



# A kontrollált kísérlet módszere és alkalmazása a diszkriminációkutatásban

Simonovits Bori  
Budapest, 2011

# A KLASSZIKUS KÍSÉRLET – definíciója és „hozzávalói”

---

A kísérletek az *okszági folyamatok kontrollált vizsgálatának nagyszerű eszközei.*” (Babbie, 1995)

*„Hozzávalók”:*

- Függő és független változók
- Előzetes és utólagos tesztelés vagy mérés
- Kontroll- és kísérleti csoport

# A függő és független változók

---

- Független változó( = inger, stimulus) hatása a függő változóra?
- A kísérleti inger egy kétértékű (dichotóm) változó: vagy jelen van/vagy hiányzik
- **Alapkérdés:** mi történik a változó jelenlétében és hiányában?

# Operacionalizálás

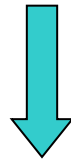
---

- Az **operacionalizálás** a konceptualizálás folyamatának folytatása.
- A változók méréséhez vezető konkrét empirikus eljárásokat határozzuk meg.
- Célja, annak meghatározása, hogy **egy adott változó attribútumait miről ismerjük majd fel a valóságban.**
  - Pl.: hogyan mérjük az attitűdváltozást?  
→ konkrét kérdések, itemek kidolgozása

# Előzetes és utólagos mérés

---

Előzetes mérés (függő változó)



INGER

Utólagos mérés (függő változó)

Kérdés: mitől változott meg a vizsgált attitűd (pl. előítélet)?

**Hawthorne-hatás: a vizsgálat által  
a vizsgálat tárgyára gyakorolt hatás**

# A Hawthorne-hatás

---

- 1930-as évek, termelékenységi vizsgálsorozat, a Western Electric Company Hawthorne nevű gyártelepén (Chicagóban)
- **Kérdés:** hogyan kell a munkafeltételeken változtatni ahhoz, hogy alkalmazottak elégedettsége és termelékenysége nőjön?
- **Kísérleti változó: TEREMVILÁGÍTÁS**  
Javult a termelékenység, amikor javítottak a terem világításán, és akkor is, amikor csökkentették a világítást.
- A kutatók felismerték, hogy a **jelenlétükkel befolyásolják** a megfigyelt dolgozók viselkedését.



# A „zavaró hatások” kiküszöbölése

---

- **Kísérlet belső és külső hatások kiszűrésére:** kísérleti és kontrollcsoport-eredmények összevetése → Hawthorne- és külső hatások kivédésére
- **„Kettős vak kísérlet”:** sem a kísérlet alanya, sem a kísérletező nem tudja, hogy melyik a kísérleti és melyik a kontrollcsoport (gyógyszerkísérleteknél gyakori) → placebo hatás

# Kísérleti és kontrollcsoport megfelelő elrendezése

---

Fontos hogy „**hasonlítsanak**” egymásra, ennek megvalósítása:

- **Valószínűségi mintavétel:** a hasonlóság foka erősen függ a minta elemszámától → ritkán használják a kísérleteknél
- **Randomizáció** → sorsolással döntjük el, ki melyik csoportba kerüljön
- **Illesztés:** a leghatékonyabb, ha a legfontosabb jellemzők alapján egy kvótamátrixot készítünk
- Az ideális **kvótamátrix** olyan, hogy minden cellájába páros számú elem kerül → szétosztható



# Illesztés versus randomizáció?

---

- **A randomizáció előnye:**
  - nem mindig tudjuk előre, melyek lesznek az illesztés szempontjából releváns változók;
  - a kísérleti eredmények értékelésekor használatos statisztikai eljárások legtöbbször randomizációt feltételez;
  - DE a randomizációnak csak akkor van értelme, ha  $N$  nagy.
- **Az illesztés előnye:**
  - ha kisszámú kísérleti alany van, az illesztés célszerűbb.

# A DISZKRIMINÁCIÓ MÉRÉSE KONTROLLÁLT KÍSÉRLETTEL

---

- 1. Előítélet és diszkrimináció
- 2. Diszkriminációtesztelés
- 3. Tesztelés típusok
- 4. Módszertani korlátok

# 1. Előítélet és diszkrimináció – az előítélet definíciója

---

Allport (1977): *„Az előzetes ítéletek akkor válnak előítéletekké, ha ellenállva a tapasztalatnak és a józan megfontolásnak, akkor is ragaszkodunk hozzájuk, ha valóságérvényüket megcáfolják.”*

Tajfel (1980): Csoportközi előítéletek, ha az előítélet tárgya az emberek egy speciális csoportja.

A csoporthoz tartozás: választott/nem választható

## A diszkrimináció általános definíciója

---

*„Egy személy vagy csoport hátrányos megkülönböztetése valamilyen csoporthoz való tartozásuk alapján.” (Paucker–Will, 2005)*

**Giddens (2003):** *„Emberek egy csoportjának kizárása bizonyos lehetőségek és jogok köréből más emberek miatt.”*

# A diszkrimináció és az előítélet szociálpszichológiai megközelítése

---

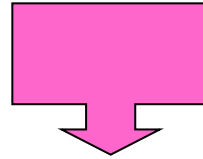
## Az előítéletes attitűd hármasszerkezete:

1. **megismerési szint (kognitív):** attitűd tárgyára vonatkozó ismeretek, nézeteket, gondolatok;
2. **érzelmi aspektus (affektív):** érzelmi elemek;
3. **viselkedéses (reaktív):** a lehetőségek szintjén, vagy ténylegesen **diszkriminatív viselkedés.**

# A diszkrimináció és az előítéletes gondolkodás szétválasztása

DISZKRIMINATÍV  
ATTITŰDŐK

VALÓS  
MEGNYILVÁNULÁSOK



NEM FELTÉTLENŰL JÁR EGYÜTT:

LaPiere (USA 1930-as évek): hotel- és étteremtulajdonosok, kínai házaspárral kapcsolatos feltételezett és valós viselkedése

1. levél: többségük elutasította a kínai vendégeket



2. személyes: többségük (ugyanazok) szívesen fogadták

## 2. A diszkriminációtesztelés: célja és alkalmazása

---

Kontrollált kísérleti elrendezés –  
két vagy több tesztelő: kísérleti/kontroll

A cél:

Valós helyzetben tesztelni (potenciális)  
munkáltatók vagy más döntési helyzetben  
lévők **VISELKEDÉSÉT**

Alkalmazás:

Munkaerőpiac, lakáspiac,  
szolgáltatás (étterem,  
bárok, bankok) stb.

## A diszkriminációtesztelés „hozzávalói”

---

1. **Két (vagy több) tesztelő:** párokba rendezve, hasonló tulajdonságúak (kontroll), kivéve kísérleti változó (pl. származás) szerint
2. **Tesztstizuáció:** valós helyzet (pl. állásinterjú)
3. **Tréning:** hogyan viselkedjenek és jelenjenek meg a tesztelők?
4. **Dokumentáció:** tesztkérdőívek



# A diszkriminációtesztelés logikája – kontrollált kísérleti elrendezés

---

**Kontrollált  
kísérleti  
elrendezés:**

**HOMOGENIZÁCIÓ:**  
releváns alminták,  
ahol diszkrimináció  
előfordulhat.  
**RANDOMIZÁCIÓ:**  
véletlenszerű  
elrendezés  
(pl. tesztelők  
párosítása).

**A tesztelők:**  
tulajdonságai  
megegyeznek,  
kivéve a védett  
tulajdonság

**A helyzet**  
a szituáció kontrollja  
(beszédpanelek,  
tesztkérdőív)

Az esetlegesen tapasztalt diszkrimináció  
egyértelműen visszavezethető  
**a kísérleti változóra**  
(kor, nem, származás)

### 3. A diszkriminációtesztelés alaptípusai – személyes, telefonos, önéletrajzos

---

- Személyes
- Telefonos
- Önéletrajzos (levél vagy e-mail útján)

# A kontroll (randomizáció és homogenizáció) megvalósíthatósága

	Személyes	Telefonos: EGYSZERŰBB	Levél, e-mail: LEGEGERŐSEBB
A TESZTELŐ	Külső megjelenés, ruházkodás Nonverbális gesztusok Magasság, testfelépítés, beszédstílus stb.	Hangszín és beszéd sebessége, érthetősége <b>Nyelvi kód:</b> kidolgozott vagy korlátozott	Írás stílusa (nyelvi kód) Írásmód (kézzel, géppel, betűstílus stb.) Előre megtervezett nyelvi és helyesírási hibák (CV)
A TESZT- HELYZET	<b>Mintavétel:</b> a „tipikus” szituációk kiválasztása; egységes megfigyelési szabályok, „beszédpanelek”	<b>Mintavétel:</b> a „tipikus” szituációk kiválasztása; egységes megfigyelési szabályok; beszédpanelek	<b>Mintavétel:</b> hirdetések kiválasztása, ahol a CV-küldés a tipikus

## 4. Módszertani korlátok – érvényesség, megbízhatóság, általánosíthatóság

---

- Alapvető módszertani szempontok:
  1. **érvényesség** – mérőeszköz és mérni kívánt fogalom konzisztenciája
  2. **megbízhatóság** – megismételhetőség ugyanazon körülmények közt
  3. **általánosíthatóság** – megismételhetőség más körülmények közt

1. Személyes  
tesztelés

2. Telefonos  
tesztelés

3. Önéletrajzos  
tesztelés  
(levél, (e-mail))

(1) érvényesség

Valószínűség, hogy sikeres a kísérleti változó  
dekódolása

(2) megbízhatóság

Standardizálás egyszerűbb

(3) általánosíthatóság

Standardizálás és  $N$ nő

# MEGVALÓSULT DISZKRIMINÁCIÓTESZTELÉSI PÉLDÁK ÉS ÉRTÉKELÉSEK

---

1. **Személyes:** plázakutatás (2006)  
Budapest – 3 bevásárlóközpont

2. **Telefonos:** két kutatássorozat (2006, 2009)

3. **Önéletrajzos** – CV-k küldése (2006)

# 1. Személyes tesztelés – származás (roma) és túlsúlyos a plázákban (2006)

---

## A vizsgált diszkrimináció típusa

**Kísérleti változó:** származás (roma) vagy túlsúlyos  
(kontroll: se nem roma se nem túlsúlyos)

**Megjelenés** – „tipikus” roma és túlsúlyos

## A helyzet kontrollja

**Homogenizáció:** bevásárlóközpontok ajtaján hirdetés, ugyanabban az időszakban, ugyanolyan típusú üzletek, fix tesztelési sorrend: roma, túlsúlyos, kontrolltesztelő, előre megtervezett tesztforgatókönyv

**Randomizáció:** 3 különböző bevásárlóközpont

## A tesztelő kontrollja

**Homogenizáció:** nő, fiatal, megfelelő képzettség és iskolai végzettség, ruha, beszédstílus, angol nyelvtudás

**Randomizáció:** NINCS, ugyanazok a tesztelők

	Kérdés	Diszkriminációra utaló mutatók
Viselkedés	1. Köszönés sorrendje	Nem köszönt vagy a tesztelő után köszönt
	2. Várakozás a beszélgetés előtt	Kellett várakozni
	3. Végigmérték-e a tesztelőt?	Látványosan vagy nem látványosan
	4. Bemutkozott-e az információt adó személy?	Nem mutatkozott be
	5. Kezet fogott-e az információt adó személy?	Nem fogott kezet
Információ	6. Fizetésről tájékoztatták-e?	Nem tájékoztatták
	7. Hány műszakban kell dolgozni?	Nem tájékoztatták
	8. Hétvégén kell-e dolgozni? Nem tájékoztatták	Nem tájékoztatták
	9. Kértek-e önéletrajzot? kértek	Nem kértek



## 2. Telefonos tesztelés: származás (roma) és nem (nő) (2006, 2009)

---

### A vizsgált diszkrimináció típusa

**Kísérleti változó:** származás (roma) és nem

**Megjelenítés:** „tipikus” roma és női név + rákérdezés

### A helyzet kontrollja

**Homogenizáció:** tipikus foglalkozások kiválasztása, hirdetési újságok, megtervezett beszédpanelek

**Randomizáció:** tesztelési sorrend

### A tesztelő kontrollja

**Homogenizáció:** kor (20–25 éves), megfelelő képzettség és iskolai végzettség, közeli lakóhely

**Randomizáció:** iskola, korábbi munkatapasztalat, kor, hobbi

### 3. Önéletrajzos tesztelés: nem és származás (2006)

---

#### A vizsgált diszkrimináció típusa

Nem: név és/vagy fotó

Származás: CV fénykép nélkül, név és hobbi

Származás: CV fényképpel, külső megjelenés, név és hobbi

#### A helyzet kontrollja

Homogenizáció és randomizáció: tipikus hirdetések (nyomtatott és elektronikus), különböző régiók, és elvárások

#### A tesztelő kontrollja

Homogenizáció: megfelelő képzettség és iskolai végzettség, egyedülálló

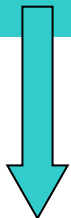
Randomizáció: kor (20–23 éves), iskola, korábbi munkatapasztalat, kor, hobbi

# 1. A személyes tesztelés értékelése: „plázakutatás”

---

## Előnyök:

- „valós” munkafelvételi szituáció
- standardizált kutatási elrendezés
- jól kidolgozott tesztkérdőív



**Megbízhatóság:** OK, válaszok és viselkedéselemek is jól kódoltak (verbális és nem verbális elemek)

## Hátrányok:

- nem valósult meg a tesztelők randomizálása – alapvető hiányosság
- csak Budapest, csak eladók, kicsi  $N(3 \times 51)$ , anyagi okok



**Érvényesség:** problematikus a design miatt

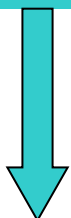
**Általánosíthatóság:** problematikus

## 2. A telefonos tesztelés értékelése (2006, 2009)

---

### Előnyök:

- viszonylag nagy  $N (= 400)$
- standard design
- standard kérdőív



**Megbízhatóság:** OK

**Általánosíthatóság:** OK az elemszám miatt

### Hátrányok:

- csak az első (és második szakaszt teszteljük a munkakeresésnek)
- csak „telefonon tesztelhető” hirdetések – eladó, titkárnő, raktáros stb.
- csak a tesztelő hangja



**Érvényesség:** problematikus, mert kérdéses hogy sikeres-e a védett tulajdonságok azonosítása hang + név alapján

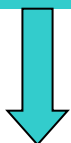
**Általánosíthatóság:** csak a munkaerőpiac speciális szegmensére

# 3. Az önéletrajzos tesztelés értékelése (2006)

---

## Előnyök:

- szinte korlátlan elemszám
- legjobban standardizált (homogenizáció és randomizáció)



**Megbízhatóság:** OK, jól standardizált

**Általánosíthatóság:** „nagy” *N*

## Hátrányok:

- csak az első szakasza a jelentkezésnek
- csak „CV-vel tesztelhető” hirdetések
- csak a kép jeleníti meg a tesztelőt



**Érvényesség:** problematikus a kísérleti változók beazonosítása miatt;

**Általánosíthatóság:** csak a munkaerőpiac speciális szegmensére



---

Köszönöm a figyelmet!

Kérdések?

[simonovits@tarki.hu](mailto:simonovits@tarki.hu)