

HUBRİS SENDROMU: BİR GRUPTA BİRİNİN STATÜSÜNÜ AŞIRI DEĞERLENDİRMENİN TEHLİKELERİ

HUBRIS SYNDROME: THE DANGER OF OVERASSESSING ONE'S STATUS IN A GROUP

Elif MALTAŞ

Yüksek Lisans Öğrencisi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, elifmaltas@gmail.com, Ankara/Türkiye
ORCID ID: 0000-0002-7895-3181

Sibel ORHAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, sibelorhan09@gmail.com, Tekirdağ/Türkiye,
ORCID ID: 0000-0002-2892-3865

Muhammet GÜMÜŞ

Yüksek Lisans Öğrencisi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, muhammetgumus5208@gmail.com, Sivas/Türkiye,
ORCID ID: 0000-0003-1278-6234

Emine KIZILKAYA

Yüksek Lisans Öğrencisi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, emine_kizil_37@hotmail.com, Karaman/Türkiye,
ORCID ID: 0000-0002-3678-0905

ÖZET

"Güç ve Başarı Sarhoşluğu" olarak kavramsallaştırılan ve bir yıkıcı liderlik biçimi olarak çerçevelenen "Hubris Sendromu" kavramı bu çalışmada ele alınmıştır. Hubris sendromuna sahip olanların sistematik olarak ve tekrar tekrar aşırı özgüvenli ve aşırı hırslı olduğu bilinmektedir. Bu kişiler, yeteneklerini önemli ölçüde abartırlar ve performanslarının diğerlerinden üstün olduğuna inanırlar; sonuç olarak, kendilerine aşırı güvenirlere ve ani kararlar verirler. Hubris sendromuna sahip olanların eleştiriye karşı dirençli olma eğiliminde bulunmaları, başkalarının tavsiyelerine karşı savunmasız ve onları hor görmeleri sorunu daha da çok bilinmektedir. Çoğu zaman pervasızlığa varan kararlar alırlar; başkalarının tavsiyelerine ve eleştirilerine karşı bağıştıkları ve onları hor görürler. Kararları önceki başarılarından beslenir ve o kadar çok övünürler ki başarı şanslarını önemli ölçüde abartmaya meyilli olurlar. Neyin yanlış gidebileceğini ciddi şekilde küçümsemeye iknadırlar. Bireyler, bir gruptaki statüleri hakkında aşırı derecede olumlu bir algı oluşturduklarında statülerini yükseltmeye girişmektedirler. Statü geliştirmenin sosyal maliyetlere yol açtığı ve bu nedenle çoğu bireyin statülerini doğru algıladığı düşünülmektedir. Buna karşılık olumlu yanlısamalar teorisi, statü kendini geliştirmenin birey için faydalı olduğunu ve çoğu bireyin statüsünü abarttığını öne sürmektedir. Laboratuvar gruplarının sosyal ilişkiler analizinde, statü yükseltmesini manipüle eden bir deneyde ve gerçek dünyadaki gruplarla ilgili bir çalışmada, bu çalışmanın hipotezleri için destekleyici kanıtlar bulunmuştur. Statü yükseltme ile uğraşan bireyler, başkaları tarafından daha az sevilmiş ve çalışmaları için daha az para ödemiştir. Ayrıca, bireyler statülerini yüksek oranda doğru algılama eğiliminde olmuşlardır. Arabuluculuk analizleri, statü için kendini geliştirenlerin grup süreçlerinde yıkıcı sonuçlarla karşılaştıklarını ve sosyal olarak cezalandırıldıklarını ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Hubris Sendromu, Statüler, Hiyerarşi, Kendini Algılama, Kendini Geliştirme, Olumlu Yanılsamalar

ABSTRACT

The concept of "Hubris Syndrome", which is conceptualized as "Power and Achievement Intoxication" and framed as a destructive leadership style, is discussed in this study. Those with Hubris syndrome are known to systematically and repeatedly become overconfident and overly ambitious. These individuals greatly exaggerate their abilities and believe that their performance is superior to those of others; As a result, they become overconfident and make snap decisions. The problem is that those with Hubris syndrome tend to be resistant to criticism, vulnerable to the advice of others, and despising them. They often make decisions that amount to recklessness; They are immune to the advice and criticism of others and despise them. Their decisions are fueled by their previous successes, and they boast so much that they tend to significantly overestimate their chances of success. They are convinced to seriously underestimate what can go wrong. When individuals create an overly positive perception of their status in a group, they attempt to elevate their status. It is thought that status enhancement incurs social costs and therefore most individuals perceive their status correctly. In contrast, theories of positive illusions suggest that status self-enhancement is beneficial to the individual and that most individuals overestimate their status. Supporting evidence for the hypotheses of this study was found in an analysis of social relationships of laboratory groups, an experiment in manipulating status promotion, and a study of real-world groups. Individuals engaged in upgrading were less liked by others and paid less for their work. In addition, individuals tended to perceive their status highly accurately. Mediation analyzes revealed that those who cultivate for status face devastating consequences in group processes and are socially punished.

Key words: Hubris Syndrome, Status, Hierarchy, Self Perception, Self Improvement, Positive Illusions

1.GİRİŞ

İşlevselci statü teorilerine göre (Blau,1964; Frank,1985; Thibaut ve Kelley,1959), statü hiyerarşileri grup eylemini koordine etmek, hâkimiyet ve karar verme üzerindeki çatışmaları sınırlamak dâhil olmak üzere yüz yüze gruplar için birçok fayda sağlamaktadır (Bernstein,1981; de Waal,1982; Eibl-Eibesfeldt,1989). Statü hiyerarşileri, grup üyeleri arasında açık bir etki düzeni tanımlamaktadır; yüksek statülü üyelerin grup için kararlar almasına, kontrol grubu süreçlerine ve tartışmalara hükmetmesine izin verilirken, düşük statülü üyelerin diğerlerine boyun eğmesi ve daha az konuşması beklenmektedir (Bales, Strodbeck, Mills ve Roseborough,1951; Berger, Cohen ve Zelditch,1972).

İşlevselci statü teorileri, tartışmalı iki hipoteze dayanmaktadır. İlk olarak, statü yükseltme ile uğraşan bireyler grupları tarafından cezalandırılacaklarını ima etmektedirler. Kendileri aşırı derecede olumlu statü algısına sahip bireyler, aslında düşük statüye sahip olsalar bile yüksek statülü davranışlar sergilemeye eğilimlidirler (Anderson ve Berdahl,2002; Bugental ve Lewis, 1999). Bu bireylerin, davranışları grubun işleyişini bozacak, çatışma yaratacak ve grubun performansını engelleyecektir (Horowitz ve diğerleri,2006). Buna karşılık, grubun genellikle sosyal dışlanma ve kovulma gibi mevcut tüm mekanizmaları kullanılarak statü yükseltmeyi cezalandırması muhtemeldir (Blau veScott,1962; Homans,1951; Ridgeway ve Berger,1986).

İkincisi, işlevselci teoriler grup üyelerinin tipik olarak durumlarını doğru bir şekilde algılayacaklarını ima etmektedirler. Bireyler, sosyal gruplara ait olmaya ve kabul edilmeye güçlü bir şekilde ihtiyaç duyarlar (Baumeister ve Leary,1995; Maslow,1968). Statülerini geliştirmenin sosyal maliyetleri göz önüne alındığında bireyler, sosyal kabullerini sürdürmek için statülerine ilişkin doğru algılar oluşturmaya motive edilmelidirler.

Ortaya atılan hipotezler tartışmalıdır. Çünkü; baskın pozitif yanılısamaların bakış açısına meydan okurlar, bu da kendini geliştirme önyargılarının birey için uyarlanabilir olduğunu ve çoğu bireyin aşırı derecede olumlu benlik algısı kazandığını göstermektedir (Taylor ve Brown,1988; Taylor, Lerner, Sherman, Sage ve McDowell,2003). Krebs ve Denton (1997), statü kendini geliştirmenin sosyal faydalar sağladığını, diğerlerini bireyin statü iddiasına inanmaya ve buna bağlı olarak bireye yüksek statü vermeye yönlendirdiğini savunmuştur. Barkow (1975), statü kendini geliştirmenin, bireylerin benlik saygısını arttırarak psikolojik faydalar sağladığını savunmuştur.

Ampirik çalışmalar, şimdiye kadar işlevselci bakış açısına destek sağlamıştır. Özellikle Anderson, Srivastava, Beer, Spataro ve Chatman (2006), statü kendini geliştirme ve sosyal kabul arasında tutarlı bir negatif korelasyon bulmuşlar ve statü kendini geliştirme ile uğraşan bireyler, diğer grup üyeleri tarafından daha az sevilmiştir. Ayrıca bireyler, durumlarını aşırı olumlu bir şekilde değil, doğru bir şekilde görmüşlerdir.

Bu makalede, cevaplanmamış birkaç önemli soru araştırılmıştır. İlk olarak, statü kendini geliştirme ile ilişkili sonuçlar daha fazla betimlenmiştir. Geçmiş çalışmalar sosyal maliyetlere (örneğin, sosyal kabulün azalması) odaklanmışken, bu çalışma grup tarafından verilen kaynakların seviyeleri gibi araçsal sonuçları, benlik saygısı ve narsisizm gibi psikolojik bağıntıları dikkate almıştır (Çalışma 1). İkinci olarak, bir statü kendini geliştiricinin grup süreçlerindeki yıkıcılığının rolü de dâhil olmak üzere, kendisi statü yükselticilere karşı grup tepkilerinin altında yatan mekanizmaları açığa çıkaracaktır (Çalışma 2). Üçüncüsü, deneysel bir tasarım kullanarak statü kendini geliştirmenin sosyal kabulde düşüşe neden olup olmadığı daha kesin olarak test edilecektir (Çalışma 2). Dördüncüsü, gerçek dünya bağlamlarında statü kendini geliştirmenin maliyetleri için kanıt arayarak etkileri laboratuvarın ötesine taşınacaktır (Çalışma 3). Böylece burada sunulan kanıtlar, statü kendini geliştirmenin birey için nasıl, neden ve nerede maliyetlere yol açtığına dair anlayışı genişletecektir.

2.ÇALIŞMA 1: STATÜ KENDİNİ GELİŞTİRMENİN ARAÇSAL VE PSİKOLOJİK İLİŞKİLERİ

Statü geliştirme, sosyal maliyetlere yol açsa bile, araçsal veya psikolojik faydalar sağlayarak başka şekillerde uyarlanabilir şekilde olabilir. Krebs ve Denton'a (1997) göre, "Kendimize verdiğimiz değer, güven ve özsaygı seviyemiz, hak etme duygumuz, değerimiz hakkında önemli bilgi kaynaklarıdır. Olumlu yanılısamalar, başkalarının bize aşırı değer vermesini sağlar". Bu nedenle, statü geliştiricilere grupları tarafından daha fazla değer verilebilir ve buna karşılık mali olarak daha yüksek oranda telafi edilebilir. Bununla birlikte, işlevselci statü teorileri, grupların kendi kendilerini geliştirenleri herhangi bir yolla cezalandırdıklarını ima etmektedir. Gruplar, her bireyin parasal tazminatını kontrol ettiğinde statü geliştiricilere çalışmaları için daha az ödeme yapılmaktadır. Bu nedenle, statü kendini geliştirmenin bireylerin araçsal sonuçlarına zarar vermesi beklenen bir sonuçtur.

Barkow (1975), statü kendini geliştirmenin benlik saygısını artırdığı için uyarlanabilir olduğunu savunmuştur. Fakat, "Statü kendini geliştirme daha yüksek benlik saygısı ile ilişkili midir" sorusu hala yanıt bulamamıştır. Statü kendini geliştirme, daha düşük sosyal kabul seviyelerine ve daha zayıf kişilerarası ilişkilere yol açıyorsa psikolojik sağlık ve esenliğin bir işareti değil, işlevsiz ve uyumsuz psikolojik süreçlerin bir işareti olabilmektedir. Bu durumda statü kendini geliştirme daha yüksek değil, daha düşük benlik saygısı seviyeleri ile ilgili

olabilir. Ayrıca, statü kendini geliştirmenin narsisizm ile ilişkili olması mümkündür. Narsisizm, büyüleneci bir benlik ve yetkilendirme duygusunun yanı sıra, başarı ve hayranlık talepleriyle meşgul olmayı içermektedir (Morf ve Rhodewalt,2001); özellikle uzun vadede kendini geliştirme eğilimiyle (Gosling, John, Craik ve Robins,1998; John ve Robins, 1994) ve zayıf kişiler arası ilişkilerle bağlantılıdır (Vazire veFunder,2006). Çalışma 1'de, statü kendini geliştirmenin psikolojik olduğu kadar araçsal bağıntıları test edilmiştir.

2.1.Sosyal İlişkiler Analizi Kullanılarak Statüde Kendini Geliştirmenin Operasyonelleştirilmesi

Çalışma 1'de, laboratuardaki küçük gruplar incelenmiş ve grubun her bir üyesinin kendini ve diğer tüm üyelerin durumunu ve kabulünü derecelendirdiği, statü ve sosyal kabulün döngüsel tasarım derecelendirmelerini topladığı gözlemlenmiştir. Bu tasarım, Sosyal İlişkiler Modelini (SRM; Kenny,1994; Kenny ve La Voie,1984) kullanarak verileri analiz etmeye ve Kwan, John, Kenny, Bond ve Robins (2004) tarafından yakın zamanda geliştirilen bir kendini geliştirme indeksi kullanmaya yönelik olarak hazırlanmıştır.

Kendini geliştirmenin SRM indeksi, literatürde kendini geliştirmenin farklı şekillerde operasyonel hale getirilmesine yanıt olarak ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalar, bireyin kendi algılarının o bireyin diğerlerine ilişkin algılarıyla karşılaştırıldığı bir sosyal karşılaştırma yaklaşımı kullanır. Örneğin, bir kişi kendisinin ortalamasının üzerinde bir sürücü olduğuna inanıyorsa, bu kendini geliştirmenin kanıtı olarak kabul edilir. Diğer çalışmalar, bireyin benlik algılarının akranlarının birey algılarıyla karşılaştırıldığı bir öz anlayış yaklaşımı kullanır. Örneğin, bir kişi kendisinin diğerlerinin sandığından daha zeki olduğuna inanıyorsa, bu kendini geliştirmenin kanıtı olarak kabul edilir. SRM indeksi, kavramsal ve metodolojik bir atılımı temsil eder. Çünkü; kendi algılarını başkalarının algılarıyla ve akranların birey algılarıyla karşılaştırır ve her iki yaklaşımı da bütünleştirir (Kwan ve diğerleri, 2004).

Bununla birlikte, döngüsel bir tasarım kullanmak metodolojik bir endişeyi de beraberinde getirir. Önceki araştırmalar, bireylerin kendilerini değerlendirirken aynı zamanda diğer grup üyelerini de derecelendirmeleri istendiğinde, kendini geliştirme önyargılarının azaltılabileceğini göstermiştir (Savitsky, Van Boven, Epley ve Wight,2005). Örneğin, bireylerden kendi performanslarını derecelendirmeye ek olarak bir görevdeki diğer grup üyelerinin her birinin performansını derecelendirmeleri istenirse, kendini geliştirme önyargıları hafifletilebilir. Bu nedenle, eğer bireylerin statülerini kendi kendilerini geliştirmeye meşgul olmadıkları tespit edilirse sonuç, kendi kendini geliştirmenin gerçek bir yokluğu değil, döngüsel tasarımın yapay bir yan ürünü olabilir.

Bu endişeyi hafifletmeye yardımcı olmak için, bireylerin durumlarını algılarken doğru olarak kendilerini geliştirip geliştirmedikleri gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, başka bir boyutta kendilerini geliştirme ile meşgul olup olmadıkları test edilmiştir. Spesifik olarak, bireylerin grupta kabullendiklerini algıladıklarında kendilerini geliştirme ile meşgul olacakları hipotezi test edilmiştir.

Statü kendini geliştirmenin aksine, kişinin kendini geliştirmesi, statü düzenine meydan okumadığı için sosyal olarak cezalandırılmamalıdır (Anderson ve diğerleri,2006). Statü kendini geliştirme, iddia etme, kontrol etme ve hükmetme gibi genetik davranışlara yol açabilir (Anderson ve Berdahl,2002). Tamamlayıcılık üzerine yapılan çalışmanın gösterdiği gibi, failik davranışın diğerlerinde boyun eğen davranışı harekete geçirmesi amaçlanır (Bakan,1966; Hogan,1996; Horowitz ve diğerleri,2006; T. Leary,1957; Wiggins,1979). Statü yükselticiler için, bu niyet başkaları tarafından uygunsuz ve mevcut hiyerarşik düzene bir meydan okuma olarak görülecektir. Bununla birlikte kendini geliştirmenin kabulü, paylaşma, açıklama ve işbirliği yapma gibi toplumsal davranışlara yol açmaktadır. Bu davranışların diğerlerinde benzer paylaşım veya işbirliği davranışlarını harekete geçirmesi amaçlanmaktadır

(Horowitz ve diğerleri,2006). Bu niyet, mevcut hiyerarşi için bir tehdit olarak görülmeyecek ve sonuç olarak, bireyler kabullerini algılamakta kendilerini geliştirme konusunda daha özgür olabileceklerdir.

Önceki çalışma, kendini geliştirmeyi kabul etmenin, statü kendini geliştirmesinden daha yaygın olduğu hipotezi için dolaylı destek sağlamaktadır. Spesifik olarak, araştırmacılar egoist önyargıları, yeterlilik ve zekâ ile ilgili boyutlar boyunca kendini geliştirmeyi ahlaki önyargılardan, dürüstlük veya işbirliği ile ilgili boyutlardan ayırt etmişlerdir (Paulhus ve John, 1998). Muhammed Ali etkisi üzerine yapılan araştırmalar, kendini geliştirmenin egoist boyutlardan ziyade ahlaki boyutlarda daha yaygın olduğunu bulmuştur (Allison, Messick ve Goethals,1989; Van Lange ve Sedikides,1998). Statü genellikle egoist boyutlarla (yeterlilik ve zeka, bireysel statüye katkıda bulunur) ve genellikle ahlaki boyutlarla (dürüstlük ve işbirliği ahlaki boyuta katkıda bulunur) ilişkili olduğundan, hipotez için dolaylı olarak kanıt sağlar.

2.2.Yöntem

2.2.1.Katılımcılar

Katılımcılar, 41 kişilik 4 gruptan birinde çalışan, 164 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. (% 36.7 erkek, % 63.3 kadın) Ortalama 20 yaşındadırlar (SD = 3.14). Katılımcılar, gönüllü kayıtlar yoluyla deneysel oturumlara katılmışlardır ve katılımları sırasında ders kredisi almışlardır.

2.3.Ön Grup Görevi: Ölçme

2.3.1.Benlik Saygısı ve Narsisizm

Laboratuar oturumundan önce, katılımcılar daha geniş bir katılımcı tarama paketinin parçası olarak benlik saygısı ve narsisizm ölçümlerini tamamlamışlardır. Katılımcılar, Rosenberg'in (1965) 10 maddelik Benlik Saygısı Ölçeğini yanıtladılar. Örnek maddeler "Genel olarak kendimden memnunum" ve "Kendime karşı olumlu bir tavır alıyorum" şeklindedir. Maddeler 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında derecelendirilmiştir. Ortalama puan, 4.06'dır (SD = 0.65). Alfa kat sayısı .86'dır. Katılımcılar, ayrıca 40 maddelik Narsisizm Kişilik Envanterini de doldurmuşlardır (Raskin ve Terry,1988). Bu ölçekteki maddeler, katılımcılardan iki ifadeden hangisinin kendileri için daha doğru olduğunu seçmelerini istemektedir. Örneğin, bir madde onlardan "Dünyayı yönetme düşüncesi beni çok korkutuyor" ile "Dünyayı yönetseydim çok daha iyi bir yer olurdu" arasında seçim yapmalarını istemektedir. Cevaplar, ya 1 ya da 2 olarak puanlanmıştır ve daha narsistik bir eğilimi yansıtan yanıt 2 olarak puanlanmıştır. Ortalama puan 1,41'dir (SD = 0,18). Alfa kat sayısı .85'dir.

2.3.2.Grup Görevi

Her grup "Ay'da Kaybolmak" probleminin uyarlanmış bir versiyonu üzerinde çalışmıştır (Robins ve Beer,2001). Bu problemde, gruplara ekiplerinin aya zorunlu iniş yaptığı ve 200 mil uzaktaki ana gemiye geri dönmeleri gerektiği söylenmiştir. Katılımcılara, eşya listesi verilmiş (örneğin, bir kutu kibrit, paraşüt ipeği, iki tabanca) ve 200 millik yolculuğu başarılı bir şekilde tamamlamaları için bu eşyaları kullanmaları istenmiştir. Katılımcıların tüm gruplarda birlikte çalıştıkları süre sabit tutulmak istenmiştir bu nedenle görev, bazı gerekli öğeleri atlayarak çözülemez hale getirecek şekilde değiştirilmiştir. Tüm gruplar, kendilerine ayrılan 45 dakika boyunca çalışmıştır.

2.4.Grup Sonrası Görevi: Durum ve Kabul

2.4.1.Derecelendirmeler ve Piyango Bileti Tahsisi

Grup görevinin ardından, katılımcılar kendilerini ve takım arkadaşlarını durumla ilgili üç maddede özel olarak değerlendirmiştir. Bunlar; kişinin grup üzerinde etkisi olup olmadığı, göreve katılıp katılmadığı ve gruba değerli katkılarda bulunup bulunmadığıdır. Her madde 1'den (hiç açıklayıcı değil) 8'e (son derece açıklayıcı) kadar derecelendirilmiştir. Bu döngüsel durum derecelendirmelerinde, SRM analizini uygulamak için SOREMO (Kenny,1995) yazılım programı kullanılmıştır. SOREMO her katılımcı için bir hedef puan hesaplamıştır, bu durum da diğer bireylerin puanlarının ortalamasıdır. Ek olarak, SOREMO grup farklılıklarını ortadan kaldırarak hedef puanları istatistiksel olarak grup üyeliğinden bağımsız hale getirmektedir (Kenny & La Voie,1984). Üç hedef puanın alfa değeri .93'tür, bu da genel durum ölçüsünün yüksek iç tutarlılığını göstermektedir. Ayrıca, genel durum ölçüsünün hedef puanları, grup üyelerinin birbirlerinin durumu hakkında hem fikir olduklarını gösteren istatistiksel olarak önemli miktarda göreceli varyansı ($M = \%40$) ortaya koymaktadır.

Katılımcılar, her bir grup üyesinin sosyal kabulünü değerlendirmektedir. Diğer grup üyeleri tarafından ne kadar sevildiklerini, 1 ile 8 arasında puanlayarak derecelendirmişlerdir. Sosyal kabul, bireyin beğeni konusundaki hedef puanı (yani ortalama akran derecelendirmesi) olarak işlevselleştirilmiştir. Kabul için önemli miktarda hedef varyans bulunmaktadır (%11), bu da grupların genel olarak bazı bireyleri diğerlerinden daha çok sevdiğini göstermektedir. Ancak, kabul için hedef varyans, önceki çalışma ile tutarlı olarak nispeten düşüktür. Gruplarda kimin daha çok veya daha az sevildiği, kimin kimi sevdiği, kimin benzersiz ve kendine özgü olduğu konusunda fikir birliği içerisinde bulunulmaya çalışılmıştır (Kenny,1994).

Parasal tazminatı ölçmek için, görev sonrası ankette katılımcılara, her biri 100 TL nakit ödül için deney çapında dört piyango olacağı söylenilmiştir. Katılımcıların, 100 TL'yi kazanma şanslarının, bugün kaç bilet aldıklarına bağlı olduğuna bakılmıştır. Örneğin, 20 bilet alanın, kazanma olasılığının 10 bilet alandan iki kat daha fazla olduğu görülmektedir. Biletlerden biri çekildiğinde, dönem bitmeden 100 TL alınacağı katılımcılara bildirilmiştir. Bugünkü alıştırmadaki diğer kişilerin kaç tane piyango bileti alması gerektiği düşünülür ve yanıt 0 ile 25 arasında değerlendirilir. Katılımcıların sadece kendi kazanma şanslarını artırmak için takım arkadaşlarına daha az bilet vermelerini önlemek adına, onlara dört bağımsız piyango bileti olduğu ve sadece diğer gruplardan katılımcıların yer aldığı bir piyangoda yarıştıkları söylenmiştir. Her takım arkadaşına tahsis edilen ortalama piyango bileti katılımcı sayısı 22.17'dir ($SD = 5.98$).

2.5.Sonuçlar ve Tartışma

2.5.1.Statü Kendini Geliştirmenin Sosyal Sonuçları

Kendini geliştirmeyi ölçmek, karmaşık bir süreçtir. Kwan ve arkadaşlarına (2004) göre, bir birey kendi statüsüne ilişkin yüksek bir algıya sahipse, aslında yüksek akran dereceli statüsü ile kendini geliştirme konusunu arka planda bırakabilir. Ayrıca, herkesin statüsünü yüksek olarak değerlendiriyorsa, kendini geliştirmeye meşgul olmayacaktır. Dünyayı genel olarak daha olumlu görecektir. Bu nedenle, Kwan ve diğerlerinin yöntemine dayanarak, bireylerin akran puanlı statülerini ve başkalarının statülerini değerlendirmelerini kontrol ederken, kendi algıladıkları statüleriyle akran puanlı kabullerini tahmin etmişlerdir. Bu şekilde bireyler, kendilerini yüksek statüde, diğerlerinin algılarının üstünde ve ötesinde algılayıp algılamadıklarını ölçmektedirler.

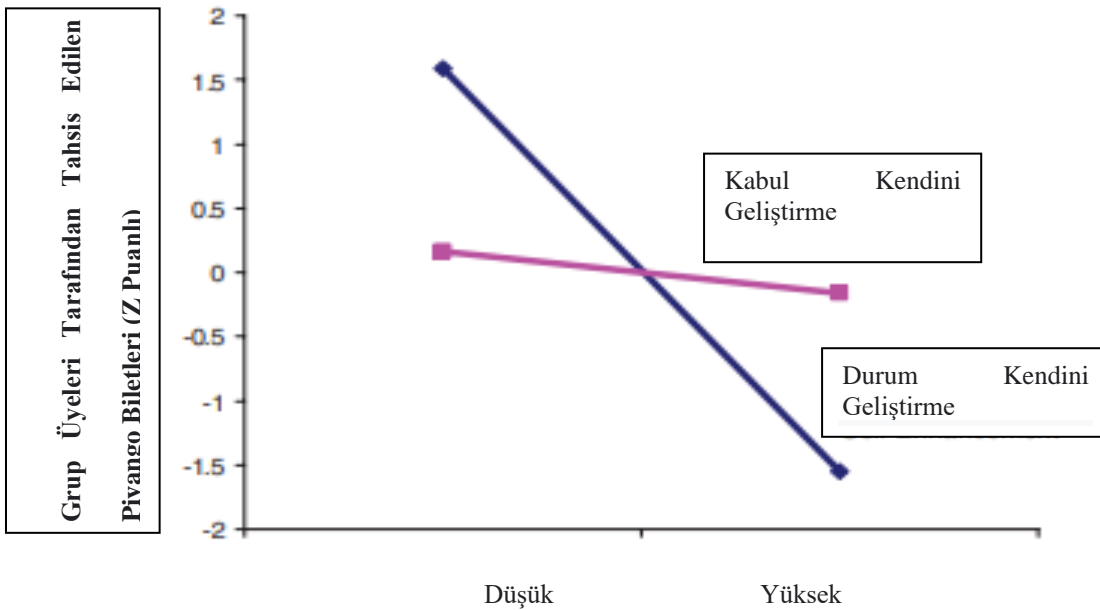
Ayrıca, tutarsızlık puanlarıyla ilgili sorunlar nedeniyle bir regresyon tekniği kullanılmıştır (Edwards,1994). Örneğin, akran derecelendirmesi statüsünü kendi kendine değerlendirme statüsünden çıkarmak için iki değişkenin etkileri karıştırılabilir (Tutarsızlık skoru yönteminin kullanılması oldukça benzer sonuçlar sağlamıştır ve hiçbir anlamlı sonuç, anlamlılığın altına düşmemiştir).

Beklendiği gibi statü kendini geliştirme ile uğraşan bireylerin, diğer grup üyeleri tarafından daha az kabul edildiği görülmektedir. Akran değerlendirmesi kabulü ve öz değerlendirme durumu, $\beta = -.20$, $t(163) = -1.61$, $p = .05$, eş değerlendirme durumu, $\beta = .32$, $t(163) = 3.11$, $p < .01$ ve bireylerin başkalarının durumuna ilişkin derecelendirmeleri, $\beta = .10$, $t(163) = 1.10$. Benlik algılarının bu olumsuz etkisi, cinsiyet tarafından yönetilmemektedir. Ayrıca, kendi kendine puanlanan statü ile akran tarafından değerlendirilen kabul arasındaki sıfır dereceli korelasyon, $r(164) = .08$ 'dir. Bu da daha yüksek statü öz algılarının değil, statü kendini geliştirmenin daha düşük sosyal düzeylerle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Akran dereceli sosyal kabul ile akran dereceli statü arasındaki değerlendirme, $\beta = .32$, $t(163) = 3.12$, $p < .01$; bireylerin başkalarının statüsüne ilişkin değerlendirmesi, $\beta = .10$, $t(163) = 1.04$; kendi kendine algılanan durum, $\beta = -.19$, $t(163) = -1.48$; ve kendi kendine algılanan duruma ilişkin değerlendirme, $\beta = .03$, $t(163) = 0.40$ 'dır. İkinci dereceden terimin önemsizliği, statülerini hafife alan bireylerin doğru algılayanlardan daha fazla kabul edildiğini ve bu kişilerin de kendini geliştirenlerden daha fazla kabul gördüğünü gösterir. Bununla birlikte, doğrusal olmayan etkileri test etmenin istatistiksel zorluğu nedeniyle, birinin durumunu küçümsemenin bu bulguya dayanarak kabulü artırdığı sonucuna varmakta tereddüt edilmektedir (McClelland & Judd,1993).

2.5.2.Statü Kendini Geliştirmenin Araçsal Sonuçları

Şekil 1'de gösterildiği gibi, kendilerini geliştirenler çalışmalarının karşılığını daha az almaktadırlar. Piyango biletlerini tahmin eden bireylere verilen derecelendirme statüsünün durumu, $\beta = -.32$, $t(163) = 2.26$, $p < .05$; akran değerlendirmesi durumu, $\beta = .19$, $t(163) = 1.53$, $p = .12$; ve bireylerin başkalarının statüsüne ilişkin derecelendirmeleri, $\beta = .11$, $t(163) = 1.11$ 'dir. Kendi kendine puanlanan statü ile bireylere atanan piyango biletleri arasındaki sıfır dereceli korelasyon, $r(164) = -.12$ 'dir. Bu durum statünün kendini geliştirmesini göstermektedir. Çünkü; daha yüksek statülü benlik algısına sahip bireyler, daha az sayıda piyango bileti tahmin etmiştir.



Şekil 1. Çalışma 1: Statü kendini geliştirme ile meşgul olmak, gruptan daha az maddi tazminat alınmasına yol açarken, kabulleniciler kendini geliştirme ile meşgul olunması buna olanak sağlamaktadır. "Düşük" ve "yüksek" kavramları, ortalamaların altında ve üstünde bir standart sapmayı ifade eder.

2.5.3.Statü Kendini Geliştirmenin Psikolojik Sonuçları

Benlik saygısı, statü ile kendini geliştirmenin birbirleri ile alakasız olduğunu göstermektedir. Benlik saygısı, $\beta = .20$, $t(112) = 1.51$, akran değerlendirmesi durumu, $\beta = .11$, $t(112) = 1.01$ ve bireylerin başkalarının statüsünü derecelendirmeleri, $\beta = .15$, $t(112) = 1.43$ 'dür. Bununla birlikte statü kendini geliştirme, narsisizm ile pozitif olarak ilişkilidir. Narsisizm kapsamında akran değerlendirmesi durumu, $\beta = .30$, $t(138) = 2.38$, $p < .05$, $\beta = .06$, $t(138) = 0.56$ bulunmuştur ve bireylerin tahmin ettiği derecelendirme durumu, $\beta = .02$, $t(112) = 0.18$ 'dir.

2.6. Kendini Geliştirmeyi Kabul Etmenin Etkileri

Akran tarafından değerlendirilen kabul, bir kontrol değişkeni ve bağımlı değişken olarak dâhil edildiğinden dolayı, kendini geliştirmeyi kabul etmenin bireylerin gerçek (akran dereceli) kabulü üzerindeki etkileri incelenememektedir. Bu nedenle, grubun tahsis ettiği piyango bileti sayısına odaklanılmaktadır. Şekil 1'de gösterildiği gibi, kendini geliştirmeyi kabul etmenin etkileri daha az sayıda piyango bileti tahmin edilmesini ön görmektedir. Bireylerin kendilerine verilen piyango biletlerini tahmin etme derecesi, $\beta = -.03$, $t(163) = -0.38$, akran değerlendirmesi kabulünün derecelendirmesi, $\beta = .07$, $t(163) = 0.77$ ve bireylerin başkalarının kabulüne ilişkin derecelendirmeleri, $\beta = -.05$, $t(163) = -0.48$ 'dir.

2.7. Statü ve Kabul Algılarında Doğruluk

Doğruluk, hem kavramsal hem de operasyonel olarak birçok anlama gelmektedir (Cronbach,1955). Cronbach (1955) tarafından yapılmış olan doğruluk kavramı tanımın da, kendi kendine algılanan durumun, akran tarafından derecelendirilen durumla olumlu bir şekilde ilişkili olup olmadığı ortaya koyulmaktadır. Doğruluğun ikinci bir tanımı, kendilik algılarının ortalama seviyelerinin daha yüksek, daha düşük veya başkalarının algılarıyla yaklaşık olarak aynı olup olmadığı ile ilgili olan yükseklik doğruluğudur (Cronbach,1955). Bu, kendini güçlendirmeye karşı kendini silme ya da kişinin kendi statüsünü abartmaya karşı küçümseme kavramının ima ettiği doğruluk duygusudur.³

Diferansiyel Doğruluk: Kendi kendine akran anlaşması durumu için bireyler, kendilerini algılamakta güçlü bir etkiye sahiptirler ($r = .67$, $p < .01$). Bununla birlikte, bireylerin kendilerini algıladıkları kabul edilme durumu ile akranları tarafından gerçekte ne kadar kabul edildikleri veya sevildikleri durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($r = .10$). Bu çıkarım da gösteriyor ki, bireylerin kendilerini kabul etme durumlarını algılamaları ile diğerlerinin algıları arasında fark bulunmamaktadır. Raghunathan, Rosenthal ve Rubin (1996) geliştirmiş oldukları yöntem sayesinde, bireylerin kendilerini kabullenme durumlarının statü ile doğrudan ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır ($z = 4.47$, $p < .01$).

Yükseklik Doğruluğu: İki denek içi faktör (kendini algılamaya karşı akran algısı ve statüye karşı kabul) ve bir denekler arası faktör (grubun cinsiyet bileşimi) ile grup düzeyinde 3 yönlü bir ANOVA testi yapılmıştır.⁴ Analiz sonucuna göre, akran algısına karşı benlik algısı için ana etki, $F(1, 36) = 78.45$, $p < .01$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç, hem statü hem de kabul algıları arasında genel bir kendini geliştirme etkisi olduğunu göstermektedir.

Beklentilerle tutarlı olarak, kendini geliştirme etkisinin statüye karşı kabul algıları arasında önemli bir etkileşim de bulunmaktadır ($F(1, 36) = 82.60$, $p < .01$). Tablo 1'de gösterildiği gibi, kişinin kendi durumunu algılaması ile diğerlerinin kişiyi kabul etmesi arasında önemli ölçüde daha güçlü bir kendini geliştirme etkisi vardır. Planlanan karşılaştırmalar, kendi kendine kabul derecelendirmelerinin akranların sosyal kabul derecelendirmelerinden önemli ölçüde yüksek olduğunu gösterir ($F(1,36)=115.38, p<.01$). Buna karşılık, kendi kendine statü derecelendirmeleri, akranların statü derecelendirmelerinden önemli ölçüde düşük bir puanlamaya sahiptir ($F(1,36)=3.67$). Böylece, insanlar kendilerini kabul etmelerini algılamada

kendini geliştirme ön yargısı göstermiştir. Ancak, durumlarını algılamada bu sorunla karşılaşılmamıştır. Grupların cinsiyet kompozisyonu üzerinde herhangi bir etki olmamıştır.

Tablo 1. Çalışma 1: Statü ve Sosyal Kabule İlişkin Öz Değerlendirmeler ve Akran Derecelendirmeleri

	Kendinden Derecelendirilmiş	Akran Dereceli	Diferansiyel Doğruluk (Öz-Akran Korelasyonu)
Durum	6.56 (0.54)	6.37 (0.38)	.67*
Sosyal kabul	5.75 (0.69)	4.39 (0.53)	.10**

*p < .01.

Not: Standart sapmalar parantez içindedir. Sosyal kabulün benlik algıları, akranlarının sosyal kabul algılarından önemli ölçüde daha yüksektir. Kendinin statü algıları, akran statü algılarından daha yüksek değildir.

Statü kendini geliştirme ile uğraşan bireyler, önceki araştırmalarla tutarlı olarak, grup üyeleri tarafından daha az sevilmektedir (Anderson ve diğerleri,2006). Ayrıca, statü kendini geliştirme, takım arkadaşlarından daha az maddi tazminat alınmasını ön görmektedir. Bu durum statü kendini geliştirmenin grupları, bireyi aşırı değerlendirmeye değil, bunun yerine o bireyi parasal olarak cezalandırmaya yönlendirdiğini göstermektedir. Statü kendini geliştiren grupların, benlik saygısı seviyeleri narsist gruplardan daha düşüktür. Bu durum, statü geliştirmenin psikolojik faydalar sağlamadığını göstermektedir. Çoğu kişi, sağlıklı bir kişilik boyutu ile yaşadığını düşünmektedir (Vazire ve Funder,2006). Ayrıca kabullenilmiş kendini geliştirmenin, bireylerin maddi tazminatına zarar vermediği de görülmektedir. Bireyler, statülerini algılamada son derece doğrudurlar ve bu nedenle statülerini geliştirme ile uğraşmazlar. Bireyler, kendilerini kabul etmelerini algılamada doğru sonuçlara varamamışlardır ve kendi kendini geliştirme ile meşgul olmayı tercih etmişlerdir.

3.ÇALIŞMA 2:STATÜ KENDİNİ GELİŞTİRME VE ARACILARININ ETKİLERİNİN DENEYSEL BİR ANALİZİ

Çalışma 2'de üç amacımız bulunmaktadır. Birincisi, deneysel bir tasarım kullanarak statü kendini geliştirmenin sosyal kabul üzerindeki etkilerine ilişkin nedensel kanıtları incelemektir. Statü geliştirmenin sosyal kabul üzerindeki etkilerine dair tüm kanıtlar şimdiye kadar korelasyonel tasarımlardan türetilmiştir. Bu nedenle sosyal kabulün azalmasının, statünün kendi kendini geliştirmesine neden olması mümkündür. Örneğin, grupları tarafından daha az kabul gören bireyler, benlik saygısını korumak için kendilerini daha yüksek bir statüye sahip olduklarına ikna etmeye çalışmış olabilirler.

İkinci olarak, statü kendini geliştirmenin sosyal kabul üzerindeki etkileri için aracı mekanizmaları ampirik olarak incelemektir. Statü yükselticilerin, grubun süreçlerini ve etkinliğini bozmaları sosyal cezaya maruz kalmalarına sebep olmuştur. Akademisyenlerin ve uygulayıcıların, statü yükseltmenin sonuçlarını daha iyi tahmin etmek için işlevsiz ekip çalışmasının öncüllerini (statü kendini geliştirme gibi) teşhis etmeye çalıştıkları görülmektedir.

Üçüncüsü, Çalışma 1'de statü yükseltme ile sosyal kabul arasında doğrusal bir ilişki bulunulmuştur. Bu çıkarım, statülerini hafife alan bireylerin, statülerini doğru algılayan

kişilere göre daha fazla kabul edildiğini ve beğenildiğini göstermektedir. Bununla birlikte durumu kendi kendine silenlerin, doğru durum algılayanlardan daha çok sevildiğini saptamak için istatistiksel olarak anlamlı doğrusal etkiler göz önüne alındığında ikinci dereceden etkilerin olmamasının nedeni, varsayımına dayalı güç eksikliği olabilir (McClelland & Judd,1993).

3.1.Yöntem

3.1.1.Katılımcılar

Katılımcılar, 40 lisans öğrencisinden oluşmaktadır (%45 erkek, %55 kadın). Yaş ortalamaları 22'dir (SD = 2.56); %35'i Karadeniz Bölgesi, %50'si Marmara Bölgesi, %12,5'i Ege Bölgesi ve %2,5'i diğer bölgelerde yaşamaktadır. Katılımcılar, gönüllü kayıtlar yoluyla deneysel oturumlarda bulundular ve katılımlar için ders kredisi aldılar.

3.1.2.Deneysel Tasarım ve Prosedür

Katılımcılardan statüsünü yüksek veya düşük olarak algılayan ve aslında yüksek veya düşük statüye sahip biriyle bir grup içinde çalışmayı hayal etmelerini isteyen bir imgeleme görevi kullanılmaktadır (Larsen & Ketelaar,1991). Görüntünün canlılığını artırmak için katılımcılardan böyle bir kişinin yapacağına inandıkları davranışları yazmaları istenmiştir. Deney, iki faktör olarak kendi kendine algılanan durum (yüksek ve düşük) ve akran tarafından algılanan durum (yüksek ve düşük) olmak üzere 2 × 2 denekler arası tasarımda dört koşul içermektedir. Örneğin, kendini geliştirme koşulunda (yüksek benlik algısı, düşük akran algısı), katılımcılara şunlar söylenmiştir:

Altı kişilik bir grupta çalıştığınızı hayal edin (bu bir sınıf proje ekibi, bir okul komitesi veya işinizde bir çalışma grubu olabilir). Grupta, statüsünü abartan Ali adında bir kişi olduğunu hayal edin. Bu kişi, herkesin ona gerçekte olduğundan daha fazla saygı duyduğunu ve hayran olduğunu düşünmekte ve gerçekte olduğundan daha fazla “sorumlu” olduğunu düşünmektedir. Daha somut bir ifadeyle Ali, altı kişilik grupta en etkili ve saygın iki kişiden biri olduğunu düşünmektedir. Gerçekte Ali iki kişi arasındadır. Ali gibi birinin nasıl davranacağını bir an için düşünün. Hangi özel davranışları sergilerdi? Ali'nin sergileyeceğini düşündüğünüz birkaç davranışını listeleyin.

Yüksek statülü doğru algılayıcı koşulundaki (yüksek benlik algısı, yüksek akran algısı) katılımcılara, yüksek statüsünü doğru bir şekilde tahmin eden Ali'yi hayal etmeleri istenmesi dışında, benzer talimatlar verilmiştir. Düşük statülü doğru algılayıcı koşulunda, katılımcılardan gruptaki düşük statüsünü doğru bir şekilde tahmin eden Mehmet'i hayal etmeleri istenmiştir ve kendini silme durumunda, katılımcılardan gruptaki statüsünü hafife alan Ahmet'i hayal etmeleri istenmiştir. Her koşulda, katılımcılar bir davranış listesi yazdıktan sonra, hedef bireyi ve grubu bir dizi boyutta derecelendirmiştir. Bu durum aşağıda şu şekilde anlatılmaktadır.

3.1.3.Ölçümler

Sosyal Kabul: Sosyal kabul, bir bireyin başkaları tarafından beğenilmesini ve bir gruba başkaları tarafından dâhil edilmesini içerdiğinden (Baumeister ve Leary,1995), katılımcılar hedefin beğenilmesini ve yabancılaşmasını (veya dâhil edilmemesini) derecelendirmiştir. “Davranışı grup üyelerinin ondan hoşlanmasını sağlar” ve “Davranışı grup üyelerinin ondan kaçınmasına neden olur” (ters puan) maddeleriyle 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 7'ye

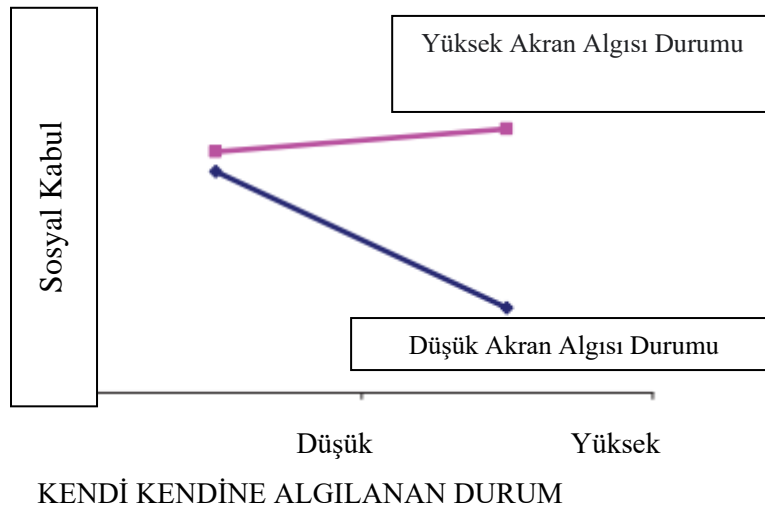
(kesinlikle katılıyorum) kadar puanlamışlardır. İki madde bir sosyal kabul ölçüsü oluşturmak için birleştirilmiştir (alfa güvenilirlik katsayısı = .62).

Algılanan Yıkıcılık: Katılımcılar, 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 7'ye (kesinlikle katılıyorum) kadar beş maddeyi derecelendirmiştir: "Davranışları grupta çatışma yaratır", "Davranışları grubun birlikte çalışmasını zorlaştırır", "Davranışları grubun performansına zarar verir", "Davranışları grupta kişisel anlaşmazlıklar yaratacaktır" ve "Davranışları işle ilgili anlaşmazlıklar yaratacaktır." şeklinde sıralanmıştır. Bu beş madde, algılanan yıkıcılığın bir ölçüsünü oluşturmak için birleştirilmiştir (alfa güvenilirlik katsayısı = .88).

3.2. Sonuçlar ve Tartışma

3.2.1. Statü Benlik Algılarının Sosyal Kabule Etkisi

Durum kendini geliştirme ve silinmenin sosyal kabul üzerindeki etkilerini incelemek için, iki faktör olarak benlik algısı (yüksek ve düşük) ve akran algıları (yüksek ve düşük) ile 2×2 ANOVA yapılmıştır.



Şekil 2 Çalışma 2: Statü geliştirme, bireylerin daha az sevilmesine ve kabul görmesine neden olmuştur. "Düşük" ve "yüksek", hedef bireyin sırasıyla hangi (düşük veya yüksek) benlik algısına sahip olduğu koşulları ifade etmektedir.

Şekil 2'de gösterildiği gibi, kendi kendine algılanan statünün sosyal kabul üzerindeki etkilerinin hedefin gerçek statüsüne bağlı olduğu bir etkileşim elde edilmiştir $F(1,39) = 5.81$, $p < .05$. Planlı karşılaştırmalar, statü kendini geliştirenlerin (statüye ilişkin benlik algısı yüksek olan ve aslında daha düşük statüye sahip olan bireylerin), yüksek statüye sahip olan ve statülerini doğru bir şekilde algılayan ($M=3.80$, $SD=1.08$; $t[18] = -4.51$, $p < .01$), düşük statülü ve statülerini doğru algılayan ($M=3.35$, $SD=1.25$; $t[18] = -3.12$, $p < .01$) ve yüksek statülü ama düşük statüde olduğunu algılayan ($M=3.55$, $SD=1.28$; $t[18] = -3.49$, $p < .01$) bireylere kıyasla daha az kabul edildiğini ($M=1.90$, $SD=0.77$) göstermiştir. Diğer koşullar arasında başka önemli farklar bulunmamıştır. Statü kendi kendine silinenler, yüksek ya da düşük statüye sahip doğru statü algılayıcılarından daha fazla sevilmemiştir.

3.2.2. Statü Kendini Geliştirenler Yıkıcı Olarak Algılandıklarından Daha Mı Az Kabul Edilirler?

Statü kendini geliştirme etkisinin algılanan yıkıcılık tarafından aracılık edilip edilmediğini test etmek, aracılı ılımlılık algılarının test edilmesini yani, benlik arasında gözlemlenen etkileşimin statü akran derecelendirmelerinin algılanan yıkıcılığa aracılık edip etmediğini

içermektedir. Sobel testi yapılmıştır ve Muller, Judd ve Yzerbyt (2005) tarafından belirlenen aracılı moderasyon yönergeleri izlenmiştir.

Beklendiği gibi, kendi kendine algılanan durumun algılanan yıkıcılık üzerindeki etkisi, akran tarafından derecelendirilen durum tarafından yönetilmiştir, $F(1,39)=5.29, p<.05$.

Statü kendini geliştirenler ($M = 5.26, SD = 0.81$), yüksek statüye sahip doğru algılayıcılara ($M = 4.00, SD = 1.36; t[18] = 2.52, p < .05$), düşük statüye sahip doğru algılayıcılara ($M=3.84, SD = 0.97; t[18] = 3.55, p < .01$) ve statü kendini silicilere ($M = 4.24, SD = 1.32; t[18] = 2.08, p = .05$) kıyasla grup için daha yıkıcı olarak algılanmıştır. Koşullar arasında başka bir fark bulunmamıştır. Ayrıca beklendiği gibi, daha yıkıcı olarak algılanan hedefler daha az kabul edilmiştir, $\beta=-.50, t(39)=-3.57, p<.01$ 'dir. Son olarak, algılanan yıkıcılık, sosyal kabul üzerinde benlik algısına karşı akran algısı statüsünün ılımlı etkisine aracılık etmiştir, $t(39)=1.93, p=.05$ 'tir. Bu, statü kendini geliştirmenin daha düşük sosyal kabul seviyelerine yol açtığını göstermektedir. Statü kendini geliştiriciler, grup için yıkıcı olarak algılanmaktadır. Bunun tam bir arabuluculuk olmadığı unutulmamalıdır. Algılanan yıkıcılığı kontrol ederken, kabulü tahmin etmede benlik algıları ve akran statü derecelendirmeleri arasındaki etkileşim anlamlılığın altına düşmüştür, $F(1,39)=2.46, p=.13$ 'tür, yine de etkileşimin ($M_s=2.75$) doğrudan etkisiyle açıklanan bazı farklılıklar bulunmaktadır.

4.ÇALIŞMA 3: KURULUŞLARDA STATÜ KENDİNİ GELİŞTİRMENİN SONUÇLARI

Şimdiye kadar, statü kendini geliştirmenin maliyetlerine ilişkin kanıtlar, lisans öğrencilerinin laboratuvar gruplarından kaynaklanmıştır. Bu nedenle, daha gerçekçi, uzun vadeli gruplarda statü kendini geliştirmenin maliyetli olmaktan ziyade faydalı olması mümkündür. Örgütsel ortamlar gibi laboratuvar dışındaki birçok bağlamda, kendine güven ve atılganlık çok değerlidir ve ödüllendirilmektedir (Rudman,1998). Statü kendini geliştirme, başkalarına güven ve iddialılık ilettiği için, organizasyonlarda sosyal kabul ile olumsuzdan ziyade olumlu bir ilişki kurmaktadır. Çalışma 3'te, statü kendini geliştirme ve bunun organizasyonlardaki iş arkadaşları arasındaki sosyal sonuçları incelenmiştir.

Örgütsel ortamlarda statü kendini geliştirmeyi incelemek, Çalışma 2: Talep özelliklerinin doğasında var olan olası bir karışıklığın önlenmesine de yardımcı olmaktadır. Çalışma 2'deki katılımcılar, deneyin, statü geliştiricilerin daha az sevilip sevilmediğini test ettiğini tahmin etmiştir ve puanları buna göre ayarlanmıştır. Çalışma 3'te, Çalışma 1'de olduğu gibi, değerlendiriciler hedeflerin statüsünü ve kabulünü değerlendirmiş ve hedeflerin kendi algıladıkları durumdan habersiz olduklarından değerlendiricilerin çalışmanın amaçlarını tahmin etmeleri pek olası değildir.

Benzer bir şekilde, Çalışma 2'de yapıldığı gibi, akran tarafından algılanan statü kendini geliştirmesinden ziyade aşırı olumlu benlik algılarına sahip olmayı içeren Çalışma 3'te gerçek statü kendini geliştirmesini incelemek önemlidir, bu da aşırı olumlu benlik algısına sahip olarak algılanmayı içermektedir. Gerçek statü kendini geliştirme, algılanan statü kendini geliştirme ile aynı olumsuz sosyal maliyetlere sahip olmayabilir. Çünkü; gerçek kendini geliştirme bazen bir çekicilik ve sevimlilik altında gizlenebilir (Oltmanns, Friedman, Fiedler ve Turkheimer,2004; Paulhus,1998).

4.1. Yöntem

4.1.1.Katılımcılar

Katılımcılar, emlak, reklam, işletme, mimarlık firması ve perakende olmak üzere beş farklı kuruluştan 54 çalışana uygulanmıştır. Katılımcıların %59,3'ü kadındır. Yaş ortalamaları 37.24 ($SD = 10.51$) ve kuruluşlarındaki ortalama görev süresi 7.51 yıldır ($SD = 8.35$).

Akran derecelendirmelerini elde etmek için her katılımcı, kuruluştaki kendisini iyi tanıyan bir iş arkadaşına anket vermiştir (katılımcı ile ortalama tanıdık = 5.06 yıl, SD = 1.27 yıl). Meslektaşlar bu anketleri gizli bir şekilde doldurmuş ve elden teslim alınmıştır.

4.1.2. Durum Ölçüleri

Katılımcılar, kuruluştaki kendi statülerini iki madde ile derecelendirmişlerdir: "Kuruluştaki insanlar arasında ne kadar statünüz (yani saygı, öne çıkma) var?" ve "Kuruluştaki insanlar arasında ne kadar gücünüz ve nüfuzunuz var?" 1 (çok az) ile 7 (çok fazla) arasında bir ölçek ile değerlendirilmiştir. Bu maddeler, kendi kendine algılanan durumun birleşik bir ölçüsünü oluşturmak için birleştirilmiştir (alfa güvenilirlik katsayısı = .85). Akranlar, katılımcıların organizasyondaki statüsünü aynı iki madde ile derecelendirmişlerdir: "X, organizasyondaki insanlar arasında ne kadar statüye (yani saygı, öne çıkma) sahip?" ve "X, organizasyondaki insanlar arasında ne kadar güce ve etkiye sahip?" 1'den (çok az) 7'ye (çok fazla) kadar bir ölçekle değerlendirilmiştir, burada X katılımcıya atıfta bulunmaktadır. Bu akran derecelendirmeleri, akran derecelendirmeli durumun birleşik bir ölçüsünü oluşturmak için birleştirilmiştir (alfa güvenilirlik katsayısı = .88).

4.1.3. Sosyal Kabul

İş arkadaşları ayrıca, 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 7'ye (kesinlikle katılıyorum) kadar bir ölçekte onları ne kadar sevimli (M=6.17, SD=1.18) ve yabancılaşmış veya yalnız gördüklerini (M=2.95, SD=1.86) derecelendirerek katılımcıların sosyal kabulünü değerlendirmiştir. Bu maddeler sadece -0.29 ($p < .05$) bağımlıdır; bu nedenle ayrı bağımlı değişkenler olarak tutulmuşlardır.

4.2. Sonuç ve Tartışma

4.2.1. Statü Kendini Geliştirmenin Etkileri

Beklendiği gibi, statü yükseltme ile uğraşan bireyler, iş arkadaşları tarafından daha az sevilen olarak değerlendirilmiştir. Akran tarafından beğenilen durumu, $\beta = -.31$, $t(53) = -2.54$, $p < .05$ 'tir, akran değerlendirmesi durumu için kontrol ederken, $\beta = .40$, $t(53) = 4.56$, $p < .01$ akran tarafından beğenilirliği tahmin edilmiştir. Bu veriler sıralı deneme olmadığından hedeflerin başkalarının durumuna ilişkin algıları kontrol edilmemiştir. Ayrıca, kendini geliştirmiş statüsündeki bireyler, iş arkadaşları tarafından daha yalnız ve yabancılaşmış olarak değerlendirilmiştir. Akran dereceli statü kontrol edilirken $\beta = -.26$, $t(53) = -1.88$, $p = .06$ 'dır, akran dereceli yabancılaşma kendi derecelendirme $\beta = .29$, $t(53) = 2.08$, $p < .05$ statüsüyle öngörülmüştür. Bu etkilerin hiçbiri cinsiyete göre yönetilmemiştir.

Sıfır dereceli korelasyonlar, öz değerlendirmeli statü ile akran değerlendirmeli beğenilebilirlik arasındaki $r(54) = -.13$ 'tir ve öz değerlendirmeli statü ile akran değerlendirmeli yabancılaşma arasındaki $r(54) = .21$ 'dir. Bu bulgular, daha düşük kabul seviyeleri ve daha yüksek yabancılaşma seviyeleri ile ilişkili olan, statünün kendi algılarının değil, statü kendini geliştirmenin olduğunu göstermektedir.

4.2.2. Kendini Algılama Doğruluğu

Diferansiyel Doğruluk: Beklendiği gibi, statünün öz algıları, statünün akran derecelendirmeleriyle ilişkilendirilmiştir, $r(54) = .33$, $p < .01$ 'dir. Doğruluk korelasyonu, Çalışma 1'de bulunandan biraz daha düşüktür, çünkü; bu çalışmada yalnızca bir akran değerlendirici kullanılmıştır (Çalışma 1'de üç puanlayıcıya karşı), bu da akran derecelendirmelerinin güvenilirliğini azaltma ve korelasyonun büyüklüğünü kısıtlama eğiliminde olacaktır. Kendi kendine akran anlaşmasında cinsiyet farklılığı bulunmamıştır.

Yükseklik Doğruluğu: Denekler arası değişken olarak kendi algılarına karşı akran algılarına ve denekler arası değişken olarak katılımcıların cinsiyetine sahip iki yönlü karma bir ANOVA yapılmıştır. Bu analiz, akran algısına karşı benlik algısı için hiçbir ana etki göstermemiştir, $F(1,52)=.39$ 'dur. Bu durum algılarında kendini geliştirme etkisi olmadığını göstermektedir. Ortalama benlik algısı 4.06, $SD=1.52$ ve ortalama akran statüsü değerlendirmesi 4.27, $SD=1.67$ 'dir. Ayrıca, cinsiyet üzerinde herhangi bir etki ya da cinsiyet ve benlik algısı ile akran algısı arasında bir etkileşim bulunmamıştır. Bu yükselme doğruluğu, bireylerin yetenekleri (Ehrlinger&Dunning,2003; McGraw, Mellers, & Ritov,2004; Swann & Gill,1991), kişilik özellikleri (Kwan ve diğerleri,2004) veya davranışları (Gosling ve diğerleri,1998) gibi diğer boyutlarda kendini geliştirme eğilimleriyle çelişmektedir.

5. GENEL TARTIŞMA

Birlikte yeni kurulan ekiplerin bir laboratuvar çalışmasını, bir deneysel tasarımı ve organizasyonların bir saha çalışmasını içeren üç araştırma boyunca, bireylerin statülerini yükseltmeye giriştiklerinde sosyal maliyetlere maruz kaldıklarına dair tutarlı kanıtlar bulunmuştur. Statülerine ilişkin abartılı algılar oluşturan bireyler, başkaları tarafından daha az sevilmiş ve daha yalnız ve yabancılaşmış olarak değerlendirilmiştir. Deneysel bir tasarım (Çalışma 2), bu ilişkide statü kendini geliştirmenin nedensel önceliğini göstermiştir.

Ayrıca statü geliştiricilerin, kısmen onları grup için yıkıcı olarak algıladıklarından sosyal olarak reddedildiğine dair anlamlı kanıtlar bulunmuştur. Grup içinde çatışma yaratan, grubun birlikte çalışmasını zorlaştıran ve grubun genel performansına zarar veren unsurlar olarak görülmektedir. Bu bulgu, işlevsel statü teorilerinin altında yatan varsayımları desteklemektedir (Berger ve diğerleri,1972; Ridgeway ve Berger,1986; Thibaut veKelley, 1959). Bireyler, grubun eylemlerini koordine etmeye yardımcı olmak için statü hiyerarşileri için statülerini doğru bir şekilde algılamalı ve gruplar, bu işlevi bozdukları için bireyleri cezalandırmalıdır.

Ayrıca, statünün fiziksel veya psikolojik şekillerde kendini geliştirmesinin mümkün olup olmadığı test edilmiştir (Krebs&Denton,1997). Ancak, her iki hipotez için kanıt bulunamamıştır. Kendini geliştirenler, diğer grup üyelerinden maddi tazminatı daha fazla almışlardır. Grup üyeleri, statü geliştiricileri daha düşük tazminat seviyeleri aracılığıyla finansal olarak cezalandırmaktadır. Statüleri için kendini geliştirme ile uğraşan bireylerin benlik saygısı düşüktür ve çok fazla narsist davranış sergilemektedirler (Barkow,1975).

Kendini geliştirme ile meşgul olan gruplar karşılaştırıldığında, bu gruplar bireyleri cezalandırmaktan kaçınmayı seçmişlerdir. Çalışma 1'de, akranları tarafından satılan piyango biletlerini fazla tahmin eden bireyler için daha düşük sayıda puanlar atanmamıştır. Bu tespit, iki nedenden dolayı önemlidir. İlk olarak, statüsünü geliştirme konusunda bireylerin benzersizliğini vurgular. Kendini geliştirme, sosyal kabul gibi statü dışındaki alanlarda grup süreçlerini ve performansını aynı anda bozmak yanlış bir davranıştır. Bu nedenle, grupların diğer kendini geliştirme biçimlerini ortaya koyabilmesini yavaşlatır. İkincisi, bireylerin kendini geliştirme ile yoğun oldukları durumlarda statülerini nasıl geliştireceklerine karar verme konusunda özgür olabilmeleridir.

Bireyler, genellikle statü yükseltme ile meşgul olmalıdırlar. Fakat, statülerini karşılaştırmalı olarak da geliştirmeyi tercih etme hakları da saklı bulunmaktadır. Özellikle, Çalışma 1'de, birden fazla akran değerlendirici kullanıldığında, diferansiyel doğruluk korelasyonu .67 olarak bulunmuştur. Özellikle yüksek görelî kendini algılamalarda gözlemlenen bu doğruluk, $r = .10$. dereceli olarak da farklılık gösterebilmektedir.

6.TEORİK ETKİLER

Bu araştırma da, karşıt hipotezler test edilmiştir. İki durumdan türetilen statünün kendi kendine algılanış biçimleri ile ilgili farklı teorik bakış açıları bulunmaktadır. Bunlar; işlevsel teoriler durumu (Ridgeway & Berger, 1986; Thibaut & Kelley, 1959) ve pozitif yanılısma teorileridir (Taylor & Brown, 1988). Bu durum, statünün kendini geliştirmesinin gerçekleştiğini göstermektedir ve önceki araştırmalara göre bir dizi maliyet ortaya çıkarmıştır (Anderson et al.,2006). Bu nedenledir ki, işlevselci statü teorileri destek için daha fazla kanıt bulmaya çalışmıştır.

Bazı çalışmalar da görüldüğü gibi, aşırı olumlu kendilik algıları oluşturmak, daha yüksek özgüven seviyeleri, artan görev motivasyonu ve performans statü geliştirme konusunda faydalı olabilir (Diener & Dweck,1978; Kwan ve diğerleri,2004; Taylor & Brown,1988; Taylor ve diğerleri,2003). Ancak bu araştırma için oluşturulan pozitif hipotezler, sınır koşulu yanılısma teorilerine bağlı olarak kendini gerçekleştirme hususunun ne kadar önemli olduğunu bireylere göstermiştir. Bunu yaparken çeşitli kendini geliştirme biçimleriyle ilişkili maliyetlerin olabileceğini gösteren bir dizi çalışma bulunmaktadır. Örneğin, aşırı olumlu benlik algıları müzakerelerde daha az optimal sonuçlara ulaşmakla ilgili (Neale & Bazerman, 1985), olarak görülen akademik arayışlar (Robins & Beer, 2001), başkaları tarafından düşmanca algılanan soğukkanlılık (Colvin, Block ve Funder, 1995; Paulhus, 1998) ve daha az keyif alma bir başarının ardından gelen önemli adımlardır (McGraw ve diğerleri, 2004).

7.GELECEKTEKİ ÇALIŞMALAR İÇİN YÖNLENDİRMELER

Bu bulguların birçok çalışmaya yön vereceği ve yol göstereceği düşünülmektedir. Sosyal reddedilme ve yabancılaşmanın, bireylerin kendi statülerini geliştirme sırasında bazı korkulara yol açtığı görülmüştür. Bununla birlikte sosyometreye göre teori, bireylerin içsel olarak motive oldukları durumları doğru algılar (M. R. Leary, Cottrell ve Phillips, 2001). Çevremizde gelişen durumlardan dolayı bireylerde oluşan başarı ve motivasyon, sosyal konumlarını doğru bir şekilde izleme yeteneğini de beraberinde getirmektedir. Gelecekteki araştırmalar, bireylerin kendi statü algılarını neden koruduklarını daha fazla kontrol altına almalarına destek verecektir.

İkincisi, statünün kendini geliştirmesi gibi görünse de bireyler gerekli maliyetlere maruz kalırsa, bazı faydalı koşullar ortaya çıkabilir. Örneğin, bir grubun başında gelişim göstermeden ve bireyler birbirlerini tanımadan önce, statü kendini geliştirenlere iddia ettikleri hakkı verebilir; bir hiyerarşi geliştikten sonra durum kendini geliştirmenin yalnızca maliyetli olmasını gösterebilir. Kendini geliştirenler, kendi gruplarının dışındaki insanlarla etkileşimde bulduklarında başkalarının saygısını kazanırlar. Dışarıdaki insanlar, kişinin grup içindeki gerçek yerinin farkındadır. Son olarak incelenen bağlamlarda bile, durum kendini geliştirmenin birçok faydasının olduğunu bireylere göstermektedir. Örneğin; Çalışma 3'te, statü geliştiriciler daha yüksek iş performansı gibi avantajlardan yararlanmış olabilir veya üretkenlik için geliştirilmiş bir itibara sahip görünebilirler.

Benzer şekilde, kendini geliştirme konusunda olumsuz sosyal sonuçlar da gözlemlenmektedir. Örneğin, bireyler tanıdıklarına karşı yakınlıklarını abartırlarsa karşısındaki finansal veya duygusal zorluk çekebilir. Ayrıca, bireylerin birinin değerini olduğundan fazla abartması başkalarının memnuniyetle yapacağı iyilikler altında ezilmesine sebep olabilir. Son araştırmaların önerdiği gibi, bu durum düşmanlık yaratabilir. Çünkü; diğerleri zorunluluktan dolayı yaşanan koşula uyma eğilimine girebilir ve sonrasında bireye içleme sonucu ortaya çıkar (Flynn ve Bohms,2005).

8.SONUÇ

İşlevselci statü teorileri, statü hiyerarşi grupları arasında yüz yüze açık bir etki düzeni dahil üyeler için birçok fayda sağlamaktadır. Ancak, statü hiyerarşilerinin sağlanabilmesi için bu

faydalar, bireysel grup üyelerinin durumlarını doğru bir şekilde algılamayı gerektirmektedir. Aksi takdirde, sistem çökebilir. Çok fazla grup üyesi, grup süreçleri ve kararları üzerinde kontrol için mücadele etmektedir. Öte yandan, bireylerin etkileşime girmekten kaçınmaları kendini geliştirme konusunda özgüvenlerini artırmak için fırsattan vazgeçebileceklerine işaret etmektedir. Daha geniş bir düzeyde bu çalışmalar, grubun düzeni sağlama ihtiyacı ve bireylerin olumlu bir benlik duygusu sürdürmek arasındaki kazanımlarını ortaya çıkarmıştır. Bireysel grup üyeleri, grubun ihtiyaçlarının baskın olduğunu öne sürerek gerçekten de durumlarının doğru bir şekilde algılanmasını sağlamakta ve kendini geliştirme statüsü içinde yerini almaktadır (Anderson ve diğerleri,2006).

NOTLAR

1. Sosyal kabul, bireylerin kaç tane arkadaşlarının olduğunu, akranları tarafından ne kadar sevildiklerini ve kendileriyle ne kadar iyi geçindiklerini göstermektedir. Statü ise; bireylerin ne kadar iyi ilerlediğini veya grubun hiyerarşisinde diğerlerinin üzerine ne kadar düştüklerini ifade eder (Baumeister ve Leary,1995; Hogan,1983). Böylece her ne kadar sosyal kabul ve statü oldukça benzer görünse de, bazı teorilerde bunlar kavramsal olarak ortogonal boyutlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Hogan,1983; Homans,1951; Moskova,1994; Wiggins,1979). Bir grup içinde çok sevilen kişiler, mutlaka beğenilir ve etkili olurlar.
2. Narsisizm ve statü yükseltme arasındaki bağlantı göz önüne alındığında, narsisizmin etki etmiş olabileceği dışlanma ihtimali üçüncü bir değişken olarak ele alınır. Statü ise, kendini geliştirme konusundaki ilişkiyi yönlendiren sosyal ve araçsal sonuçları ortaya çıkarır. Kontrol narsisizm için, kendini geliştirmenin statü üzerindeki sosyal etkisi oldukça önemlidir ($\beta = -.22, p = .05$), ($\beta = -.26, p < .05$).
3. Hem statü hem de önemli bir şekilde sosyal algıyı kabul, diğer boyutlardan farklıdır. Diğer birçok boyut için, bireylerin benlik algıları diğer insanların algılarından farklı olsa da, hangi algılayıcının gerçek üzerinde daha güçlü bir iddiaya sahip olduğu belirsizdir (Hofstee,1994; Robins & John,1997). Çünkü; diğer insanların algıları tam da her iki boyuttan farklıdır. Bireyler, başkalarıyla aynı fikirde olmadığında statüleri veya benlik algıları beynin en derin anlamını taşıyor hale gelmektedir.
4. Tamamı kadın 8 grup, biri erkek 17 grup, iki erkekli 11 grup ve üç erkekli 4 grup hariç, bir grup üyenin cinsiyeti hakkında bilgi bu analiz içerisinde eksik verilmiştir.

KAYNAKLAR

- Allison, S. T., Messick, D. M., & Goethals, G. R. (1989). On being better but not smarter than others: The Muhammad Ali effect. *Social Cognition*, 7, 275-295.
- Anderson, C., & Berdahl, J. L. (2002). The experience of power: Examining the effects of power on approach and inhibition tendencies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1362-1377.
- Anderson, C., Srivastava, S., Beer, J., Spataro, S. E., & Chatman, J. A. (2006). Knowing your place: Self-perceptions of status in social groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91,1094-1110.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Chicago: Rand McNally.

- Bales, R. F., Strodtbeck, F. L., Mills, T. M., & Roseborough, M. E. (1951). Channels of communication in small groups. *American Sociological Review*, *16*, 461-468.
- Barkow, J. H. (1975). Prestige and culture: A biosocial interpretation. *Current Anthropology*, *16*, 553-562.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, *117*, 497-529.
- Berger, J., Cohen, B. P., & Zelditch, M. (1972). Status characteristics and social interaction. *American Sociological Review*, *37*, 241-255.
- Bernstein, I. S. (1981). Dominance: The baby and the bathwater. *Behavioral and Brain Sciences*, *4*, 419-457.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). *Formal organizations: A comparative approach*. San Francisco: Chandler.
- Bugental, D. B., & Lewis, J. C. (1999). The paradoxical misuse of power by those who see themselves as powerless: How does it happen? *Journal of Social Issues*, *55*, 51-64.
- Colvin, C. R., Block, J., & Funder, D. C. (1995). Overly positive self-evaluations and personality: Negative implications for mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*, 1152-1162.
- Cronbach, L. J. (1955). Processes affecting scores on "understanding others" and "assumed similarity." *Psychological Bulletin*, *52*, 177-193.
- de Waal, F. (1982). *Chimpanzee politics: Power and sex among apes*. New York: Harper & Row.
- Diener, C. I., & Dweck, C. S. (1978). An analysis of learned helplessness: Continuous changes in performance, strategy, and achievement cognitions following failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *36*, 451-462.
- Edwards, J. R. (1994). The study of congruence in organizational behavior research: Critique and a proposed alternative. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *58*, 51-100.
- Ehrlinger, J., & Dunning, D. (2003). How chronic self-views influence (and potentially mislead) estimates of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 5-17.
- Eibl-Eibesfeldt, I. (1989). *Human ethology*. Hawthorne, NY: Aldine De Gruyter.
- Flynn, F. J., & Bohms, V. (2005). *Just ask: How people underestimate the likelihood of compliance in favor exchange*. Manuscript submitted for publication.
- Frank, R. H. (1985). *Choosing the right pond: Human behavior and the quest for status*. New York: Oxford University Press.
- Gosling, S. D., John, O. P., Craik, K. H., & Robins, R. W. (1998). Do people know how they behave? Self-reported act frequencies compared with on-line codings by observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*, 1337-1349.
- Hofstee, W. K. B. (1994). Who should own the definition of personality? *European Journal of Personality*, *8*, 149-162.

- Hogan, R. (1983). A socioanalytic theory of personality. In M. Page (Ed.), *Nebraska symposium on motivation, 1982: Personality—Current theory and research* (pp. 55-89). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Hogan, R. (1996). A socioanalytic perspective on the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 163-179). New York: Guilford.
- Homans, G. C. (1951). *The human group*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Horowitz, L. M., Wilson, K. R., Turan, B., Zolotsev, P., Constantino, M. J., & Henderson, L. (2006). How interpersonal motives clarify the meaning of interpersonal behavior: A revised circumplex model. *Personality and Social Psychology Review, 10*, 67-86.
- John, O. P., & Robins, R. W. (1994). Accuracy and bias in self-perception: Individual differences in self-enhancement and the role of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*, 206-219.
- Kenny, D. A. (1994). *Interpersonal perception*. New York: Guilford.
- Kenny, D. A. (1995). *SOREMO V.2: A FORTRAN program for the analysis of round-robin data structures*. Unpublished manuscript, University of Connecticut.
- Kenny, D. A., & La Voie, L. (1984). The social relations model. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol.18, pp.142-182). Orlando, FL: Academic Press.
- Krebs, D. L., & Denton, K. (1997). Social illusions and self-deception: The evolution of biases in person perception. In J. A. Simpson & D. T. Kenrick (Eds.), *Evolutionary social psychology* (pp. 21-48).
- Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. Kwan, V. S., John, O. P., Kenny, D. A., Bond, M. H., & Robins, R. W. (2004). Reconceptualizing individual differences in self-enhancement bias: An interpersonal approach. *Psychological Review, 111*, 94-110.
- Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1991). Personality and susceptibility to positive and negative emotional states. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*, 132-140.
- Leary, T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality*. New York: Ronald.
- Leary, M. R., Cottrell, C. A., & Phillips, M. (2001). Deconfounding the effects of dominance and social acceptance on self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 898-909.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. New York: Van Nostrand.
- McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin, 114*, 376-390.
- McGraw, A. P., Mellers, B. A., & Ritov, I. (2004). The affective costs of overconfidence. *Journal of Behavioral Decision Making, 17*, 281-295.
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry, 12*, 177-196.
- Moskowitz, D. S. (1994). Cross-situational generality and the interpersonal circumplex. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*, 921-933.
- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology, 89*, 852-863.

- Neale, M. A., & Bazerman, M. H. (1985). The effects of framing and negotiator overconfidence on bargaining behaviors and outcomes. *Academy of Management Journal*, 28, 34-49.
- Oltmanns, T. F., Friedman, J. N. W., Fiedler, E. R., & Turkheimer, E. (2004). Perceptions of people with personality disorders based on thin slices of behavior. *Journal of Research in Personality*, 38, 216-229.
- Paulhus, D. L. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1197-1208.
- Paulhus, D. L., & John, O. P. (1998). Egoistic and moralistic biases in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66, 1025-1060.
- Ragunathan, T. E., Rosenthal, R., & Rubin, D. B. (1996). Comparing correlated but nonoverlapping correlations. *Psychological Methods*, 1, 178-183.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890-902.
- Ridgeway, C. L., & Berger, J. (1986). Expectations, legitimation, and dominance behavior in task groups. *American Sociological Review*, 51, 603-617.
- Robins, R. W., & Beer, J. S. (2001). Positive illusions about the self: Short-term benefits and long-term costs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 340-352.
- Robins, R. W., & John, O. P. (1997). Effects of visual perspective and narcissism on self-perception: Is seeing believing? *Psychological Science*, 8, 37-42.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 629-645.
- Savitsky, K., Van Boven, L., Epley, N., & Wight, W. M. (2005). The unpacking effect in allocations of responsibility for group tasks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41, 447-457.
- Swann, W. B., & Gill, M. J. (1991). Confidence and accuracy in person perception: Do we know what we think we know about our relationship partners? *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 747-757.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- Taylor, S. E., Lerner, J. S., Sherman, D. K., Sage, R. M., & McDowell, N. K. (2003). Portrait of the self-enhancer: Well adjusted and well liked or maladjusted and friendless? *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 165-176.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Van Lange, P. A. M., & Sedikides, C. (1998). Being more honest but not necessarily more intelligent than others: Generality and explanations for the Muhammad Ali effect. *European Journal of Social Psychology*, 28, 675-680.

- Vazire, S., & Funder, D. C. (2006). Impulsivity and the self-defeating behavior of narcissists. *Personality and Social Psychology Review*, *10*, 154-165.
- Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, *37*, 395-412.