

性别差异对高管风险偏好影响的研究

郭婷

广州新华学院，广东 广州 510520

摘 要： 性别差异不仅在企业高管人员队伍中普遍存在，也影响着高管的风险偏好，研究性别差异与高管风险偏好对于企业经营，维护国家社会稳定以及提高经济资源配置效率有重要的意义。本文探索出性别差异导致高管风险偏好不一致的结论，应视具体的情景和环境，因时而宜，因人而异，结合高管的生理差异、心理差异以及社会差异三维度深入分析其性别对风险偏好的影响机制，从生理结构、遗传、认知、社会文化、家庭教养六因素等方面全局研究两者有机的关系。期望本研究能为企业高管风险决策、女性高管职场、以及促进社会公平正义带来不同的视角和思路。

关 键 词： 性别差异；高管风险偏好；公平正义；影响机制

Research on the Effect of Gender Difference on Risk Preference of Senior Executives

Guo Ting

Guangzhou Xinhua University, Guangzhou, Guangdong 510520

Abstract： Gender difference not only exists in the team of senior executives, but also affects the risk preference of senior executives. Research on gender difference and risk preference of senior executives is of great significance for business operation, maintaining national social stability and improving the efficiency of economic resource allocation. This paper explores the conclusion that gender differences lead to inconsistent risk preference of senior executives. Based on specific scenarios and environments, it is necessary to analyze the mechanism of gender influence on risk preference of senior executives from three dimensions: physiological, psychological and social differences. The organic relationship between the two is studied from the aspects of physiological structure, heredity, cognition, social culture and family upbringing. It is expected that this study will bring different perspectives and ideas to corporate executives' risk decision-making, female executives' workplace, and promote social equity and justice.

Keywords： gender difference; executive risk appetite; fairness and justice; influence mechanism

绪论

经济运行的发展离不开企业微观主体的支撑，在企业经营决策中，高管是激活企业创新与维持高效运转的关键。心理特征是管理者自身的一部分，风险偏好作为一种非理性的主观意识，直接作用于管理者的行为动机，洞察高管的风险偏好能帮助企业平衡风险，化险为夷。企业高管职位上男性占了绝大多数，如今性别差异成为了一种司空见惯的现象^[1]，使得女性高管难以实现人生的价值。高管风险偏好的形成过程有迹可循，对高管风险偏好的性别差异影响轨迹进行研究，并分析其中的原因和机制，可为国家制定相关政策和企业制定人才计划提供有价值的参考和建议，并为改变企业职场存在的性别歧视做出贡献。尽管性别差异在心理学^[2]、教育学^[3]、人才结构^[4]、医学^[5]等方面研究甚多，但把性别差异与经济学、管理学结合起来深挖其原因与机制的学术研究却不多。本文认为性别差异对于高管风险偏好有着本质的决定作用，探索性别对于风险偏好的制约以及影响机制，理解男女性高管比例失衡背后的逻辑，可管中窥豹企业高管决策和战略发展方向，理性推测家庭分工合作选择的偏向，从而为国家和社会缩小贫富差距和推行公平正义带来不同的启发和灵感。

一、性别差异与高管风险偏好

管理者的风险偏好比其他心理特征更加显著、稳定和持久。但高层次、高地位的职业本身存在性别歧视^[6]，不仅劳动力市场存在性别歧视，而且男性在具有超额利润特征的垄断行业分布上

独占优势，使得女性工资水平低于男性，且性别间工资差异越来越大^[7]。针对性别差异与高管风险偏好的关系，学术界并未得出统一的结论。大部分学者认为，女性高管相对稳健，规避风险程度较高，而男性高管更偏爱风险。中国传统文化以及大男子主义等社会和文化环境成就了男性骨子里的傲慢，从出生以来的资源

倾斜和成功经验造就了自信的心态和定势，家庭的兜底与支持等都使得男性行事更为大胆与激进，所以男性更愿意冒险。男性投资者在证券交易、信息掌握程度等方面表现的过度自信程度比女性高，且更有可能采取较为激进的财务政策，而女性管理者较为注重长期稳定发展，所以女性高管的存在可以降低过度投资行为发生的概率^[8]，从而降低公司杠杆率，改善企业风险偏好水平。女性禀赋理论认为女性消极的禀赋程度更高，如较低的资本，很少有冒险的意愿。女性在组织关系网络中具有相对劣势，社交能力以及建立高质量关系的资源和能力也不及男性，因此男性找到高地位关系人的可能性更大，获取较好的社会资源概率较高，更愿意冒险。女性高管对于来之不易的职位会更加珍惜，试错成本较高，面临风险因素大，因此行事风格相对稳健。而且女性必须要稳定教育带来的成果，承担过多的风险则有可能使之前的努力功亏一篑。

另外一部分学者认为，在某些情况下，女性高管比男性高管更偏好风险。市场存在的歧视现象使得女性员工需要具备更坚定的信念才能完成工作。女性高管的高学历、高能力、高素质，表明其对工作有更大的偏好，比同行业男性高管优秀的概率更高，同时提高雇主对其工作稳定性和奉献性的预期，因此有承担更大风险的意愿。因女性高管良好的人事管理能力和同理心，在公司某些细分市场上有着无可比拟的优势，当企业具备获得业绩奖励的技术能力基础时，女性高管原本倾向于规避风险的态度会发生逆转，此时女性高管的风险厌恶度可能低于男性高管，在开放和民主的加持下，往往比男性高管更偏好风险。因而在社会环境、组织结构、激励措施及能力等因素共同影响下，女性高管身上也有可能具备敢于冒险与拼搏的精神或认知。而且女性可能会模仿男性的冒险行为，从而消除参与集体决策的过程中性别差异导致的风险偏好，甚至可能甘愿承担比男性更大的风险以试图超越男性^[9]。

二、性别差异影响高管风险偏好的机制

不同个体在面对收益和风险时表现出的态度和判断与高管个人差异化的认知理念和行为模式等主观因素有关，因主体的非理性个体差异显露不同的风险偏好，且往往会随生存环境变化而改变^[10]。一般认为，能力内在特质越强的管理者越敢于把握风险中的机遇，能力与风险偏好正相关^[11]，且男性比女性投资风格更加激进，对风险的偏好程度更高。本文以众多文献为基础，拟从生理差异，心理差异和社会差异三个维度，以及细分六个因素研究性别差异影响高管风险偏好的途径和机制，以此深度系统化两者的关系。

（一）生理差异

1. 生理结构

医学和心理学的研究表明，男女双方在认知和能力、体力等方面的差异实质上源于生理结构的差异。两性在荷尔蒙分泌增加并逐渐趋向生理成熟的过程中出现了差异，使得两性的共情水平和能力出现了明显的分化和偏差，女性的催产素有助于情绪共情

和感知，男性的睾丸酮使之减少相应的认知共情，因此男性高管整体本质上是以自我为中心，我执程度较重，缺乏对应的共情能力和换位思考认知水平，容易做出偏激以及冒风险的行为。认知神经科学研究发现镜像神经系统天生就存在性别差异，女性在感知他人的时候比男性更多的利用了镜像神经系统。女性更擅长倾听，在处理人事关系上更为细致入微，女性高管做事类似“润物细无声”，波澜之间不断稳步推进企业向前进。

2. 遗传

遗传基础对人类个体能力的形成具有决定性的影响，想要摸清清楚高管风险偏好的实践性，除充分考虑性格、认知、性别和环境因素及其相互影响外，还应做好家族谱系调查和母亲生理变数的遗传分析。无论是从个体层面上基因型差异，还是群体层面上的遗传位点，都进一步证实了性别在人类继承性存在较大的遗传差异。有些能力可能是天生的，并具有种系遗传的特征，对高管具有传承代际的作用。遗传倾向对风险偏好产生了差异化的影响，女性有遗传更强的情绪情感，并有恰当反应的共情化倾向，男性则遗传更强的独立分析或建构在规则基础上的系统化倾向。遗传对信息加工过程以及心智技能、基本认知技能具有中等强度影响，并与组织管理和创新能力有一定相关性。父母在遗传学的优势赋予高管天生的遗传本领，遗传资源和能力越强的高管，风险偏好越大。

（二）心理差异

1. 性格

高管的每种性格都有其认知的不同焦点和盲区以及相对应的风险偏好，明确性别导致的性格类型倾向，即可知道高管在决策与实践时的关注点和忽视点，这有利于把握风险的边界。性格当中，过度自信对风险偏好的影响较为明显，但过度自信的性别差异研究结论不尽统一，上述的关系可能会受到诸多调节变量的影响，例如任务类型、个人能力、过往经验等。尽管人都有过度自信的倾向，但男性整体较女性更容易过度自信，且追求高薪酬或者高控制权的高管往往具有过度自信的特征，更愿意承担更大的风险^[12]。过度自信会使男性高管过高估计投资收益，过低估计投资成本，且对投资预期过于乐观，因此总体上会促进企业投资的风险偏好，以致于更偏向于追求高风险收益而忽视失败后带来的后果。当一件事的做法、途径等是确定的，并且反馈是不含糊、立即可得的时候，女性的自信程度反而要比男性高管要高。

2. 认知

认知形成的风险特征绝非静态的，而是在人使用风险认知指导企业实践的过程中涌现而成的。有着金融背景的 CEO 根据认知提高自信程度，通过缓解融资约束来促进企业金融化弱化企业风险，拥有社科类学历的高管多为规避风险，而工科类的高管则更偏好风险。认知对于风险偏好的作用可体现在工作价值观和自我效能感。女性的工作价值观被期望以关注他人为导向，鼓励更多的表达和配合他人需求，男性的工作价值观与之相反，以关注公平公正为导向，更容易形成分析问题和动手操作，强调普遍性的创新能力和认知技能的社会规范认知，社会性别角色期望的差异影响了企业高管的不同工作价值观，导致风险偏好打上了明显

的角色烙印。另一方面，女性在职场更容易遭遇到玻璃天花板效应，作为职业经理人的女性高管，突破了社会性别歧视和认知牢笼，强烈且坚定的职业价值观可以促使其高效完成工作，形成较高的自我效能感，在态度与行为上变得自信，使其在风险中创新性和稳健性解决问题。

（三）社会差异

1. 社会文化

中国传统儒家文化使男性高管滋生出了过度自信心理，为偏爱于男性提供了根深蒂固且正当的文化环境。社会上对两性存在特定的社会规范与文化期望，即所谓的“合适的”“应当的”与角色、权利、责任有关的态度和认知的差异性别观念，包括父权制特征的社会体系以及传统的性别差异文化。社会文化导致的性别差异观念对企业实践产生全面且系统的影响。正是这些性别信念塑造着行动者的决策选择，使得社会性的不平等在企业实践中不断再循环，定论高管风险偏好的不对等性以及复杂性。这不仅直接决定两性在家庭中的分工与地位，更是客观上造成了男性和女性在职场行事做法的差异，使得高管因性别本身而产生不同的风险偏好。社会文化会制度化或无意识地突出男性的能力，倡导其主动竞争，维护社会地位，拓展社会资源，然而对女性的要求多数是可有可无的边缘和辅助性的工作。

2. 家庭教养

家庭教养在性别角色规范等社会文化的潜移默化之下，容易受其刻板印象的影响，以致于父母对男孩和女孩有不同的培养要求，这种有区别的教养不仅在培养早期对其产生影响，而且在成长后期会不断深化和认同个体对社会性别角色的认识，并在社会实践中做出符合性别认知的行为。培养女孩时，父母会偏重于强调亲社会的品质和行为。而培养男孩时更多强调的是独立性和探

索，注重勇气、魄力等更具有创造性的特质。换言之，家庭的不同教养方式成就了不同风险偏好的高管。其次，家庭培养出的教育地位侧面说明女性的受教育机会更易受困于家庭资源的分配，女性的成长与发展更容易局限于家庭背景与其教养方式，尤其是“重男轻女”的家庭观念，而男性则更可能冲破家庭背景因素的不利影响。由此，女性高管由于以往家庭教养所衍生的教育局限和人生经历，致使行为方式更为稳健，风险适中，甚至是中等偏下。

三、结论与启示

高管的风险偏好在无形之中深刻地影响着企业的各项决策和执行，进而影响企业的战略方向和发展趋势。本文集百家之长，总结归纳了性别差异所引发的各种差异化的现象，论述性别差异与高管风险的关系，以及系统性、逻辑性、科学化地阐述性别差异影响高管风险偏好的机制在于生理、心理、社会差异三维度及其生理结构、遗传、性格、认知、社会文化、家庭教养等六因素，使国家和企业意识到性别特征的存在可能是高管风险偏好差异的根源，因此在分配资源以及职位晋升时要撇出人为无法改变的根源差异，明白两者的科学规律，才能更好理解企业决策或者行为所带来的影响与后果。企业可根据高管个体特征建立差异化的监督机制，改进和完善职称晋升渠道和体系，突破性别思维定势，赋予女性高管相应的社会资源，促使企业健康、可持续性发展。相关利益者应具体针对高管的性格、能力、家庭背景等多方面因素加以考量，摒除性别有色歧视，缩小非理性与主观意识导致的风险偏差，合理化市场机制，同时也传导社会重视性别差异所引发的问题，进一步促进社会公平正义。

参考文献

- [1] 李春玲, 郭亚平. 社会经济地位获得的性别差异及其变迁 [J]. 中华女子学院学报, 2022, 34(03): 7-15. DOI: 10.13277/j.cnki.jcwu.2022.03.002.
- [2] 袁振国, 黄忠敬, 李婧娟, 等. 中国青少年社会与情感能力发展水平报告 [J]. 华东师范大学学报 (教育科学版), 2021, 39(09): 1-32. DOI: 10.16382/j.cnki.1000-5560.2021.09.001.
- [3] 贺达. 费钱还是费力? 家庭教育投入对生育意愿的抑制及调节效应分析 [J]. 人口与发展, 2023, 29(4).
- [4] 谭春辉, 李明磊, 王仪雯, 等. 科研人员职业生涯成长轨迹的性别差异研究——以图情档学科国家社科基金一般项目获批者为例 [J]. 现代情报, 2024, 44(07): 125-134.
- [5] 崔丽霞, 罗小婧, 肖晶. 儿童期创伤对特质抑郁和特质焦虑的影响: 图式中介特异性研究 [J]. 心理学报, 2011, (10). DOI: 10.3724/SP.J.1041.2011.01163.
- [6] 李志红, 林佳甜. 女科学家群体比较研究——以获诺贝尔自然科学奖的女科学家和中科院女院士为例 [J]. 自然辩证法研究, 2020, 36(08): 109-115. DOI: 10.19484/j.cnki.1000-8934.2020.08.020.
- [7] 孔令文. 性别收入差距问题研究新进展 [J]. 经济学动态, 2018, (02): 117-129.
- [8] 黎海珊, 叶建光, 王聪. 高管性别、过度自信与投资决策关系的实证检验 [J]. 统计与决策, 2014, (18): 158-162. DOI: 10.13546/j.cnki.tjyjc.2014.18.035.
- [9] 童睿. 女性高管对公司风险绩效影响的研究 [D]. 中央财经大学, 2022. DOI: 10.27665/d.cnki.gzcju.2022.000321.
- [10] 艾冠秀. 管理者风险偏好对上市公司非效率投资的影响研究 [D]. 西北民族大学, 2023. DOI: 10.27408/d.cnki.gxmzc.2023.000304.
- [11] 李秉祥, 林炳洪. 管理者能力、股权结构与风险偏好 [J]. 会计之友, 2022, (13): 91-98.
- [12] 易斌, 蔡红. 高管激励与企业创新绩效影响研究——基于高管风险偏好的调节效应 [J]. 德州学院学报, 2023, 39(06): 67-75.