (2016). *Handbook of Value. Perspectives from Economics, Neuroscience, Philosophy, Psychology and Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198716600.001.0001>
- Carayannis, E. & Grigoroudis, E. (2016). Quadruple Innovation Helix and Smart Specialization: Knowledge Production and National Competitiveness, *Foresight and STI Governance*, 10(1), 31–42.
<https://doi.org/10.17323/1995-459X.2016.1.31.42>
- Carayannis, E. G. & Campbell, D. F. J. (2016). *Mode 3 Knowledge Production in Quadruple Helix Innovation Systems. 21st-Century Democracy, Innovation, and Entrepreneurship for Development*. New York: Springer.
<https://doi.org/10.1186/s13731-016-0045-9>
- Cavallini, S., Soldi, R., Friedl, J. & Volpe, M. (2016). *Using the Quadruple Helix Approach to Accelerate the Transfer of Research and Innovation Results to Regional Growth*. Bruxelles: European Union, Committee of the Regions.
<http://dx.doi.org/10.2863/408040>
- Chell, E. (2008). *The Entrepreneurial Personality: A Social Construction*. London: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203938638>
- Csite, A., Luksander, A., & Mike, K. (2012). Az európai vállalkozó karaktere. *Vezetéstudomány*, 43(2), 4–13.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2012.ksz2.01>
- d'Iribarne, P. (2009). National Cultures and Organisations in Search of a Theory. *Journal of Cross-Cultural Management*, 9(3), 309–321.
<https://doi.org/10.1177/1470595809346601>
- Erdős, K. (2019). Egyetemi vállalkozások Magyarországon – újragondolva? *Közgazdasági Szemle*, 66(3), 305-329.
<https://doi.org/10.18414/KSZ.2019.3.305>
- Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university-industry-government relations. *Research Policy*, 29(2), 109–123.
[https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
- Etzkowitz, H. (2008). *The Triple Helix: University-Industry-Government Innovation in Action*. New York: Routledge.
- Fetters, L. M., Greene, G. P., Rice, P. M. & Butler, S. J. (2010). *The development of university-based entrepreneurship ecosystem*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Edgar.
- Foray, D., David, P. A., & Hall, B. (2009). *Smart Specialization – The Concept*. Knowledge Economists Policy Brief no. 9, June. http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/kfg_policy_brief_no9.pdf?11111.no.9
- Foray, D., Goddard, J., Beldarrain, X. G., Landabaso, M., McCann, P., Morgan, K., Nauwealers, C. & Ortega-Argilés, R. (2012). *Guide for Research Innovation Strategies for Smart Specializations (RIS3)*. Bruxelles: European Commission.
<https://doi.org/10.2776/65746>
- Füstös, L. & Szalma, I. (szerk.) (2011). *A változó értékrendszer 2010, 1–2*. Budapest: MTA SZKI.
- Goddard, J. & Kempton, L. (2011). *Connecting Universities to Regional Growth. A Practical Guide*. Bruxelles: European Commission.
- Goddard, J., Hazelkorn, E., Kempton, L., & Vallance, P. (2016). *The Civic University. The Policy and Leadership Challenges*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Goldstein, H. A. (2009). What we know and what we don't know about the regional economic impacts of universities. In Varga, A. (ed.), *Universities, Knowledge Transfer and Regional Development: Geography, Entrepreneurship and Policy* (pp. 11-35). Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Goldstein, H. A. (2010). The ‘entrepreneurial turn’ and regional economic development mission of universities. *Annals of Regional Science*, 44(1), 83–109.
<https://doi.org/10.1007/s00168-008-0241-z>
- Gulbrandsen, M. & Slipersaeter, S. (2007). The third mission and the entrepreneurial university model. In Bonaccorsi, A. & Daraio, C. (eds.), *Universities and strategic knowledge creation* (pp. 112-143). Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Hebert, R. F. & Link, A. N. (2009). *A history of entrepreneurship*. London & New York: Routledge.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2008). *Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere*. Pécs: VHE.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization*. Princeton: Princeton University Press.
<https://doi.org/10.1017/s0038038599290402>
- Jacob, M., Lundqvist, M., & Hellsmark, H. (2003). Entrepreneurial transformations in the Swedish University system: The case of Chalmers University of Technology. *Research Policy*, 32(9), 1555–1568.
[https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(03\)00024-6](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(03)00024-6)
- Juhász, J., Málóvics, G., & Bajmócy, Z. (2021). Co-Creation, Reflection, and Transformation: The Social Impact of a Service-Learning Course at the University of Szeged. *Vezetéstudomány*, 51(7), 6–17.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.07.02>
- Kapitány, Á. & Kapitány, G. (2012). Konszenzusok és ambivalenciák. Reflexiók egy értékutatás eredményeihez. In Messing, V. & Ságvári, B. (eds.), *Közösségi viszonyulásaink a családdal, az állammal és a gazdasággal kapcsolatos társadalmi attitűdök, értékek európai összehasonlításban* (pp. 102-126). Budapest: MTA TKI SZI.
- Keller, T. (2008). Értékrend és társadalmi pozíció. *Századvég*, 13(47), 151-187. <https://www.yumpu.com/hu/document/read/17989966/ertekrend-es-tarsadalmi-pozicio-mta-szociologiai-kutatointezet>
- Keller, T. (2009). *Magyarország helye a világ értékterképén. Elemzés a World Value Survey kutatás 5. hulláma alapján*. Budapest: Társi.

- Király, G. (2020) A vállalkozóképzés formái. *Vezetéstudomány*, 51(9), 44–53.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2020.09.04>
- Kiss, G., Veress, T., & Köves, A. (2021). Learning Responsibility – Teaching Sustainability: Experiential and Transformative Learning in a Business School. *Vezetéstudomány*, 51(7), 18–29.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.07.03>
- Kluckhohn, C. (1951). Values and Value Orientation in the Theory of Action. In Parsons, T. & Shils, E. A. (eds.), *Toward a General Theory of Action* (pp. 388-433). New York: Harper.
<https://doi.org/10.4159/harvard.9780674863507.c8>
- Kohn, M. L. (1969). *Class and Conformity: A Study in Values*. Chicago: University of Chicago Press.
<https://doi.org/10.1177/000169937101400310>
- Kozma, M. (2021). Educating Future Business Leaders Through Values of Responsible Research and Innovation: Exploring the Potential of Sensitising Students in the Leading Business School of a Converging Economy. *Vezetéstudomány*, 51(7), 65–75.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.07.07>
- Krammer, S. M. S. (2017). Science, technology, and innovation for economic competitiveness: The role of smart specialization in less-developed countries. *Technological Forecasting and Social Change*, (123), 95–107.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.06.028>
- Louis, K. S., Jones, L. M., Anderson, M. S., Blumenthal, D., & Campbell, E. G. (2001). Entrepreneurship, Secrecy, and Productivity: A Comparison of Clinical and Non-Clinical Life Sciences Faculty. *Journal of Technology Transfer*, 26(3), 233–245.
<https://doi.org/10.1023/A:1011106006976>
- Málovics, É. & Sanagustín, V. (2016). Az innovációt támogató vállalkozói értékek vizsgálata a Dél-magyarországi régióban. *Taylor*, 8(2), 72–78. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/13004>.
- Martin, B. R. & Etzkowitz, H. (2000). The origin and evolution of university species. *Journal for Science and Technology Studies*, (13), 9-34.
- McCann, P. & Ortega-Argilés, R. (2013). Modern Regional Innovation Policy. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 6(2), 187–216.
<https://doi.org/10.1093/cjres/rst007>
- McCann, P. & Ortega-Argilés, R. (2015). Smart Specialization, Regional Growth and Applications to EU Cohesion Policy. *Regional Studies*, 49(8), 1291–1302.
<https://doi.org/10.1080/00343404.2013.799769>
- McSweeney, B. (2002). Hofstede's Identification of National Cultural Differences – A Triumph of Faith a Failure of Analysis. *Human Relations*, 55(1), 89–118.
<https://doi.org/10.1177/0018726702551004>
- Morris, C. (1956). *Varieties of Human Value*. Chicago: University of Chicago Press.
<https://doi.org/10.2307/2573754>
- Neulinger, Á. (2021). Reflexivity and Inclusiveness in Curriculum Development: The Experience of a Master's Class. *Vezetéstudomány*, 51(7), 30–39.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.07.04>
- OECD (2012). *Draft Synthesis Report on Innovation Driven-Growth in Regions: The Role of Smart Specialization*. Paris: Organisation of Economic Cooperation and Development.
- Parsons, T. (1951). *The social system*. New York: Free Press.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
<https://doi.org/10.1093/sw/19.6.758>
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1987). Toward a Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.3.550>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theory and Empirical Tests in 20 Countries. In Zanna, M. P. (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 1-65). New York: Academic Press.
[https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (2005). Basic Human Values: Their Content and Structure across Countries. In Tamayo, A. & Porto, P. (eds.), *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 21-55). Petrópolis, Brazil: Vozes.
- Schwartz, S. H. (2006). Basic Human Values: Theory, Measurement, and Applications. *Revue Française de Sociologie*, 47(4), 929–968.
<https://doi.org/10.3917/rfs.474.0929>
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2–17.
<https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value Hierarchies Across Cultures : Taking a Similarities Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(3), 268–290.
<https://doi.org/10.1177/0022022101032003002>
- Schwartz, S. H., Vecchione, M., Fischer, R., Ramos, A., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., Ciecuch, J., Davidov, E., Beierlein, C., Verkasalo, M., Lönnqvist, J., & Konty, M. (2012). Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688.
<https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Schwartz, S., H. & Bilsky, W. (1990). Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-cultural Replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878–891.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.878>
- Szabari, V. (2015). A normák mint integrációs mechanizmusok a mai magyar társadalomban. *socio.hu. Társadalomtudományi Szemle*, 5(3), 2-16.
<https://doi.org/10.18030/socio.hu.2015.3.2>
- Tausch, A. (2015). *Hofstede, Inglehart and Beyond. New Directions in Empirical Global Value Research*. Budapest: Corvinus.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2606243>
- Tóth I. Gy. (2009). *Bizalomhiány, normazavarok, igazságtalanságérzet és paternalizmus a magyar társadalom értékstruktúrájában*. Budapest: TÁRKI.

Mellékletek

A PVQ 21 itemje és a 10 értéktípus

21 item	10 értéktípus
Fontos számára, hogy új dolgokat találjon ki, hogy kreatív legyen. Szereti a dolgokat a saját egyéni módján intézni.	Önállóság
Fontos számára, hogy saját maga döntsön arról, hogy mit csinál. Szeret szabad lenni és nem függni másoktól.	
Szereti a meglepetéseket, és szeret mindig új dolgokat csinálni. Fontosnak tartja, hogy az ember különféle dolgokat csináljon életében.	Ösztönzés
Keresi a kalandokat és szeret kockázatot vállalni. Izgalmas életet akar élni.	
Fontos számára, hogy jól érezze magát. Szereti kényeztetni magát.	Hedonizmus
Minden lehetőséget megragad, hogy jól érezze magát. Fontos neki, hogy olyan dolgokat csináljon, amelyek örömet okoznak neki.	
Fontos számára, hogy megmutassa képességeit. Azt akarja, hogy az emberek nagyra becsüljék azért, amit tesz.	Elismerés
Fontos számára, hogy nagyon sikeres legyen. Reméli, hogy az emberek elismerik teljesítményeit.	
Fontos számára, hogy gazdag legyen. Azt akarja, hogy sok pénze és drága dolgai legyenek	Hatalom
Fontos számára, hogy tiszteljék mások. Azt akarja, hogy az emberek azt csinálják, amit mond.	
Fontos számára, hogy biztonságos körülmények között éljen. Elkerül mindent, ami veszélyezteti biztonságát.	Biztonság
Fontos számára, hogy a kormány biztosítsa biztonságát mindenfajta fenyegetéssel szemben. Azt akarja, hogy az állam erős legyen, hogy meg tudja védeni polgárait	
Fontos számára, hogy szerény és visszafogott legyen. Megpróbál úgy élni, hogy ne vonja magára mások figyelmét.	Tradíció
A hagyományok fontosak számára. Megpróbálja követni azokat a szokásokat, amelyeket a vallási vagy családi hagyományok hagytak rá.	
Azt gondolja, hogy az embereknek azt kell csinálniuk, amit mások mondanak nekik. Azt gondolja, hogy az embereknek mindig be kell tartaniuk a szabályokat, akkor is, amikor senki sem figyeli őket.	Konformitás
Fontos számára, hogy mindig megfelelően viselkedjen. El akarja kerülni, hogy olyat tegyen, ami más ember szemében helytelen.	
Nagyon fontos számára, hogy segítsen a körülötte élő embereknek. Törődik mások jóllétével.	Jóindulat
Fontos számára, hogy becsületes legyen barátaihoz. A hozzá közel álló embereknek akarja szentelni életét	
Fontosnak tartja, hogy minden ember egyforma bánásmódban részesüljön. Azt gondolja, hogy mindenkinek egyenlő lehetőséggel kellene rendelkeznie az életben.	Univerzalizmus
Fontos számára, hogy meghallgassa azokat, akik másmilyenek, mint ő. Még akkor is, ha nem ért egyet velük, meg akarja érteni őket.	
Komoly meggyőződése, hogy az embereknek óvniuk kell környezetüket. Fontos számára, hogy vigyázzon a környezetére.	

A tíz értéktípus átlagai és a hozzájuk tartozó konfidencia intervallumok

	PTE átlag	95%-os konfidencia inter- vallum		magyar átlag	95%-os konfidencia inter- vallum		Közép- és Kelet-Európa átlag	95%-os konfidencia inter- vallum		Dél-Európa átlag	95%-os konfidencia inter- vallum		Nyugat-Európa átlag	95%-os konfidencia inter- vallum		Észak-Európa átlag	95%-os konfidencia inter- vallum	
		alsó	felső		alsó	felső		alsó	felső		alsó	felső		alsó	felső		alsó	felső
Jóindulat	5,11	5,03	5,19	4,59	4,52	4,65	4,70	4,68	4,72	4,97	4,96	4,97	5,12	5,11	5,13	5,18	5,15	5,20
Önállóság	5,15	5,08	5,24	4,47	4,41	4,54	4,36	4,34	4,38	4,54	4,52	4,56	4,65	4,63	4,66	4,62	4,58	4,66
Univerzalizmus	5,08	5,01	5,16	4,43	4,37	4,48	4,61	4,59	4,63	4,86	4,85	4,88	4,92	4,91	4,93	4,90	4,88	4,95
Biztonság	4,38	4,27	4,49	4,67	4,60	4,74	4,80	4,77	4,82	4,87	4,86	4,89	4,51	4,49	4,52	4,27	4,23	4,31
Konformitás	3,42	3,29	3,54	3,84	3,77	3,91	4,17	4,15	4,20	4,20	4,18	4,22	3,77	3,75	3,78	4,05	4,00	4,10
Elismerés	4,35	4,23	4,48	3,99	3,91	4,08	3,91	3,88	3,93	3,92	3,89	3,94	3,55	3,54	3,57	3,39	3,34	3,44
Hedonizmus	4,22	4,11	4,34	4,22	4,16	4,30	3,57	3,55	3,60	3,72	3,69	3,74	4,16	4,15	4,18	4,28	4,24	4,32
Ösztönzés	3,83	3,71	3,94	3,43	3,35	3,51	3,39	3,36	3,41	3,40	3,38	3,42	3,49	3,48	3,51	3,64	3,58	3,69
Tradíció	4,18	4,08	4,29	4,10	4,04	4,17	4,30	4,28	4,33	4,61	4,59	4,63	4,22	4,21	4,23	4,02	3,98	4,06
Hatalom	3,13	3,03	3,24	3,57	3,50	3,65	3,57	3,54	3,59	3,33	3,31	3,35	3,00	2,99	3,02	3,02	2,98	3,06

Megjegyzés: A számítások anweight súlyok használatával történtek

Forrás: szerzői szerkesztés az ESS 9. hullámának adatalemzése alapján és a PTE-n lezajlott adatfelvétel alapján