

# 女性与权力： 一个社会经济学角度的观察和思考

陈翔云<sup>1</sup> 袁晓燕<sup>2</sup>

(1. 中国人民大学《教学与研究》,北京 100872;2. 陕西师范大学 国际商学院,陕西 西安 710062)

[关键词] 权力;女性;性别差异

[摘要] 女性获得解放来自政府政策的支持与自身对其生育行为的控制,接受更多教育是女性获得权力的有效途径。传统的权力部门是企业和政府部门,通过研究女性高管和女性政府官员,本文对男女在权力部门中的性别差异进行了梳理。研究发现:在企业中,女性能进入企业高管的比例远低于男性,但现存企业女性高管比例和企业价值正相关;女性高管在企业决策方面也和男性存在着显著的不同;而女性政府官员则对于腐败的容忍度更低。

[中图分类号]D440 [文献标识码]A [文章编号]0257-2826(2013)05-0080-10

## 一、导言

大量社会学、心理学和经济学的研究表明,女性和男性之间的性别差异显著存在,除了表现在消费、投资,而且还表现在劳动力市场上的性别工资差距以及雇佣差异等等。<sup>[1]</sup>事实上,全世界范围内女性的收入都低于男性。<sup>[1][2]</sup>在欧盟,这个差距大概是15%<sup>①</sup>,而在英国,这个差距为17%<sup>②</sup>,美国的性别收入差距为23%<sup>③</sup>。<sup>[3]</sup>更有甚者,根据联合国的报告,这个差距在发展中国家会更大:在亚洲,这个差异大约为35%,而在非洲大约为

46%,在拉丁美洲,该差异会达到51%。<sup>[4]</sup>而且这种差距无所不在,其差异由多个内在因素导致。<sup>[5]</sup>比如,行业差异、职业差异以及职位差异都会导致性别收入差异。一项研究发现,当女性走上企业高层后,其性别收入差距会变得更大,男女高管的性别收入差异甚至能达到30%。<sup>[6]</sup>

这一系列数据说明,性别歧视不容忽视,而如何对其进行经验检验,从贝克尔(Becker,1957)和阿罗(Arrow,1973)的研究开始,主要集中在两个群体的收入不平等上,但很少有研究考虑到雇佣过程中的歧视行为。<sup>[7][8]</sup>然而,事实上,很多领域和职业都被揭示存在基于性别差异的工作雇佣过程差异。<sup>[9]</sup>比如说,戈尔丁和罗斯(Goldin and Rouse,2000)通过

[收稿日期] 2013-02-25

[作者简介] 陈翔云,中国人民大学副编审,主要研究方向为政治经济学;袁晓燕,陕西师范大学讲师,复旦大学理论经济学博士后,主要研究方向为劳动经济学和社会经济学。

① 参见欧盟委员会2007年报告(Report of Commission of the European Communities,February 2007)。

② 参见平等机会委员会2005年报告(Report of Equal Opportunities Commission,2005)。

③ 参见女性政策研究机构2006年报告(Report of Institute for Women's Policy Research,August 2006)。

研究交响乐团的招聘发现,当在主考人和应聘者之间拉一道帘子,从而采取“盲听”的方法,可以有效减少对于女性音乐家的性别歧视。当然,这从另一面也说明了雇佣过程的确存在着性别歧视。

更进一步地,性别差异还表现在包括风险、竞争以及社会偏好等各个方面,从而影响到人们的决策,进而影响到人们的效用函数,并最终影响其福利状态。研究发现,女性难以和男性以相同的路径抵达其帕累托最优。<sup>[10]</sup> 戈尔丁(Godlin,2004)的研究也表明,女性有工作但是没有职业,女性选择去职场工作更多地是为了生存而非进一步发展。<sup>[11]</sup>

然而,即便如此,我们也能看到,众多成功女性走上历史舞台,进入包括政治、学术以及企业经营等传统的男性领域,而且取得了不菲的成就。那么,对这些女性而言,性别差异是否依然存在?通过研究这些有权力<sup>①</sup>的女性其成功路径和福利后果,可以进一步探究阻碍女性发展的障碍及瓶颈。而且,上述研究并没有深入探讨这些差异的表现是否是女性和男性自主选择的结果。或者说,如果女性愿意追求和男性在面对选择时相同的结果,现行制度环境是否提供给女性拥有和男性同样的抵达其目的的路径。继而,我们想知道,究竟是什么赋予女性权力,而当拥有了更多发展自身的权力时,女性是否和男性有着同样的表现?怀着这样的疑问,本文梳理了社会经济学方面的相关文献,期冀能够得到更为稳健的研究结论。

本文其余部分的安排如下:第二节从避孕药的发明和政府政策两个层面梳理了女性获取权力的来源;第三节基于企业中的女性,综述了当女性拥有权力时,和男性在企业中存在哪些显著差异;第四节则从腐败这个社会问题出发,厘清了女性和男性在面临腐败时的性别差异;第五节则在总结全文的基础上给出了现有研究的不足及以后的研究方向。

## 二、什么赋予女性权力:一个历史视角

要想知道究竟是什么赋予女性权力,我们必

须从历史的视角来看待女性是如何获取发展自身的权力的,进而得到一个思路更为清晰的研究脉络。

首先,我们要解决的问题是如何来度量女性的发展。通常意义上,度量女性发展的指标包括以下几项:接受大学教育的比例、职业等级、劳动参与率、初婚年龄等等。如果用这些指标来衡量,研究发现,即便女性和男性的不平等依然存在,但是女性也以比男性更快的增长速度在发展。<sup>[11]</sup> 戈尔丁等人(Goldin et al,2006)的研究也发现,在20世纪60年代末期到70年代早期,女性与男性相比,包括收入及受教育程度在内的各项指标,其比率以起初很慢后来则很快的速度增长。比如说,1960年,完成本科教育的男女比例为1.60:1,在读的男女比例为1.55:1,然而,到了2003年,这个比例变成了1:1.35和1:1.30<sup>②</sup>。不仅如此,女性不单单选择接受更多教育,其接受教育的方式也发生了显著变化。第一,女性在中学开始接受更多的包括数学等自然科学的教育。第二,在大学,众多女性开始选择和男同学同样的专业。第三,受教育程度和职业的联系更加紧密,女性开始不仅仅只有工作,而且开始拥有属于自己的职业。<sup>[12]</sup> 袁晓燕(2012)用中国的数据也得出了这一结论。

这一现象背后的逻辑非常清楚,一个人谋求发展,最重要的路径之一是进入高收入行业,而更高收入的职业总是与其专业技能紧密相连,所以当年年轻女性期待拥有更高的社会参与率及社会认同度,她们就会去提高自己的受教育程度,进而改变她们大学的课程和专业。而且,职业的期许会激励女性选择更晚的初次婚育年龄。研究发现,女性选择更晚初婚年龄对其职业发展更为有利。当然,这一结论的一个潜在前提就是女性可以自主选择自己的婚育年龄。是什么给予女性这样的自主选择权呢?戈尔丁和卡茨(Goldin and Katz,2002;2008)发现,在20世纪60年代末期到70年代早期,女性的发展经历了一个从山谷到山峰的转

① 这里的权力不仅指女性可以控制自己的发展,还可以在某种程度上影响到其他人的效用函数。

② 参见 U. S. Department of Education, Report of 2005, Table 176247。

变(the valley to the summit)。而这些转变集中在那些 20 世纪 40 年代出生的女性身上<sup>①</sup>。<sup>[13][14]</sup>为什么变化会出现在这个年龄段的女性身上呢?因为 20 世纪 60 年代初期,在食物和医药管理委员会的许可下,口服避孕药在已婚妇女中开始广泛使用,到 20 世纪 60 年代末期,未婚女性也有权利使用口服避孕药。而这恰逢 40 年代出生女性的生育阶段。口服避孕药的出现,使得女性可以自由控制自己的生育行为,进而降低其在婚姻方面的成本,而且将避孕的主动权更多控制在自己手里,最终使得女性可以合理规划自己的人生。相关数据表明,20 世纪 70 年代的女性,其受教育程度及劳动参与率都显著提高<sup>②</sup>,最终表现出性别工资差异的逐渐减小。

其次,女性的发展还主要得益自政府的作用,比如劳动力雇佣和晋升的反歧视政策,高等教育制度等等,只有制度建设与女性自身追求其发展的内在需求激励相容,女性才能够真正谋求其自身发展。

最后,我们不得不考虑,当女性更多拥有发展的权力时,她们是否面临和男性同样的福利后果。比如说,她们是否会面临职业和家庭的双重负担?

戈尔丁和卡茨(Goldin and Katz,2008)利用哈佛最新编辑的数据库(Harvard and Beyond),把被调查人群按照入学或者毕业时间分成了三类进行相应研究。<sup>[14]</sup>结果表明,根据家庭<sup>③</sup>、职业、收入三类变量在这三类人群中的变化趋势可以看出,初婚及初育的年龄在增加,而职业的选择随着时间的推移更多从医药行业向管理部门转移,性别收入差距在逐渐减小。数据同时也表明:男性的收入和家庭中孩子的数量严格正相关,而女性恰恰相反。尤其是对于拥有三个及以上孩子的家庭尤其如此。于是,我们不禁要问,接受过高等教育的女性如何在职业和家庭中进行权衡。戈尔丁

和卡茨(Goldin and Katz,2008)的研究结果进一步表明:所选择的职业会影响其抉择。<sup>[14]</sup>其中,最难以做到两全其美的是内科医生,也就是说,在有了一个孩子之后,失业率最高的职业是内科医生,然后是女博士们,紧随其后的是律师、MBA 以及其他专业的硕士或者是没有更高学位的。

除了考虑女性获取发展权力后自身的发展,我们进一步想知道女性获取权力是否拥有和男性相同的业绩表现?也就是说,成为权力的拥有者后,女性是否和男性一样以相同的方式进入他人的效用函数。我们认为企业和政府部门是传统的权力部门,那么,在这些部门工作并拥有一定决策和控制权的女性是否和男性存在着同样的表现?

### 三、企业中的女性

女性在企业中究竟会有什么样的表现?和男性究竟有什么差异?我们从三个视角来进行详尽的梳理。

第一,如何才能成为企业中的权力女性?以及这些女性企业高管的成本收益状况将会如何?

伯川德和卡茨(Bertrand and Katz,2010)研究了企业高管中的性别差异。<sup>[15]</sup>研究发现,企业高管一般都要求有一个一流大学 MBA 的学位,这也是学习 MBA 的人数大幅增长的重要原因,尤其是女性,从 1970 年到 2006 年其比率从 4% 上升至 43%<sup>④</sup>。然而,尽管接受 MBA 教育后,男女性别工资差异显著减小,但是女性却很难真正进入高收入阶层,因而女性整体收入的增加和其学历增加不成比例。这一结论被伯川德和夏洛克(Bertrand and Hallock,2001)利用 execucomp 数据库<sup>⑤</sup>证实。他们研究了 1992—1997 年收入最高的五类职业,结果表明其中仅仅只有 2.5% 的

① 20 世纪 40 年代出生的人这时恰逢其青年时代。

② 这正是口服避孕药被合法使用的时期。

③ 包括初婚的年龄、初次生育的年龄以及离婚率。

④ 参见 U. S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Digest of Education Statistics, Including all masters in business fields.

⑤ 该数据库可查询美国上市公司及未上市公司之相关资讯。

女性。<sup>[16]</sup> 沃尔夫 (Wolfers, 2006) 也利用 *execu-comp* 数据发现, 虽然女性 CEO 的数量从 1992 年的 4% 上升至 2006 年的 34%, 但是真正高收入女性却仅占其样本总量的 1.3%。<sup>[17]</sup> 伯川德和卡茨 (Bertrand and Katz, 2010) 在研究中也发现, 在刚刚完成了 MBA 教育之后, 男女的工资基本是一致的, 然而, 随着职业的发展, 男女性别工资开始逐渐增大。<sup>[15]</sup>

缘何拥有良好 MBA 教育的女性却有着如此不尽如人意的结果? 现有研究提供了多种解释。尼德尔和维斯特兰德 (Niederle and vesterlund, 2007) 通过实验证明女性天性不喜欢竞争, 而企业高管正是这种高竞争职业。<sup>[18]</sup> 巴考克和拉斯切维尔 (Babcock and Laschever, 2003) 发现女性 MBA 对于关于回报和晋升的谈判缺乏强烈求胜意愿, 因此女性 MBA 明确或者不明确地遭受了性别歧视。甚至, 那些有潜力的女性 MBA 在男性主导的企业内还会遇到很多阻挠和困难。<sup>[19]</sup> 伯川德等 (Bertrand et al, 2010) 则认为, 首先, MBA 教育对男性而言, 确实存在着些许优势, 随着职业的进展, 这种微弱优势赢得了更大的回报; 其次, 由于生育使得女性的工作时间有短期间断<sup>①</sup>, 然而这种时间间断带来了很大的收入损失; 最后, MBA 教育之后, 性别差异会随之扩大。<sup>[15]</sup> 上述研究同时也验证了戈尔丁和卡茨 (Goldin and Katz, 2008) 的结论, 女性 MBA 是生育之后收入下降较大的群体。<sup>[14]</sup>

由上述研究我们可以看出, 获取一定的教育水准是女性进入企业高管的必要条件。然而, 不可否认, 女性高管的确也面临着和男性不同的待遇。那么, 进一步, 我们想知道, 当女性可以影响到企业中的他人时, 是否和男性高管也存在显著差异呢? 如果存在, 有着怎样的相关性?

第二, 女性高管和企业绩效及行为的相关性研究。

一方面, 研究集中于当企业中有女性高管时, 企业绩效会有什么样的表现?

基于企业经营的具体内容, 莫汗和陈 (Mohan and Chen, 2004) 利用从 1999—2001 年的 757 个 IPO 数据<sup>②</sup>, 发现在 IPO 发行价格和企业特征方面, 包括企业风险 (firm risk)、出价总收益 (gross proceeds of the offering)、出价 (the offer price)、IPO 企业总市值 (market capitalization)、浮动股票份额 (the percentage of share floated) 等多个方面都没有表现出性别差异。<sup>[20]</sup> 沃尔夫 (Wolfers, 2006) 也发现在由女性管理的企业和男性管理的企业之间没有系统性回报差异。他的研究包括了 1992—2004 年的 1 500 个企业, 其中女性 CEO 仅占 1.5%。<sup>[17]</sup> 但是, 因为上述研究的样本中女性样本相对较少, 因此, 其稳健性有待进一步研究。进一步, 运用世界 500 强在 20 世纪 90 年代的数据, 费威尔和赫斯切 (Farrell and Hersch, 2005) 研究显示, 女性倾向于选择绩效更好的企业,<sup>[21]</sup> 然而, 研究同时还显示, 当一个女性进入到高管行列并没有带来相应的财富效应。以上研究都证明了性别差异和企业绩效之间不存在显著相关性。

然而, 当把研究的视角不再仅仅只是投放在 CEO, 而代之以关注企业高层, 威尔伯尼等 (Welbourne, et al, 2007) 却发现, 在高管团队中有女性的 IPO 企业, 其短期表现<sup>③</sup>、三年期股价增长、每股净收益增长等等都表现出比没有女性高管企业更好的业绩。<sup>[22]</sup> 亚当斯和费瑞拉 (Adams and Ferreira, 2007) 运用美国公开发布的 1 024 个贸易公司领导层的横截面数据后发现, 当企业拥有更多的女性领导者时, 企业面临更多的不确定性<sup>④</sup>。<sup>[23]</sup> 而且, 他们还发现性别多元的董事会格局与更多的领导层绩效激励手段以及更多的董事会会议相联, 这就意味着性别的组成结构对企业董事会的组成结构和补偿机制有着非同寻常的意

① 这个时间间隔基本在六个月以上。

② 其中 33 例是由女性操作的。

③ 由企业的托宾值衡量。

④ 这个不确定性由收益的离差来衡量。

义。而与此同时,一项由褚伯(Chubb,2007)进行的研究表明,董事会成员中拥有更多女性的世界500强企业会有着更好的财务表现,比如收入平等、销售回报以及投资回报等等,更有甚者,当董事会成员中拥有3到4名女性时,其绩效显著高于平均绩效。<sup>[24]</sup>布罗米(Broome,et al,2011)通过设计问卷调查了董事会成员,研究发现,企业价值会随着董事会成员的多样化而增加。<sup>[25]</sup>但是,也有研究表明,虽然女性高管通常意味着相对好的企业绩效,但是,女性内部人拥有更少的领导权、更低的职位、干更多的工作、在企业中更少可能在收入最高层、比其他男性内部人赚得更少。<sup>[16]</sup>并且,外部人对女性高管的主观评价相对悲观,德宾和俊(Dobbin and Jung,2011)的研究表明,当董事会中的女性成员增加时,即使没有任何迹象表明企业财务会计指标恶化,企业股票价值和机构所有权价值也会随之减少。<sup>[26]</sup>兰格乌特(Langevoort,2011)通过理论逻辑证明了这一点。<sup>[27]</sup>

以上研究表明,高管团队中存在女性成员的确显著影响到企业的绩效,而且,女性高管的存在和企业绩效存在着显著正相关的关系,但是,女性的更多付出却没有与之相应的回报。而且,外部人普遍存在着对女性的歧视性偏见。

另一方面,除了研究女性高管与企业绩效的关系,大部分研究还关注女性高管是否会对企业的外部行为存在着相应影响。

李和詹姆斯(Lee and James,2007)利用1990—2000年期间包括了17个女性CEO的529个样本发现,相较之男性CEO,投资者对于女性CEO宣布累计超常收益率的消极反应更为显著。<sup>[28]</sup>然而,即便投资者对女性内部人(female insider)的反应更为显著消极,企业内部的女性较之从外部引进的女性其升职更容易,当然,这一结论并不能说明性别差异的存在,因为,男性内部人同样比外部引进的男性更易于升职。

通过考察1997—2006年400多家企业的兼并收购行为,列维等(Levi,et al,2008)研究了当董事会成员中有女性的时候,其并购的模式和出价会有什么影响。<sup>[29]</sup>研究结果表明,一方面,性别会影响收购企业对目标企业的出价。如果其他条

件不变,当收购企业的CEO为女性时,大约有70%的企业,其最终投标价格比预先目标价格的溢价要小于男性CEO收购企业的溢价。而且,女性在董事会中的成员数每增加10%,这种溢价会减少15%左右。不过,这种效应仅仅在女领导是独立决策者时才起作用,女性为非独立决策者时没发现有这种效应。更有甚者,和该效应一致,当收购企业CEO为女性时,目标企业的三天累积超常收益率将会为零。而且,目标企业董事会成员女性每增加10%就会降低目标企业累积超常收益率大约3个百分点。数据充分揭示了目标企业董事会成员中女性比例和收购企业累积超常收益率之间的显著负相关关系,目标企业的女性董事会成员每增加10%,收购企业的累积超常收益率大约会降低1个百分点。当然,这种效应也仅仅适用于目标企业的董事会女性成员为独立决策者时。另一方面,性别还会影响收购企业对目标企业的并购模式。比如说,收购企业中女性高管比例越大,目标企业的女性CEO越会增加投标报价的可能性,而不会是其收购方式。数据显示,在其他条件不变的情况下,当目标企业CEO为女性时,其采取投标报价接管方式的可能性比目标企业CEO为男性时要高出大约20%。甚至,目标企业董事会成员的女性数量每增加10%,其采取投标报价方式的可能性就增加大约7%左右。投标报价通常会导致对目标企业的更高出价,这种趋势会使得女性主导的并购其溢价更少,这也间接证明了我们前面的结论。黄和凯斯金(Huang and Kisgen,2008)采用同样的方法研究了CFO对企业兼并重组的影响,结果发现拥有女性CFO的企业会采取更少的兼并行为,而且,由女性CFO主导的并购行为拥有比男性高出大约2%的收益,这充分说明了女性CFO的审计更为彻底,而男性则存在更强的过度自信。<sup>[30]</sup>

既然女性高管的存在显著影响到企业的绩效和行为,那么,企业现有的激励制度是否存在着性别差异呢?如果存在,面对不同性别的高管人员,什么样的激励措施才是有效的呢?

第三,激励的性别差异。

现存的大量研究激励的性别差异文献都集中

在男女的薪酬差异上,然而其他激励手段,比如红利、管理补偿机制等都被忽略了。<sup>[5][31]</sup>通过把研究聚焦在代理理论和领导力理论的性别差异上,库里切(Kulich et al,2010)研究了英国192个男女企业家的行为。研究发现,董事会成员确实存在性别回报差异。一方面,企业红利对男性的激励作用要强于女性;另一方面,企业绩效越好,性别回报差异越小。<sup>[32]</sup>因此,在面对激励时,男女的反应显著不同,充分证明激励的性别差异不容忽视。进而,吉克斯等(Jurkus et al,2010)研究了世界500强企业的高管性别比例及其对于代理成本的效应,结果表明,女性高管所占比例越高,企业的代理成本越低。<sup>[33]</sup>然而,当进一步考虑二者的内生性时,这种负相关性的结论却不够稳健。除此之外,外部治理也会影响这种关系。外部治理越少,董事会成员多样化越会对企业绩效有着积极的影响。也正是因为这种复杂的作用机制造成了数据处理的内生性问题无法从根本上解决。

除了企业,政府部门也是传统的权力部门,而在政府部门中工作的女性是否和男性有着同样的表现呢?从腐败这样一个常见的社会现象出发,本文进一步梳理了男女在面对腐败时的性别差异。

#### 四、女性与腐败

除了在企业,权力更多集中在政府部门,那么,当女性拥有政府部门的席位时,又会和男性有什么不一样的表现呢?

众所周知,腐败已经成为众多国家的重要议题。研究表明,腐败程度和经济发展水平呈现负相关关系。<sup>[34]</sup>比如在撒哈拉以南非洲地区,由于经济原因导致的腐败现象日益严重。如何更为有效地解决腐败问题,许多国家政府和国际组织都发现增加女性在公共事务中的比率是一个很好的解决方案。这一理论的行为基础源自这样一种认知:女性可以做出和男性不同的公共事务决策。

为此,很多地区的公共事务领导都宣称,增加女性席位会在一定程度上降低腐败。而与此同时,这一理论也得到了现实的检验。秘鲁政府当局宣称自从把更多的女性引进权力阶层,腐败问题得到了相应的治理。<sup>[35]</sup>斯娃密等(Swamy et al,1999)运用The World Values Surveys<sup>①</sup>中1981年的18个样本和1990—1991年的43个样本研究后发现:确实,女性比男性更少腐败;女性高管更少行贿;公共事务中女性成员越多,腐败水平越低。<sup>[36]</sup>

为什么女性成员增加会降低整体腐败水平呢?

戈茨(Goetz,2003;2007)从腐败产生的内在原因对于性别与腐败进行了研究。<sup>[37][38]</sup>他认为,由于女性的亲社会性,以及女性这种性别其道德伦理水平更高,使得女性对于反腐败更为敏感。因而增加女性在公共事务部门比率可以降低其腐败水平。其中,一个最有代表性的例子就是印度立法强制国会中必须有至少1/3的成员为女性。<sup>[39]</sup>而墨西哥政府则通过剥夺男性交警开罚单的权力,增加该群体中女性数量,藉此希望降低腐败。<sup>[40]</sup>也正是基于这样一种认识论基础,大多数非洲政府通过各种手段增加女性在公共事务中的比率。比如说,加纳政府要求一些关键的政府部门,比如内阁、地方政府以及安全部门必须增加女性成员的所占份额。<sup>[41]</sup>而在乌干达,阿赫科(Ahikire,2003)发现新的地方政府把更多的与财富有关的位置给予了女性,以期政府能够更加廉洁。<sup>[42]</sup>

通过研究一个人为什么会走上犯罪道路,萨斯兰德和克瑞斯(Sutherland and Cressey,1977)对腐败行为进行了深层剖析。其理论框架建基于此:采取犯罪行为的机会和网络是影响一个人犯罪行为的决定性要素。<sup>[43]</sup>以该理论作为研究起点,拿马鄂(Namawu,2007)进一步发现,如果腐败的机会和社会网络没有受限,其实女性并不比男性更少腐败,也就是说,女性表现出更少腐败是因为女性缺乏腐败的机会。<sup>[44]</sup>

<sup>①</sup> 该调查由几十个发达国家和发展中国家在20世纪80年代早期至90年代早期进行,其目的是收集不同社会人们的世界观和价值观,所选取的每一个样本都有着国家层面的代表性。

与之相对应,社会角色理论(Social Role theory)则认为,个人行为通常是由公众对一个人处在该职位应该具有什么样的表现预期所决定的。<sup>[45]</sup>因此,一个人的表现受制于其所处的社会环境,是社会压力强加在该人身上的结果。据此,该理论认为,人的行为受以下因素影响:个人对于自己所处职位应该采取何种行为的认知;个人对于他人对自己所在职位行为表现预期的认知;个人感受到的社会角色压力,以及如果偏离预期而产生的恐惧和担忧。由于人们普遍对女性的道德伦理水平和亲社会性有着更高的预期,所以社会角色理论部分解释了当前的现象。而且,多勒和盖缇(Dollor and Gatti,2001)通过研究 100 多个国家提供的国家层面的宏观数据发现,女性在国会中占据比例越高,其国家腐败水平越低。<sup>[46]</sup>这一研究结果和斯娃密等(Swamy et al,2011)的研究结果不谋而合,不同的是,后者运用了从不同国家调查得到的微观层面和宏观层面的数据,研究发现女性对腐败的容忍度远低于男性。

由于性别差异来自于生理差异和社会角色差异,因此,一个人在公众生活中的社会角色会影响其对腐败的态度。更进一步,阿拉塔斯(Alatas et al,2008)采取了实验的方法<sup>①</sup>,在墨尔本市、德里、雅加达和新加坡四个城市<sup>②</sup>进行了实验室实验<sup>③</sup>。<sup>[47]</sup>实验力图检验以下行为:当控制住文化差异时<sup>④</sup>,女性是否比男性更难以容忍腐败<sup>⑤</sup>;腐败数额的多少是否会影响到腐败行为的发生;惩罚腐败的成本高低是否会影响到惩罚行为的

发生。

研究结果表明,澳大利亚男性比女性拥有着更高的腐败容忍度,其他三个亚洲国家则没有表现出显著的性别差异。更进一步,女性被试对于腐败的态度偏差远大于男性被试的态度偏差。而且,在实验中表现出来的个人真实行为<sup>⑥</sup>和由调研数据的分析结果大相径庭,进一步说明腐败行为的复杂性。甚至,当被试得到的回报不同时,其选择和其所获得的支付表现出显著相关性。然而,当腐败的内容不再是金钱货币而是其他资源时,女性对待腐败的态度是否和研究结论一致,是目前尚未解决然而有待进一步研究的问题。

## 五、结 论

通过梳理现有文献,我们可以清楚地看出:女性拥有权力来自于政策的支持以及女性可以更多控制自己的婚育行为。当女性选择接受更多教育,进而增加自身的劳动参与率以及技术水平时,女性客观上就拥有了和男性同样的权力。这从历史的发展已经得到了经验上的证据。然而,当我们把研究的视角投注在企业 and 政府这两个传统的权力部门中时,我们发现,当女性拥有权力进而拥有话语权时,的确和男性在决策方面存在着显著差异。通过梳理文献,我们得到以下共识性结论:第一,在企业中,女性高管虽然拥有了较之以前更多的席位,然而,其整体收入并没有得到相应提

① 实验方法让实验者可以得到个人对于腐败的态度。

② 这四个国家中澳大利亚和新加坡属于腐败程度很低的国家,其 CPI 指数为 8.7 和 9.4,而印度和印尼则是腐败程度很高的国家,其 CPI 指数分别为 3.3 和 2.4。该指数由 Transparency International 每年发布。

③ 实验涉及三个参与者,实验者一假定为企业,具有选择是否对政府进行贿赂的权力。实验者二被假定是政府,可以选择是接受抑或拒绝贿赂;而且,由于公共服务的收入低于私企所赚到的收入,所以同样一笔货币给企业带来的边际效用要小于其给政府带来的边际效用。实验者三,也就是实验局中的受害者,具有选择是否惩罚前两个实验参与者的权力,当然,惩罚行为会给实验者三带来成本,这种成本的假定是对现实的一种真实模拟。一来,该成本可以代表公民必须支付的税收;二来,该成本也代表编撰该记录、出庭等成本。成本的数额要远小于加诸在实验者一二身上的惩罚数额。但这种制裁会对实验者一二造成更大的经济损失。当实验者一二选择了贿赂行为后,企业和政府的货币收入提高了,但是这种提高是以实验者三的成本增加为代价的。

④ 在本实验中,文化差异的衡量是通过衡量在不同国家的实验结果表现差异而实现的。

⑤ 腐败的程度通过三个层面衡量:是否具有更低的行贿、受贿倾向,是否具有更高的惩罚腐败的倾向。

⑥ 尤其是指面对大额财富时。

高;第二,在企业并购中,无论是收购企业还是目标企业,女性董事会成员的比例都和其并购价格负相关;第三,大量研究发现,女性对腐败的容忍度更低,因此,在社会事务中,增加女性的席位,会使得腐败现象进一步减少;第四,腐败的内容,或者说,腐败的标的物影响到女性对待腐败的态度。

但是,现有研究也存在明显不足,结合我国国情,文献研究还存在亟需解决的几个问题:第一,女性在获取权力时,是否存在和男性的不同?是否存在权力获取时的性别歧视?也就是说,现有研究是否有效剔除了样本的自选择偏差,从而有效解决了数据变量间的内生性问题,这是现有研究没有解决的问题。第二,女性在拥有权力时,是否可以和男性一样行使其权力?现有制度是否给予其和男性一样的权力保障?第三,当腐败的内容不再是货币金钱而是其他诸如感情投入时,女性是否依然能表现出相较之男性更低的腐败水平?更进一步,由于我国的特殊国情,上述研究是否适合中国土壤,都是我们下一步研究亟需解决的问题。

#### 参考文献:

- [ 1 ] Blau, Francine D and Lawrence M. Kahn. Gender Difference in Pay[J]. *Journal of Economic Perspectives*, 2000, 14(4).
- [ 2 ] Lloyd, Cynthia and Beth T. The Economics of Sex Differentials [M]. New York: Columbia University Press, 1979.
- [ 3 ] Walt, DeNavas, Proctor, and Lee. Income, Poverty, and Health Insurance Coverage in the United States: 2005[J]. *Economics and Statistics Administration*, 2006, (9).
- [ 4 ] Chen, Martha, Joann Vanek, Francie Lund, James Heintz, Renana Jhabvala, Christine Bonner. Progress of the World's Women 2005 [M]. United Nations Development Fund for Women, 2005.
- [ 5 ] Werner, Steve, and Stephanie G. Ward. Recent Developments in Compensation Research: An Eclectic Review [J]. *Human Resource Management Review*, 2004, 14 (2).
- [ 6 ] Weinberg. Society of Economic Geologists [J]. *Economic Geology*, 2005, 100(2).
- [ 7 ] Kenney, Genevieve and Wissoker, Douglas A. An Analysis of the Correlates of Discrimination Facing Young Hispanic Job-Seekers [J]. *American Economic Review*, June 1994, 84(3).
- [ 8 ] Neumark, David. Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study [J]. *Quarterly Journal of Economics*, August 1996, 111(3).
- [ 9 ] Goldin Claudia and Cecilia Rouse. Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians [J]. *American Economic Review*, 2000, 90(4).
- [ 10 ] Croson, Rachel and Uri Gneezy. Gender Differences in Preferences [J]. *Journal of Economic Literature*, 2009, 47(2).
- [ 11 ] Goldin, Claudia. From the Valley to the Summit: The Quiet Revolution That Transformed Women's Work [R]. Harvard University Working Paper, National Bureau of Economic Research, 2004, (3).
- [ 12 ] Goldin, Claudia, Lawrence F. Katz and Ilyana Kuziemko. The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap [J]. *Journal of Economic Perspectives*, 2006, 20(4).
- [ 13 ] Goldin, Claudia, Lawrence F. Katz. The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions [J]. *Journal of Political Economy*, 2002, 110(4).
- [ 14 ] Goldin, Claudia, Lawrence F. Katz. Gender Differences in Careers, Education, and Games Transitions: Career and Family Life Cycles of the Education Elite [J]. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 2008, 98(2).
- [ 15 ] Bertrand Marianne, Goldin, Claudia and Lawrence F. Katz. Dynamics of the Gender Gap for Young Professional in the Financial and Corporate Sectors [J]. *American Economic Journal: Applied Economics*, July 2, 2010.
- [ 16 ] Bertrand, Marianne, Kevin Hallock. The Gender Gap in Top Corporate Jobs [J]. *Industrial and Labor Relations Review*, 2001, (55).
- [ 17 ] Justin Wolfers. Diagnosing Discrimination: Stock Returns and CEO Gender [J]. *Journal of the Eu-*

- ropean Economic Association, 2006, 4(2-3).
- [18] Niederle, Muriel and Lise Vesterlund. Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? [J]. Quarterly Journal of Economics, 2007, (8).
- [19] Linda Babcock and Sara Laschever. Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide [M]. Princeton: Princeton University Press, 2003.
- [20] Mohan and Chen. Are IPOs Priced Differently Based Upon Gender? [J]. Journal of Behavioral Finance, 2004, 5(1)
- [21] Farrell, K. , Hersch, P. Additions to corporate boards: the effect of gender [J]. Journal of Corporate Finance, 2005, (11).
- [22] Theresa M. Welbourne, Cynthia S. Cychota and Claudia J. Ferrante. Wall Street Reaction to Women in IPOs: An Examination of Gender Diversity in Top Management Teams [J]. Group & Organization Management, 2007, 32(5).
- [23] Renee B. Adams and Daniel Ferreira. Diversity and Incentives in Teams: Evidence from Corporate Boards [J]. Chicago University Working Paper, 2007, 7(21).
- [24] Chubb. The three Dimensions of Human Visual Sensitivity to First-Order Contrast Statistics [J]. Vision Research, 2007, (47).
- [25] Lissa L. Broome John M. Conley, Kimberly D. Krawiec. Board Diversity and Corporate Performance: Filling in the Gaps; Dangerous Categories: Narrative of Corporate Board Diversity [J]. North Carolina Law Review, 2011 (3).
- [26] Dobbin and Jung. Corporation Board Gender Diversity and Stock Performance: the Competence Gap or Institutional Investor Bias? [R] Harvard University Working Paper, 2011
- [27] Donald C. , Langevoort, Global Securities Regulation after the Financial Crisis [J]. Journal of International Economic Law, 2010, 13(3).
- [28] Peggy M. Lee and Erika Hayes James. She's-EOs: Gender Effects and Investor Reactions to the Announcements of Top Executive Appointments [J]. Strategic Management Journal, March 2007.
- [29] Maurice Levi, Kai Li and Feng Zhang. Mergers and Acquisitions: The Role of Gender [EB/OL]. April 2008, posted at <http://ssrn.com/abstract=1123735>.
- [30] Jiekun Huang, Darren J. Kisgen. Gender and Corporation: Are Male Corporation Finance: Are Male Executives Overconfident Relation to Female Executives? [J]. Journal of Financial Economics, 2008, (9).
- [31] Rynes L. Sara, Barry Gerhart. The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies between What People Say and What They Do [J]. Human Resource Management, 2004, 43 (4).
- [32] Kulich Clara, Grzegorz Trojanowski, Michelle K Ryan, S. Alexander Haslam, Luc D. R. Reneoog. Who gets the carrot and who gets the stick? Evidence of gender disparities in executive remuneration [J]. Strategic Management Journal, 2011, (3).
- [33] Jurkus. F. Anthony, JungChul Park, Lorraine S. Woodard. Women in Top Management and Agency Costs [J]. Journal of Business Research, 2011, (1).
- [34] Doig A, Theobald R. (eds). Corruption and Democratisation [M]. London: Frank Cass and Company Ltd. , 2000.
- [35] McDermott Richard. Why Information Technology Inspired But Cannot Deliver Knowledge Management [J]. California Management Review, 1999, (6).
- [36] Swamy Anand, Stephen Knack, Young Lee, Omar Azfar. Gender and Corruption [J]. Journal of Development Economics, 2001, (1).
- [37] Goetz AM. Political Cleaners: How Women are the Anti-Corruption Force. Does it Wash? Article Prepared for the International Workshop on Gender Myths and Feminist Fables: Repositioning Gender in Development Politics and Practice [J]. Institute of Development Studies, Sussex. 2003.
- [38] Goetz AM. Political Cleaners: Women as the New Anti-corruption Force? [J]. Development and Change, 2007, 38(1).

- [39] The Hindu Government firm on Quota for Women [J]. *Journal of Literature Economics*, 1999, (3).
- [40] Moore, Molly. Mexico City's Stop Sign to Bribery; To Halt Corruption, Women Traffic Cops Replace Men [J]. *The Washington Post*, July 31, 1999.
- [41] Ministry of Women and Children's Affairs (MWCA). Ghana's Second Progress Report on the Implementation of African and Beijing Platform of Action and Review Report for Beijing t10 [Z]. Ministry of Women and Children's Affairs: Accra, 2004.
- [42] Ahikire J. Gender Equality and Local Democracy in Contemporary Uganda: Addressing the Challenge of Women's Political Effectiveness in Local Government [A]. In Goetz AM, Hassim S (eds). *No Shortcuts to Power: African Women in Politics and Policy-Making* [C]. London: Zed Press, 2003.
- [43] Sutherland E, Cressey R. *Principles of Criminology* [M]. Chicago: J. B. Lippincott, 1977.
- [44] Namawu Alhassan-Alolo. Gender and Corruption: Testing the New Consensus [J]. *Public Administration and Development*, 2007, (11).
- [45] Price D. *Society and Bureaucracy in Contemporary Ghana* [M]. Berkeley: University of California Press, 1975.
- [46] Dollar, D., R. Fisman, R. Gatti. Are Women Really the "Fairer" Sex? Corruption and Women in Government [J]. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2001, (46).
- [47] Alatas, Vivi, Lisa Cameron, Ananish Chaudhuri, Nisvan Erkal, Lata Gangadharan. *Gender, Culture, and Corruption: Insights from an Experimental Analysis* [R]. University of Auckland Working Paper, 2008, (1).

## Women and Power: a Reflection from the Socio-economic Perspective

CHEN Xiang-yun<sup>1</sup>, YUAN Xiao-yan<sup>2</sup>

(1. Teaching and Research, Renmin University of China, Beijing 100872, China;

2. School of International Business, Shaanxi Normal University, Shaanxi, Xi'an 710062, China)

[**Key words**] power; females; gender difference

[**Abstract**] Women are increasingly emancipated due to policy support from the government and self-imposed birth control. More and better education is an effective way of their empowerment. Power is traditionally concentrated within businesses and government. Hence, this essay is a review of literature about gender differences in those power sectors. It finds that, 1) the chance of women being admitted to senior executive jobs in businesses is far slimmer compared with men, although the number of women holding existing executive positions is directly proportional to the value held by a business; 2) there is a marked difference between women executives' decisions and men's and; 3) female government officials are far less tolerant of corruption than male ones.

[责任编辑 刘蔚然]