Evidenzbasierte Psychologie für JuristInnen: Theorie und Praxis

Prof. Dr. Peter Fischer

München, 21.02.19

Prof. Dr. Peter Fischer
Lehrstuhlinhaber für Arbeits-, Organisations-,
Sozial- und Wirtschaftspsychologie
Institut für experimentelle Psychologie
Universität Regensburg

1

Sieben Gesetze der Verhaltensbeeinflussung (Persuasion)

1. Reciprocity
2. Commitment and Constistency
3. Social Proof
4. Authority
5. Liking and Similarity
6. Scarcity
7. Social Identity

(Bob Cialdini, 2010)

2

Kognitive Verzerrungen und Fehler:

System 1 und System 2

- Verfügbarkeitsheuristik
- Repräsentativitätsheuristik
- Ankerheuristik
- Prospect Theorie

3

Die 3 psychologischen Grundmotive

- Defense Motivation
- Accuracy Motivtion
- Impression Motivation

4

Cognitive Errors (1)

- Status Quo Bias
- Ambiguity Effect
- Anchoring
- Attentional Bias
- Availability Heuristics
- Availability Cascade
- Backfire Effect
- Bandwagon Effect
- Base Rate Fallacy
- Belief Bias

5

Cognitive Errors (2)

- Bias Blind Spot
- Cheerleader Effect
- Choice Supportive Bias
- Clustering Illusion
- Confirmation Bias
- Conjunction Fallacy
- Conservatism
- Contrast Effect
- Decoy Effect
- Distinction Bias

6

Cognitive Errors (3)

- Hot Hand Illusion
- Hyperbolic Discounting (preference for short-term payoffs)
- Identifiable Victim Effect
- IKEA Effect
- Illusion of Control
- Impact Bias
- Information Bias (useless information gives better decision feeling)
- Escalation of Commitment
- Loss Aversion

7

7

Cognitive Errors (4)

- Money Illusion
- Negativity Bias
- Neglect of Probability
- Observer-Expectancy Effect (Rosenthal-Effekt)
- Optimism Bias
- Pessimism Bias
- Spreading-Apart Effect (Dissonancereduction)
- Pseudo-Certainty Effect (Gain/Loss Framing)
- Reactance
- Restraint Bias
- Rhyme as Reason Effect

8

8

Cognitive Errors (5)

- Peltzman-Effect (Risk Compensation)
- Selective Perception
- Survivorship Bias
- Zero-Risk Bias
- Dunning-Kruger Effect (incompetent people do not recognize their incompetency)
- Egocentric Bias (overestimation of own group task benefit)
- Halo-Effect
- Ingroup Bias
- Shared Information Bias
- Regressive Bias
- Bizarrness Effect

9

9

Cognitive Errors (6)

- Peak-End Rule (means instead of sums of experiences)
- Picture Superiority Effect
- Positivity Effect (positivity of older adults)
- Primacy Effect
- Processing Difficulty Effect
- Self-Relevance Effect
- Zeigarnik-Effect
- Cognitive Dissonance

10

10

Welche menschlichen Entscheidungsfehler nutzen Manipulatoren aus?

- Entscheidungen (heuristisches Denken, Framing)
- Selbstwahrnehmung (Positive Illusions; Confirmation Bias)
- Fremdwahrnehmung (fundamental attribution bias, Rosenthal-Effekt)
- Wahrnehmung von Emotionen (Missattribution von Erregung)
- Kollektive vs. Individuelle Kosten-Nutzenrechnung (Gruppe)
- Einschätzung sozialer Situationen (Bystander-Effekt; Milgram Experiment, Stanford Prison Experiment)

→ fachliche Kompetenz von Führungskräften schützt häufig nicht vor diesen psychologischen Fehlern

11

Welche psychologischen Theorien sind wichtig um Manipulation zu erkennen?

- **Dissonanztheorie** (forced compliance; Leon Festinger)
- **Reaktanztheorie** (permanent change; Jack Brehm)
- **Selbstwertschutztheorie** (Positive Illusionen, Entscheidungsheuristiken; Kahneman & Tversky)
- **Kontrolltheorie**
- **ELM**: Elaboration Likelihood Modell (kognitive Verarbeitungstiefe; Petty & Caccioppo)
- Theorie des **geplanten Verhaltens**
- Psychologie der **Gruppe**; SIT: Social Identity Theory (Gruppennormen; Haslam, 2005)
- **Ocean Modell** (Big 5; Persönlichkeitseigenschaften)

12

Führung und Manipulation

"Der Prozess in dem ein Individuum Gruppenmitglieder beeinflusst, so dass sie inspiriert sind, ein Ziel zu verfolgen, das die Führungsperson als wichtig identifiziert hat" (Haslam, 2004)

High Impact Forschung

- Milgram-Experiment
- Standford Gefängnisexperiment
- Asch-Studien (Konformität)
- Sherif-Studien (Gruppeneinfluss)

Manipulation und Informationsverarbeitung

Prof. Dr. Peter Fischer

15

Selbstmanipulation: Selective Exposure

- Systematische Suche nach meinungskonsistenten Informationen (selective exposure; Festinger, 1957; Frey, 1986)
- Systematische Überbewertung der Qualität meinungskonsistenter Informationen (biased assimilation; Ditto et al., 1998; Lord et al., 1979)

→ **Confirmation Bias**
→ **Bestätigungstendenz**
→ **„blind für Gegenstandpunkte“**
→ **reduzierte Kritikfähigkeit**
→ **Reduzierte Wahrscheinlichkeit Disruptionen zu erkennen**
→ **Win-Win Lösungen werden unwahrscheinlicher!**

16

17

Anwendungsbereich

- **Phänomen tritt vielfältig auf, z.B. bei:**
  - Individualentscheidungen (Fischer et al., 2008a,b,c)
  - Gruppenentscheidungen (z.B. Schulz-Hardt et al., 2000)
  - Einstellungen (Fischer et al., 2008b; Lundgren & Prislin, 1998)
  - Stereotypen (Johnston, 1996)

- **Praktische Relevanz:**
  - verringert die Wahrscheinlichkeit einer Entscheidungsänderung
  - verringerte Entscheidungsgüte (Kray & Galinski, 2003)
  - erhöhte Risikobereitschaft bei Entscheidungen (Janis, 1982)
  - „Escalation of Commitment“ (z.B. bei Konflikten/Investitionen)

17

18

Psychologische Prozesse

Motivationale Perspektive

- Dissonanzreduktion (Festinger, 1957; Frey, 1986)
- Mood repair (Jonas et al., 2006)

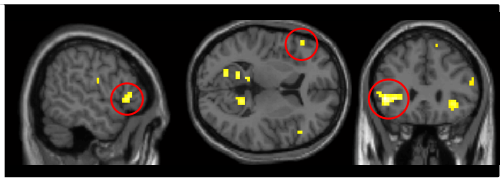
Kognitive Perspektive

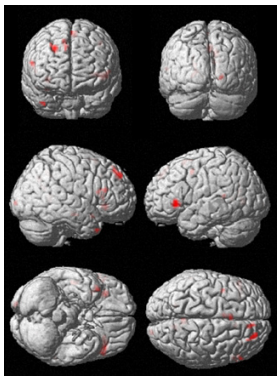
- Kritischere Testung inkonsistenter Informationen (Fischer et al.,2005, 2008b)
- Asymmetrische Gedächtnisprozesse (Fischer et al., 2011)

18

„Wir machen Fünfe gerade“

- **Differenzielle neuronale Aktivierung bei konfligierenden Informationen (Fischer et al., 2013)**





Areal	Hemisphäre	x	y	z	Z
Inferior Frontal Gyrus – BA 45	links	-45	29	1	4,27
Inferior Frontal Gyrus	links	-27	26	1	4,07
Inferior Frontal Gyrus – BA 47	links	-36	29	1	3,92

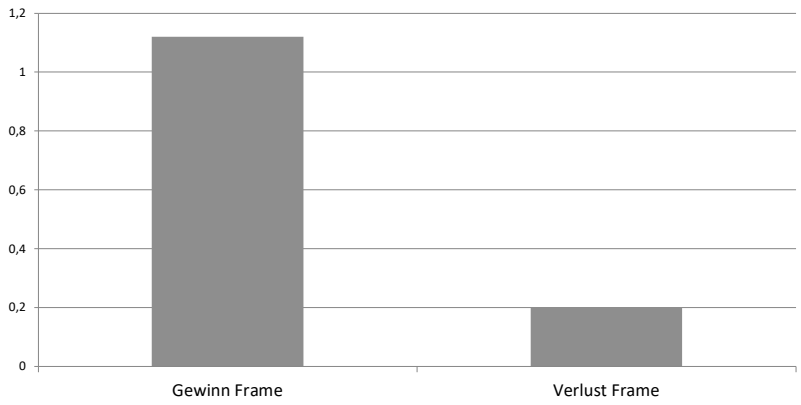
Anmerkung: p =.05, FWE-corr. (clusterlevel)

19

20

a. Entscheidungsframing

(Fischer et al., 2008a, JESP)

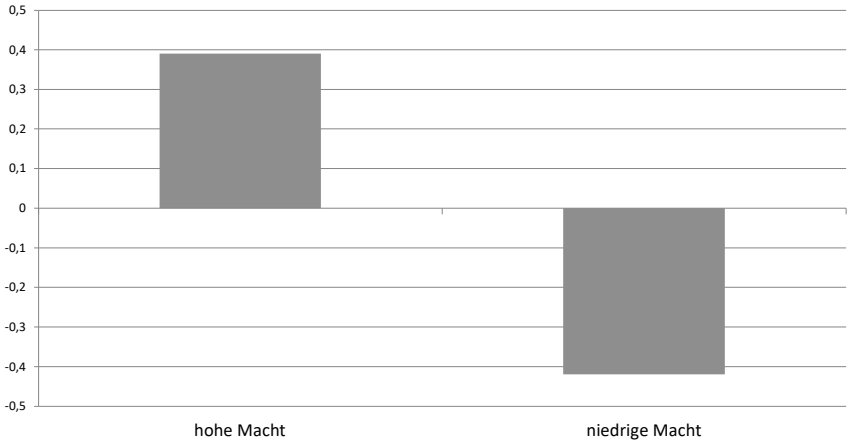


20

21

b. Entscheidungsmacht

(Fischer et al., 2011, RR, JESP)

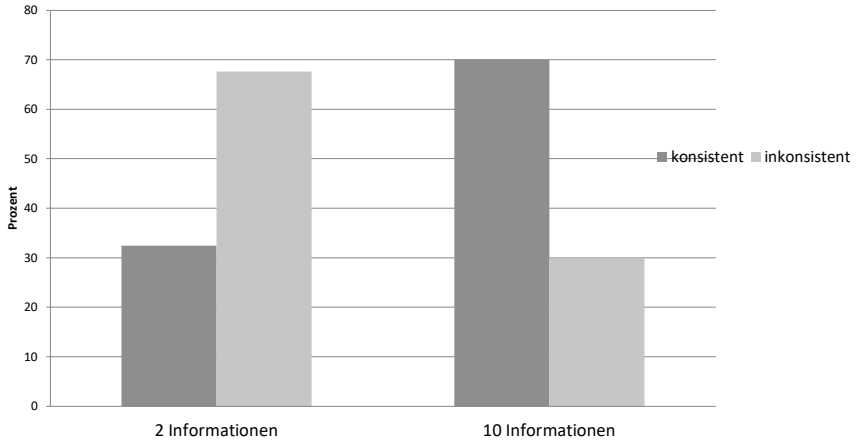


21

22

d. Informationsmenge

(Fischer et al., 2008b, JPSP)

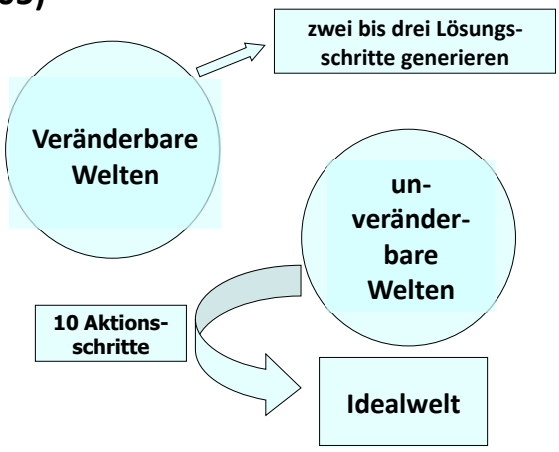


22

Wie kann eine dritte Person (Jurist/in, Richter/in, Mediator/in) dieses Wissen aktiv zur Konfliktlösung einsetzen?

- **Mediator verändert nicht Personen (Konfliktparteien), sondern schafft optimalen Kontext zur ausgewogenen Informationsverarbeitung**
- Fokus auf **Gewinnmöglichkeiten** bei einer Einigung – Vermeidung von Verlustszenarien/Bedrohungsszenarien (Priming)
- Reduktion der Informationseinheiten auf eine **überschaubare Menge**
- Keine Verhandlungen, wenn Konfliktparteien „ermüdet“ sind
- Subjektive Reduktion von **Machtunterschieden** zwischen Konfliktparteien („wir sitzen alle in einem Boot“)

Praxistechnik: Wahrgenommene Kontrolle: Veränderbare und nicht veränderbare Welten (Frey, 2005)



Weitere Praxistechniken für JuristInnen

- Einsatz von **Debiasing Techniken** (z.B. „Consider the opposite“; Advocatus Diaboli“)
- Vermeidung von **Reaktanzcues** (z.B. „wir MÜSSEN zu einer Einigung heute kommen“)
- Denken in „veränderbaren“ und „unveränderbaren“ Welten induzieren (**Kontrolltheorie**)
- **Impftheorie:** Disruptives Denken heißt auch, sich auf plötzliche Veränderungen einzustellen, Möglichkeiten zu antizipieren und Bewältigungsmöglichkeiten durchzuspielen allein & im Team

25

Manipulationstechniken in Gruppen

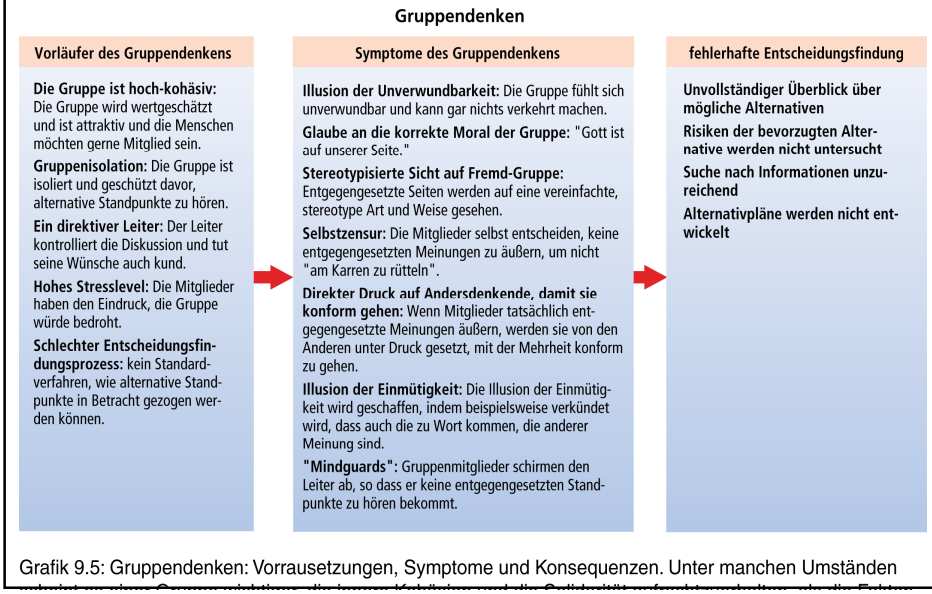
- Social Identity (Kollektive Kosten-Nutzenrechnung; z.B. Selbstmordattentäter)
- Risky-Shift Phänomen
- Hidden Profile (Vielrednereffekt; Argumentationsabsprachen)
- Group Think

Prof. Dr. Peter Fischer

26

Grafik 9.4: Wenn Menschen sich in Gruppen befinden, teilen sie dann auch die Infor-

27



Grafik 9.5: Gruppendenken: Vorrausetzungen, Symptome und Konsequenzen. Unter manchen Umständen

28

De-Biasing Techniken in Gruppen

- **Was hilft gegen Gruppendenken?**

- LeiterIn sollte sich zurückhalten
- Externe Meinungen einholen
- Expertenmeinungen hören
- Gruppenmitglied übernimmt explizit Rolle eines
- „Advocatus diaboli“
- Gruppe in Untergruppen aufteilen
- Meinungen anonym aufschreiben lassen
- geheim abstimmen

29

Was kann Compliance aus organisationspsychologischer Perspektive sein?

- Menschen lassen sich **überzeugen** von Normen und Werten des Unternehmens/der Führungskräfte
- Menschen **handeln** entsprechend dieser Regeln
- Menschen **handeln nicht** entsprechend dieser Regeln (z.B. unethische oder illegale Vorgaben)
- Führungskräfte übernehmen Verantwortung für das **Organisationsziel**
- MitarbeiterInnen tun das was Führungskräfte von ihnen erwarten
- Führungskräfte halten sich an rechtliche und ethische **Spielregeln**
- Wer **ist** für was verantwortlich?
- Wer **fühlt** sich für was verantwortlich?

Prof. Dr. Peter Fischer

30

Wie können Führungskräfte von psychologischen Erkenntnissen zu Compliance profitieren?

- Wie entsteht Compliance im positiven wie im negativen Sinne?
- Wie erhält man Compliance langfristig aufrecht?
- Was tut man bei Regelverstößen?
- Wie misst man den Benefit von Compliance in Organisation?
- Reflexion von Verantwortung

Praktische Umsetzung von Compliance

- Reflexion zugrundeliegender psychologischer Mechanismen (präfrontal Kortex)
- Implementierung durch humanistische Führung
- Multiplikatorenmodell (sozialer Einfluss)
- Unternehmenskommunikation
- Organisationales Compliance-Anreizsystem

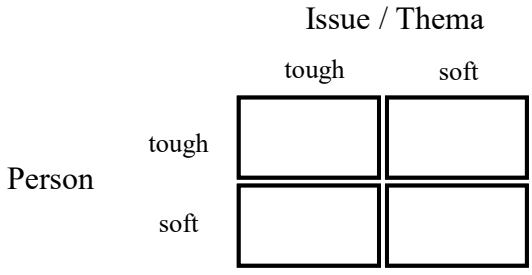
Statistische Manipulation durch Multiplikatoren: Das 2-6-2-Phänomen

20%: Multiplikatoren, Schnellboote, Menschen, die fachlich kompetent und menschlich integer sind.
60%: Indifferente, die schauen wo die Reise hingeht, Neutrale.
20%: Bedenkenträger, Geht-nicht-Haltung, Blockierer, Negativinfizierer.

- **Das Führungsverhalten wird gegenüber jeder der Gruppen anders sein.**
- **Wer die Multiplikatoren verliert, hat verloren.**
- **Man muss die Multiplikatoren kennen und fördern.**
- **Mit einem Teil der Blockierer muss man leben, man muss sie aber möglichst neutralisieren, dass sie andere nicht infizieren.**
- **Nicht bei jedem Blockierer handelt es sich um nicht-veränderbare Welten.**
- **Ziel ist den Mittelbereich zu gewinnen.**
- **Man muss die Multiplikatoren immer einbinden, sodass es eine gemeinsame Sache ist, den Rest zu gewinnen.**

33

Positive Beeinflussung



Tough on the issue – soft on the person
Hart in der Sache – human in der Umsetzung

34

Manipulation entgegenwirken

- Reflexion zugrundeliegender psychologischer Mechanismen (präfrontal Kortex)
- Emotionsregulation
- Verwendung wissenschaftlicher Entscheidungsmethoden
- Verhaltensregulation
- Metakognitive Strategien

35

Praxisübungen

- Forced Compliance: Rede schreiben zum Gegenstandpunkt
- Consider the Opposite
- Disruptives Denken
- Self-Affirmation

36

Kontakt

Email: peter.fischer@ur.de

Tel.: 017632462994