



女性不像男性那样喜欢自我推销，是因为不自信吗？



一个财季结束后，如果你的老板询问你的销售表现，你将如何作答？优秀、不错、还是很糟糕？这不像用客观的业绩指标去回答（例如你在这个季度完成了多少美元的销售额），主观描述你的业绩情况往往没有清晰正确的答案。

然而，一个人在职业生涯中经常被要求进行这种自我评估。我们被要求在申请学校、寻找工作、面试、会议、绩效评估等场合主观描述自己的表现，而从对自己表现的描述中，就可以看出我们所说的“自我推销水平”。

由于自我推销在工作中普遍存在，我们当中那些更擅长推销自己也更可能被雇佣、提拔、加薪。作为对收入、谈判和领导力中的性别差异感兴趣的研究人员，我们想知道在自我推销中是否存在性别差异，以及是否会加深性别差异的鸿沟。

事实上我们在其中发现了巨大的性别差异——男性对自己表现的评价比同等表现的女性高 33%。为了理解造成这种差异的原因，我们研究了两个可能影响一个人自我推销水平的因素：自信(你对自己的表现不太确定)和战略激励(你可能是为了加薪或升职而夸大自己的表现)。

我们在亚马逊土耳其机械公司招募了 1500 名员工进行了研究，邀请他们完成一项测试以衡量绩效。测试中包括 20 个关于数学和科学的分析性问题，以他们对自己表现的预测来评估他们的信心。通过询问他们四个在绩效评估中常见的主观问题，来分析他们的自我推销水平，例如他们被要求在 0 到 100 的范围内评价他们对“我在测试中表现良好”这句话的认同

程度。

我们创建了四个不同版本的实验，并在其中随机分配参与者。为了给参与者提供与工作环境相似的激励机制，我们告诉公开组的参与者，他们自我评估中的一个答案将被传达给雇主(另一个亚马逊土耳其机械公司的员工)，雇主将仅凭该答案来决定是否雇佣该参与者，以及如果雇佣将会支付多少工资。雇主自然也有动机雇佣表现更好的参与者，因为他们的绩效基于他们雇佣的某一个参与者的考试成绩。

我们发现，参与实验的男性总体来说比女性更擅长推销自己。例如，尽管男性和女性在测试中平均表现都很优秀，但在公开组中，男性在 100 分中平均给自己打 61 分，而女性只给自己打 46 分。这带来的结果是，在 100 分中对自己的表现评价更高的员工更有可能被雇佣并获得更高的工资。

是什么导致了男性和女性之间自我推销的差异？一个假设是，女性只是对自己的表现没有男性那么自信。事实上，在我们的试验中，女性对自己的表现确实不够自信（她们对自己的水平预测要比真实表现低），而男性则表现出过度自信。

如果不自信就是差异的全部原因，那么公开他们的实际表现将消除这其中的性别差异。然而，当我们告诉参与者他们的表现成绩以及在同事中的情况，并再次要求他们自我评估时，我们发现性别差异依然存在。

另一个假设是战略激励。由于员工们知道他们的自我推销将决定未来

的工作机会和薪酬，也许男性只是更愿意利用这个机制。那么自我推销的差异是否反映出男性为了获得更多的薪资而吹嘘自己？

为了回答这个问题，我们进行了另一个版本的研究，私密版本。在这个版本中，我们要求参与者私下评估他们的表现。参与者的答案不会分享给雇主，对自己进行有利评价也不会获得经济激励——因此没有在策略上进行自我推销的理由。确实，缺少在雇主心中留下深刻印象的激励，总体而言员工的自我推销成分会更少。然而，男性和女性都相同水平地降低了自我推销的成分，因而性别差异依然存在。

此外，我们其他试图缩小性别差异的尝试也失败了。在我们的模糊版本研究中，我们回到了有“雇主”参与的状态，但是增加了环境的不确定性。我们告诉员工，雇主可能会在倾听他们的自我推销后了解他们真正的绩效水平。这就是说如果一个人过度自我推销，可能会被雇主发现。在另一个版本——私密(他人信息)版本中，我们回到了没有雇主的私人环境，但是通过告知参与者与他们水平相同的同事的自我推销水平，创造了一个更加透明的环境。这两种干预都没有缩小自我推销中的性别差异，因而我

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_32078

