

Kültürlerarası Bağlamda Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyetin Başarı Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

İrem Uz
TOBB Ekonomi ve
Teknoloji Üniversitesi

Markus Kimmelmeier
Nevada Üniversitesi

Cansu Paksoy
Orta Doğu Teknik
Üniversitesi

Krum Krumov
Sofya Üniversitesi

Ulrich Kühnen
Jacobs Üniversitesi

Elena Volkova
Herzen Üniversitesi

Olga Gluzdova
Nizhny Novgorod
Üniversitesi

Andre P. Walton
Nevada Üniversitesi

Özet

Bu çalışmada, başarı motivasyonunda kültürlerarası cinsiyet farklılıkları incelenmiştir. Toplulukçu toplumlarda daha yüksek düzeylerde cinsiyet farklılığı olduğuna dair yaygın görüşün aksine, cinsiyet farklılıklarının bireyci toplumlarda daha yüksek düzeyde olacağı tahmin edilmiştir. Beş farklı ülkede yapılan çalışma 1, bu öngörüye kısmi destek vermiştir. Ayrıca başarı motivasyonunu, toplumsal cinsiyet rollerinin cinsiyetten daha iyi yordadığı da tespit edilmiştir. Otuz yedi ülkeden temsili veriler kullanılarak yapılan çalışma 2 ise bireyciliğin, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının büyüklüğü ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Bulgularımız, kadın ve erkeğin bireyci toplumlarda daha fazla farklılaştığını göstererek, gelişen kültürlerarası cinsiyet ve toplumsal cinsiyet alanyazınına katkı sağlamaktadır.

Anahtar kelimeler: Başarı motivasyonu, toplumsal cinsiyet, cinsiyet, bireycilik-toplulukçuluk, kültür

Abstract

This study examined cross-cultural sex and gender differences in achievement motivation. In contrast to the common intuition that collectivist societies show greater levels of sex differentiation than individualistic societies, we predicted that sex differences would be greater in individualistic countries. Study 1 found partial support for this prediction across five countries. Also, this study demonstrated that regardless of the country's level of individualism, gender roles are better predictors of achievement motivation than sex. Using representative data from 37 countries, Study 2 found individualism to be related to greater sex differences in achievement motivation. The findings of these two studies contributed to the growing cross-cultural literature on sex and gender demonstrating that men and women seem to differ more in individualist societies.

Key words: Achievement motivation, gender, sex, individualism-collectivism, culture

Yazışma Adresi: Doç. Dr. İrem Uz, Washoe County School District Gifted and Talented Advisory Panel, Reno, Nevada, ABD

E-posta: iremuz@gmail.com

Gönderim Tarihi: 16.06.2016

Kabul Tarihi: 13.06.2017

McClelland (1961) ve McClelland, Atkinson, Clark ve Lowell'ın (1953) çığır açıcı çalışmalarından bu yana, psikologlar başarı motivasyonunun başarı için gerekli bir unsur olduğunu kabul etmişlerdir. Bazı araştırmacılar başarı motivasyonunu kişisel başarı ve mükemmelliğe ulaşmayı sağlayan bir kişilik özelliği olarak ele alırken (örn., Elizur, 1986), bazıları ise kişinin başarı arzusu ya da başarısızlıktan kaçınması olarak yorumlar (McFarland ve Ross, 1982; Nicholls, 1984). Tanımlar yazarlar arasında değişiklik gösterse de, hepsi başarı motivasyonunu genellenmiş bir mükemmellik ve yeterlilik arayışı olarak betimler.

Önceleri tekil bir yapı olarak düşünülen başarı motivasyonu; daha yeni çalışmalarca genellikle birbirleriyle orta düzeyde korelasyon gösteren çeşitli boyutlara ayrılan bir kavram olarak ele alınmıştır (Byrne ve ark., 2004; Cassidy ve Lynn, 1989; Sagie, 1994; Ward, 1997). Çok boyutlu başarı motivasyonu yaklaşımına göre başarı alanı birbirinden farklı ve bağımsız yapılar tarafından oluşturulmuştur. Bu nedenle bir alanda yüksek düzeydeki başarı, başka bir alandaki başarıyı garantilemez.

Örneğin, Cassidy ve Lynn (1989) başarı motivasyonunun yedi farklı boyutta ele alır. İş etiği (*work ethic*), başarmak için çalışmanın bizzat kendisinde pekiştirme bulmaya dayanan bir motivasyon olarak tanımlanır ve yüksek çalışma arzusunu ifade eder. Para ve varlık düşkünlüğü (*acquisitiveness for money and material wealth*) de maddi ödüllerin pekiştiriciliğine dayanan bir motivasyondur. Üstünlük (*dominance*), liderlik etme ya da başkalarının üzerinde üstünlük kuran bir pozisyonda olma arzusuna, rekabetçilik (*competitiveness*) ise, kazanma amacı ile başkalarıyla yarışmaktan keyif almaya işaret eder. Statü tutkusu (*status aspiration*), sosyal statü hiyerarşisinde yukarı çıkma arzusuna dayanan bir motivasyondur. Mükemmellik arayışı (*pursuit of excellence*) ise, kişinin yeteneğini en iyi şekilde kullanarak kişisel standardına ulaşma motivasyonu olarak tanımlanmıştır. Son olarak, hakimiyet (*mastery*), kişilerin kolay görevler yerine zor görevleri tercih etmeleri ile beraber, aynı zamanda başladıkları görevin üstesinden gelmek için mücadeleye devam etme eğilimlerini ifade eder.

Çok boyutlu yapısının yanı sıra başarı motivasyonu, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili farklılıkları anlamada önemli bir kavramdır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), İngiltere ve Almanya gibi birçok farklı ülkede yürütülmüş çalışmalarda, erkeklerin kadınlardan daha yüksek başarı motivasyonuna sahip olduğu bulunmuştur (örn., Pintrich ve Zusho, 2001; Steinkamp ve Maehr, 1984; Veroff, 1977). Ayrıca, bulgular başarı motivasyonunun, kadınsıdan ziyade erkeksi cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğunu tutarlı bir şekilde göstermiştir (Carr ve Mednick, 1988). Bu sonuç, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılığın toplumsal cinsiyet rolleri

kontrol edildiğinde azalacağına işaret etmektedir (örn., Olds ve Shaver, 1980; Spence, 1980).

Biz de şimdiki çalışmalar dizisinde başarı motivasyonunu çok boyutlu olarak ele alarak, bu motivasyonda cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rollerinde farklılıkları kültürlerarası bağlamda inceledik.

Kültürlerarası Bakış Açısıyla Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Kültürlerarası cinsiyet farklılıklarını anlamada bireycilik ve toplulukçuluk kavramları araştırmacılarca sıklıkla kullanılır (örn., Dion ve Dion, 1993; Kashima ve ark., 1995; Williams ve Best, 1990). Özellikle, kişiler arasındaki bağın zayıf olduğu, kişilerin görevler yerine kendi haklarına odaklandığı, herkesin kendi ve en yakın çevresinin (aile) ilgi ve ihtiyaçlarıyla ilgilendiği, kişisel bağımsızlığın ve kendini gerçekleştirme gayesinin ön planda olduğu, kişilerin kimliklerini kendi kişisel başarılarına temellendirdiği toplumlar bireyci toplumlar olarak nitelendirilirken; bireyler arasında sıkı bağların olduğu, herkesin kendi grubunun ihtiyaçlarından sorumlu olduğu, grup içerisinde fikir ve inanç anlamında homojenliğin bulunduğu, grup üyeliğinin kişinin kimliğinin merkezi bir parçası olduğu toplumlar ise toplulukçu toplumlar olarak adlandırılır (Hofstede, 1980; 1983).

Kültürlerarası cinsiyet farklılıkları konusunda araştırmacılar farklı savlar ileri sürmüşlerdir. Geçmiş çalışmalar, cinsiyet farklılıklarının kültürler arasında sabit olduğunu (Kashima ve ark., 1995); çünkü bu farklılıkların evrensel kültürel uygulamalardan veya örtük genetik farklılıklardan kaynaklandığını ileri sürmüştür (örn., Buss, Abbott, Angleitner ve Asherian, 1990). Bununla beraber, diğer kuramcılara göre ise cinsiyet farklılıkları kültürel farklılıklarla birlikte değişir (bkz., Best ve Williams, 1997).

Genellikle, cinsiyet farklılıklarının toplulukçu toplumlarda daha fazla olduğu varsayılır. Bu varsayım da çoğunlukla toplumsal cinsiyet rollerindeki kültürlerarası farklılıklara dayandırılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeklerin; aile, iş hayatı ve boş zamanlarda birbirlerinden farklı sıklıkta yaptıkları aktiviteleri içine alan sosyal rollerdir (Best ve Williams, 2001). Özellikle, erkeksilik ve kadınsılık, kadın ve erkeklerin kendi kültürlerinde "erkek gibi" veya "kadın gibi" oldukları düşünülen özelliklerin ne derece kendi benlik algıları ile birleştirdiklerine işaret eder. Örneğin, erkeksilik genellikle bağımsız, başarı yönelimli, maceracı olma, risk alabilme gibi daha çok edimsel (agentive) kavramlar ile ilişkili iken, kadınsılık daha çok anaç olma, hassas olma, ilişki yönelimli ve yardım arayışında olma gibi çoğunlukla ilişki kavramlarla ilişkilendirilir (örn., Bem, 1974; Cross ve Madson, 1997).

Özellikle, Williams ve Best'e (1990) göre, toplum-

sal cinsiyet rolleri toplulukçu toplumlarda daha katıdır ve bunlar cinsiyete özgü davranışlar için net beklentiler sağlar. Buna ek olarak, toplulukçu toplumların genellikle toplumca paylaşılan normlardan sapmaya karşı bireyci toplumlara göre daha olumsuz tepkiler vermesi (Triandis, 2001; Uz, 2015), cinsiyet rolü beklentilerinin olduğu alanlarda kadınlar ve erkekler arasındaki davranışsal farklılıkların toplulukçu kültürlerde daha belirgin olması gerektiğine işaret etmektedir. Başarı genellikle bir erkek alanı olarak düşünüldüğünden (örn., Stein ve Bailey, 1975; Stewart ve Chester, 1982), bir toplum daha fazla toplulukçu oldukça, o toplumda cinsiyet farklılıklarının daha belirgin olacağı yordanabilir. Dahası, cinsiyet rolüne dair beklentilerin bireyin amaç ve motivasyonuna yansıdığı durumlarda, bir ülkenin daha fazla toplulukçu ve daha az bireyci olmasının başarı motivasyonundaki cinsiyet farklılıklarını daha belirgin kılacağı öngörülebilir.

Ancak, toplulukçu toplumlarda daha yüksek düzeyde cinsiyet farklılığı olduğu savı, deneysel araştırmalarca desteklenmemiştir. On dört ülkeli bir araştırmada, Watkins ve arkadaşları (1998) bireyci toplumlardaki benlik tanımlamalarında (self-description) cinsiyet farklılıkları bulunurken, toplulukçu toplumlardakinde bulunmamıştır (bkz., Guimond ve ark., 2007; Watkins ve ark., 1997; Watkins ve ark., 2003). Ayrıca, çalışmalarında kültürel farklılıkların kavramsal ve görgül olarak cinsiyet farklılıklarından ayrı olduğunu bulan Kashima ve arkadaşları (1995), araştırma raporlarındaki veriler cinsiyet farklılıklarının toplulukçu toplumlarda bireyci toplumlara göre daha fazla olduğunu göstermesine rağmen, toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılıklarının evrensel olduğu sonucuna varmıştır. Cinsiyet farklılıklarının bireyci Batı toplumlarında, daha toplulukçu olan Doğu'ya nazaran daha fazla olması Guimond ve arkadaşları (2007) tarafından da dikkat çekilen bir durumdur. Benzer şekilde, Costa, Terracciano ve McCrae (2001) de yaptıkları 26 kültürlü bir çalışmada, Beş Faktör Kişilik özelliklerinde cinsiyet farklılıklarının bireyci kültürlerde daha fazla olduğunu göstermiştir.

Şimdiye kadar pek çok kültürlerarası cinsiyet karşılaştırmaları olsa da, var olan çalışmalar cinsiyet farklılıklarının bireyci toplumlarda daha yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Kültürlerarası cinsiyet farklılıkları başarı motivasyonu açısından ele alındığında da, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde başarı motivasyonu olduğuna işaret eden cinsiyet farklılıklarının, bireyci toplumlarda toplulukçu toplumlara göre daha yaygın olduğu savı çalışmalarda destekleniyor gibi görünmektedir. Örneğin, toplulukçu bir toplum olan Çin'de ya hiç cinsiyet farklılığı yoktur (Sachs, 2001) ya da cinsiyet farklılıkları kadınların başarı motivasyonu düzeyinin erkeklerinkine göre daha yüksek olmasından

kaynaklanmaktadır (King-Fun Li, 1974; Wan ve Fan, 1994; ancak bkz., Salili, 1996). Benzer şekilde, Brezilya'da da kadınların başarı motivasyonunda erkeklere göre daha yüksek skorlar aldığı cinsiyet farklılıkları bulgusu elde edilmiştir (Biaggio, 1978). Afrika'daki çalışmalar ise, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarını göstermede başarısız olmuşlardır (Botha, 1971; Jegede, 1994; Maqsood ve Coleman, 1993). Ayrıca, Torki (1985) de pek çok Arap ülkesinde erkekler ve kadınlar arasında başarı motivasyonuna özgü bir farklılık olmadığını tespit etmiştir (ayrıca bkz., Botha, 1971).

Daha çok toplulukçu toplumlar için olan bu bulgular, bireyci toplumlardakiler ile katı bir şekilde ters düştüğü için şimdiki çalışmada, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının sistematik olarak kültürden kültüre değişiklik göstereceğini öne sürdük. Diğer bir deyişle, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının bireyci toplumlarda, toplulukçu toplumlara göre daha belirgin olacağını tahmin ediyoruz.

Ayrıca, toplumsal cinsiyet rolleri de cinsiyet gibi, kültürlerarası bağlamda başarı motivasyonundaki bireysel farklılıkları anlamada önemli kavramlar olabilir. Hatta, kimi araştırmacılar başarı motivasyonunda bireysel farklılıkların cinsiyetten ziyade çoğunlukla toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılıklara atfedebileceğini ileri sürmüştür (Olds ve Shaver, 1980; Spence ve Helmreich, 1979). Örneğin, Spence ve Helmreich (1979) başarı motivasyonunun bazı boyutları için cinsiyet farklılıkları bulmalarına rağmen, bu farklılık oldukça küçük olmuş ve toplumsal cinsiyet rolleri kontrol edildiğinde kaybolmuştur. Bu nedenle de, başarı motivasyonundaki bireysel farklılıkların cinsiyet yerine toplumsal cinsiyet ile daha iyi açıklanıp açıklanmadığını da test etmeyi amaçladık.

Cinsiyet Farklılıklarının Kültürlerarası Değişkenliğinin Kökenleri

Neden başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıkları bireyci toplumlarda daha belirgin olmalıdır? Bu noktada üç savdan söz etmek mümkündür. Toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili olan birinci sav, kadınların ilişkilere daha çok değer vermesi ve ilişki yönelimli sosyalleşmesi; erkeklerin ise daha edimsel yönelimler ile sosyalleşmesi bulgusuna dayanır (örn., Bakan, 1966; Cross ve Madsen, 1997). Toplulukçu toplumlar, özellikle aile ile olan sosyal ağlara çok önem verdiğinden, bu toplumlardaki erkeklerin bireyci toplumlardaki emsallerinden daha fazla ilişkisel ve daha az edimsel olduğu; böylelikle toplulukçu toplumlardaki cinsiyet farklılıklarının azaldığı varsayılabilir. Başka bir deyişle, ilişkiselliği teşvik eden cinsiyete nötr/kör (*sex-neutral*) sosyalleşme, ilişkisellik ya da edimselliğin cinsiyete özgü olduğunu azaltabilir. Ancak şunu da not etmek gerekir ki, bu sav kişi-

sel edimsellik (*personal agency*) ve ilişkiselliğin, aynı boyutun iki zıt kutupları olmak zorunda olmadığı; yani, insanların her iki boyutta da yüksek ya da düşük düzeyde olabilecekleri gözlemi ile zayıflatılmaktadır (örn., Bem, 1974; Kashima ve ark., 1995). Ayrıca, kadın ve erkek ilişkiselliği birbirinden oldukça farklı olabileceği için (Baumeister ve Sommer, 1997; Gabriel ve Gardner, 1999) bu ilk savın geçerliği kuşkuludur.

Başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının neden bireyci toplumlarda daha belirgin olması gerektiği ile ilgili ikinci bir sav da, bireyci toplumlarda bireylerin kendileri ve başkalarının davranışlarının altında yatan nedenleri içsel sebeplere atfetme eğiliminde olduklarını gösteren yerleşik bir bulguya dayanmaktadır (örn., Spector ve ark., 2001; ayrıca bkz., Norenzayan, Choi ve Nisbett, 1999). Bireyci toplumlarda kadın ve erkeklerin, başkalarının kişisel başarı ve başarısızlıklarını, onların kendi beceri ve yetkinliklerinin bir sonucu olarak görmeye meyilli olmaları sık rastlanan bir bulgudur (örn., Holloway, Kashiwagi, Hess ve Azuma, 1986). Genellikle birinin kendi başarı ve başarısızlığı için yaptığı açıklamalar, kendine yontma yanılığını (*self-serving bias*) ortaya çıkarır. Buna göre başarı daha çok içsel ve istikrarlı sebeplere (örn., içsel zeka) dayandırılırken; başarısızlıklar ise genellikle dışsal, değişken ya da kontrol edilemez sebeplere (örn., görev zorluğu) dayandırılır (örn., Kashima ve Triandis, 1986; Kitayama, Takagi ve Matsumoto, 1995; ayrıca bkz., Markus ve Kitayama, 1991).¹ Bireyci toplumlarda toplulukçu toplumlara oranla cinsiyet eşitsizliğinin daha az olmasına karşın, erkeklerin kadınlara oranla daha fazla başarı elde etmesi daha muhtemeldir (örn., Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, 2005). Bireyci toplumlarda kadın ve erkeklerin kendi başarılarını içsel faktörlerin (örn., üstün beceri ve yetkinlikleri) bir neticesi olarak görmeleri mümkündür. Yani bireyci toplumdaki insanlar başarılarını kendi beceri veya yetkinliklerindeki üstünlüğe atfetmeye meyilli olabilir. Ancak, çıktılar erkekler için kadınlara göre biraz daha olumlu olduğundan, erkeklerin içsel atıfları da daha olumlu olacaktır. Böylece içsel atıflar, başarıda cinsiyetçi beklentilere neden olmaktadır (örn., Fibel ve Hale, 1978; ayrıca bkz., Weiner, 1972). Diğer bir ifadeyle, başarı beklentileri erkeklerde kadınlardan daha yüksektir (Entwisle ve Baker, 1983; Findley ve Cooper, 1983).² Dahası, erkeklerin güç ve başarıya özgü pozisyonları daha fazla işgal etmesi, kadın ve erkeklerin sosyal rol-

lere dengesiz dağılımına, bu da erkeklerin başarıya ulaşma beklentilerinin kuvvetlenmesine sebep olmaktadır (örn., Eagly ve Steffen, 1984). Başarı motivasyonunu şekillendirmede, hem içsel atıflar hem de başarı beklentileri son derece önemlidir (Eccles, 1994; Wigfield ve Eccles, 1992; 2000). Dolayısıyla, bireyci toplumdaki erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde başarı motivasyonuna sahip olması beklenebilir. Diğer yandan, toplulukçu toplumlarda sosyal-yapısal eşitsizlik daha belirgin olsa da, kadın ve erkeklerin farklılık gösteren başarılarının içsel yetkinliğe dayandırılması daha düşük olasılıklıdır. Bu nedenle, toplulukçu toplumdaki kadın ve erkek arasındaki sosyal eşitsizliğin başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarına dönüşme olasılığı bireyci toplumlara oranla daha düşüktür.

Guimond ve arkadaşları (2007) yakın dönemde, bireyci toplumlarda daha fazla cinsiyet farklılığı olmasını açıklayan ikinci savla ilişkili üçüncü bir sav ortaya koymuştur. Bu yazarlar toplulukçu toplumlarda sosyal eşitsizliğin meşru ve değişmez, bireyci toplumlarda ise daha gayrimeşru ve değişebilir olarak algılandığına dikkat çekmişlerdir (ayrıca bkz., Brockner ve ark., 2001).

Hofstede (1980; 2001) sosyal eşitsizlik algısının bireyci ve toplulukçu toplumlarda farklılık göstermesini, güç mesafesindeki (*power distance*) kültürel farklılıklar olarak nitelendirmiştir. Yani bir toplumda sosyal eşitsizliğin ne kadar meşru ve değişmez algılanacağı, toplumdaki güç ve zenginlik açısından var olan eşitsizliğin boyutu anlamına gelen güç mesafesi ile açıklanabilir (Hofstede, 1983). Güç mesafesi düşük olan toplumlarda genel norm, eşitsizliğin en aza indirilmesi gerektiği ve nispeten daha güçsüz ve güçlü insanlar arasında bir bağın olması yönündeyken; güç mesafesi yüksek olan toplumlarda eşitsizlikler beklenen, hatta arzu edilen durumlardır ve daha az güçlü olanlar, daha fazla güçlü olanlara bağımlıdır. Bu nedenle, güç mesafesi arttıkça eşitsizliklerin daha kabul edilebilir ve meşru algılandığı söylenebilir.

Benzer şekilde, Guimond ve arkadaşları (2007) da güç mesafesi düşük olan toplumlarda statü grupları arasındaki karşılaştırmaların güç mesafesi yüksek olan toplumlara nazaran çok daha fazla olma ihtimalini ileri sürmüştür. Yani, güç mesafesi düşük olan toplumlar eşitsizliği gayri meşru ve kabul edilemez olarak algıladıkları için farklı statülerde bulunan insanların (örn., kadınlar ve erkekler), kendi aralarında karşılaştırma yapma eğilimi güç mesafesi yüksek olan toplumlardakilere göre daha fazla olabilir. Buradan hareketle de, güç mesafesi düşük olan toplumdaki özbidirimlerin, kadın ve erkeklerin cinsiyet farklılığını algılayışına dayandığı söylenebilir. Diğer yandan, güç mesafesi yüksek olan toplumdaki kadın ve erkeklerin özbidirimlerinin, gruplararası karşılaştırmalar tarafından daha az şekillendiği söylenebilir.

1 Bu eğilim toplulukçu toplumlarda da olsa bile (örn., Kudo ve Numazaki, 2003), bireyci toplumlarda daha tipik ve belirgindir.

2 Kimmelman ve Oyserman (2001), içsel atıflara olan genel odaklanma yüzünden bireyci toplumdaki kadınların başarı ile alakalı düşük öz değerlendirme yapmaya daha meyilli olduklarını öne sürmüştür.

Bununla tutarlı olarak, Guimond ve arkadaşları (2007) güç mesafesi düşük olan toplumlarda cinsiyet farklılıklarının güç mesafesi yüksek olan toplumlara oranla daha fazla olduğunu tespit etmiştir.

Ayrıca, Hofstede'in (1980; 2001) güç mesafesi boyutlarının, onun kültürlerarası bireycilik boyutu ile yakından ve negatif yönde ($r = -.70$) ilişkili olması dikkate değerdir. Bu sebeple, Guimond ve arkadaşları (2007) tarafından gözlemlenen bazı farklılıkların aslında bireycilik kaynaklı olması mümkündür. Yani başarı motivasyonundaki cinsiyet farklılıkları, toplumların güç mesafesi düzeyinden ziyade bireycilik düzeyi ile ilişkili olabilir. Guimond ve arkadaşlarının savının bu çalışmadaki statü ile uyuşan içsel yetkinlik atfları savıyla örtüşmesine dikkat çekmek önemlidir çünkü iki durumda da erkek ve kadınların özbidirimsel kişilik özellikleri mevcut statüler çerçevesindeki sosyal çıkarımlar tarafından yönlendirilmektedir.

Özetle, toplulukçu toplumdaki bireylerin sosyal bağlara çok önem vermesi bu toplumdaki erkeklerin bireyci toplumdaki emsallerine göre daha fazla ilişkisel ve daha az edimsel olabileceği, toplulukçu toplumdaki cinsiyet farklılıklarını azaltmaktadır. Ayrıca, bireyci toplumlarda daha yoğun olan içsel atfların başarı ve başarısızlık söz konusu olduğunda, erkeklerde daha muhtemel olan başarı çıktılarının, başarıda cinsiyet beklentilerine neden olduğu; dolayısı ile erkeklerin başarıya ulaşma beklentilerinin de daha yüksek olacağı düşünülebilir. Ayrıca bu toplumlarda başarı çıktılarını daha olumlu olan erkeklerin içsel atfları da daha olumlu olacaktır. Son olarak, güç mesafesi açısından bakıldığında da mesafesi düşük olan bireyci toplumlarda statü karşılaştırmaları daha yoğun olacaktır. Ancak, bu toplumlarda cinsiyet farklılıkları başarı motivasyonu açısından da daha belirgin gibi gözükse de bu farklılıklar, o toplumların güç mesafesinden ziyade bireycilik düzeyi ile daha iyi açıklanabilir. Tüm bu sebepler ışığında, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının bireyci toplumlarda toplulukçu toplumlara nazaran daha yüksek düzeyde olacağı düşünülebilir.

Bu nedenle, başarı motivasyonunun cinsiyet açısından bireyci toplumlarda daha fazla farklılaşacağı, toplulukçu toplumlarda ise bu farklılığın daha az olacağı beklenmektedir. Buradan hareketle yapılan çalışmalarda bireyci ve toplulukçu toplumlar başarı motivasyonunda cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıkları açısından karşılaştırılmış ve toplumdaki bireycilik düzeyinin cinsiyet farklılığının boyutu ile olan ilişkisi incelenmiştir.

Şimdiki Çalışmalar Dizisi

Bu çalışmada başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarını kültürlerarası bağlamda ele alırken bireyci ve toplulukçu toplumların karşılaştırmasına odaklanılmıştır.

Öncelikle başarı güdüsünde cinsiyet farklılıklarının bireyci toplumlarda toplulukçu toplumlara göre daha fazla olduğu varsayımı test edilmiştir. İkinci olarak, toplumsal cinsiyet rollerinin başarı güdüsünde cinsiyetten daha yordayıcı olup olmadığı (örn., Carr ve Mednick, 1988; Olds ve Shaver, 1980; Spence, 1980) ve bu bulguların kültürlerarası bağlamda geçerli olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca, güç mesafesi düşük olan toplumlarda cinsiyet farklılıklarının güç mesafesi yüksek olan toplumlara göre daha fazla olduğu bulgusundan farklı olarak, güç mesafesi ve bireycilik boyutları arasındaki korelasyondan hareketle, ortaya çıkan cinsiyet farklılıklarının toplumların bireycilik düzeyiyle daha iyi açıklanabileceği savını test etmek amaçlanmıştır; bu bağlamda da güç mesafesi ve bireycilik başarı güdüsünde kültürlerarası cinsiyet farklılığını yordamaları açısından karşılaştırılmıştır.

Bu amaçlar doğrultusunda iki çalışma yapılmıştır. Birinci çalışmada 5 farklı ülkeden örneklem elde edilmiş ve başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıkları, cinsiyet rolleri ve bunların birey düzeyindeki başarı motivasyonu ile ilişkisi incelenmiştir. Verileri kullanılan ABD ve Almanya bireyci; Rusya, Türkiye ve Bulgaristan ise toplulukçu toplumdur (Hofstede, 2001; Oyserman, Coon ve Kimmelmeier, 2002). Hofstede'in (2001) bireycilik boyutunda ilgili değerler sırasıyla 91, 67, 39, 37 ve 30'dur. Güç mesafesi değerleri ise aynı sıra ile 40, 35, 93, 66, 70'dir.³

İkinci çalışmada ise, halka açık olan uluslararası bir araştırmanın verisinden faydalanılmıştır. Geniş çaplı ve rastgele bir örneklem sağlayan söz konusu veri seti, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının kültürlerarası dağılımıyla ilgili olan varsayımımızı test etmeye imkan sağlamıştır.

Çalışma 1

Bireyci ve toplulukçu toplumlarda başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarını karşılaştıran ilk çalışma başarı motivasyonunun çok boyutlu değerlendirilmesine dayanmaktadır. Araştırmacılar, çok boyutlu başarı motivasyonu yaklaşımını uyguladıklarında, cinsiyet farklılıklarının belirli başarı boyutlarıyla ilişkili olduğu sonucuna varmıştır (örn., Olds ve Shaver, 1980). Örneğin, Cassidy ve Lynn (1989), İngiliz öğrenciler ile yaptıkları çalışmada, cinsiyet farklılıklarının, edinimcilik (*acquisitiveness*) ve rekabetçilik (*competitiveness*) için ortaya çıkarken, diğer boyutlar için ortaya çıkmadığını bulmuştur.

3 Rusya ve Bulgaristan'ın eski komünist rejimlerinde bazı toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılıklarını en aza indirmeye yönelik resmi politikaları olduğunu dikkate almak gerekir.

Tablo 1. Ölçeklerin Beş Örneklem İçin Güvenirlikleri (Çalışma 1)

	Bulgaristan	Rusya	Türkiye	Almanya	ABD
Bem Cinsiyet Rolü Envanteri					
Kadınsılık	.83 ^a	.67 ^{bc}	.67 ^{ab}	.60 ^b	.77 ^{ac}
Erkeksilik	.83 ^{ab}	.87 ^b	.82 ^{ab}	.74 ^a	.77 ^a
Başarı motivasyonu					
İş etiği	.61	.66	.67	.76	.66
Para ve varlık düşkünlüğü	.64	.57	.61	.54	.69
Üstünlük	.79	.70	.57	.75	.78
Rekabetçilik	.69 ^{ab}	.63 ^a	.54 ^a	.66 ^{ab}	.79 ^b
Statü tutkusu	.64	.52	.61	.64	.67
Mükemmellik arayışı ⁺	.49	.40	.22	.42	.25
Hakimiyet ⁺	.46	.51	.37	.55	.61

Not 1. + işareti düşük iç tutarlılıkları sebebiyle ileriki analizlere dahil edilmemiş ölçümleri göstermektedir.

Not 2. Aynı sırada farklı üst simgeli Cronbach alfa katsayıları $p < .005$ düzeyinde değişiklik göstermiştir (çoklu karşılaştırmalar için Bonferroni düzeltmesinden dolayı).

Yöntem

Katılımcılar

Bu çalışmaya Bulgaristan, Almanya, Rusya, Türkiye ve ABD'den toplamda 924 lisans öğrencisi katılmıştır. Bulgaristan'dan yaş ortalaması 21.91 ($S = 3.81$) olan 104 erkek ve 21.25 ($S = 2.06$) olan 140 kadın, Almanya'dan yaş ortalaması 24.88 ($S = 4.05$) olan 50 erkek ve 23.53 ($S = 4.60$) olan 99 kadın, Rusya'dan yaş ortalaması 19.93 ($S = 1.47$) olan 102 erkek ve 19.69 ($S = 1.09$) olan 101 kadın, Türkiye'den yaş ortalaması 23.06 ($S = 1.98$) olan 90 erkek ve 21.35 ($S = 1.41$) olan 71 kadın ile ABD'den yaş ortalaması 21.73 ($S = 7.98$) olan 52 erkek ve 20.77 ($S = 5.94$) olan 115 kadın öğrenci çalışmaya katılmıştır. Genellikle çalışmalara katılımcı olarak üniversite öğrencilerinin seçilmesi, çalışma bulgularının genellenebilirliğini kısıtlaması açısından eleştirilse de (Sears, 1986); üniversite öğrencileri kültürlerarası çalışmalarda farklı toplumlardaki katılımcıların eğitim düzeyini aşağı yukarı denk tutmaktadır. Ayrıca, eğitimin etkisi psikolojik sonuçları şekillendirmede belirli kültürel grup üyeliklerinden daha güçlü olabileceği için de, eğitim düzeyini eşdeğer tutmaya çalışmak önemlidir (örn., Haidt, Koller ve Dias, 1993; Snibbe ve Markus, 2005).

Veri Toplama Araçları

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerden biri Bem'in (1974) geliştirdiği, *erkeksilik* ve *kadınsılık* her boyutta 20'şer sıfatla ölçen Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'dir (BCRE). Erkeksilik, toplumun erkeklerden beklediği (örn., bağımsız,

girişken, analitik); kadınsılık ise kadınlardan beklediği özelliklerin (örn., içten, nazik, sempatik) ne derece içselleştirildiği ile ilgilidir. Katılımcılar her bir maddenin kendilerine ne derece uygun olduğunu 1'den (*hiç ya da neredeyse hiç doğru değil*) 7'ye (*her zaman ya da neredeyse her zaman doğru*) kadar olan 7 dereceli ölçekte değerlendirmişlerdir.

Çok Boyutlu Başarı Motivasyonu Ölçeği. Cassidy ve Lynn (1989) tarafından geliştirilen ve başarı motivasyonunu çok boyutlu bir biçimde değerlendiren ölçek kullanılmıştır. Ölçek, ayırt edici (*discriminant*) ve yakınsama (*convergent*) geçerliği bakımından iyi düzeyde olarak değerlendirilmiştir (Cassidy, 2000; Cassidy ve Lynn, 1989; Ward, 1997). Başarı motivasyonu yukarıda da bahsedilen yedi farklı faktörü ile ölçülmüştür. Bunlar, iş etiği (örn., "Çok çalışmaktan hoşlanırım"), para ve varlık düşkünlüğü (örn., "Çok para kazanmak benim için önemlidir"), üstünlük (örn., "Emir vermeyi ve bir şeyleri başlatmayı severim"), rekabetçilik (örn., "Başka insanlarla yarış içinde olduğumda daha çok çabalarım"), statü tutkusu (örn., "Topluluk içinde önemli bir insan olmak isterim"), mükemmellik arayışı, (örn., "Başkalarından daha iyi olmasam bile önceki performansımı geçmek beni memnun eder") ve hakimiyettir (örn., "Eğer bir konuda iyi değilsem iyi olabileceğim bir şey ile devam etmektense onda ustalaşmak için mücadeleye devam ederim").

Ölçekte her kavram 7 madde kullanılarak değerlendirilmiştir. Ancak, baskınlık, rekabetçilik (her biri için 6 madde) ve mükemmellik (4 madde) için madde sayısı daha azdır. Çünkü ilk incelemelerde, dışarıda bırakılan

Tablo 2. Kadınsılık ve Erkeksilik (Çalışma 1)

		Kadın		Erkek		Etki büyüklüğü
		Ort.	(S)	Ort.	(S)	d
Bulgaristan	Kadınsılık	5.70	(.67)	5.06	(.86)	.84
	Erkeksilik	4.68	(.79)	5.15	(.85)	-.57
Rusya	Kadınsılık	5.01	(.59)	4.66	(.49)	.64
	Erkeksilik	4.54	(.78)	5.16	(.68)	-.84
Türkiye	Kadınsılık	5.10	(.58)	5.04	(.68)	.11
	Erkeksilik	4.72	(.68)	5.34	(.74)	-.88
Almanya	Kadınsılık	5.34	(.59)	5.11	(.55)	.39
	Erkeksilik	4.56	(.63)	4.64	(.59)	-.13
ABD	Kadınsılık	5.51	(.52)	5.01	(.66)	.87
	Erkeksilik	5.04	(.79)	5.34	(.72)	-.39

Not. Pozitif Cohen *d* değerleri kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğuna işaret eder.

maddelerin ya varyans göstermediği ya da 5 örneklemin en az birkaçında diğer maddeler ile anlamlı bir korelasyona sahip olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcılar her maddenin kendileri için geçerli olup olmadığını belirterek yanıt vermişlerdir (0 = *Hayır*, 1 = *Evet*).

İşlem

Katılımcılara tüm çalışma materyallerini kapsayan kendi dillerinde birer kitapçık verilmiştir. Katılımcılar öncelikle Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'ni (1974), ikinci olarak da Cassidy ve Lynn'in (1989) Çok Boyutlu Başarı Motivasyonu Ölçeği'nden maddeleri tamamlamışlardır.

Bulgular

Ön Analizler

Öncelikle her örneklem içinde tüm ölçeklerin güvenilirlik dereceleri (Cronbach alfa değerleri) Feldt'in (1980) önerdiği şekilde incelenmiştir (Tablo 1). Tüm ülkeler için güvenilirlik değerleri yeterli bulunmuştur. Benzer testler, Cassidy ve Lynn'in (1989) başarı motivasyonu ölçeğinin alt ölçekleri için de yapılmış olup rekabetçilik hususunda önemli derecede güvenilirlik farklılıkları gözlemlenmiştir. Buna göre, ABD'de rekabetçilik alt ölçeğinin güvenilirlik derecesi, Rusya'dakine göre daha yüksektir. Mükemmellik arayışı ve hakimiyet için Cronbach alfa değerleri çoğu örnekleme memnun edici olmadığından, bu iki alt ölçek ileriki analizlerden çıkarılmıştır (ayrıca bkz., Kirk ve Brown, 2003).

Toplumsal Cinsiyet Rollerinde Cinsiyet Farklılıkları

Kültürlerarası analizler Bulgaristan, Rusya ve ABD'de erkeklerin kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı derecede daha erkeksi olduğunu göstermiştir (sırasıyla, $F_{1,242} = 19.53, p < .001$; $F_{1,201} = 36.96, p < .001$; $F_{1,165} = 5.46, p < .03$; bkz., Tablo 2). Bununla birlikte, yine aynı ülkelerde kadınların erkeklerden daha kadınsı olduğu bulunmuştur (sırasıyla, $F_{1,242} = 42.62$; $F_{1,201} = 21.45$; $F_{1,165} = 28.59$ ve tümü için, $p < .001$). Erkeksilik ölçeğinde Türk erkekleri Türk kadınlarına göre anlamlı derecede daha yüksek düzeyde olmasına rağmen ($F_{1,154} = 29.21, p < .001$) kadınsılık ölçeğinde herhangi bir cinsiyet farklılığına rastlanmamıştır ($F_{1,154} = .42, ns$; Tablo 2). Diğer taraftan, Almanya'da erkekler ve kadınlar erkeksilik ölçeğinde farklılaşmamışken ($F_{1,147} = .52, ns$), kadınsılık ölçeğinde kadınlar erkeklerden daha yüksek puanlar almışlardır ($F_{1,147} = 5.38, p = .022$). Bu sonuç, toplumsal cinsiyet rollerinin farklı kültürlerde aynı şekilde vuku bulmadığını göstermesi açısından bir ilktir. Toplumsal cinsiyet rollerinde kültürlerarası cinsiyet farklılıkları bulunmasına rağmen, bu farklılıklar tekdüze olmamıştır.

Başarı Motivasyonunda Cinsiyet Farklılıkları

Başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarını test etmek amacıyla, cinsiyetin beş başarı motivasyonu değişkenine olan etkisini her bir ülke için ayrı olarak incelenmesinde çok değişkenli varyans analizi (Multivariate Analysis of Variance, MANOVA) yaklaşımı kullanılmıştır. Bu çok değişkenli analizler sonucunda, cinsiyetin Bulgaristan'da ($F_{5,238} = 4.13, p = .001, Wilks' \lambda = .92$),

Tablo 3. Başarı Motivasyonunda Cinsiyet Farklılıkları (Çalışma 1)

	Kadın		Erkek		Etki büyüklüğü <i>d</i>
	<i>Ort.</i>	(<i>S</i>)	<i>Ort.</i>	(<i>S</i>)	
Bulgaristan					
İş etiği	.65	(.24)	.53	(.26)	.45
Para ve varlık düşkünlüğü	.55	(.26)	.62	(.26)	-.25
Üstünlük	.48	(.35)	.52	(.32)	-.11
Rekabetçilik	.52	(.30)	.50	(.31)	.06
Statü tutkusu	.63	(.26)	.63	(.26)	.00
Rusya					
İş etiği	.66	(.26)	.70	(.26)	-.14
Para ve varlık düşkünlüğü	.69	(.23)	.73	(.21)	-.16
Üstünlük	.44	(.29)	.56	(.31)	-.38
Rekabetçilik	.52	(.27)	.59	(.25)	-.25
Statü tutkusu	.70	(.20)	.72	(.22)	-.08
Türkiye					
İş etiği	.61	(.30)	.61	(.25)	.00
Para ve varlık düşkünlüğü	.50	(.28)	.58	(.25)	-.31
Üstünlük	.57	(.27)	.64	(.26)	-.26
Rekabetçilik	.53	(.26)	.56	(.26)	-.14
Statü tutkusu	.72	(.25)	.75	(.23)	-.11
Almanya					
İş etiği	.67	(.27)	.52	(.33)	.47
Para ve varlık düşkünlüğü	.47	(.23)	.42	(.24)	.19
Üstünlük	.42	(.33)	.52	(.31)	-.29
Rekabetçilik	.29	(.24)	.33	(.29)	-.14
Statü tutkusu	.58	(.24)	.62	(.30)	-.14
ABD					
İş etiği	.74	(.24)	.68	(.26)	.22
Para ve varlık düşkünlüğü	.54	(.26)	.62	(.28)	-.27
Üstünlük	.61	(.32)	.63	(.30)	-.06
Rekabetçilik	.41	(.31)	.54	(.33)	-.39
Statü tutkusu	.74	(.24)	.70	(.25)	.15

Not. Pozitif Cohen *d* değerleri kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğuna işaret eder.

Almanya'da ($F_{5,143} = 3.11, p = .011, \text{Wilks}' \lambda = .90$) ve ABD'de ($F_{5,161} = 3.06, p = .011, \text{Wilks}' \lambda = .91$) istatistiksel olarak anlamlı derecede etkisi bulunmuştur. Rusya'da cinsiyet farklılıkları istatistiksel anlamlılığa yaklaşırken ($F_{5,197} = 2.12, p = .07, \text{Wilks}' \lambda = .95$) Türkiye'de anlamlı bulunmamıştır ($F_{5,149} = 1.18, p = .32, \text{Wilks}' \lambda = .96$) Bu sonuçlar Tablo 4'ün ilk sütununda (Model 1) özetlenmiştir.

Sonrasında, anlamlı çok değişkenli etki gözlenen durumlarda ortaya çıkan tek değişkenli etkiler analiz edilmiştir. Erkeklerde daha yüksek düzeyde başarı motivasyonu olacağına dair tahminlerin aksine, Bulgar kadınların iş etiği düzeyi erkeklere oranla daha yüksek bulunmuştur ($F_{1,242} = 13.68, p < .001$). Ancak, para ve varlık düşkünlüğü düzeyleri erkeklerden daha düşüktür ($F_{1,242} = 5.29, p = .022$). Almanya'da ise kadınlar iş etiği alt ölçe-

ğinde erkeklere oranla daha yüksek düzeyde bulunurken ($F_{1,147} = 9.21, p = .003$), üstünlük alt ölçeğinde erkekler kadınlara oranla biraz daha fazla yüksek düzeyde bulunmuştur ($F_{1,147} = 2.92, p = .09$). ABD’de ise, erkeklerin rekabetçilik düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olduğu ($F_{1,165} = 6.27, p = .013$), para ve varlık düşkünlüğü seviyelerinin de, kadınlara oranla sınırdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($F_{1,165} = 3.74, p = .055$).

Cinsiyet Farklılıkları Bireyci Toplumlarda Daha mı Fazladır?

Fark edileceği üzere, bu çalışmada hem toplulukçu hem de bireyci toplumlardaki örneklerde başarı motivasyonunun pek çok boyutu için anlamlı derecede cinsiyet farklılıkları tespit edilmiştir. Burada kullanılan örnekler arasında değişiklik gösteren istatistiksel anlamlılık, istatistiksel gücün bir işlevi olduğu için; cinsiyetler arasındaki farkların etki büyüklüğünün ölçütü olarak Cohen d değerleri hesaplanmıştır. Cohen d değerinde daha yüksek değerler, kadınlar için daha yüksek düzeyde başarı motivasyonu düzeyine işaret eder (Tablo 3’ün son sütununa bakınız).

Dahası, herhangi bir tür cinsiyet farklılığı olup olmadığı araştırıldığı için, etki büyüklüklerinin mutlak değerleri alınmış ve bunların Hofstede’in çalışmasında veri toplanan toplumlardaki bireycilik değerleriyle ilişkisi incelenmiştir. Bireysel veri noktalarını barındıran örneklerin değişken büyüklüklerini hesaba katmak amacıyla da ağırlıklı en küçük kareler regresyonu (AEKK) kullanılmıştır. Başarı motivasyonu boyutlarından statü tutkusu ve rekabetçilik boyutları için, bireyciliğin artışı cinsiyet farklılığının artması ile ilişkili gibi görünmektedir ($b = .80, p < .11$ ve $b = .77, p < .14$)⁴. Kalan üç boyut (iş etiği, para ve varlık düşkünlüğü, üstünlük) için ise anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır (b ’lar = .04, .06 ve -.33, hepsi için $p > .59$). Söz konusu testlerin gücü zayıf olsa da, bu testler cinsiyet farklılıklarının bireycilik düzeyiyle birlikte artmasına kısmi bir kanıt sağlamaktadır. Hofstede’in güç mesafesi endeksinden başarı motivasyonunu yordayan paralel analizler sonucunda, katsayıların anlamlılığa yaklaşmadığı tespit edilmiştir (tümü için, $p > .30$). Yani toplumların güç mesafesi başarı motivasyonunda kültürlerarası cinsiyet farklılığını yordamamıştır.

Ayrıca, mutlak değerler değil de, orijinal etki büyüklüklerini kullanarak yapılan bir analizde, rekabetçilik dışında tüm boyutlarda pozitif katsayı bulunmuş; ancak bunlardan herhangi biri istatistiksel olarak anlamlı değerlere yaklaşmamıştır (b ’lar = .15, -.53, p değerleri > .36) Fakat rekabetçilik için olan katsayı oldukça büyük

ve negatif yöndedir, $b = -.75, p < .16$ (yukarıya bakınız). Erkeklerin daha yüksek puan aldığını belirten küçük etki büyüklükleri ile bu bulgu, rekabetçilikte kadın-erkek farklılığının bireyci toplumlarda daha fazla olduğunu göstermektedir^{5,6}.

Başarı Motivasyonunda Cinsiyet Farklılıkları ve Toplumsal Cinsiyet Roller

Bu noktada, BCRE ile ölçülmüş olan cinsiyet rollerinin başarı motivasyonunu yordamada cinsiyete göre daha iyi olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla, yukarıdaki çok değişkenli model tekrarlanmış, ancak bu sefer sürekli (continuous) yordayıcılar olarak erkeksilik ve kadınsılık dahil edilmiştir. Bu sonuçların özeti için Tablo 4’e (Model 2) bakınız.

Önceki bulgularda olduğu gibi, cinsiyet için çok değişkenli etki iki toplulukçu toplum olan Rusya ve Türkiye’de istatistiksel olarak anlamlılığa ulaşmamıştır (sırasıyla, $F_{5,195} = .68, p = .64$, Wilks’ $\lambda = .98$ ve $F_{5,147} = .85, p = .52$, Wilks’ $\lambda = .97$). Ancak; erkeksiliğin çok değişkenli etkisinin hem Rusya’da hem de Türkiye’de istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunması (sırasıyla, $F_{5,195} = 18.94, p < .001$, Wilks’ $\lambda = .67$ ve $F_{5,147} = 8.20, p < .001$, Wilks’ $\lambda = .78$), aslında başarı motivasyonunun en azından bazı yönleriyle toplumsal cinsiyet ile alakalı olduğunu göstermiştir. Kadınsılık için Rusya’da anlamlı bir etki bulunurken ($F_{5,195} = 4.08, p = .002$, Wilks’ $\lambda = .91$), Türkiye’de bulunmamıştır ($F_{5,147} = 1.51, p = .19$, Wilks’ $\lambda = .95$). Diğer bir toplulukçu toplum olan Bulgaristan’da ise hem cinsiyet hem de erkeksilik için çok değişkenli etki anlamlı bulunmuş (sırasıyla, $F_{5,236} = 6.33, p < .001$, Wilks’ $\lambda = .88$ ve $F_{5,236} = 24.22, p < .001$, Wilks’ $\lambda = .66$); ancak, kadınsılık için olan etki anlamlı bulunmamıştır ($F_{5,236} = 1.54, p = .18$, Wilks’ $\lambda = .97$). Bireyci olan Alman örneğinde, cinsiyet rolleri yordayıcı olarak analize dahil edildiğinde bile cinsiyetin ana etkisi devam etmiştir ($F_{5,141} = 3.42, p = .006$, Wilks’ $\lambda = .89$). Ancak, çok değişkenli ana etkinin yalnızca erkeksilik için anlamlı olduğu ($F_{5,141} = 14.46, p < .001$, Wilks’ $\lambda = .66$); kadınsılık için ise anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{5,141} = 1.07, p = .31$, Wilks’ $\lambda = .96$). ABD örneğinde ise, erkeksilik de kadınsılık da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (sırasıyla, $F_{5,159} = 11.37, p < .001$, Wilks’ $\lambda = .74$ ve $F_{5,159} = 3.70, p = .003$, Wilks’ $\lambda = .90$). Ayrıca, sınırdan anlamlı düzeyde çok değişkenli bir cinsiyet farklılığı olmuştur ($F_{5,159} = 1.97, p = .086$, Wilks’ $\lambda = .84$).

5 Bu bulgu, rekabetçilikte cinsiyet farklılıklarının daha gelişmiş toplumlarda daha fazla olduğu bulgusuna ulaşan Vliert ve Janssen’in (2002) çalışmasını anımsatmaktadır.

6 Hofstede’in (2001) erkeksilik endeksi ile (masculinity index, MAS) başarı motivasyonundaki cinsiyet farklılıklarının incelemesi yapılmıştır. Ancak, hiçbir korelasyon istatistiksel olarak anlamlılığa yaklaşmamıştır. Erkeksilik endeksi ikinci çalışmada daha ayrıntılı tartışılmıştır.

4 Az sayıdaki örneklemeden dolayı ($k = 5$) regresyon katsayılarının istatistiksel anlamlılığa ancak yaklaşmış olması şartıdır.

Tablo 4. Başarı Motivasyonunda Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinde Farklılıklar (Çalışma 1)

	Model 1		Model 2	
	Cinsiyet	Cinsiyet	Erkeksilik	Kadınsılık
Bulgaristan (çok değişkenli)	***	***	***	
İş etiği	.23***	.30***	.26***	
Para ve varlık düşkünlüğü	-.15*		.24***	
Üstünlük		.14*	.56***	-.12*
Rekabetçilik		.15*	.27***	
Statü tutkusu		.11 ⁺	.38***	
Rusya (çok değişkenli)	+		***	**
İş etiği			.23**	.14 ⁺
Para ve varlık düşkünlüğü				
Üstünlük	-.19**		.57***	
Rekabetçilik	-.14*		.21**	
Statü tutkusu			.39***	.17*
Türkiye (çok değişkenli)			***	
İş etiği	.16 ⁺	.39***		
Para ve varlık düşkünlüğü	-.15 ⁺		.26*	
Üstünlük			.46***	
Rekabetçilik			.25*	
Statü tutkusu	.21 ⁺			
Almanya (çok değişkenli)	*	**	***	
İş etiği	.24**	.28***	.28***	
Para ve varlık düşkünlüğü		.13 ⁺	.42***	
Üstünlük	-.14 ⁺		.44***	
Rekabetçilik				
Statü tutkusu			.27***	
ABD (çok değişkenli)	*	+	***	**
İş etiği		.15 ⁺	.30***	
Para ve varlık düşkünlüğü	-.15 ⁺		.17*	-.18*
Üstünlük			.46***	-.17*
Rekabetçilik	-.19*			-.26**
Statü tutkusu			.30***	

Not 1. $+p < .10$, $*p < .05$, $**p < .01$, $***p < .001$.

Not 2. Katsayılar standardize edilmiş regresyon katsayılarına işaret eder. Cinsiyet için, pozitif katsayılar kadınların daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanan farklılıkları, negatif sayılar ise erkeklerin daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanan farklılıkları ifade eder.

Tek değişkenli etkilerin incelenmesinden sonra, erkeksilik ve kadınsılığın modele dahil edilmesinin, Model 1'de erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde olmasından ileri gelen tüm cinsiyet etkilerini zayıflatmış netleşmiştir. Diğer bir deyişle, Model 1'de erkeklerin başarı motivasyonları kadınlara oranla nerede daha yüksek

olursa olsun, Model 2'de cinsiyet rollerinin hesaba katılması ile bu etki kaybolmuştur. Aynı zamanda, özellikle Bulgar örneğinde, kadınların daha yüksek skorlar aldığı yeni cinsiyet farklılıkları bulunmuştur.

İkinci olarak, bazı istisnalar ile birlikte (örn., Rusya'daki para ve varlık düşkünlüğü değeri) erkeksilik,

başarı motivasyonunun bütün boyutlarında yüksek derecede ilişkili bulunmuştur. Bu da kültürlerarası bağlamda başarının erkeksi cinsiyet rolü beklentileri ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Üçüncü olarak, genellikle kadınsılık başarı motivasyonu ile ilişkili olmamıştır. İstisnai olarak ise, ABD’de kadınsılık ve beş başarı motivasyonu alt boyutunun üçü arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan, sadece Rusya’da, kadınsılık iki başarı alt boyutu ile pozitif bir korelasyon göstermiştir.

Özetle, ilk çalışma, bireyci toplumlarda biraz daha belirgin bir cinsiyet farklılığı olduğunu, ancak yine de erkeksilik ve başarı motivasyonu arasında kültürlerarası anlamda sabit bir bağlantı bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Diğer bir deyişle, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıkları beklenen şekilde bireyci toplumlarda daha belirgin olmuş; ancak, toplumsal cinsiyet rollerinden biri ile başarı motivasyonu kültürden bağımsız bir şekilde ilişkili olmuştur.

Tartışma

Bulgular kısmen karmaşık olsa da, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının bireyci toplumlarda daha belirgin olduğunu belirten önemli sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmada iki bireyci toplumda da çok değişkenli cinsiyet farklılıkları bulunurken, aynı durum üç toplulukçu toplumdan sadece biri için ortaya çıkmıştır (bkz., Tablo 4, Model 1). Dahası, etki büyüklüklerinin mutlak değerlerini alıp ülkelerin bireycilik değerleri ile ilişkisine baktığımız ağırlıklı en küçük kareler regresyon analizleri, bazı cinsiyet farklılıklarının bireyci toplumlarda daha fazla olmaya eğilimli olduğunu göstermiştir. Ancak, kültürlerarası bağlamda cinsiyet farklılığı büyüklüğünün güç mesafesi tarafından yordandığını araştıran ilk çalışmamız güç mesafesinin cinsiyet farklılıkları üzerinde etkisi olmadığını bulmuştur. Yani, bireyciliğin, güç mesafesi endeksine göre başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarını yordamada daha iyi bir değişken olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda, bütün cinsiyet farklılıklarının kültürel bir değişiklik göstermediği ve başarı motivasyonunun bütün alt boyutlarında erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanmadığı gözlemlenmiştir. Örneğin, iş etiği bağlamında anlamlı çıkan cinsiyet farklılıkları kadınların erkeklere oranla daha yüksek skorlar almasından kaynaklanmıştır.

Önceki çalışmalarla uyumlu olarak (örn., Carr ve Mednick, 1988), erkeksilik ve başarı motivasyonu arasında tutarlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Toplumsal cinsiyet rolleri ve başarı motivasyonu arasında bulunan bu ilişki, çalışmada elde edilen bazı cinsiyet farklılıkları için de açıklama getirmektedir. Genel anlamda, erkeksi

cinsiyet rolü başarı motivasyonu için cinsiyetten daha iyi bir yordayıcı olmuş ve bu durum kültürlerarası değişim göstermemiştir. Bu örüntü özellikle önem taşımaktadır; çünkü erkeksilikte cinsiyet farklılığı olduğu zaman, bu farklılık toplulukçu toplumlarda bireyci toplumlara oranla daha fazla olmaya eğilimli olmuştur (Tablo 2, son sütun). Fakat erkeksiliğin dahil edilmesi de, özellikle Bulgaristan örneğinde, diğer türlü gözlemlenmeyen bir cinsiyet etkisini açığa çıkarmıştır. Diğer bir ifadeyle, cinsiyet rollerinin model 2’de göz önüne alınmasıyla birlikte, erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde başarı motivasyonuna sahip olmasından ileri gelen cinsiyet farklılıkları kaybolmuş; hatta özellikle Bulgaristan’da kadınların erkeklere göre daha yüksek puanlar almasından kaynaklanan yeni cinsiyet farklılıkları bulunmuştur. Bu sebeple başarı, ağırlıklı olarak erkeksi bir alan olmasına rağmen, kesinlikle erkeksilik kavramına özgü değildir.

Yine, önceki araştırmalar doğrultusunda, kadınsılık başarı motivasyonu ile tutarlı olarak ilişkili bulunmamıştır. Beş örneklemin üçünde ilişkili bulunmayan kadınsılık; Rusya’da daha yüksek düzeyde başarı motivasyonu ile ilişkili iken, ABD’de daha düşük düzeydeki başarı güdüsü ile ilişkili bulunmuştur. Bu örüntü, kadınsılığın tanımlarının erkeksiliğinkine göre kültürlerarası bağlamda daha değişken olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, ilerideki araştırmaların bu konuları daha detaylı incelemesine ihtiyaç vardır.

Çalışma 2

İkinci çalışmada, çalışma 1’in sınırlılıkları aşılmaya çalışılmıştır. Öğrenci katılımcılar, örneklemler arası yaş, sosyal geçmiş ve eğitim düzeylerini sabit tutmaya yardım etse de (örn., Haidt ve ark., 1993); bu tür örneklemlerin bir toplumda bulunan toplumsal cinsiyetle alakalı inanç ve motivasyonları kapsamlı bir şekilde yansıtmadığı açıktır. Bu nedenle ikinci çalışmada, 81 toplumdan rastgele örneklemler içeren geniş çaplı uluslararası bir çalışma olan 1999-2002 yılları arasındaki Dünya Değerler Taraması’ndan (World Values Survey) yararlanılmış (Avrupa Değerler Sistemi Çalışma Grubu ve Dünya Değerler Taraması Derneği, 2004), böylelikle veri tabanı önemli ölçüde genişletilmiştir.

Başarı motivasyonunu değerlendirmek için mesleklerin başarıya özgü özelliklerinin öznel anlamdaki önemini ölçen çeşitli maddeler kullanılmıştır. Bu ölçüm, yanıtlayan kişinin kendini başarı alanında nasıl tanımladığına açık bir şekilde hitap etmese de, bu sorular başarı motivasyonlarının öznel ifadelerine yakın olan, başarıya ilişkin tercihlere değinmektedir. Şu anki çalışmanın amacı ise, başarıya ilişkin meslek özellikleri tercihlerinde cinsiyet farklılıklarını incelemek ve bunları ülke bazında bireycilik (Hofstede, 2001) ile ilişkilendirmektir.

Tablo 5. Bireycilik ve Erkekliğin Cinsiyet Farklılıkları Üzerindeki Etkisi ve Ortalama Cinsiyet Farklılıkları (Çalışma 2)

	Cinsiyet Farklılığı	Regresyon Katsayıları	
		Bireycilik	Erkeklik
	Ortalama	B	B
Bir meslekte önemli olan özellikler (cinsiyet farklılığı)			
İyi ödeme ^a	.0381***	.0015***	-.0007*
Saygın bir iş ^a	-.0129+	.0005+	.0002
İnsiyatif kullanma imkanı ^a	.0457***	.0003	.0012***
Birşeyler başarma imkanı ^a	.0072	-.0005+	.0006+
Sorumlu bir iş ^a	.0454***	.0008**	.0010**
İlginç bir iş ^a	.0139+	.0006*	.0003
Kişinin yetenekleriyle uyuması ^a	-.0042	.0000	.0003
Terfi için iyi imkanlar ^b	.0342*	.0017*	.0001

Not 1. + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Not 2. Tablo maddeleri doğrusal karışık model analizinden elde edilen standardize edilmemiş regresyon katsayılarını belirtir. Pozitif sayılar erkeklerin daha yüksek düzeyde olmasından ileri gelen farklılıkları ifade eder.

Not 3. ^aAnalizler 37 ülke temel alınarak yapılmıştır. ^bAnalizler 15 ülke temel alınarak yapılmıştır.

Not 4. Bireycilik katsayısı için standart hata tahmini $se = .000727$. Erkeklik katsayısı için standart hata tahmini $se = .000571$.

Ne yazık ki, Dünya Değerler Taraması birey düzeyinde herhangi bir erkeklik ve kadınlık ölçeği içermemekte, bu da başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılıkların bir sonucu olup olmadığını inceleme olanağını sınırlandırmaktadır. Ancak bu çalışma cinsiyeti etrafıca ele alarak bize toplumsal cinsiyetin başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarına etkisini incelemeye olanak sağlamaktadır. Hofstede (2001) çıktığı açık çalışmada, bir toplumdaki baskın cinsiyet rolleri örüntülerini yansıtmak amacıyla ülke temelli bir erkeklik puanı oluşturmuştur. Bu bağlamda yüksek erkeklik düzeyi, yüksek düzeydeki girişimcilik (tipik bir erkek özelliği) ve düşük düzeydeki fiziksel ve duygusal destek (tipik bir kadın özelliği) anlamına gelmektedir. Girişimcilik başarı mücadelesi ile ilişkili olduğu için, Hofstede'in erkeklik kavramı bir kültürün başarı ya da duygusal yakınlığa ne derece değer verdiğini yansıtan bir kavram olarak yorumlanabilir.

Ayrıca, Hofstede (2001) erkeklik puanını yalnızca ortalama başarı düzeyleri ile ilgili değil, aynı zamanda başarı değerlerinde ülke içi cinsiyet farklılıkları ile de ilişkili bulmuş ve "erkeklik bu nedenle, aynı zamanda bir toplumsal cinsiyet rollerinde farklılıklar ölçeğidir" (s. 285) demiştir. Bundan dolayı, çalışma 2'de, ülkeler arası bağlamda, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının erkeklik puanları ile aynı doğrultuda gideceği beklenmiştir. Ancak, erkekliğin cinsiyet farklılıkları örüntülerini yor-

daması ile ilgili geçmiş bulgular çelişkilidir. Örneğin, Best ve Williams (1998) farklı toplumlarda erkekliğin öz-kavramlarda (*self-concept*) cinsiyet farklılıklarını yordadığını bulmuştur. Sullivan'ın (1991) toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi (*gender gap index*) yalnızca gayri safi yurt içi hasıla kontrol edildiği zaman erkeklik ile ilişkili olmuştur. Lynn (1991) ise, erkeklik ile cinsiyetçi meslek tercihleri arasında herhangi bir bağlantı bulamamıştır.

Eğer erkeklik, Hofstede'in (2001) belirttiği gibi başarıya özgü bir toplumsal cinsiyet rollerini ölçüyorsa, bireycilik değil de, erkekliğin başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıkları ile ilişkili olması beklenmelidir. Dahası, Hofstede'e dayanarak, sırf bireycilik ve erkeklik ilişkili olmadığı için bireyciliğin yordayıcı olmasını beklemeye gerek yoktur. Fakat giriş kısmında özetlendiği gibi, bu çalışmada kültürel düzeyde bireyciliğin başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıkları ile alakalı olduğu öne sürülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmaya, her birinin başarı motivasyonunda gözlemlenen cinsiyet farklılıklarına yaptığı özgün katkıları inceleyebilmek amacıyla, Hofstede'in hem bireycilik hem de erkeklik puanları dahil edilmiştir.⁷

7 İlk analizler Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) hazırladığı Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (GDI, Gender-Related Development Index) ve kişi başına düşen GSYİH'yi içermiştir. Bu yordayıcılar çalışmada rapor edilen sonuçları etkilemediğinden analizden çıkarılmıştır.

Son olarak, Guimond ve arkadaşları (2007) kültür içi cinsiyet farklılıklarının öncelikli olarak toplumdaki mevcut güç mesafesinin bir işlevi olduğunu öne sürmüştür. Hofstede'in (2001) kültürlerarası güç mesafesi endeksi bir toplumda algılanan güç eşitsizliği oranını ölçtüğünden dolayı, çalışma 1'de olduğu gibi, bu çalışmada da kültürlerarası bağlamda cinsiyet farklılığı büyüklüğünün güç mesafesi tarafından yordanıp yordanmadığı araştırılmıştır.

Yöntem

Veri Seti

Dünya çapında 81 ülkede yapılmış kapsamlı bir araştırma olan 1999-2002 Dünya Değerler Taraması'nın (*World Values Survey*) verisi kullanılmıştır (tanım için bkz., Avrupa Değerler Sistemi Çalışma Grubu ve Dünya Değerler Taraması Derneği, 2004). Dünya Değerler Taraması'nda her ülkeden ortalama 1000 katılımcı bulunmaktadır. 1999-2002 Dünya Değerler Taraması'nda 77 ülkeden katılımcılara, bir meslekte önemli buldukları 11 özellik sorulmuştur. Otuz üç ülkeden alınan bir grup örneklem, temeldeki 11 soru dizisine ek olarak 5 ya da 7 madde daha cevaplamıştır. Tüm örneklemle ilgili sorulardan önce şu yönerge verilmiştir: "Şimdi, eğer iş arasaydınız size kişisel olarak en önemli gibi görünebilecek şeyleri sormak istiyorum. Burada çoğu insanın işiyle ilgili göz önünde bulunduracağı bazı şeyler var." Sonrasında ise şu soru sorulmuştur: "Burada, insanların önemli olduğunu söylediği daha fazla mesleki özellik vardır. Lütfen bunları inceleyip hangisinin bir işte gerekli olduğunu düşündüğünüzü söyleyiniz." Katılımcılar her bir maddeyi hayır veya evet (0 = *hayır*, 1 = *evet*) yanıtlarını işaretleyerek cevaplamışlardır.

Yararlanılabilecek maddeler havuzundan, başarı motivasyonunun boyutları ile en açık şekilde uyuşan 8 madde belirlenmiştir. Bu maddeler başarı motivasyonunun ilgili bölümleri parantez içinde olmak üzere listelenmiştir: "iyi ödeme" (para ve varlık düşkünlüğü), "genel anlamda insanlar tarafından saygı duyulan bir iş ya da saygın bir iş" (statü tutkusu, üstünlük), "inisiyatif kullanma imkanı" (mükemmellik, iş etiği), "bir şeyler başara-bileceğinizi hissettiğiniz bir iş" (genel başarı), "sorumlu bir iş" (statü, üstünlük), "ilginç bir iş" (hakimiyet), "kişinin yetenekleriyle uyuşan bir iş" (hakimiyet), "terfi için iyi olanaklar" (statü tutkusu).

Bu yanıtlar ışığında, her bir madde için ortalama onaylama düzeyleri, her bir toplumun içindeki kadın ve erkekler için ayrı ayrı hesaplanmış; daha sonra kadınların onaylama oranı erkeklerinkinden çıkarılmıştır. Bu şekilde 8 maddenin her biri için cinsiyet farklılıkları hesaplanmıştır. Daha yüksek sayılar, erkeklerde daha yüksek düzeyde başarıya özgü tercihleri ifade etmiştir (Ülke

örneklemeleri, cinsiyet farklılığı puanlarının, popülasyondaki kadın ve erkeklerin temsili bir dağılımı olduğundan emin olacak şekilde ağırlıklandırılmıştır).

Sonra, Hofstede'den (2001), toplamda 50 toplum için ulaşılabilen ve yaygın olarak kullanılan ülke düzeyinde bireycilik, güç mesafesi ve erkeksilik puanları elde edilmiştir. Analiz örnekleme, cinsiyet farklılığı, bireycilik, güç mesafesi ve erkeksilik puanlarının mevcut olduğu 37 ülkenin verilerinden oluşmuştur. Başarı maddelerinden biri için – terfi için iyi olanaklar – sadece 15 ülkede veri mevcuttur.

Bulgular

Ülke içi cinsiyet farklılıklarının ortalama boyutlarını ölçmek için yapılan ilk analiz, altı madde için erkeklerin kadınlara oranla biraz daha yüksek düzeyde puan aldığını göstermiştir (bkz., Tablo 5, ilk sütun). İki madde ters örüntü göstermiş, bu maddeler için kadınların erkeklere oranla daha yüksek puanlar almasından kaynaklı cinsiyet farklılıkları çıkmıştır. Ancak yine de bu iki maddenin hiçbirinde ortalama cinsiyet farklılığı güvenilir bir şekilde 0'dan farklı olmamıştır. Mutlak değerler açısından, cinsiyet farklılıkları hiçbir zaman çok büyük olmamıştır: belli bir başarı motivasyonu maddesini kadınlara göre daha fazla sayıda erkeğin onaylama oranı ortalama olarak %5'ten daha az olmuştur. Yine de, genel olarak bakıldığında bu durum, erkeklerin, mesleklerle alakalı başarı motivasyonu ölçeklerinde kadınlardan daha yüksek skorlar aldığı görüşünü destekler niteliktedir. Yani cinsiyet farklılıkları az olsa da genel anlamda erkeklerin kadınlara göre daha yüksek skorlar aldığı görülmektedir.

Her bir madde için, bireycilik, erkeksilik ve güç mesafesinin cinsiyet farklılıkları üzerindeki etkisini inceleyebilmek amacıyla doğrusal karma modeli tercih edilmiştir. Bu yaklaşım, birden fazla bağımlı değişkenin bir dizi yordayıcı üzerinde eşzamanlı regresyonuna olanak sağlayıp araştırmacının verilen yordayıcının sonuç değişkeni ile farklı bir şekilde ilişkili olup olmadığını inceleyebilmesine olanak tanır. Bu yöntem, SPSS'in MIXED (karma) yöntemini (örn., Norušis, 2003) kullanarak yürütülen, tekrarlı maksimum olabilirlik işlemini temel almıştır.

Tablo 5'in ikinci ve üçüncü sütununda listelenen ilk yedi madde 37 ülke için erişilebilir olduğundan, ilk model bu maddeleri içermiştir. Maddeler, tekrarlı ölçümler faktörü işlevini; bireycilik ve erkeksilik ise, gruplar arası faktör işlevini görmüştür.⁸ Model aynı zamanda bir

8 Not etmek gerekir ki, Hofstede'ye (2001) göre bireycilik ve güç mesafesi yüksek derecede ilişkilidir ve bu durum şu anki çalışmanın verilerinde de doğrulanmıştır ($r = -.68$); bu nedenle, yüksek oranda birlikte doğrusallık durumu bizi iki yordayıcıyı aynı modele koyma fikrinden caydırmıştır.

tarafıta maddeler, diğer tarafıta bireycilik ve erkeksilik olmak üzere iki etkileşim terimini içermiştir. Burada amaç, sonraki değişkenlerin her bir madde üzerinde olası bir farklı etkisini dikkate almaktır.

Bireycilik için bulduğumuz çok maddeli etki (7 maddede), bireyciliğin başarı motivasyonunda gözlemlenen cinsiyet farklılığı büyüklüğünü etkilediğini göstermektedir ($F_{1,34} = 7.06, p < .02$). Ancak, istatistiksel olarak anlamlı olan “madde x bireycilik” etkileşim etkisi, bireyciliğin etkisinin maddeler arası değişiklik gösterdiğini ortaya çıkarmıştır ($F_{6,204} = 7.58, p < .001$). Aynı şekilde, erkeksiliğin istatistiksel olarak sınırdan anlamlı olan etkisi ($F_{1,34} = 3.79, p = .06$) etkileşim ile birlikte anlamlılığa ulaşmıştır ($F_{6,204} = 4.88, p < .001$).

Tablo 5, bu modelden elde edilen basit eğim testi katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini özetlemektedir. Sonuçlar yedi maddeden üçü için (bkz., “iyi ödeme”, “insiyatif kullanma imkanı”, “sorumlu bir iş”) daha yüksek düzeyde bireyciliğin, başarı motivasyonunda erkeklerin kadınlara göre daha yüksek puanlar almaktan kaynaklanan cinsiyet farklılığı ile ilişkili olduğunu göstermiştir. İki ilave madde için katsayılar beklenen yönde olup, biri sınırdan anlamlı bulunmuştur (bkz., “ilginç bir iş”, $p < .08$). Bireyciliğin bir madde üzerinde farkedilir bir etkisi olmamış, sadece bir ek madde için ters yönde (kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde başarı motivasyonu olmasından kaynaklanan cinsiyet farklılığı) ve anlamlı olmayan bir eğilim gözlemlenmiştir (bkz., “saygın bir iş”). Sekizinci madde (“terfi için iyi olanaklar”) 37 ülkeden sadece 15’inde uygulandığı için bu madde ayrı olarak analiz edilmiştir. Tablo 5’te gösterildiği gibi, bireycilik için regresyon katsayısı anlamlıdır. Genel olarak bu örüntü bireyciliğin başarı motivasyonunda erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanan cinsiyet farklılıklarıyla ilişkili olduğu kanısını desteklemiştir.

Erkeksilik için olan bulgular, daha erkeksi toplumlarda başarı motivasyonunda cinsiyet farklılığının güvenilir bir şekilde daha yüksek düzeyde olduğunu sadece iki madde için göstermiştir. Hatta başarı motivasyonuna işaret eden “iyi ödeme” tercihindeki cinsiyet farklılığı, ters bir örüntü göstererek, daha erkeksi toplumlar için azalmıştır. Yani başarı motivasyonuna işaret eden boyutlardan biri için kadın ve erkek arasındaki fark erkeksi toplumlarda daha azdır. Bu nedenle, erkeksilik sonuçları bireycilik sonuçlarından farklı olmuştur.

Son aşamada, Hofstede’in bireyciliğinin yerine güç mesafesini koyarak karma model analizini tekrarladık. Tıpkı bireycilik gibi, güç mesafesi için de anlamlı bir ana etki ($F_{1,34} = 4.76, p < .04$) ve “madde x PDI” etkileşimi bulunmuştur ($F_{6,204} = 5.15, p < .001$). Aynı zamanda, tıpkı bireycilik gibi güç mesafesi de “iyi ödeme” ($b = -.0016, p < .001$) ve “sorumlu bir iş” ($b = -.0007, p < .05$)

maddelerini yordamış; ancak, “ilginç bir iş” maddesini yalnızca sınırdan anlamlı biçimde yordamış ($b = -.0007, p < .06$) ve “terfi için iyi olanaklar” maddesini anlamlı bir düzeyde yordamamıştır ($b = -.0012, p < .15$). Güç mesafesinin, bireycilik tarafından yordanan hiçbir değişkeni yordamaması ve genellikle bireycilik katsayılarının güç mesafesine oranla daha yüksek olmasından dolayı; bireyciliğin başarı motivasyonunda kültürlerarası cinsiyet farklılıklarını yordamada güç mesafesinden daha iyi bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır.⁹

Tartışma

İkinci çalışmada, tüm bağımlı değişkenler istatistiksel anlamlılığa ulaşmamış olsa da, başarı değerlerinde cinsiyet farklılıklarının kültürel bireyciliğe göre değiştiği varsayımı bulgular tarafından desteklenmiştir. Aynı zamanda, erkeksilik ve başarı motivasyonunda gözlemlenen cinsiyet farklılığının boyutu arasındaki ilişki oldukça güçsüzdür. Yani toplumun erkeksilik değeri, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılığının boyutunu önemli ölçüde etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmamıştır. Bu örüntü, Hofstede’in (2001) erkeksiliğin, kültürel toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılığı ölçtüğünü söyleyen iddiasını doğrulamamakta; ayrıca, erkeksilik ve başarı alanında cinsiyet farklılıkları arasında bir bağlantı bulamayan önceki araştırmaları ise doğrular niteliktedir (örn., Lynn, 1991). Dahası, bireycilik ve güç mesafesinin karşılaştırılması göstermiştir ki, başarı motivasyonunda kültürlerarası cinsiyet farklılıkları toplumun güç mesafesi düzeyinden ziyade daha çok onun bireycilik düzeyiyle ilgilidir.

Genel Tartışma

Bu çalışmada, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının bireyci toplumlarda daha fazla olduğunu öngören varsayımı incelenmiştir. Yapılan iki çalışma da, bu ana fikri destekleyen bulguları ortaya koymuştur. Çok değişkenli karşılaştırmalar kullanılarak yürütülen birinci çalışmada, toplulukçu toplumlardaki üç öğrenci örnekleminde ikisi için başarı güdüsünde güvenilir bir cinsiyet farklılığı bulunmazken, aynı karşılaştırmalar bireyci top-

9 Bireycilik ve güç mesafesi arasındaki yüksek korelasyondan ileri gelen birlikte doğrusallığa (collinearity) rağmen, ülke düzeyindeki iki yordayıcı da, yine erkeksiliği kontrol ederek, modele dahil edildi. Güç mesafesi için ana etki de, etkileşim etkisi de anlamlılığa yaklaşmamışken ($p > .05$) bireyciliğin ana etkisi yalnızca istatistiksel bir eğilim düzeyinde olduğu halde ($F_{1,33} = 2.28, p = .14$), “madde x bireycilik” etkileşimi anlamlıdır ($F_{1,33} = 2.83, p < .02$). Bu, bireyciliğin, başarı motivasyonunda ülkeler arası cinsiyet farklılıklarını yordamada güç mesafesinden iyi olduğu görüşünü destekler.

luluklardaki iki örneklem için anlamlı bulunmuştur. Ek analizler de, ülkenin bireycilik düzeyi arttıkça kadınların kendilerini erkeklere oranla daha az rekabetçi olarak tanımladığı bulgusuyla destek vermiştir. Benzer şekilde, Dünya Değerler Taraması'na dayanan ikinci çalışmamız, ülke düzeyinde yüksek cinsiyet farklılığının yine ülke düzeyinde bireycilikle pozitif yönde ilişkili olduğunu onaylamıştır. Başka bir ifadeyle, hem birey hem de topluluk düzeyli analizler yoluyla, başarıya özgü cinsiyet farklılıklarının bireyci toplumlarda daha fazla olduğuna kanıt sağlanmıştır.

Bulgular, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarını bireyci toplumlarda daha belirgin (örn., Steinkamp ve Maehr, 1984); toplulukta toplumlarda ise daha az miktarda (örn., Botha, 1971; Jegede, 1994; King-Fun Li, 1974; Maqşud ve Coleman, 1993; Torke, 1985; Wan ve Fan, 1994) olduğunu bulgulayan önceki araştırmalarla tutarlıdır. Aynı zamanda, bu çalışmanın bulguları, diğer alanlardaki cinsiyet farklılıklarının da bireycilikle alakalı olduğunu bulan Costa ve arkadaşlarının (2001) ve Watkins ve arkadaşlarının (1998) bulgularını genişletmiştir (benzer örüntüler için bkz., Kashima ve ark., 1995). Ancak, bulgularımız önceki çalışmalardan Williams ve Best'in (1990) bulgularıyla çelişiyor gibi görünmektedir.

Neden başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarını bireyci toplumlarda daha fazla olabilir? Biz bunun böyle olduğunu ileri sürdük, çünkü bu tip farklılıklar kültürel bireyciliğin bir işlevi olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle, erkekler ve kadınlar arasındaki iyi yapılanmış sosyal-yapısal eşitsizliklerin, kültürel bir lensin süzgecinden geçirildiğini ve bunun da farklı toplumlarda, kişilerin kendi motivasyonlarını algılamalarında farklılaşmalar yaratacağını öne sürdük. Bireyci kültürlerdeki insanlar, kendi başarı ve başarısızlıkları için içsel atıflarda bulunmaya daha fazla meyillidir (Norenzayan ve ark., 1999; Spector ve ark., 2001). Bu nedenle, bireyci toplumlardaki insanlar kadın ve erkeklerin farklılık gösteren başarı durumlarını içsel faktörlere atfetmeye daha meyilli olabilir. Bu da kendini algılamalarda (*self-perceptions*) daha yüksek veya daha düşük düzeyde başarı motivasyonuna dönüşmektedir. Buna göre, bireyci toplumlarda daha az yapısal eşitsizlik olmasına rağmen (örn., Hofstede, 1983), mevcut cinsiyet eşitsizliğine bakan kadınlar kendilerinde erkeklerdeki gibi bir başarı motivasyonu olmadığı sonucuna varabilirler. Diğer taraftan, erkekler de toplumdaki nispeten avantajlı statülerinin, daha yüksek düzeyde başarı motivasyonuna sahip olmalarından kaynaklandığı sonucuna varabilirler.

Guimond ve arkadaşlarının (2007) farklı kültürlerdeki cinsiyet farklılıklarına dair kısmen farklı görüşleri şimdiki çalışma ile yakından ilişkilidir. Bu araştırmacıların çalışması, statü farklılığının daha fazla olduğu toplumlarda kadın ve erkeklerin kendilerini karşı cins-

le daha az karşılaştırması ve bunun da cinsiyetler arası benzerliğin daha fazla olmasına sebep olduğu fikrini desteklemiştir. Çalışma 2'de, Guimond ve arkadaşlarının bu hipotezi ile bizim tercih ettiğimiz görüş olan, gruplar arası benzerliklerin bireyci atıf örüntüleri tarafından yordanaacağı beklentisini karşılaştıran bir test yapıldı. Bu bağlamda, Hofstede'in (2001) güç mesafesi ve bireycilik endeksi temel alındığında, bireyciliğin güç mesafesine göre kültürlerarası cinsiyet farklılığını daha iyi yordadığı ortaya çıkarıldı. Benzer olarak, Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi (*Gender-Related Development Index*; cinsiyetler arası yapısal eşitsizliği ölçen bir test) tarafından ölçülmüş olan cinsiyet eşitsizliğinde nesnel farklılıklar eklendiğinde, toplumsal güç farklılıklarının başarı motivasyonunda mevcut cinsiyet farklılığı örüntülerini açıkladığını destekleyecek bir kanıt bulunamamıştır (bkz., alt bilgi 2). Bu nedenle, bu çalışmanın bulguları Guimond ve arkadaşlarının (2007) hipotezini desteklememiştir. Bu bir yönüyle şaşırtıcı bir bulgudur, çünkü statüye özgü boyutlarda ülkeler arası cinsiyet farklılıklarının (örneğin, başarıya özgü olanlar) toplumsal güç farklılıklarıyla ilişkili olması beklenebilir (bkz., Guimond ve ark. 2007, s. 1129-1130). Bu noktada, Guimond ve arkadaşlarının kültürlerarası cinsiyet farklılığındaki tüm değişikliklerin aynı süreçler tarafından yürütüldüğünü ileri sürmediğini not etmek gerekir. Yine de, Guimond ve arkadaşlarına ait modelin bu çalışmadaki bulguları açıklaması mümkün değildir.

Aynı zamanda, bu çalışmada verilerimizi açıklamada tercih ettiğimiz yöntem, Guimond ve arkadaşlarının (2007) altını çizdiği bazı sosyal karşılaştırma süreçlerinin bazılarının var olduğunu farz etmektedir. Sürme ve arkadaşları, gruplararası karşılaştırmaların toplumlardaki değişiklik gösterdiğini ileri sürmüşlerdir. Ancak bu çalışmada, kadınlar ve erkekler arasındaki gruplararası karşılaştırma olasılığının toplumun genel kültürel özelliklerinin bir işlevi olarak değişmek zorunda olmadığına dair örtük bir varsayımdayız. Daha ziyade, sosyal çıkarım süreçlerinin, yerleşik kültürlerarası değişkenliğine ve bunun kadın ve erkeklerin gruplararası karşılaştırmalarına olan etkisine odaklandık. Neden iki teorik açıklamanın da farklı durumlarda ya da farklı benlik tanımlaması boyutları için açıklama yapamıyor olmasının doğal bir sebebi yoktur? Bu bağlamda, ilerleyen çalışmaların bu farklı süreçlerin hangi durumlarda işleyeceğini açıklığa kavuşturması gereklidir.

Şimdiki çalışmaların ikinci bir amacı da başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının, farklı toplumlardaki kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerini farklı şekillerde benimsemesiyle açıklanıp açıklanmayacağını incelemektir. Çalışma 1, toplumsal cinsiyet rollerinin başarı motivasyonunu yordamada cinsiyetten daha

kuvvetli olduğunu göstermiş; böylelikle daha önceki çalışmaları tekrarlamıştır (örn., Olds ve Shaver, 1980; Spence, 1980). Ayrıca, bu örüntü, çalışma 1'de verileri kullanılan toplulukçu ve bireyci toplumlar arasında değişkenlik göstermemiştir. Verilerimiz kapsamında toplumsal cinsiyet rollerinin, bireyci ve toplulukçu toplumlar için farklılık göstermediği görülmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet rolleri başarı motivasyonundaki cinsiyet farklılığında farklılaşan örüntüleri açıklayamamaktadır. Bununla beraber, toplumsal cinsiyet rollerinin kendi başına kültürel bireycilikle ilişkili olmadığı bulgusu ile Williams ve Best'in (1990) toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılığının toplulukçu toplumlarda daha belirgin olduğu bulgusu birbiriyle örtüşmemektedir. Bu uyumsuzluğun nedeni belirsiz olmakla birlikte, Williams ve Best'in (1990) çalışmasındakine göre daha sınırlı olan ülke örnekleminin bu tip farklılıkların (toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılıklar) ortaya çıkmasına izin vermemiş olma ihtimali vardır.

Her araştırmada olduğu gibi, bu araştırmada da bir takım sınırlılıklar ve sonuca bağlanmamış sorular vardır. Öncelikle, şimdiki çalışma korelasyonel doğası bakımından sınırlıdır. Ayrıca, Guimond ve arkadaşlarının (2007) aksine, kültürlerarası başarı motivasyonundaki cinsiyet farklılıklarının altında yattığını öngördüğümüz sosyal çıkarım süreçlerinin ayrıntıları incelenememiştir. Bunun yerine, bireyci kültürlerde toplulukçu kültürlerle oranla daha sık içsel atıflar yapıldığını (örn., Norenzayan ve ark., 1999) ve içsel atıfların da başarı motivasyonu ile ilişkili olduğunu (örn., Eccles, 1994) belgeleyen mevcut alanyazından yararlanılmıştır. Bundan dolayı, gelecekteki çalışmalar, atıf süreçlerinin özel dinamiklerini ayrıntısıyla araştırmalıdır.

Bu çalışmada cevapsız kalan sorular arasında en önemlilerinden biri de, bir toplumun cinsiyetçi yapısı içinde, başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının olası sonuçlarıdır. Başarı motivasyonunda cinsiyet farklılıklarının ekonomik ve sosyal statüde cinsiyet farklılıklarına dönüşmesi beklenebilecekken, bu araştırma, bunun böyle olmadığını gösteriyor gibi gözükmektedir. Bireycilik düzeyi yüksek, toplumsal cinsiyet eşitliği düzeyi ise görece daha düşük olan toplumlarda, başarı motivasyonunda daha fazla cinsiyet farklılığı bulunmuştur. Guimond ve arkadaşlarının (2007) bulgularına benzer şekilde, bu çalışmada da kadın ve erkeklerin algılanan benlik özelliklerinin ve motivasyonlarının içinde yaşadıkları sosyal yapıdan nasıl etkilendiğine ilişkin açıklamalar getirilmiştir. Ancak, iki yaklaşım da algılanan benlik özellikleri ya da motivasyonları bağımlı değişkenler olarak almış; bu da, bu kavramların şekillendirildiğini ancak kadın ve erkeklerin gerçek ekonomik ve sosyal statülerini şekillendiren faktörler olmayabileceği imasını taşımaktadır.

Fakat algılanan benlik özelliklerinin ya da motivasyonların, içinde yaşanılan sosyal ortamdan etkilenip şekillenen; ancak kişilerin statülerini etkileyen faktörler olamayacağı varsayımı, başarı motivasyonuna ilişkin makul bir varsayım değildir. Başarı motivasyonunun kısmen sosyal çevre tarafından şekillendirildiği tartışmasız bir gerçek olmakla birlikte, başarı motivasyonu ile günlük yaşamda deneyimlenen pratik sonuçlar arasında nedensel bir ilişki olduğuna dair kanıtlar vardır. Bundan dolayı, belli yapısal kısıtlamalar içerisinde, kadın ve erkeklerin başarı motivasyonunun, onların sosyal statüleri ile kısmen ilişkili olabileceği düşünülmelidir. Bunun yanı sıra, örneğin, son yıllarda birçok ülkede mesleki statü ve gelir gibi konularda kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin azaldığı gözlemlenmiştir (örn., Blau ve Kahn, 2000). Aynı zamanda, pek çok araştırmacı kadın ve erkeklerin başarı hedeflerinin son yıllarda birbirlerine daha benzer hale gelmesi ile sonuçlanan, kadınlarda tutku (*aspiration*) artışıyla ilişkili, toplumsal cinsiyet rollerinde bir değişim belgeleri (Bengston, Biblarz ve Roberts, 2002). Yani mesleki statü ve maaş gibi konularda cinsiyet eşitsizliği azaldıkça başarıya yönelik hedefler ve tutumlarda da cinsiyet farklılığı azalıyor gibi görünmektedir. Bu nedenle, boylamsal anlamda bakıldığında cinsiyet eşitsizliği ile başarı motivasyonunda cinsiyet farklılığı arasında pozitif bir ilişki var gibi görünmektedir; ancak bunun nedeni net olarak henüz açıklanamamaktadır. Diğer yandan, kesitsel anlamda bakıldığında ise ilgili ilişki negatif gibi görünmektedir.

Neticede, bu çalışma psikolojik özelliklerde cinsiyet farklılıklarının bireyci toplumlarında daha belirgin olduğunu göstererek önceki çalışmaları genişletmiştir. Fakat, hala temel bir sosyal psikolojik konu olan, psikolojik özelliklerin sadece kişinin sosyal çevresi tarafından şekillendirilmediği, aynı zamanda kişinin kendi çevresindeki neticelerin şekillenmesinde de aktif bir rol oynadığı meselesine cevap verememiştir (örn., Snyder ve Cantor, 1998). Birey eylemliliğinin erkek ve kadınların yaşayışlarındaki neticeler ve cinsiyet eşitliliği için net çıkarımları olduğundan, gelecek çalışmaların bu konuyu ayrıntılı incelemesi gerektiği düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. IL: Rand McNally.
- Baumeister, R. F. ve Sommer, K. L. (1997). What do men want? Gender differences and two spheres of belongingness: Comment on Cross and Madson (1997). *Psychological Bulletin*, 122, 38–44.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155–162.
- Bengston, V. L., Biblarz T. J. ve Roberts, R. E. L. (2002). *How families still matter: A longitudinal study of youth in two generations*. New York: Cambridge University Press.
- Best, D. ve Williams, J. (1997). Sex, gender, and culture. J. W. Berry, M. H. Segall ve C. Kağıtçıbaşı (Ed.), *Handbook of cross-cultural psychology* içinde (2. Baskı, Cilt 3, s. 163–212). Boston: Allyn ve Bacon.
- Best, D. ve Williams, J. (1998). Masculinity and femininity in the self and ideal self-descriptions of university students in 14 countries. G. Hofstede (Ed.), *Masculinity and femininity: The taboo dimension of national cultures* içinde (s. 106–116). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Best, D. L. ve Williams, J. E. (2001). Gender and culture. *The handbook of culture and psychology*, 195–219.
- Biaggio, A. M. (1978). Achievement motivation of Brazilian students. *International Journal of Intercultural Relations*, 2, 186–196.
- Blau, F. D. ve Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspective*, 14, 75–99.
- Botha, E. (1971). The achievement motive in three cultures. *Journal of Social Psychology*, 85, 163–170.
- Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M. J., Francesco, Anne M., ... Shapiro, D. (2001). Culture and procedural justice: The influence of power distance on reactions to voice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 300–315.
- Buss, D. M., Abbott, M., Angleitner, A. ve Asherian, A. (1990). International preferences in selecting mates: A study of 37 cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21, 5–47.
- Byrne, Z. S., Mueller-Hanson, R. A., Cardador, J. M., Thornton, G. C. III, Schuler, H., Frintrup, A. ve Fox, S. (2004). Measuring achievement motivation: Tests of equivalency for English, German, and Israeli versions of the achievement motivation inventory. *Personality and Individual Differences*, 37, 203–217.
- Carr, P. G. ve Mednick, M. T. (1988). Sex role socialization and the development of achievement motivation in black preschool children. *Sex Roles*, 18, 169–180.
- Cassidy, T. (2000). Social background, achievement motivation, optimism and health: A longitudinal study. *Counseling Psychology Quarterly*, 13, 399–412.
- Cassidy, T. ve Lynn, R. (1989). A multifactorial approach to achievement motivation: The development of a comprehensive measure. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 301–312.
- Costa Jr, P., Terracciano, A. ve McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 322–331.
- Cross, S. E. ve Madson, L. (1997). Models of the self: Self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 122, 5–37.
- Dion, K. K. ve Dion, K. L. (1993). Individualistic and collectivistic perspectives on gender and the cultural context of love and intimacy. *Journal of Social Issues*, 49, 53–53.
- Eagly, A. H. ve Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 735–754.
- Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 585–609.
- Elizur, D. (1986). Achievement motive and sport performance. *Applied Psychology*, 35(2), 209–224.
- Entwisle, D. R. ve Baker, D. P. (1983). Gender and young children's expectations for performance in arithmetic. *Developmental Psychology*, 19, 200–209.
- European Values Study Group ve World Values Survey Association. European and World Values Surveys Integrated Data file, 1999-2002, RELEASE I [Bilgisayar dosyası]. ICPSR version 2. Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research [yapımcılar], 2004. Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research [dağıtıcılar], 2005.
- Feldt, L. S. (1980). A test of the hypothesis that Cronbach alpha-reliability coefficient is the same for 2 tests administered to the same sample. *Psychometrika*, 45, 99–105.
- Fibel, B. ve Hale, W. D. (1978). The Generalized Expectancy for Success Scale: A new measure. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46, 924–931.

- Findley, M. J. ve Cooper, H. M. (1983). Locus of control and academic achievement: A literature review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 419–427.
- Gabriel, S. ve Gardner, W. L. (1999). Are there 'his' and 'hers' types of interdependence? The implications of gender differences in collective versus relational interdependence for affect, behavior, and cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 642–655.
- Guimond, S., Branscombe, N. R., Brunot, S., Buunk, A. P., Chatard, A., Désert, M., ... Yzerbyt, V. (2007). Culture, gender, and the self: Variations and impact of social comparison processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 1118–1134.
- Haidt, J., Koller, S. H. ve Dias, M. G. (1993). Affect, culture, and morality, or is it wrong to eat your dog? *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 613–628.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 9(1), 42–63.
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, 14(2), 75–89.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. CA: Sage Publications.
- Holloway, S. D., Kashiwagi, K., Hess, R. D. ve Azuma, H. (1986). Causal attributions by Japanese and American mothers and children about performance in mathematics. *International Journal of Psychology*, 21, 269–286.
- Jegede, J. O. (1994). Influence of motivation and gender on secondary school students' academic performance in Nigeria. *Journal of Social Psychology*, 134, 695–697.
- Kashima, Y., Yamaguchi, S., Kim, U., Choi, S., Gelfand, M. J. ve Yuki, M. (1995). Culture, gender, and self: A perspective from individualism-collectivism research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 925–937.
- Kashima, Y. ve Triandis, H. C. (1986). The self-serving bias in attributions as a coping strategy: A cross-cultural study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 83–97.
- Kemmelmeier, M. ve Oyserman, D. (2001). Gendered influence of downward social comparison on current and possible selves. *Journal of Social Issues*, 57, 129–148.
- King-Fun Li, A. (1974). Parental attitudes, test anxiety, and achievement motivation: A Hong Kong study. *Journal of Social Psychology*, 93, 3–11.
- Kirk, A. K. ve Brown, D. F. (2003). Latent constructs of proximal and distal motivation predicting performance under maximum test conditions. *Journal of Applied Psychology*, 88, 40–49.
- Kitayama, S., Takagi, H. ve Matsumoto, H. (1995). Seikou to shippai no kiin: Nihonteki jiko no bunka shinrigaku [Causal attribution of success and failure: Cultural psychology of the Japanese self]. *Japanese Psychological Review*, 38, 247–280.
- Kudo, E. ve Numazaki, M. (2003). Explicit and direct self-serving bias in Japan: Reexamination of self-serving bias for success and failure. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34, 511–521.
- Lynn, R. (1991). *The secret of miracle economy: Different national attitudes to competitiveness and money*. London, UK: Social Affairs Unit.
- Maqsd, M. ve Coleman, M. F. (1993). The role of parental interaction in achievement motivation. *Journal of Social Psychology*, 133, 859–861.
- Markus, H. R. ve Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224–253.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. ve Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York, NY: Appleton.
- McFarland, C. ve Ross, M. (1982). Impact of causal attributions on affective reactions to success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(5), 937–946.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91(3), 328–346.
- Norenzayan, A., Choi, I. ve Nisbett, R. E. (1999). Eastern and Western perceptions of causality for social behavior: Lay theories about personalities and situations. D. A. Prentice ve D. T. Miller (Ed.), *Cultural divides: Understanding and overcoming group conflict* içinde (s. 239–272). New York: Russell Sage.
- Noruşis, M. J. (2003). *SPSS 12.0 statistical procedures companion*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Olds, D. E. ve Shaver, P. (1980). Masculinity, femininity, academic performance, and health: Further evidence concerning the androgyny controversy. *Journal of Personality*, 48, 323–341.
- Oyserman, D., Coon, H. M. ve Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128, 3–72.

- Pintrich, P. R. ve Zusho, A. (2001). The development of academic self-regulation. A. Wigfield ve J. S. Eccles (Ed.) *Development of achievement motivation* içinde (s. 249–284). San Diego, CA: Academic Press.
- Sachs, J. (2001). A path model for adult learner feedback. *Educational Psychology*, 21, 267–276.
- Sagie, A. (1994). Assessing achievement motivation: Construction and application of a new scale using Elizur's multifaceted approach. *The Journal of Psychology*, 128(1), 51–61.
- Salili, F. (1996). Achievement motivation: A cross-cultural comparison of British and Chinese students. *Educational Psychology*, 16, 271–279.
- Sears, D. (1986). College sophomores in the laboratory: Influences of a narrow data base on social psychology's view of human nature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 515–530.
- Snibbe, A. C. ve Markus, H. R. (2005). You can't always get what you want: Educational attainment, agency, and choice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 703–720.
- Snyder, M. ve Cantor, N. (1998). Understanding personality and social behavior. D. T. Gilbert, S. T. Fiske ve G. Lindzey (Ed.), *Handbook of social psychology* içinde (4. baskı., Cilt 1, s. 635–679). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, ... Yu, S. (2001). Do national levels of individualism and internal locus of control relate to well-being: An ecological level international study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 815–832.
- Spence, J. T. (1980). The psychological dimensions of masculinity and femininity and achievement motivation. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 340, 88–101.
- Stein, A. H. ve Bailey, M. M. (1975). The socialization of achievement motivation in females. M. T. S. Mednick, S. S. Tangri ve L. W. Hoffman (Ed.), *Women and achievement* içinde (s. 151–158). New York, NY: Wiley.
- Spence, J. T. ve Helmreich, R. L. (1979). *Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates, and antecedents*. University of Texas Press.
- Steinkamp, M. W. ve Maehr, M. L. (1984). Gender differences in motivational orientations toward achievement in school science: A quantitative synthesis. *American Educational Research Journal*, 21, 39–59.
- Stewart, A. J. ve Chester, N. L. (1982). The exploration of sex differences in human social motives: Achievement, affiliation, and power. A. J. Stewart (Ed.), *Motivation and society* içinde (s. 172–218). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sullivan, M. J. (1991). *Measuring global values: The ranking of 162 countries*. New York, NY: Greenwood.
- Torki, M. A. (1985). Achievement motivation in college women in an Arab culture. *Psychological Reports*, 56, 267–271.
- Triandis, H. C. (2001). Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69, 907–924.
- United Nations Development Programme (2005). *Human development report 2005*. New York, NY: Oxford University Press.
- Uz, I. (2015). The index of cultural tightness and looseness among 68 countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46(3), 319–335.
- Veroff, J. (1977). Process vs. impact in men's and women's achievement motivation. *Psychology of Women Quarterly*, 1, 283–293.
- Van de Vliert, E. ve Janssen, O. (2002). Competitive societies are happy if the women are less competitive than the men. *Cross-Cultural Research*, 36, 321–337.
- Wan, C. ve Fan, C. (1994). Comparison of personality traits of only and sibling school children in Beijing. *Journal of Genetic Psychology*, 155, 377–389.
- Ward, E. A. (1997). Multidimensionality of achievement motivation among employed adults. *Journal of Social Psychology*, 137, 542–544.
- Watkins, D., Akande, A., Fleming, J., Ismail, M., Lefner, K., Regmi, M., ... Wondimu, H. (1998). Cultural dimensions, gender, and the nature of self-concept: A fourteen-country study. *International Journal of Psychology*, 33, 17–31.
- Watkins, D., Cheng, C., Mpofu, E., Olowu, S., Singh-Sengupta, S. ve Regmi, M. (2003). Gender differences in self-construal: How generalizable are Western findings? *Journal of Social Psychology*, 143, 501–519.
- Watkins, D., Yau, J., Fleming, J., Davis-Zinner, N., Tam, A., Juhasz, A. M. ve Walker, A. (1997). Gender differences in the basis and level of adult self-esteem: A cross-cultural perspective. *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*, 40, 265–276.
- Weiner, B. (1972). Attribution theory, achievement motivation, and the educational process. *Review of Educational Research*, 42, 203–215.
- Wigfield, A. ve Eccles, J. S. (1992). The development of achievement task values: A theoretical analysis. *Developmental Review*, 12, 265–310.

Wigfield, A. ve Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68–81.

Williams, J. E. ve Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: A multinational study*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Summary

Sex and Gender Differences in Achievement Motivation across Cultures

İrem Uz TOBB University	Markus Kimmelmeier University of Nevada	Cansu Paksoy Middle East Technical University	Krum Krumov Sofia University
Ulrich Kühnen Jacobs University	Elena Volkova Herzen State Pedagogical University of Russia	Olga Gluzdova Nizhny Novgorod State Pedagogical University	Andre P. Walton University of Nevada

The present research provides a re-examination of sex differences in achievement motivation across cultures. The general expectation that sex differences would be greater in collectivist cultures (e.g., Williams & Best, 1990) is not supported by the empirical research, demonstrating sex differences to be higher in individualist countries (e.g., see also Costa, Terracciano, & McCrae, 2001; Guimond et al., 2007; Kashima et al., 1995; Watkins et al., 1998; Watkins et al., 1997; Watkins et al., 2003). Yet, other studies failed to reveal any significant sex differences, especially regarding achievement motivation (e.g., Botha, 1971; Jegede, 1994; Maqsdud & Coleman, 1993; Sachs, 2001; Toriki, 1985). Because of these contrasting results, we suggested that sex differences in achievement motivation vary systematically across cultures.

There are some possible reasons concerning greater sex differences in achievement motivation to be more pronounced in individualist societies. First, people in individualist cultures are more likely to make internal attributions for their successes and failures (Spector et al., 2001; cf. Norenzayan, Choi & Nisbett, 1999). However, more favorable outcomes for men compared to women (e.g., United Nations Development Programme, 2005) lead to favorable internal attributions and gendered expectations of success (e.g., Fabel & Hale, 1978; cf. Weiner, 1972). Second, Guimond et al. (2007) argued that existing social inequalities are perceived differently by different societies (cultural differences in power distance; Hofstede, 1980, 2001), and found sex differences to be larger in low power-distance societies than high power-distance societies. Because Hofstede's (1980, 2001) dimensions of power distance and individualism are closely and negatively correlated ($r = -.70$), some of

the differences observed by Guimond et al. might be indeed due to individualism.

In the present research, two studies were conducted to test the hypothesis that sex differences in achievement motivation are larger in individualist countries than in collectivistic countries. Also, it was aimed to replicate previous findings concerning gender roles to be better predictors of achievement motivation than sex (e.g., Carr & Mednick, 1988; Olds & Shaver, 1980; Spence, 1980), and examine whether these findings hold cross-culturally.

Study 1

In this study, sex differences in achievement motivation were examined, comparing individualist (USA, Germany) and collectivist (Russia, Turkey, Bulgaria) societies (Hofstede, 2001; Oyserman, Coon, & Kimmelmeier, 2002).

Method

Participants

A total of 924 undergraduates from Bulgaria, Germany, Russia, Turkey and USA were recruited. There were 104 men and 140 women from Bulgaria (age $M = 21.91$, $SD = 3.81$ and $M = 21.25$, $SD = 2.06$), 50 men and 99 women from Germany (age $M = 24.88$, $SD = 4.05$ and $M = 23.53$, $SD = 4.60$), 102 men and 101 women from Russia (age $M = 19.93$, $SD = 1.47$ and $M = 19.69$, $SD = 1.09$), 90 men and 71 women from Turkey (age $M = 23.06$, $SD = 1.98$ and $M = 21.35$, $SD = 1.41$), and 52 men and 115 women from U.S. (age $M = 21.73$, $SD = 7.98$ and $M = 20.77$, $SD = 5.94$).

Address for Correspondence: Assoc. Prof. İrem Uz, Washoe County School District Gifted and Talented Advisory Panel, Reno, Nevada, USA

E-mail: iremuz@gmail.com

Table 1. Reliabilities of the Scales Across Five Samples (Study 1)

	Bulgaria	Russia	Turkey	Germany	USA
<i>Bem Sex Role Inventory:</i>					
Femininity	.83 ^a	.67 ^{bc}	.67 ^{ab}	.60 ^b	.77 ^{ac}
Masculinity	.83 ^{ab}	.87 ^b	.82 ^{ab}	.74 ^a	.77 ^a
<i>Achievement motivation</i>					
Work ethic	.61	.66	.67	.76	.66
Acquisitiveness	.64	.57	.61	.54	.69
Dominance	.79	.70	.57	.75	.78
Competitiveness	.69 ^{ab}	.63 ^a	.54 ^a	.66 ^{ab}	.79 ^b
Status aspiration	.64	.52	.61	.64	.67
Pursuit of excellence ⁺	.49	.40	.22	.42	.25
Mastery ⁺	.46	.51	.37	.55	.61

Note 1. ⁺Because of their low internal consistencies, these scales were not included in further analyses.

Note 2. Cronbach's alpha coefficients in the same row with different superscripts differ at $p < .005$ (due to Bonferroni correction for multiple comparisons).

Materials

Bem's Sex Role Inventory (BSRI, Bem, 1974). Masculinity and femininity levels were measured using 20 items for each dimension. Response options were ranged from "1" (*never or almost never true*) to "7" (*always or almost always true*).

Multidimensional measure of achievement motivation (Cassidy & Lynn, 1989). This scale taps the following seven facets of achievement motivation: work ethic, acquisitiveness, dominance, competitiveness, status aspiration, pursuit of excellence, mastery. Each construct was assessed using seven items.¹ Participants indicated applicability of each item for them ($0 = No$, $1 = Yes$).

Procedure

Participants received a booklet containing all study materials in their respective language. They initially worked on BSRI, and then the achievement motivation measure.

Results

Preliminary Analyses

First, the reliabilities of all measures within each sample were examined (see Table 1) and a series of

1 Dominance, competitiveness and excellence have fewer items than others because initial screenings either showed no variance on the remaining items or initial screening revealed them to be uncorrelated in at least some of the five samples.

statistical comparisons of the Cronbach's alphas for all measures were performed. The reliabilities were acceptable for all countries.

Sex Differences in Gender Roles

Analyses across cultures demonstrated that in Bulgaria, Russia, and USA, men were significantly more masculine than women (see Table 2), and women were more feminine than men. In Turkey, although men were significantly more masculine than women, there was no significant sex difference in the femininity scores (Table 2). However, in Germany, men and women did not differ in terms of masculinity, but women were more feminine. This observation is consistent with the idea that the size of gender differences may vary cross-culturally.

Sex Differences in Achievement Motivation

Multivariate analysis of variance was used to examine the effects of sex on the five achievement motivation variables separately for each country. Accordingly, sex had a significant effect in Bulgaria, Germany, and the USA; and it approached significance in Russia. However, it was not significant in Turkey (see first column of Table 4, Model 1). Subsequently, univariate effects that emerged in the context of multivariate effects were investigated. Contrary to general predictions, Bulgarian women scored higher in work ethic $F_{1,242} = 13.68$, $p < .001$, but lower in acquisitiveness than men $F_{1,242} = 5.29$, $p = .022$). German women were also higher than men in work ethic $F_{1,147} = 9.21$, $p = .003$; but men were some-

Table 2. Femininity and Masculinity (Study 1)

		Female		Male		Effect size
		<i>M</i>	(<i>SD</i>)	<i>M</i>	(<i>SD</i>)	<i>d</i>
Bulgaria	Femininity	5.70	(.67)	5.06	(.86)	.84
	Masculinity	4.68	(.79)	5.15	(.85)	-.57
Russia	Femininity	5.01	(.59)	4.66	(.49)	.64
	Masculinity	4.54	(.78)	5.16	(.68)	-.84
Turkey	Femininity	5.10	(.58)	5.04	(.68)	.11
	Masculinity	4.72	(.68)	5.34	(.74)	-.88
Germany	Femininity	5.34	(.59)	5.11	(.55)	.39
	Masculinity	4.56	(.63)	4.64	(.59)	-.13
USA	Femininity	5.51	(.52)	5.01	(.66)	.87
	Masculinity	5.04	(.79)	5.34	(.72)	-.39

Note. Positive values of Cohen's *d* reflect a female advantage over males

what more dominant than women $F_{1,147} = 2.92, p = .09$. In the USA, men were significantly more competitive $F_{1,165} = 6.27, p < .001, p = .013$; and they marginally significantly scored higher in acquisitiveness compared to women $F_{1,165} = 3.74, p = .055$.

Significant sex differences were found on various dimensions of the achievement motivation construct in both collectivist and individualist societies. As significance is a function of statistical power which varied between the samples used here, Cohen's *d* was computed for measuring the effect size of sex differences (see last column of Table 3). Weighted least square regression was used to take into account varying samples sizes on which individual data points were based. Because we did not entertain specific hypotheses concerning the direction of sex differences, this analysis focused on the prediction of absolute values of Cohen's *d*. For competitiveness and status aspiration, increasing individualism appeared to be linked to greater sex differences ($b = .77, p = .13$ and $b = .80, p = .10$, respectively) whereas there was no discernible difference for work ethic, acquisitiveness and dominance, ($b = .04, .06$ and $-.33$, all $p > .59$).² Although the power was weak, present tests provided that sex differences increase with greater levels of individualism. Parallel analyses predicting achievement motivation from Hofstede's power distance index did not yield any coefficients approaching significance (all $p > .30$). With smaller

2 Because of the small number of samples ($k = 5$), it is hardly surprising that these coefficients only approached statistical significance.

effect sizes reflecting male advantage, sex difference in competitiveness was greater in individualist societies.^{3,4}

Sex versus Gender Differences in Achievement Motivation

Next, we examined whether gender roles are a better predictor of achievement motivation than sex. Thus, we repeated the above multivariate model including masculinity and femininity as continuous predictors (see Table 4, Model 2). Results showed that the inclusion of masculinity and femininity in the model weakened all previous sex effects in Model 1 favoring males, and it revealed new sex differences favoring females in Bulgaria.

Discussion

Findings revealed a good deal of evidence for the hypothesis indicating that sex differences in achievement motivation are more pronounced in individualist societies (see Table 4, Model 1). Further, regression analysis of effect sizes showed a clear tendency for some sex differences to be greater in individualist societies. Consis-

3 This finding is reminiscent of van de Vliert and Janssen (2002) who found sex differences in competitiveness to be greater in more developed societies.

4 The relationship of sex differences in achievement motivation was also explored with Hofstede's (2001) masculinity index— a variable discussed more extensively in Study 2. However, none of correlations approached statistical significance.

Table 3. Sex Differences in Achievement Motivation (Study 1)

	Female		Male		Effect size
	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>d</i>
Bulgaria					
Work ethic	.65	(.24)	.53	(.26)	.45
Acquisitiveness	.55	(.26)	.62	(.26)	-.25
Dominance	.48	(.35)	.52	(.32)	-.11
Competitiveness	.52	(.30)	.50	(.31)	.06
Status aspiration	.63	(.26)	.63	(.26)	.00
Russia					
Work ethic	.66	(.26)	.70	(.26)	-.14
Acquisitiveness	.69	(.23)	.73	(.21)	-.16
Dominance	.44	(.29)	.56	(.31)	-.38
Competitiveness	.52	(.27)	.59	(.25)	-.25
Status aspiration	.70	(.20)	.72	(.22)	-.08
Turkey					
Work ethic	.61	(.30)	.61	(.25)	.00
Acquisitiveness	.50	(.28)	.58	(.25)	-.31
Dominance	.57	(.27)	.64	(.26)	-.26
Competitiveness	.53	(.26)	.56	(.26)	-.14
Status aspiration	.72	(.25)	.75	(.23)	-.11
Germany					
Work ethic	.67	(.27)	.52	(.33)	.47
Acquisitiveness	.47	(.23)	.42	(.24)	.19
Dominance	.42	(.33)	.52	(.31)	-.29
Competitiveness	.29	(.24)	.33	(.29)	-.14
Status aspiration	.58	(.24)	.62	(.30)	-.14
USA					
Work ethic	.74	(.24)	.68	(.26)	.22
Acquisitiveness	.54	(.26)	.62	(.28)	-.27
Dominance	.61	(.32)	.63	(.30)	-.06
Competitiveness	.41	(.31)	.54	(.33)	-.39
Status aspiration	.74	(.24)	.70	(.25)	.15

Note. Positive values of Cohen's *d* reflect a female advantage over males.

tent with the previous research (e.g., Carr & Mednick, 1988), a pervasive relationship was found between masculinity and achievement motivation. In addition, this relationship accounted for some of the sex differences obtained. In general, masculine gender role was a much better predictor of achievement motivation than sex, and this did not vary across cultures. Critically, sex differences in masculinity tended to be substantially larger in collectivist societies compared to individualist societies (Table 2, last column); yet, the inclusion of masculinity also revealed sex effects (especially for Bulgaria) that

were not observed otherwise. Thus achievement was by no means exclusively linked to notions of masculinity. In line with the previous research, femininity was not consistently related to achievement motivation, suggesting that definitions of femininity might be cross-culturally more variable than definitions of masculinity.

Study 2

In this study, we aimed to expand our findings by overcoming some of Study 1's limitations. For this pur-

Table 4. Sex and Gender Differences in Achievement Motivation (Study 1)

	Model 1		Model 2	
	Sex	Sex	Masculinity	Femininity
Bulgaria (multivariate)	***	***	***	
Work ethic	.23***	.30***	.26***	
Acquisitiveness	-.15 ⁺		.24***	
Dominance		.14 ⁺	.56***	-.12 [*]
Competitiveness		.15 [*]	.27***	
Status aspiration		.11 ⁺	.38***	
Russia (multivariate)	+		***	**
Work ethic			.23**	.14 ⁺
Acquisitiveness				
Dominance	-.19**		.57***	
Competitiveness	-.14 [*]		.21**	
Status aspiration			.39***	.17 [*]
Turkey (multivariate)			***	
Work ethic		.16 ⁺	.39***	
Acquisitiveness	-.15 ⁺		.26 [*]	
Dominance			.46***	
Competitiveness			.25 [*]	
Status aspiration			.21 ⁺	
Germany (multivariate)	*	**	***	
Work ethic	.24**	.28***	.28***	
Acquisitiveness		.13 ⁺	.42***	
Dominance	-.14 ⁺		.44***	
Competitiveness				
Status aspiration			.27***	
USA (multivariate)	*	+	***	**
Work ethic		.15 ⁺	.30***	
Acquisitiveness	-.15 ⁺		.17 [*]	-.18 [*]
Dominance			.46***	-.17 [*]
Competitiveness	-.19 [*]			-.26**
Status aspiration			.30***	

Note 1. + $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Note 2. Coefficients represent standardized regression coefficients. For Sex, positive coefficients indicate differences favoring females, and negative numbers indicate differences favoring males.

pose, we relied on the World Values Survey 1999-2002 (European Values Study Group and World Values Survey Association, 2004), thus expanded the database dramatically. Based on the Hofstede's (2001) argument that country level masculinity score is a measure of achievement related gender differentiation; it was hypothesized that sex differences in achievement motivation should be aligned with masculinity scores. Additionally, we included both individualism and masculinity to examine

unique contribution of each construct;⁵ and we explored whether power distance, as a measure of acceptance of perceived power inequalities in a society, predicted the size of sex differences across countries.

5 Initial analyses also included the GDI, Gender-Related Development Index issued by the United Nations Development Program as well as GDP per capita. Because these predictors did not influence the results reported here, they were dropped from the analyses.

Table 5. Average Sex Differences and Effect of Individualism and Masculinity on Sex Differences (Study 2)

	Sex Difference	Regression Coefficients	
		Individualism	Masculinity
		<i>b</i>	<i>b</i>
Importance in a job (sex difference)			
Good pay ^a	.0381***	.0015***	-.0007*
A job respected ^a	-.0129+	.0005+	.0002
An opportunity to use initiative ^a	.0457***	.0003	.0012***
You can achieve something ^a	.0072	-.0005+	.0006+
A responsible job ^a	.0454***	.0008**	.0010**
A job that is interesting ^a	.0139+	.0006*	.0003
A job that meets one's abilities ^a	-.0042	.0000	.0003
Good chances for promotion ^b	.0342*	.0017*	.0001

Note 1. + $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Note 2. Table entries reflect unstandardized regression coefficients obtained from a linear mixed model analysis. Positive numbers indicate differences favoring males.

Note 3. ^aAnalysis based on 37 countries. Standard error estimates for individualism coefficient $se = .000266$ and for masculinity coefficient $se = .000329$.

Note 4. ^bAnalysis based on 15 countries. Standard error estimates for individualism coefficient $se = .000727$ and for masculinity coefficient $se = .000571$.

Method

Data

In the World Values Survey 1999-2002, participants in 77 countries were asked 11 questions concerning the characteristics they considered as important in a job.⁶ For all samples, job-related questions were preceded by an initial instruction: "Here are some more aspects of a job that people say are important. Please look at them and tell me which ones you personally think are important in a job?" Responses were recorded as "1" (*yes*) or "0" (*no*).

Eight items that tap aspects of achievement motivation were identified: Good pay (acquisitiveness), a job respected by people in general (status aspiration, dominance), an opportunity to use initiative (excellence, work ethic), a job in which you feel you can achieve something (general achievement), a responsible job (status, dominance), a job that is interesting (mastery), and a job that meets one's abilities (mastery), good chances of promotion (status aspiration). Then average level of agreement for each item was computed separately for men and women within each society. Afterwards, women's agreement score was subtracted from men's score, reflecting sex differences score for each of the eight items. Higher

numbers indicated higher achievement related preferences for men. Next, Hofstede's (2001) individualism, power distance and masculinity scores were obtained for a total of 50 societies. The analysis sample constitutes of data from those 37 countries for which sex difference score, individualism, power distance and masculinity scores were all available.

Results

An initial analysis of the average size of within-country sex differences revealed that, for six items, men were at least somewhat more likely to score higher than women (see Table 5, first column); yet, men did not tend to outscore women on job-related achievement motivation measures.⁷ Linear mixed modeling was used to examine the impact of individualism, power distance and masculinity on the sex differences for each of the items. Our first model included the first seven items (second and third column of Table 5) which were available for all 37 countries. Items served as repeated measures factor. Also individualism and masculinity served as between-groups

6 Respondents from a subset of 33 countries received an additional 5 or 7 items beyond the basic set of 11 questions.

7 Two items showed the reverse pattern, but in neither case was the average sex difference reliably different from 0. In absolute terms, the differences are never very large: on average less than 5% more men agree with any particular achievement item than do women.

factor.⁸ The model also included two interaction terms to account for possible differential effect of the later variables on each item. These terms involve items, on the one hand, and individualism and masculinity on the other hand. Finding an omnibus effect for individualism indicated that, across the seven items, it affected the size of the observed sex difference ($F_{1,34} = 7.06, p < .02$). The significant “item x individualism” effect, however, showed that the impact of individualism varied across items ($F_{6,204} = 7.58, p < .001$). Similarly, a marginally significant omnibus effect of masculinity ($F_{1,34} = 3.79, p = .06$) was qualified by an interaction ($F_{6,204} = 4.88, p < .001$).

Table 5 summarizes the simple-slope coefficients and their significance levels. Results showed for three of the seven items that higher individualism was linked to achievement motivation differences favoring men, supporting that individualism is related to greater male advantage in achievement motivation. For only two items, sex differences in achievement motivation were reliably larger in more masculine societies; thus, the masculinity results were clearly different from those for individualism.

Finally, the mixed model analysis was repeated by including power distance. Similar to individualism, there was an omnibus main effect for power distance ($F_{1,34} = 4.76, p < .04$), and the “item x power distance” interaction was also significant ($F_{6,204} = 5.15, p < .001$). It was concluded that individualism was the better predictor of cross-cultural sex differences in achievement motivation because of two reasons. First, in no instance, did power distance predict a variable that was not predicted by individualism. In addition, individualism coefficients were generally higher than power distance coefficients.⁹

Discussion

The second study provided good evidence for the prediction that sex differences in achievement values vary by cultural individualism although not all dependent variables reached the statistical significance. Consistent with previous research, results also showed considerably

weaker link between masculinity and sex difference in achievement motivation (e.g., Lynn, 1991). However, results contradicted with Hofstede’s (2001) contention. Further, cross-cultural sex differences in achievement motivation were found to be more closely linked to a society’s level of individualism than to its level of power distance.

General Discussion

Two studies produced evidence through both individual and aggregate level analyses that achievement-related sex differences are greater in individualist societies. Consistent with the previous research, sex differences in achievement motivations were found in individualist societies (e.g. Steinkamp & Maehr, 1984), but few such differences were present in collectivist societies (e.g., Botha, 1971; Jegede, 1994; King-Fun Li, 1974; Toriki, 1985; Wan & Fan, 1994). However, our findings seem to contradict earlier findings by Williams and Best (1990). In the Study 2, we found individualism to be a better predictor of cross-cultural sex differences than power distance, thus Guimond et al.’s (2007) hypothesis was not supported. Moreover, Study 1 showed that gender roles were more potent predictors of achievement motivation than that of sex. Therefore study 1 replicated earlier studies (e.g., Spence, 1980; Olds & Shaver, 1980). Yet, this pattern did not vary between the collectivist and individualist societies; hence, gender roles cannot explain differential sex difference patterns in achievement motivation. Also, the finding that gender roles themselves seem to be unrelated to cultural individualism does not jibe with Williams and Best (1990).

Principally, present research is limited by its correlational nature. Besides, important aspects of social inference process could not be documented by this study. Critically, implications of sex differences in achievement motivation for the gendered structure of a society are remained to be unanswered. Moreover, longitudinally, it is unclear why, there seems to be a positive correlation between gender inequality and a gender gap in achievement motivation.

In conclusion, present research extends previous research by demonstrating that sex differences in psychological characteristics are more pronounced in individualistic societies. Yet, this research cannot address a central social-psychological issue. Namely, the fact that individuals’ are not only being shaped by their social environments, but that they are also actively involved in shaping their environments and, through, this their own characteristics and outcomes (Snyder & Cantor, 1998). Because individual agency has clear implications for the life outcomes of men and women and the equality between them, research should continue to address this issue.

8 Based on Hofstede (2001), individualism and power distance are highly correlated, which was also found in the present data, $r = -.68$; thus, excessive collinearity did not allow the inclusion of both predictors into the same model.

9 Despite of the presence of collinearity stemming from the high correlation between individualism and power distance, we included both country-level predictors in our model, again controlling for masculinity. Neither the main effect or the interaction effect for power distance approached significance, whereas the “item x individualism” interaction was significant, $F_{1,33} = 2.83, p < .02$, though the individualism’s main effect was only a statistical tendency, $F_{1,33} = 2.28, p = .14$; supporting that individualism outperforms power distance as a cross-national predictor of sex differences in achievement motivation.