

性别差异对创业的影响研究文献综述

李 嘉,张 晓,杨 忠

(南京大学 商学院,江苏 南京 210093)

摘 要:随着世界经济的发展,女性创业的现象已经越来越普遍,但是学术界关于女性创业的研究却很少。通过系统整理国内外的相关文献发现,性别差异对创业活动存在着一定的影响;从创业动机、企业家领导风格、行业选择、创业规模和融资渠道5个方面,分析了性别差异对创业特征的影响。

关键词:性别差异;创业;个体特征;企业特征

中图分类号:F270

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)24-0190-05

0 引言

随着世界经济的发展和社会的进步,从事创业活动的人数越来越多,其中女性占有相当大的比重。根据2005年全球创业观察项目(GEM)的女性创业报告显示,全球从事创业活动的人当中,女性创业者所占的比重超过了1/3。美国是女性创业最早的国家之一——1970年美国女性拥有的企业数量只占全部私人企业数量的5%;到了2004年,这一比例已经达到47.7%。虽然女性创业的现象已经越来越普遍,但是学术界关于女性创业的研究却很少,大部分的研究都是关于男性创业的。因此,系统地整理以前有关女性创业的文献,为未来研究的深入提供理论基础是非常重要的。

通过阅读大量的相关文献,使我们对国内外女性创业的研究历程和动态有了较为深刻的了解,在与男性创业特征仔细对比之后我们发现,性别差异对创业活动确实存在着一定的影响,尤其是在创业动机、企业家领导风格、行业选择、创业规模和融资渠道方面表现得尤为明显。下面本文将按照这5个方面对女性和男性的创业特征进行分类对比,希望能够为国内关于女性创业问题的研究提供一定的理论帮助,并能够为如何进一步消除这种差异所带来的负面影响提供一些启示。

1 男女企业家创业个体特征的差异

早期关于女性创业的研究主要关注女企业家的个体特征,并认为在个体特征方面,女企业家和男企业家之间

的相似性要大于差异性,例如婚姻状况多为已婚、年龄多数在30~45岁之间等。还有一些学者经过研究发现,在个人特性、风险倾向和心理特质方面,女企业家与男企业家之间没什么不同,但是随着研究的深入,学者们渐渐发现在创业动机和企业家领导风格方面,男女企业家有着明显不同。

1.1 性别差异对创业动机的影响

很多学者用“推拉理论”来分析企业家的创业动机。所谓“推拉理论”(Push and Pull theory)是西方学者受到物理学中相关物体间的作用力与反作用力的启发,从而发现相关事物间的因果关系都有其双向性,即推力与拉力同时存在。这一理论从提出之后就受到了广泛关注,并很快被衍生运用到诸多领域,尤其是经济学、人口学、社会学。同样,“推拉理论”也被很多学者用来分析企业家的创业动机。在他们的研究中,将企业家的创业动机因素分为“推”的因素和“拉”的因素。所谓“推”的因素一般是指与当前不利形势有关的,使得人们不得不改变现状的动机,是一种“被动的反应”;而所谓“拉”的因素一般是指吸引人们改变现状,从而创造新的形势的动机,是一种“主动的愿望”。

研究男性创业动机的文章有很多,概括来讲,学者们认为男性创业受“拉”的因素影响多些(比如有合适创业的机会、想获得更多的金钱、想拥有更大的权力等),受“推”的因素影响少些(比如有有限的晋升机会、失业、与老板相处不融洽、工作性质不安全等)。

而女性通常很少有动力去开拓自己的事业。很多研究表明,男性创业通常是由于他们渴望成为企业家或者不想再为他人打工;而女性创业则通常是为了追求更灵活的工作

收稿日期:2008-12-15

基金项目:国家自然科学基金项目(70802026)

作者简介:李嘉(1982-),女,江苏南京人,南京大学商学院讲师,研究方向为组织行为与创业管理;张晓(1978-),男,江西景德镇人,南京大学商学院工商管理系讲师,研究方向为国际化与创业管理;杨忠(1963-),男,江苏海安人,南京大学商学院工商管理系教授、博士生导师,研究方向为组织行为、国际化、知识管理。

作时间以便更好地在工作之余照顾家庭。Cromie(1987)通过对比男女创业的原因后发现,男性创业的原因更多是为了经济利益,而女性创业的原因主要是为了家庭或是因为对工作的不满^[1]。Thompson和Hood(1991)发现,帮助他人也是女性创业的一个重要原因。一些女性企业家经常表明她们追求社会目标,例如客户满意、把企业做到最好、帮助他人等等。总的来说,学者们普遍认为女性创业受“推”的因素影响要更多些。

将女性“推”向创业的因素有很多,如失业、离婚、受到歧视、家庭原因等等,而“玻璃天花板”的存在无疑是一个最为重要的“推”的因素。所谓的“玻璃天花板”(glass ceiling)是指一个似乎难以逾越的障碍,它的存在使得一些女性虽然拥有突出的领导能力和出众的领导风格,但是由于一些偏见或阻力形成了一个看不见、摸不着的玻璃天花板挡在她们面前,从而使得这些女性很难晋升到高级职位。许多文献都表明,女性晋升比男性困难得多^[2-4]。虽然有半数的劳动力是女性,但是她们仅仅占据了1/3的管理岗位,而且更多的是作为初级主管或是中级主管,女性高级主管的比例只有3%。传统的“男尊女卑”、“男人统治世界”的观念使女性在工作中受到了许多不平等的待遇,她们一般很难升迁到管理岗位,特别是高级管理岗位^[5-6]。除了在晋升上所遭遇的不公平之外,女性的收入待遇较之男性也普遍偏低^[7-8]。Mohan和Ruggiero(2003)发现,美国排名前20位男性CEO的平均收入比前20位女性CEO的平均收入高十倍以上。联合国《1970—1990世界妇女状况》显示:女性的平均收入比男性的要低30%~40%,且工作时间更长。在英国,女性占劳动力总数的43%,但是在中、高级部门仅占4%,而且女性的平均工资收入只是男性的77%^[9]。这些在工作中遭遇的种种歧视和不公平待遇,使得女性不得不选择放弃原先的工作,并将她们“推”向了创业。

1.2 性别差异对企业家领导风格的影响

Helgesen在20世纪90年代提出了她的女性管理风格学说,这种管理风格强调沟通、协调、良好的人际关系以及集体的成功^[10]。Helgesen的女性管理学说反映出一个新的研究主题,那就是认为女性的领导方式和管理方式比男性的更有效以及更人性化。现代的企业管理中“情商”比“智商”更重要,通常人们认为女性比男性更富于感情,如亲切、关心他人、热情、性格温和。女性企业家将女性特质运用到企业家这个角色中去,表现出高超的人际才能、灵活性与包容性。她们富有同情心,容易设身处地为他人着想;她们善于倾听,期待合作,既重理性又重直觉;她们对待员工的态度不是简单地发号施令、设法控制或者以权压人,而是努力通过引导、说服、影响等方式来达到管理目的。

Gardiner和Tiggemann(1999)指出,女性领导者更强调人与人之间的相互关系,而男性领导者更注重任务的完成;女性更偏向于采用民主的领导方式,而男性更偏向于独裁的领导方式^[11]。Brush(1992)通过对1977—1991年期间发表的关于女性企业家的文章进行归纳后提出,女性将她们的企业看作是一个合作型网络关系而不是一个独立

的经济单元;在这种网络关系中,工作与家庭、社会是紧密结合在一起而不是独立分开的^[12]。忻依娅和梁巧转(2004)采用走访调查的方法,于2001年9—12月对上海、广州、深圳、海南、西安等地65个企业的300多位员工进行了有关领导风格、离职影响因素的问卷调查。结果发现,女性更注重个人关系、沟通、魅力管理等关系型的领导能力,而男性更偏向于权力导向型的领导风格^[13]。梁巧转等人(2006)通过问卷调查还发现,女性化的个性特征与以关心为导向的领导风格存在着正相关关系;男性化的个性特征与以任务为导向的领导风格也存在着正相关关系^[14]。

1994年,美国妇女创业者基金会曾就男女企业家的差异问题进行过一项调查,发现两者的思维方式和理念大致相同,但领导风格却有所不同。调查结果显示,男性在作决策时更重逻辑即左半脑的功能,而女性则习惯于把左半脑的理性思维和右半脑的感性思维结合起来,即把感觉、关系等因素用于决策过程,力求全面与周到。简而言之,男性企业家作决策时强调合理性,女性则力求既合理又合情。同时,男女企业家的领导和管理风格也有所不同,男性更偏向自主、独立、竞争,而女性更注重人际交往、相互依存、合作等等。这项调查结果也得到了其它一些文献的支持。Gilligan(1982)研究发现,女性表现出典型的关系性和合作性,在做决定时通常依据客观情况并考虑到各种关系;而男性则表现出典型的自主性和逻辑性,在作决定时通常依据常理和规则^[15]。Helgesen(1990)发现,女性企业家在作决定之前会去寻找大量的信息并听取别人的建议。Nelton(1990)也指出女性企业家在作决定时喜欢让更多的人参与进来^[16]。Bancrft(1995)强调,女性的领导风格更注重合作^[17]。李福英(2006)综合了各行各业女企业家的管理实践以及其他学者的研究成果,发现与男性企业家相比,女性企业家有较强的合作与协调能力,擅长以正强化的手段来激励员工,并在工作中给予适当的授权管理。Rosener(1995)发现女性的领导风格更为交互式(interactive),她们非常乐于分享信息和授权,并且关注下属的反馈^[18]。Eagly(2007)认为,女性领导者多采用变革型(transformational)领导方式,她们关心下属并且善于调动他们的工作积极性,发挥其潜在能力,因而获得了下属的尊重与信任^[19]。Buttner(2001)发现,女性企业家与员工和客户打交道的时候,善于运用关系导向的技能维度,比如信息共享、授权、合作等^[20]。

2 性别差异对创立企业特征的影响

从20世纪80年代开始,有关女性创业的研究逐渐由关注个体特征发展为关注企业特征。根据相关文献整理后我们发现,在行业选择、创业规模和融资渠道方面,女性企业家与男性企业家表现得尤为不同。

2.1 性别差异对行业选择的影响

李兰(2003)基于1996—2001年6次企业家问卷跟踪调查发现,从事批零贸易和餐饮业的女企业家比重明显高于

男企业家,多16.6个百分点;从事社会服务业和房地产业的女企业家比重也高于男企业家,分别多3.4和2.2个百分点;而从事其它各行业的女企业家比重则低于男企业家,其中制造业低9个百分点^[21]。女性企业家多选择创立服务导向型的企业,这与女性企业家的教育背景和之前的工作经历有着密切关系。

女性企业家的平均教育程度没有男性高,呈明显的倒U型,绝大部分女性创业者的教育水平处于高中和本科之间,初中及以下和研究生以上的比例均偏小,学历比较高和学历比较低的女性似乎都不倾向于创业。费涓洪(2004)于2001—2002年以深入访谈的方式陆续对上海30名私企女业主(分布在10个区)进行了个案调查,并委托上海闵行区私企协会对闵行区2002年底前注册登记的私企女业主进行整群抽样调查(共计897名)。结果发现,这些女性企业家绝大部分都具有高中及以上的文化程度^[22]。蔡莉(2005)等人采取登门走访发放问卷、网上调查以及电话采访和利用报刊媒体等方式对长春市500家企业进行了调研,其中女性创业者有99名。调查发现,这99位女性创业者的文化构成呈明显倒U型^[23]。具有中等学历的女性企业家在创业的时候,大部分都放弃了那些需要高技能、高知识的行业,而选择中等甚至是低技术含量的行业,比如以服务为导向的企业;男性企业家们则刚好相反。

女性企业家之前的工作经历也与其创业的行业选择有着密不可分的联系。一些研究发现,女性企业家在创业之前多从事教育、零售、行政管理或秘书之类的工作;而男性企业家在创业之前多从事高级管理、科研性的或技术性的工作。由于对之前工作过的行业有所熟悉与了解,并形成了一定的社会网络资源,这使得人们在创业时首选与之前工作性质相同或者是相近的行业,因此多数女性企业家创建了诸如教育、零售之类的社会服务型企业。

2.2 性别差异对创业规模的影响

一些研究发现女性创立的企业与男性创立的相比,企业规模较小,发展速度也较缓慢。根据费涓洪(2004)于2002年对上海闵行区私企女业主所作的统计显示,有84.4%的企业的注册资金在100万元以下,约有60%的企业雇工数在10人及以下。是什么原因导致了女性创立的企业规模较小、发展较慢呢?

2.2.1 女性的风险偏好决定了其创业规模

通常,企业家会用高收入和财富的多少来衡量自己是否成功,但是对于女性企业家来说,她们认为自己在家庭和工作之间找到很好的平衡点就是成功了。这与本文之前论述的女性企业家的创业动机有很大的关系。

高收益必然伴随着高风险,而Masters和Meier(1988)却发现,女性不太愿意承担风险,既然女企业家们不追求高收益,自然也就不会选择高风险的行为^[24]。对于女企业家而言,她们一般不愿意企业规模过大,发展过快,是因为这样一来势必会给她们带来更大的风险,也会令她们不得不花费更多的时间来经营企业。女性所渴望的生活方式阻

碍了她们创立具有高成长性的企业,她们宁愿经营小企业,因为这样既不会影响自己的家庭,又拥有了自己创立的企业;而男性则相反,他们更渴望经营具有高成长性的企业。

2.2.2 女性的社会关系网络决定了其创业规模

这里的社会关系网络指的是获取对企业发展具有重要意义的信息和资源的渠道。其实,女性企业家建立社会关系网络的过程与男性企业家并没有什么不同,企业所需的信息也相近,但是研究却发现,男女企业家在社会关系的构成和大小方面存在着差异。Aldrich(1989)指出,女性偏向于建立较小的社会关系网络^[25]。Aldrich,Reece和Dubini(1989)通过对意大利以及美国的男性和女性企业家的调查还发现,社会关系网络的构成有着明显的差异,在女性企业家的社会关系网络中女性占有相当大的比例。Smeltzer和Fann(1989)也发现,女性企业家为了获得帮助,一直寻求着建立自己的女性社会关系网络^[26]。黄晓波(2007)通过大规模的样本调查后发现,个人的社会网络存在性别差异,男性的社会关系网络规模大于女性,同时,男性的社会关系网络趋同性要低于女性^[27]。正如布拉什等人所指出的,原因可以从两个相关方面来解释:一是由于女性在以往的工作经历中未能和掌握关键资源的人或重要的介绍人进行频繁的交往,社会和文化的陈规旧俗限制了女性直接通往金钱和融资的圈子;二是由于女性缺乏和商业关系网络进行交换的合适的社会资本。

女性社会关系网络的规模狭小以及同质性高的特点,导致了她们在获取与企业存在和发展休戚相关的关键性资源、机会和支持上的局限性,从而影响了企业规模与发展速度。

2.3 性别差异对融资渠道的影响

女性创立的企业结构多为独资,创业初期的资金主要来源于自己的积蓄以及亲朋好友的借款。一些研究显示,女性一般用她们自己的资金去创业,几乎没有或者很少有外来融资。费涓洪(2004)于2001—2002年对上海30名私企女业主进行了深入访谈,调查发现她们创业时的注册资金有53%是来源于业主的自我积蓄,22.7%来源于朋友的帮助,17.7%和6.6%分别来源于家人和亲戚的支援。

资金问题常常令女性企业家觉得苦恼不已,由于缺乏经验和技能,女性一般很难进入一些非正式的金融关系网络中去。Riding和Swift(1990)认为,虽然贷款条例对不同性别的申请者没有太大的差异,但在与银行关系的密切程度上,男性创业者和女性创业者存在着显著差异^[28]。Fabowale,Oresr和Riding(1995)的研究发现,尽管没有明显的证据可以证明银行对提出贷款申请的创业者带有性别歧视,但是女性自己却感觉到她们在贷款时受到了歧视^[29]。Fay和Williams(1993)证实了这一点,他们将一类只填写不同教育程度和性别而其它完全相同的贷款申请表送到新西兰的银行官员手里,反馈的结果是,银行对女性的教育程度更为关注,并且更倾向于为男性提供贷款^[30]。而在马

来西亚,尽管当地政府鼓励女性创业,但是女性企业家在融资时却遇到了来自银行和其它金融机构的阻力^[31]。

种种资料表明,女性一般被定位为缺乏专业技能并且不易取得成功的群体,她们在创业初期需要融资时常常会受到不公平的对待,银行以及其它金融机构一般不倾向于为女性放款;同时由于女性自身性格上的弱点以及社会关系网络狭小,使得女性没有多方面的融资渠道,低风险偏好又使得女性不积极主动去争取外来融资,所以在创业初期资金来源方面,女性的融资渠道就显得比男性狭小得多。但和男性企业家创建企业一样,女性企业家创建企业所面临的资金问题会随着企业的发展而发生改变。Hisrich和Brush(1987)发现,当企业的运行上了轨道之后,女性企业家创业初期所面临的外来融资问题将有所缓解^[32]。

3 结论与展望

通过对以往文献的整理归纳后我们不难发现,国外关于女性创业的文献最早可以追溯到20世纪70年代,这时期的研究基本上着重描述女企业家的个体特征,而且这些个体特征与男企业家的大致相同。Schrier(1975)研究发现,除了在行业选择上有差异之外,女性企业家和男性企业家之间有许多相似之处^[33]。Schwartz(1976)通过对20位女企业家的访谈也得到了与Schrier类似的结论^[34]。到了20世纪80年代,随着女性创业问题开始受到广泛关注,学者们开始尝试着寻找性别差异究竟在哪些方面影响创业活动,尽管这个问题在当时没有得到深入的研究,但是却为后来女性创业的研究奠定了理论基础。到了20世纪90年代以后,伴随着经济飞速增长,越来越多的女性选择自主创业,女性创业无论从实践方面还是理论方面都取得了重大发展。学者们不但将研究重点从女企业家的个体特征转向组织内部(如组织规模、公司绩效)、创业过程、创业环境等等;而且也将研究方法从最初的描述性统计分析转向案例研究、回归分析、因子分析、元分析等等。

但是我们也应该清楚地认识到,到目前为止,关于女性创业的研究还有许多没有涉及到或是需要完善的地方。例如,女企业家经营的公司绩效被认为低于男企业家,这究竟是什么因素导致的?女企业家创业的过程是否类似于男企业家?女性面临的最大障碍就是工作与家庭的冲突,女企业家是如何应对和解决这个矛盾的?此外,我们还发现国内女企业家的人数越来越多。中国企业家调查系统所做的一份研究报告显示:早在1999年底中国的女性业主和法人已达1 959万人,其中大批企业具备了相当的规模。在企业家中,女性占20%,女性企业家经营的企业赢利企业比男性的多7.8%,亏损的少12.1%。根据目前收集到的关于女性创业问题的文献来看,大部分文献的研究背景都是基于西方发达国家的情境,国内的相关研究较少。但是我们认为,经济发展程度的不同会影响到创业所面临的宏观环境,也会影响到人们的创业动机、个体特征等等,因此,中国情境下的女性创业问题有其特殊性,在未来的研

究中也是一个值得深入探索的方向。

参考文献:

- [1] CROMIE,S.Motivations of aspiring male and female entrepreneurs [J].Journal of Occupational Behaviour,1987,8: 251-261.
- [2] FOSCHI,M.Double standards for competence: Theory and research[J].Annual Review of Sociology,2000,26:21-42.
- [3] BAXTER,J.,& WRIGHT,E.O.The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States,Sweden,and Australia [J].Gender and Society,2000,14:275-294.
- [4] ELLIOTT,J.R.,& SMITH,R.A.Race,gender,and workplace power[J].American Sociological Review,2004,69: 365-386.
- [5] CEJKA,M.A.,& EAGLY,A.H.Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment [J].Personality and Social Psychology Bulletin,1999,25:413-423.
- [6] AYCAN,Z.Key success factors for women in management in Turkey[J].Applied Psychology,2004,53:453-477.
- [7] SELIM,R.,& ILKKARACAN,I.Gender inequalities in the labor market in Turkey: Some empirical evidence[C].Paper presented at 6th METU International Conference in Economics, Ankara,Turkey,2002.
- [8] MOHAN,N.,& RUGGIERO,J.Compensation of differences between male and female CEOs for publicly traded firms: A nonparametric analysis [J].Journal of the Operational Research Society,2003,54:1247-1248.
- [9] WEILER,S.& BERNASEK,A.Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs [J].Social Science,2001,38(1):85-103.
- [10] Helgesen,S.The female advantage: Women's ways of leadership[M].New York: Doubleday,1990.
- [11] GARDINER,M.,& TIGGEMANN,M.Gender Differences in Leadership Style,Job Stress,and Mental Health in Male- and Female-Dominated Industries [J].Electronic Version. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1999,72(3).
- [12] BRUSH,C.G.Research on Women Business Owners: Past Trends,a New Perspective and Future Directions [J].Entrepreneurship Theory and Practice,1992,16(4),5-30.
- [13] 忻依娅,梁巧转.领导风格性别差异因子分析[J].经济管理新管理,2004(8).
- [14] 梁巧转,杨林,狄桂芳.社会性别特征与领导风格性别差异实证研究[J].妇女研究论丛,2006(5):9-13.
- [15] GILLIGAN,C.In a different voice [M].Cambridge,MA: Harvard University Press,1982.
- [16] NELTON,S.The challenge to women [J].Nation's Business, 1990,July: 16-21.
- [17] BANCRIFT,N.The Feminine Quest for Success [M].San Francisco,CA: Berrett-Koehler,1995.
- [18] ROSENER,J.America's Competitive Secret: Utilizing Women as a Management Strategy [M].New York,NY: Oxford

- University Press, 1995.
- [19] EAGLY, A.H. Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions [J]. *Psychology of Women Quarterly*, 2007, 31: 1-12.
- [20] BUTTNER, E.H. Examining female entrepreneurs' management style: An application of a relational frame [J]. *Journal of Business Ethics*, 2001, 29(3): 253-270.
- [21] 李兰. 为什么女企业家更容易成功 中国女企业家生存状况调查 [N]. *中国经济时报*, 2003-03-12.
- [22] 费涓洪. 女性创业特征素描 上海私营企业30位女性业主的个案调查 [J]. *社会*, 2004(8): 51-54.
- [23] 蔡莉, 赵颖, 朱秀梅. 女性创业特性研究 [J]. *科学与科学技术管理*, 2005(9): 43-47.
- [24] MASTERS R, MEIER R. Sex differences and risk-taking propensity of entrepreneurs [J]. *Journal of Small Business Management*, 1988, 26(1): 31-35.
- [25] ALDRICH H. Networking among women entrepreneurs. In O. Hagan, C. Rivchun, & D. Sexton, *Women-owned businesses* [M]. New York: Praeger, 1989: 103-132.
- [26] SMELTZER L R, FANN G L. Gender differences in external networks of small business owners/managers [J]. *Journal of Small Business Management*, 1989, 27(2): 25-32.
- [27] 黄晓波. 社会网络性别差异的实证分析 [J]. *广西社会科学*, 2007(2): 172-174.
- [28] RIDING A L, SWIFT C S. Woman Business Owners and Terms of Credit: Some Empirical Findings of the Canadian Experience [J]. *Journal of Business Venturing*, 1990, 5(5): 327-340.
- [29] FABOWALE L, ORSER B, RIDING A. Gender, Structural Factors, and Credit Terms Between Canadian Small Business and Financial Institutions [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1995, 19(4): 41-65.
- [30] FAY M, WILLIAMS, L. Gender Bias and the Availability of Business Loans [J]. *Journal of Business Venturing*, 1993, 8(4): 363-376.
- [31] ADZMANN B. Bank staff not helpful to women entrepreneurs [J]. *New Straits Times-Management Times*, 2000, 12(3): 56-59.
- [32] HISRICH R D, & BRUSH C G. Women entrepreneurs: A longitudinal study [D]. *Frontiers in entrepreneurship research*. Wellesley, MA: Babson College, 1987: 187-189.
- [33] SCHRIER, J.W. *The female entrepreneur: A pilot study* [C]. Milwaukee, WI: The Center for Venture Management, 1975.
- [34] SCHWARTZ E.B. *Entrepreneurship: A new female frontier* [J]. *Journal of Contemporary business*, Winter, 1976: 47-76.

(责任编辑: 胡俊健)

Review of the Impact of Gender Difference on Entrepreneurship

Li Jia, Zhang Xiao, Yang Zhong

(School of Business, Nanjing University, Nanjing 210093, China)

Abstract: With the development of world economy, it is more and more common for women to become self-employed. But there is little research on the female entrepreneurship in the academic field. It finds that gender difference has a certain extent of impact on entrepreneurship after reading the relevant literature home and abroad. This paper analyzes the influence of gender difference on the characteristics of entrepreneurship from such five aspects as the motivation of entrepreneurship, the leading style of the entrepreneur, the selection of the industry, the size of entrepreneurship and the channel of financing. Wish to provide some theoretic help for the domestic deep research on the female entrepreneurship.

Key Words: Gender Difference; Entrepreneurship; Individual Characteristics; Enterprise Characteristics