

Sozialpsychische Bedingungen der Verhaltensbeeinflussung - Menschenführung oder Manipulation?



*Veranstaltung am 29.5.86 mit
Klaus Birth*

ZUSAMMENFASSUNG

Bestimmte Mechanismen menschlicher Verhaltensbeeinflussung können einerseits zur Manipulation, andererseits zur Menschenführung ausgenutzt werden.

Eine Gruppe von Untersuchungen hierzu stellt die Frage, wie und welche Menschen dazu gebracht werden können, anderen zu schaden bzw. sie zu vernichten (Green Berets; Nazis in KZ's).

(I) Vergleichsuntersuchungen (Mantell 1971/72)

Mittels Fragebögen und Standard-Interviews wurden verglichen:

- Green Berets - für Grausamkeiten bekannte Freiwillige der USA-Armee, die in Vietnam im Einsatz aktiv tätig waren,
- Kriegsdienstverweigerer der USA,
- verschiedene Gruppen einer Normalpopulation der USA.

Resultat: Green Berets sind der Normalpopulation viel ähnlicher als Kriegsdienstverweigerer (im Gegensatz zu letzteren keinerlei psychische Abnormalitäten): - Gegenüber der Normalbevölkerung sind sie in nur geringem Maße (nicht signifikant): autoriätsgläubiger, aktionsorientierter, weniger gebildet, disziplinierter, Übereinstimmung zwischen Wort und Tat ist wenig geringer. - Für KZ-Verbrecher sind analoge Resultate belegt.

(II) Gefängnis-Experiment (Zimbardo 1971/73) - gerichtet gegen „Dispositionshypothese“ (Gefangene und Wärter verhalten sich typisch wie solche, weil es ihrer „Natur“ entspricht). Unter 24 ausgesucht stabilen reifen College-Studenten wurde je die Hälfte als Häftlinge bzw. als Wärter ausgelost. Das Verhalten wurde mit Videoprotokollen, Fragebögen, Selbstbeobachtungs-Skalen und Interviews erfaßt.

Resultat:

Dramatischer Verlauf nach fingierter „Massenverhaftung“:

Häftlinge: rebellierten, verbarrikadierten sich, bildeten Beschwerdekommision, zeigten oft pathologische Reaktionen und schließlich Passivität, Abhängigkeit, Verlust an Identität, Hilflosigkeit, Niedergeschlagenheit. 50 % zeigten psychische Störungen, ein Teil mußte entlassen werden.

Wärter: zeigten Steigerung ihrer sozialen Macht und ihrer Status- und Gruppenidentifikation.

Nur ein sehr geringer Teil des Verhaltens war aus Persönlichkeitseigenschaften erklärbar.

Interpretation durch die Autoren: Verhalten im Gefängnis ist nicht von der „Natur“ der Personen bestimmt sondern erklärbar aus Rollen und Institutionen der US-Gesellschaft („Ökologische Hypothese“): Eine Rolle ist ein Satz von Aktivitäten und Beziehungen, die von einer Person (in einer bestimmten gesellschaftlichen Stellung) anderen gegenüber und umgekehrt von anderen ihr gegenüber erwartet werden. Sie hat ihre Wurzeln im übergeordneten Makrosystem (Produktionsverhältnisse u.a. Determinanten) und den damit zusammenhängenden Ideologien und institutionellen Strukturen. Daraus resultiert ihr oft zwingender Einfluß auf das Verhalten.

Die Übernahme einer Rolle begünstigt Wahrnehmungen, Tätigkeiten und Muster menschlicher Beziehungen, die den mit dieser Rolle verbundenen Aufgaben und Erwartungen entsprechen. Dies gilt für das Verhalten des Rolleninhabers wie auch für das Verhalten anderer ihm gegenüber. - Diese Tendenz ist verstärkt, wenn die Rolle Teil der bestehenden Gesellschaftsstruktur ist. - Je höher das Ausmaß der einer Rolle zuerkannten Macht ist, desto größer ist die Tendenz des Rolleninhabers, diese auszuüben und zu nutzen; desto größer ist auch die Tendenz der Inhaber untergeordneter Positionen, mit Unterordnung, Abhängigkeit und Mangel an Initiative zu reagieren - d.h., sich anzupassen (Rolleninterpretation von Bronfenbrenner 1980).

(III) „Lern“-Experiment (Milgram 1963/74 USA, Mantell 1971 BRD)

Fragestellung: Sind KZ-Wächter, Vernichter von Leben bei kriegerischen Massakern Ausnahmerecheinung oder Produkt der allgemeinen Sozialisation zum Gehorsam?

Probanden: Über Lokalpresse für nicht genauer benanntes „Lernexperiment“ der ...Universität geworben; Bezahlung für bloßes Erscheinen zugesichert.

Angebliches Versuchsziel gegenüber Probanden: Einfluß von Strafe durch Elektroschocks auf Lernverhalten testen.

Tatsächliches Versuchsziel: Faktoren und Umstände nachweisen, die ganz normale Menschen zum Gehorsam gegenüber Autoritäten auch dann veranlassen, wenn höchst inhumane Handlungen verlangt werden.

Versuch: Mit gezinkten Losen wird „Lehrer“ (eigentlicher Proband) und „Schüler“ (angeblicher Proband - Schauspieler, Helfer des Versuchsleiters) festgelegt. „Schüler“ soll Wortpaare reproduzieren. „Lehrer“ bestraft jede falsche oder fehlende Antwort mit jeweils nächst höherer Stufe von „Elektroschocks“: 30 Stufen - von „leichter Schock (15V)“ bis „bedrohlicher Schock“ und schließlich „+++ (450V)“. „Schüler“ (Schauspieler) beklagt sich ab Stufe 5, ruft, schreit bei hohen Stufen und röchelt zuletzt noch höchstens. Versuchsleiter fordert mit standardisierten Texten zum Weitermachen auf bei Zögern des „Lehrers“. Versuchsleiter: Prof. XY. -

Die Probanden befinden sich in einem Konflikt zwischen Normen, etwas Angefangenes zu Ende zu bringen, eigene Opfer für die Wissenschaft zu leisten, anerkannter Autorität zu folgen und der Norm, niemandem Schaden zuzufügen.

Schätzungen (Psychiater, Studenten, Erwachsene) des mutmaßlichen Abbruchs ergaben durchschnittlich Stufe 8-9; extremste Schätzung war Stufe 20 (300V).

Resultat:

65% (USA) bzw. 85% (BRD) der Probanden benutzten alle Stufen, die ersten 5 von 101 Probanden gaben bei Stufe 20 auf (Basis-Experiment).

Varianten des Versuchs zu verschiedenen Einflußfaktoren:

- verringerte Distanz „Lehrer“-„Schüler“,
- Entlegitimation (nicht Prof. XY, sondern Student des Prof. XY, Instruktion: Sie können abbrechen),
- Selbstentscheidung (freie Hand bei Bestrafung laut Instruktion)

führen zu früherem Abbruch.

- Gruppeneinfluß: wenn alle weitermachen, erfolgt der Abbruch später, weigert sich nur einer, erfolgt sofort Abbruch.

Folgerung: Unter Ausnutzung des gesellschaftlichen Normen- und Rollenverständnisses, insbesondere, wenn die Rolle durch gesellschaftlich-institutionellen Hintergrund gestützt ist, können „ökologische Bedingungen“ so gestaltet werden, daß nahezu perfekte Manipulation möglich ist.

Kommentar: Ethische Vertretbarkeit derartiger Versuche erscheint zumindest fragwürdig. Experimente sollten sich nicht auf negative, sondern positive Potenzen des Menschen richten!

(IV) Führungsstil-Experimente (Birth/Prill 1959 u.a.)

Begriffsbildung (Lewin 1947, von Birth/Prill erweitert:

<i>Führungs-Stil</i>	<i>Führungs-Anspruch</i>	<i>Durchsetzungs-Form</i>
„autoritär“ (leiterzentriert)	Bezüglich sachlicher und sozialer Aktionen plant und entscheidet d. Leiter ohne Einbeziehung der Gruppe und ordnet an.	Sachlich knapper (unfreundlicher) Ton. Ver- und Gebote mit Drohungen, Lob und Tadel - subjektiv, willkürlich. Reaktionen bleiben unbeachtet, werden mißachtet. Räumlich-soziales Heraushalten aus der Gruppe.
„demokratisch“ (gruppenzentriert)	Sachliche wie soziale Aktionen werden gemeinsam diskutiert, geplant und entschieden. Für Realisierung sind alle verantwortlich.	Maßnahmen, Ver- und Gebote in Form von Vorschlägen. Lob und Tadel als Ratschläge formuliert. Reaktionen werden beachtet. Sozial-räumliche Einbeziehung in die Gruppe.
„laissez fair“ (unzentriert)	Leiter ohne auf d. Gruppe gerichtete Aktivität. Aktionen ergeben sich i. Selbstlauf aus Einzelinteressen u. Fähigkeiten i. d. Gruppe. Oftmals übernimmt e. Gruppenmitglied d. eigentliche Führung.	Konventioneller Ton. Weder Lob und Tadel noch Vorschläge und Ge- oder Verbote. Unauffälliges Verhalten „am Rande“ der Gruppe.

Bei jeder Kooperation in der Gruppe sind gesellschaftlich determinierte Sach- und soziale wie politische Aufgaben zu lösen. Führungsstile variieren die Möglichkeiten, den Leistungsvorteil kooperativer Arbeit in der Gruppe bei der Aufgabenlösung auszunutzen.

Einige Resultate:

Bei leiterzentriert geführten Gruppen:

- hohe Anfangsleistung
- geringes Gruppenniveau
- nur formale Disziplin (bei Leiteranwesenheit)
- häufigere Unfälle, höherer Krankenstand
- höhere Fluktuation,

bei gruppenzentriert geführten Gruppen:

- höhere Dauerleistungen
- besseres Gruppenniveau
- bewußte Disziplin (auch ohne Leiter).

Anmerkungen:

- Auch verschiedene Führungsstile sind von einer Person durch Training erlernbar.
- Anzustreben wäre die freie Wahl des Führungsstils entsprechend spezifischen Bedingungen und Voraussetzung wie u.a.
 - Aufgabentypen
 - Gruppenniveau, Gruppengröße
 - Erfahrungen des Leiters (jüngere Leiter aus Unsicherheit oftmals autoritär. Gefahr der Einengung von Verhaltensmöglichkeiten durch Gewöhnung)
 - Termindruck
 - Bedeutung der Aufgabe etc.

z.B.: - Konjunktive komplexe Aufgaben (Wissenschaft !) erfordern gruppenorientierte Führung.

- Für Aufbauphase einer Gruppe und schnelles Erfolgserlebnis bis zum Einsetzen gruppaler Selbstregulationsmechanismen ist anfangs leiterzentrierter Stil günstiger.
- Militärische und Havariesituationen erlauben keinen gruppenorientierten Stil.
- In Anfangsphase auf Persönlichkeitsentwicklung gerichteter psychotherapeutischer Gruppen wird Eigenaktivität der Gruppe durch bewußtes Heraushalten des Therapeuten „indirektiv“ provoziert.

Schlußwort:

Die Ergebnisse jeder Wissenschaft sind unterschiedlich nutzbar. Die Psychologie gibt Einblicke in Mechanismen, die auch bei uns besser genutzt werden sollten: Gruppentechniken, Innovationsmethoden (Führungsstile, Ideenkonferenzen, Kreativitätsstraining, kollektive Verfahren der Arbeitsanalyse und -gestaltung). - Spätestens seit dem XI. Parteitag ist klar:

Wir brauchen ein neues Bild vom Menschen:

- mit progressivem kühnem Denken,
- mit wissenschaftlicher Denk- und politischer Entscheidungsfähigkeit,
- mit kooperativer Arbeitsweise,
- mit ausgeprägter Individualität - nicht zu verwechseln mit Individualismus !

Bei der Entwicklung der sozialistischen Demokratie müssen wir mit Menschen so umgehen, daß solche Ausprägung der Individualität massenhaft leichter möglich wird.

Die Zeit, die uns angesichts der internationalen Lage dafür bleibt, können wir nicht wählen. Wir brauchen hohes Tempo.

LITERATUR:

Mantell: „Das Potential zur Gewalt in Deutschland“, Der Nervenarzt 5(1971)252-257

Neubert/Tomczyk: Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie, Ergänzungsband 1, Gruppenverfahren der Arbeitsanalyse und -gestaltung, Deutscher Verlag der Wissenschaften, Berlin 1986.

Gesichtspunkte aus der Diskussion:

- Der Unterschied zwischen Manipulation und Menschenführung liegt nicht etwa in unterschiedlichen verwendeten psychologischen Gesetzmäßigkeiten oder Grundprinzipien. Mit allen Führungsstilen z.B. ist Manipulation möglich. Menschenführung beinhaltet Übereinstimmung objektiver individueller und gesellschaftlicher Interessen. Manipulation dagegen geschieht im Interesse von ... zum Nachteil von ... Der Unterschied ist objektiv politisch-moralischer Natur.
- Das „Lern“-Experiment wurde in keinem sozialistischen Land wiederholt, würde aber bei uns voraussichtlich zu ähnlichen Resultaten führen.
- Kollektive Erziehung muß nicht zur „Vermassung“ führen, wenn die psychologischen Mechanismen richtig gehandhabt werden. Das ist zwar noch nicht überall bei uns real, aber realistisch.
- Der subjektive Faktor wird vielfach unter dem Einfluß starker ökonomischer Orientierung vernachlässigt.

Mit dem Referenten abgestimmter Text: Dr. Hans-Volker Pürschel. Neuauflage der Zusammenfassung durch:



WZFG e.V.
Berlin-Buch

Forschung für zukunftstaugliches Verhalten
Förderung regenerativer Energien
zukunftorientierte Kulturarbeit
Öffentlichkeitsarbeit

WERKSTATT FÜR ZUKUNFTS-FORSCHUNG UND -GESTALTUNG (WZFG e.V.) auf dem Biomedizinischen Forschungs-Campus Berlin-Buch
Geschäftsstelle, PF, 13092 Berlin, od. Robert-Rössle-S. 10, 13125 Berlin, T=030/94063845, F=/9494161 d.; T=030/4241718, F=42085416 p.
www.zukunfts-werkstatt.org / kontakt@zukunfts-werkstatt.org