Recherche européenne en gestion et économie d'entreprise 24 (2018) 114–120

European Research on Management and Business Economics

w ww.el sevier .es / ermbe

ui, ils peut le faire! Explorer une femme expatriés efficacité

aria Bastida *

ersité de Santiago de Compostelle, Faculté des relations de travail, USC Campus Vida, 15782 Santiago de Compostela, Espagne

cleinfo

e histoire:
u 8 Novembre 2017 Reçu à formulaire révisé 9 mars
Accepté 13 Mars 2018 Disponible en ligne le 22
2018

clés:
elle expatriés Femmes en IAs
mes efficacité Expatrié efficacité

abstrait

La recherche a mis en évidence sous-représentation des femmes dans les missions internationales. Bien que les causes individuelles et organisationnelles de cette présence mineure aient été explorées en profondeur, il y a un manque d'études empiriques sur l'efficacité des femmes expatriées. De plus, ces études se sont concentrées sur une facette particulière de l'efficacité, et les résultats sont généralement basés sur la perception qu'ont les femmes de leur propre travail. De plus, seuls quelques-uns d'entre eux incluent des hommes expatriés, ce qui compromet la possibilité de faire des comparaisons.

Cet article explore les contingences de genre sur l'efficacité des expatriés en utilisant différents groupes de mesures: ajustement, retour prématuré, performance, engagement et satisfaction au travail. L'auteur a réalisé quatre modèles logit et, dans l'ensemble, elle n'a pas trouvé de différences significatives sur l'efficacité entre les femmes expatriées et les hommes. De plus, des différences non significatives favorisent les femmes. Des implications théoriques et pratiques sont envisagées.

© 2018 AEDEM. Edité par Elsevier Espa˜ n / a, SLU Ceci est un article en libre accès sous le CC Licence BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

ntroduction

Il y a général consensus que le le développement d'une orientation globale est impératif pour urd'hui pour être compétitifs (Tung, 2016). Étant donné que l'expérience internationale des cadres érieurs multinational semble être un facteur pertinent pour la succès du entreprise stratégie ternationalisation (Charpentier, Sanders, & Gregersen, 2001; Hutzschenreuter & Horstkotte, 2013), les geants efficaces les compétences interculturelles sont essentielles pour entreprises en compétition s un monde sans frontières. Par conséquent, la la possession d'un état d'esprit mondial semble une condition avancement à un niveau supérieur postes de direction dans la mondialisation entreprises tman et Baruch, 2013; Bird & Mendenhall, 2016). précédent les chercheurs ont fait valoir que, parce le travail à l'étranger l'expérience s'est avérée être le moyen le plus rapide d'acquérir des capacités aligiuri et Tarique, 2009; Insch, McIntyre et Napier, 2008), il est souvent utilisé comme mesure de stitution de l'état d'esprit mondial (Tung, 2004). Donc, la mobilité internationale peut être un différenciateur r organisations dans un contexte mondial (Altman & Shortland, 2008; Caligiuri et Tarique, 2009; ch et al., 2008). La recherche a a souligné la sous-représentation des femmes en expatriation (Shortland 4; Altman et Shortland, 2008; Insch et Al., 2008; Tung, 2004), et des enquêtes récentes ont montré les femmes ne représentent que 25% des IA (Brookfield el Inc., 2016). Dans l'ensemble, cela suggère qu'il existe encore des obstacles à la présence des femmes dans la main-d'œuvre internationale.

Cette lacune pose deux problèmes. Premièrement, parce que les AI sont devenues une exigence clé pour l'avancement professionnel (Engle, Dowling et Festing, 2008), le manque d'expérience internationale des femmes peut constituer un obstacle à leur progression professionnelle. À cet égard, 37% des répondants à Brookfield (2016) L'enquête a révélé que les faibles taux d'acceptation des AI parmi les candidatures féminines ont des effets négatifs sur la création d'équipes de direction équilibrées dans leurs entreprises. Deuxièmement, du point de vue de la maximisation des talents, les entreprises ne peuvent se permettre de limiter leur bassin de ressources humaines talentueuses en excluant les femmes (Paik et Vance, 2002). À ce jour, les recherches ont exploré en profondeur les causes de l'absence de femmes cadres dans les AI (voir Altman et Shortland, 2008; Salamin et Hanappi, 2014; Shortland, 2014 , pour les avis récents). Depuis Adler's (1984c) Dans un document influent sur la sous-représentation internationale des femmes, la plupart des recherches se sont concentrées sur trois mythes répandus: la supposée moindre volonté des femmes d'accepter les AI (par ex. Adler, 1984a, 1984b, 2002); l'existence de préjugés du pays d'accueil contre les femmes expatriées et le rejet des femmes dans la culture étrangère (par ex. Adler, 2002; Caligiuri, Joshi et Lazarova, 1999; Hutchings, Michailova et Harrison, 2013); et la distance culturelle entre le pays d'accueil et le pays d'origine, qui comprend la distribution de rôles différents aux femmes et conduit les organisations à envoyer des hommes plutôt que des femmes à l'étranger (Hutchings et al., 2013; Mathur-Helm, 2002; Tung, 2008). Paradoxalement, la possibilité qu'une femme soit aussi efficace qu'un homme dans un contexte

Correspondance à: Faculté des relations de travail, Université de Santiago de Compostela, Campus Vida, 15782 Saint ues de Compostelle, Espagne.
Email adresse: maria.bastida@usc.es

s://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.03.001

-8834 / © 2018 AEDEM. Edité par Elsevier Espa˜ n / a, SLU Ceci est un article en libre accès sous la licence CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-4.0 /).

l'emplacement a été sous-explorée, même si au niveau organisationnel approche aux femmes supposé l'inefficacité devrait être la seule valide critère de les excluant des processus de sélection de l'IA

Notre étude vise à combler cette lacune dans la recherche. Plus précisément, notre principale L'objectif est d'étudier si les femmes réussissent moins bien IA que les hommes sont, et, en tant que par conséquent, ne sont pas envoyés à l'étranger. Dans pour réaliser ce la littérature objective, première et pertinente et les données empiriques preuve concernant le l'efficacité des femmes dans les AI est discutée. Puis le théorique explications qui ont été proposées pour la les preuves trouvées sont revu. Les conclusions de cette revue nous conduisent à suggèrent qu'il n'y a pas différences entre hommes et femmes expatrié efficacité. nous tester empiriquement cette affirmation sur un échantillon cette comprend les hommes et les femmes. Enfin, nous rapportons les principaux théorique et pratique implications de nos résultats.

2. Littérature la revue

le faible la représentation des femmes dans les AI a été abordée variété de points de vue. Ces différentes approches peuvent être regroupées en trois principaux catégories:

(une) Individuel: le manque d'intérêt des femmes pour l'expatriation (Adler, 1984a, 1984b, 2002; Stroh, Varma et Valy-Durbin, 2000); différent accent sur personnel vs vie professionnelle (Fischlmayr & Kollinger, 2010; Linehan et Walsh, 2000; Selmer et Lauring, 2011; Shen et Jiang, 2015; Tharenou, 2008).

b) Organisationnel: biais dans le processus de sélection (Harris, 2002; Paik & Vance, 2002; Varma, Toh et Budhwar, 2006); sélection plus élevée exigences pour les femmes que pour les hommes (Linehan & Walsh, 2001); préoccupations concernant la sécurité physique des femmes en raison de la risques inhérents au voyage vers Pays sous-développés (Napier et Taylor, 2002); manque de conseils des mentors (Linehan & Walsh, 1999; Selmer et Leung, 2003b); manque d'efficacité modèles de femme direction (Linehan, 2002).

c) C ultural: pays hôte préjugés ou rejet envers les femmes (Hutchings et al., 2013; Stroh et al., 2000; Tung, 2004); différents rôles attribué aux femmes du pays hôte (Hutchings et al., 2013; Mathur-Helm, 2002; Tung, 2008).

La recherche a été orienté principalement vers l'examen individuel et organisationnel causes.

Avec En ce qui concerne le premier, plusieurs études ont montré que les femmes sont intéressés par les AI et seraient susceptibles de les accepter (Adler, 1984a, 1984b, 1984c; Linehan et Scullion, 2004; Stroh et al., 2000; Tharenou, 2010). Dans En outre, des études récentes sur les expatriés autonomes - les individus qui recourir volontairement à la sphère internationale pour chercher emploi - ont constaté que le pourcentage de femmes dépasse celle des hommes dans ce type de expérience internationale, et que le pourcentage de femmes l'expatriation auto-initiée est plus grand que dans attribué par l'entreprise expatriation (Andresen, Biemann, & Pattie, 2015; Cerdin et Pargneux, 2010; Vance & McNulty, 2014). Savants interpréter ces données comme une preuve de l'intérêt et de l'engagement des les femmes carrières internationales. En somme, malgré certains contrasté preuve (van der Velde, Bossink et Jansen, 2005), il y a certains consensus sur la volonté des femmes d'entreprendre des AI.

Avec ce qui concerne causes organisationnelles, les femmes expatriées indiquent que ils sont moins susceptibles d'être envoyés à l'étranger par leurs organisations (Stroh et al., 2000). De plus, certaines études ont montré que les femmes sont doivent être plus hautement quali fi és que les hommes, y compris niveau supérieur de l'éducation, une plus grande compétence technique et plus gestion compétence (Linehan et Walsh, 2000). Il a également été a suggéré que s'il y a plusieurs hommes de même qualité et femme candidats à une IA, un homme est généralement préféré (Forster, 1999). Bien que ces résultats doivent être traités avec ce car elles ont été déduites de la perception des femmes, la conclusion de cette recherche doit être que les organisations ont une attitude plutôt réticente à envoyer des femmes sous IA. Selon différents auteurs, cette attitude peut être liée à des hypothèses concernant la nature masculine des sites internationaux, de sorte qu'il existe des preuves suffisantes pour confirmer qu'il peut exister une discrimination implicite à l'égard des femmes (Hutchings, Lirio et Metcalfe, 2012; Insch et al., 2008; Paik et Vance, 2002; Tharenou, 2010). Comme cela a été noté précédemment, les études qui explorent si la distance culturelle pourrait être un problème pour l'efficacité des femmes expatriées par rapport aux hommes sont rares. Cela peut être lié au manque de définition précise de l'efficacité des expatriés (Cerdin & Pargneux, 2009). Compte tenu de cette limitation, les chercheurs se sont principalement concentrés sur trois indicateurs de mesure de l'efficacité proposés par Caligiuri et Tung (1999) : Terminaison prématurée; performance; et ajustement.

En ce qui concerne le licenciement prématuré, qui est considéré comme un taux d'échec d'affectation, les chercheurs ont noté que le taux de retour prématuré des hommes est similaire à celui des femmes (Caligiuri et Tung, 1999; Forster, 1999; Tharenou, 2010). En ce qui concerne les performances, Adler a constaté que 97% d'un échantillon de femmes expatriées américaines pensaient avoir réussi leur mission à l'étranger. Bien que ce pourcentage semble irréaliste (Caligiuri et al., 1999), d'autres chercheurs ont constaté que les performances des femmes expatriées sont satisfaisantes quel que soit le pays dont elles sont originaires et celui dans lequel elles sont affectées (par ex. Adler, 1984b; Caligiuri et Tung, 1999; Linehan et Scullion, 2004). Enfin, un autre groupe d'études se concentre sur l'adaptation interculturelle (ci-après CCA). S'il est vrai que ce concept n'est pas un indicateur de performance en soi, on a supposé que si les expatriés ne sont pas en mesure de s'adapter au lieu d'accueil, ils risquent de mal performer. Certains auteurs (par exemple Caligiuri et Tung, 1999; Culpan et Wright, 2002) ont suggéré que les femmes pourraient rencontrer des difficultés à s'adapter aux cultures où la participation des femmes au marché du travail est faible et le pourcentage de femmes cadres plus faible. Cependant, des études comparatives de l'ajustement ont conclu que, dans l'ensemble, les femmes s'adaptent au moins aussi bien que les hommes (Cole et McNulty, 2011; Haslberger, 2010; Salamin et Davoine, 2015; Selmer & Leung, 2003a). De plus, les deux Selmer et Leung (2003a) L'étude et ses réplications ont révélé que les femmes expatriées ont des niveaux d'interaction et d'adaptation au travail significativement plus élevés que leurs homologues masculins. Il s'agit d'une conclusion importante, car il a été suggéré que l'ajustement des interactions - à savoir, le confort perçu lié aux relations interpersonnelles et à l'interaction avec d'autres personnes du pays d'accueil - peut être la dimension fondamentale de l'ACC, étant donné que l'adaptation générale et professionnelle sont basées sur des relations interpersonnelles (Black & Stephens, 1989). À cet égard, certains chercheurs ont suggéré que les femmes expatriées pourraient être mieux placées que les hommes pour gérer une mission d'expatrié (Shortland & Altman, 2011), essentiellement en raison de leurs meilleures compétences sociales, interpersonnelles et de communication et de leurs capacités telles que la création d'équipes et de relations (Vance & McNulty, 2014). Il a également été noté que les femmes expatriées bénéficient de la visibilité et d'un «effet de halo», car les ressortissantes du pays d'accueil supposent que ces femmes n'auraient pas été envoyées à l'étranger si elles n'étaient pas compétentes (Napier et Taylor, 2002). Globalement, il semble que le succès des femmes dans les missions mondiales ait été globalement con fi rmé. Néanmoins, la plupart des études ont utilisé un seul critère de réussite des expatriés, qui n'offre qu'une vue partielle des performances. De plus, la grande majorité des études ont impliqué uniquement des femmes participantes, ce qui empêche les comparaisons avec les hommes expatriés Linehan et Scullion, 2004). De plus, il semble que le succès des femmes expatriées ait été défini par les résultats de l'IA (ajustement, permanence ou performance) mais sans tenir compte des

ltats pour le individuel expatrié. Concernant ce point, Cerdin et Pargneux (2009: 7) suggéré que " la i nition individuelle de l'IA le succès peut être différent de celui du organisationnel », Et a proposé cette ière la réussite et la réussite professionnelle doivent être prises en mesure succès expatrié.

le Le but de cette étude était donc d'examiner les différences entre les expatrié l'efficacité dans perspective plus large. Ce faisant, je exploré si les femmes étaient moins susceptibles que les mes de performer, termes d'un indicateur particulier qui a été traditionnellement utilisé comme mesure performances, mais en termes de large gamme de les mesures.

je aditionellement inclus résultats personnels pour l'individu afin de mieux comprendre le subtilités de erformance féminine en international contextes. Ainsi, ils ont été explorés les différences entre les es dans satisfaction et engagement. Dans le cadre de l'expatriation, manifestation de l'emploi la sfaction est satisfaction de la mission (Firth, Chen, Kirkman et Kim, 2014). L'insatisfaction est liée au r de quitter le organisation, donc certains auteurs supposent que si le taux de expatrié l'abandon de ission est supérieur à celle de national employés, c'est précisément en raison du manque de la sfaction. Organisationnel l'engagement fait référence à l'engagement envers la objectifs et valeurs rganisation, qui se reflète dans la volonté de atteindre ces objectifs et dans le désir de rester dans le organisation.

lation entre expatriation et organisationnel engagement à la fois Multinationale et au filiale a été ement étudiée, et ces études suggérer un fort relation entre la satisfaction au travail et engagement r Hechanova, Beehr et Christiansen (2003) pour un revue méta-analytique).

léthode

Échantillon les caractéristiques

139 Espagnol travailleurs moyennement et hautement qualifiés (37 femmes et 102 hommes) ont icipé à cette étude. Tous étaient des expatriés assignés, puisqu'ils étaient affectés par leurs eprises à leurs Publier. Au moment de l'enquête, ils étaient en moyenne en leur courant emplacement dant près de deux ans (21,65 mois).

71% des les répondants travaillaient dans des pays de la Syndicat, 16,93% dans Amérique, 11,29% Moyen-Orient et les autres 8,06% en Asie et Océanie. Ils avaient un peu plus de 34 ans vieux moyenne 23), et presque tous (93,55%) avaient assisté à université depuis au moins trois ans.

Instruments et les mesures

le Les données étaient recueillies à l'aide d'une enquête électronique menée De mai à août 2016. ieurs les entreprises ont été invitées à participer. Ils étaient a été informé de la justification de de et a été invité à envoyer un questionnaire à leur personnel à l'étranger. Dix organisations accepté articiper.

le en ligne questionnaire contenait les mesures d'étude et nombreuses démographique questions e, âge, éducation) et questions liés à l'IA (durée d'affectation, pays hôte). Ce instrument a été pris onsidération bien adapté pour l'envoi aux expatriés en nombreuses des pays (Dillman, 2000). Afin inimiser tout potentiel problème de biais de méthode, tous les éléments ont été Aléatoire ordre, et ains d'entre eux avaient polarité inversée, pour réduire la La probabilité de obtention réponses ormes (Podsakoff, MacKenzie et Podsakoff, 2012). le instrument a été testé sur 4 anciens expatriés ommes et 2 femmes). Il comprenait une lettre de motivation informant le potentiel les répondants a participation était volontaire et que le les résultats ont été con fi dentiel. La lettre de motivation et la questionnaire été fourni en espagnol.

3.3. Les mesures

J'ai adopté les échelles afin d'évaluer les conceptions largement acceptées de l'ACC (Black, 1998; Black & Stephens, 1989); rendement au travail (Black & Porter, 1991); efficacité perçue; retour prématuré (Cammann, Fichman, Jenkins et Kiesh, 1979); engagement organisationnel (Meyer et Allen, 1991) et la satisfaction au travail (Macdonald et MacIntyre, 1997). La fiabilité de toutes ces constructions était supérieure à 0,70 et donc acceptable (Nunnally, 1978).

Le sexe. Le sexe a été évalué à l'aide d'un seul élément, en demandant si le répondant était un homme (1) ou une femme (0).

Temps en affectation. Le temps passé dans le lieu a été évalué en demandant aux participants d'indiquer (en mois) la durée de leur affectation actuelle.

Efficacité des expatriés. L'efficacité de l'analyse d'impact a été évaluée au moyen de deux mesures. Le premier, le rendement au travail, a été l'évaluation fournie par l'entreprise; tandis que l'autre (efficacité auto-perçue) indiquait la perception de l'expatrié de sa propre performance.

Rendement au travail. L'échelle d'origine créée par Black et Porter (1991) a été adapté. Les expatriés ont été interrogés sur leur dernière évaluation de la performance et ont demandé d'indiquer où cette note les placerait par rapport à leurs pairs sur une base de pourcentage selon 5 dimensions: (1) la performance globale, (2) la capacité d'interagir avec les autres, (3) l'achèvement tâches à temps, (4) qualité du rendement et (5) réalisation des objectifs de travail. L'échelle résultante comprenait 8 éléments. L'alpha de Cronbach pour cette échelle était ˛ = 0,875 dans cet échantillon.

Efficacité auto-perçue. Pour mesurer la perception de soi de l'efficacité des expatriés, j'ai adapté une échelle développée par Chen et al. Dans ce document, les expatriés ont été interrogés sur leur perception de leur propre performance. Il était composé de 8 éléments, qui sont répondus sur une échelle de 5 points, où 1 = fortement en désaccord et 5 = fortement d'accord. La fiabilité de cet échantillon était ˛ = 0,79.

Ajustement. Pour mesurer ce facteur, l'échelle d'ajustement classique développée par Noir (1998) et Black et Stephens (1989)
a été utilisé. Bien que cette échelle ait récemment fait l'objet de critiques (par exemple, Haslberger, Brewster et Hippler, 2013; Hippler, Caligiuri, Johnson et Baytalskaya, 2014), il reste un instrument largement utilisé pour examiner l'ACC des expatriés et faire des comparaisons entre différents pays et cultures (Cole et McNulty, 2011; Selmer et Leung, 2003a, 2003b). Cette échelle comprend 3 dimensions d'ajustement (ajustement général, relationnel et travail) à travers 14 éléments. Chaque élément a été évalué à l'aide d'une échelle de 7 points de type Likert avec des ancres de 1 = fortement en désaccord à 7 = fortement d'accord. La sous-échelle de adaptation culturelle évalue l'adaptation de l'expatrié aux conditions de vie. La sous-échelle de ajustement interactionnel évalue l'adaptation de l'expatrié à la socialisation avec d'autres personnes. La sous-échelle de ajustement du travail évalue l'adaptation de l'expatrié aux exigences et conditions du nouvel emploi. Dans l'échantillon actuel, la fiabilité des échelles était 0,73, 0,83 et 0,74 pour l'ajustement général, l'interaction et le travail respectivement. Pour l'échelle totale (CCA), la fiabilité était 0,89.

Retour prématuré. L'échelle d'intention de chiffre d'affaires développée par Camman et ses collègues (Cammann et al., 1979) a été adapté pour mesurer cette variable. Il s'agit d'une échelle à 3 éléments avec un format de Likert à 7 points allant de 1 = fortement en désaccord à 7 = fortement d'accord. La fiabilité de cette échelle dans l'échantillon actuel était 0,71.

Engagement organisationnel. Pour mesurer l'engagement affectif, il a été appliqué la sous-échelle construite et validée par
Meyer et Allen (1991) . Cette sous-échelle comportait huit éléments auxquels les participants ont répondu le long d'une échelle de Likert à 7 points, de 1 = fortement en désaccord à 7 = fortement d'accord. La fiabilité de cette échelle était ˛ = 0,87 dans cet échantillon.

Satisfaction au travail. La satisfaction au travail a été évaluée en utilisant l'échelle de 10 éléments développée Macdonald et MacIntyre (1997) . Ce

Tableau 1
Logit modèle pour ajustement. une

Facettes de efficacité	Estimation 1		Estimation 2		C	McFadden	Test LR
	Le sexe	Z- statistique	Le sexe	Z- statistique			
Géorgie			0,793	2,94 *	- 0,271	0,022	4,19
Washington			0,683	1,81 **	0,054	0,016	3.04
IA			0,660	1,88 **	- 0,054	0,015	2,89
CCA	0,601	1,55			- 0,162	0,012	2,45

N = 139. GA: général ajustement; WA: travail ajustement; IA: ajustement d'interaction; CCA: ajustement interculturel.

une Convergence atteint après trois itérations.

* Dénote signi fi cation au niveau de confiance de 95%.

** Dénote signi fi cation au niveau de confiance de 90%. LR désigne le rapport log-vraisemblance.

échelle évalue la satisfaction globale de la personne à l'égard de plusieurs aspects de son Échelle en 5 points allant de 1 = fortement en désaccord à 7 = fortement se mettre d'accord. Cette échelle s'est révélée cohérente en interne avec fiabilité ˛ = 0,77.

4. Résultats

Le but de cette partie de notre étude est d'analyser si les expatriés les femmes et les hommes diffèrent dans leur efficacité dans les AI. Plus précisément, je explorer qu'il s'agisse le sexe introduit des différences importantes dans l'ajustement, retour prématuré, emploi performance, auto-évaluation de l'efficacité, satisfaction et engagement. Comme ceux-ci sont catégoriques et qualitatif variables, la recherche a utilisé des modèles linéaires, tel que ANOVA. Ces modèles impliquent des régressions linéaires, qui décris résultats linéaires combinaisons de divers indépendants variables (également appelées prédicteurs) plus une erreur aléatoire (Chatterjee & Hadi, 2009). Néanmoins, leurs limites (Jaeger, 2008) faire Logit des modèles bien adapté pour l'analyse de distribution binomiale catégorique résultats. Ainsi, notre méthode d'estimation pour tester la effet de sexe sur expatrié efficacité (quel que soit le choisi indicateur) consiste à appliquer un modèle de régression non linéaire.

Depuis Logit régression fournit un résultat plus précis au seuil valeurs (Cabrer, Sancho et Serrano, 2001) J'ai choisi ce technique. Rodgers et Ghosh (2001) a noté que la régression Logit les modèles sont approprié lorsque la variable dépendante est un Facile décision, le les éléments aléatoires sous-jacents de la distribution sont supposé suivre une distribution binomiale et l'erreur termes de la régression suit une distribution logistique. Comme je me suis effondré chaque variable dépendante comme succès (c.-à-d. ajusté, auto-évaluation efficacité) ou un échec (c.-à-d. insatisfait ou intention de retour) et moi aussi a considéré la croyance que la distribution sous-jacente du terme d'erreur est courante dans ce type d'étude, notre régression répond à ce qui précède conditions.

Gardant à l'esprit qu'il existe certaines variations entre les équations, le la logistique Distribution peut être exprimée comme suit:

$$P_i = E(Y = 1/X_i) = \beta_0 + \beta_{je} X_{je}$$

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta Xi)}}$$

Ce séminal l'équation n'est pas linéaire et $0 < P_{je} < 1$ à $-\infty < Z_{je} < \infty$.
Cependant, son logarithmique (Logit) permet son utilisation comme linéaire fonctionner à la fois dans X_{je} et β_{je}

$$L_i = \ln\left(\frac{P_{je}}{1 - P_{je}}\right) = \ln(e^{Zi}) = Z_i = \beta_0 + \beta_{je} X_{je}$$

Ce modèle sert à prédire la probabilité qu'un expatrié doit avoir un supérieur ou inférieur perception de leur l'efficacité et aussi d'identifier qu'il s'agisse le sexe augmente ou diminue cette probabilité. Dans ce Type de modèle, le l'intervalle de probabilité varie de 0 à 1 mais Z_{je} gammes de $-\infty$ à ∞. De plus, bien que le Logit soit linéaire avec par rapport à X_{je}, les probabilités n'ont pas à suivre ce comportement. Ainsi, la probabilité sera plus faible lorsque X_{je} diminue également; tandis que la probabilité sera plus élevée lorsque X_{je} augmente.

Après avoir défini la méthode, je pose quelques questions sur l'efficacité des expatriés sur la période d'échantillonnage. Tout d'abord, je me concentre sur l'adaptation des expatriés. J'examine s'il existe une différence dans la probabilité d'ajustement entre les femmes et les hommes. J'analyse également si cette probabilité est différente selon le type d'ajustement. Pour ce faire, j'ai fait deux estimations. Premièrement, j'ai inclus le sexe comme variable de contrôle et trois variables indépendantes, à savoir l'ajustement général, culturel et d'interaction, dans son ensemble (ACC). Deuxièmement, j'ai fait la distinction entre ces types d'ajustement afin de mieux comprendre les contingences liées au genre. Tableau 1 montre les résultats de ces estimations:

Comme on peut le voir dans Tableau 1 , il n'y avait pas de différences significatives entre les sexes dans l'ajustement des expatriés, tel qu'évalué par le facteur général (DPA). Néanmoins, lorsque j'ai analysé les trois types d'ajustement, j'ai constaté qu'il y avait des différences perceptibles entre les hommes et les femmes, et qu'elles étaient significatives à un niveau d'erreur de 10% (estimation 2) pour l'ajustement du travail et l'ajustement d'interaction. J'ai également constaté que les différences dans le niveau d'ajustement général sont significatives à un niveau d'erreur de 5%. Plus précisément, j'ai trouvé dans notre échantillon que la probabilité d'ajustement au travail, d'ajustement d'interaction et d'ajustement général était plus élevée pour les femmes.

Ensuite, j'ai exploré s'il y avait des différences significatives entre les hommes et les femmes dans leur intention de quitter la mission.
Tableau 2 montre le modèle Logit pour ce facteur. Je n'ai trouvé aucune différence entre les sexes dans la probabilité d'un retour prématuré, comme on peut le voir dans
Tableau 2 :

Ensuite, j'ai analysé les contingences de genre pour la performance. J'ai utilisé deux indicateurs de performance, à savoir la performance au travail et l'ef fi cacité auto-perçue. Les résultats de ce modèle Logit peuvent être consultés dans
Tableau 3 :

Nos données n'ont pas montré de différences significatives dans les taux de performance au travail. Néanmoins, lors de l'analyse de l'ef fi cacité auto-perçue, j'ai trouvé des différences significatives à un niveau d'erreur de 10%. Plus précisément, j'ai trouvé que l'ef fi cacité perçue par les hommes était plus susceptible d'être élevée que celle des femmes.

Enfin, j'ai considéré l'interaction entre le sexe et deux résultats personnels, à savoir l'engagement et la satisfaction. Comme on peut le voir dans Tableau 4 , Je n'ai pas trouvé de différences significatives entre les sexes dans ces indicateurs.

Tableau 2
Modèle Logit pour retour prématuré. une

Facettes de l'efficacité	Genre	Z- statistique	C	Test McFadden LR
PR	0,379	0,94	0,496	0,005

N = 139. PR: retour prématuré.

une Convergence atteinte après quatre itérations. LR désigne le rapport log-vraisemblance.

au 3
modèle pour performance. une

acettes de efficacité	Le sexe		Z- statistique	C	Test McFadden LR
	0,357	0,81	0,993	0,004	0,631
PE	0,427	- 1.06 **	0,496	0,006	1.099

139. JP: Emploi Performance; SPE: ef fi cacité auto-perçue.

Convergence atteint après quatre itérations.

Dénote la signi fi cation au niveau de con fi ance de 90% LR indique la probabilité logicielle rapport.

au 4
modèle pour individuel résultats. une

acettes de efficacité	Genre	Z- statistique	C		Test McFadden LR
M	0,39	1,008	- 0,272	0,005	0,631
SAT	0,17	0,42	0,613	0,001	1.099

139.

Convergence atteint après quatre itérations. CM: Organisationnel Engagement;

T: Satisfaction au travail. G / D dénote rapport log-vraisemblance.

iscussion

Plus la recherche sur femme la sous-représentation dans les AI se concentre sur aux femmes volonté cepter expatriation et processus organisationnels qui conduisent à Envoi en cours de préférence des mes à des postes à l'étranger. cependant, seulement quelques uns les chercheurs se sont concentrés 'efficacité de femme expatriés. C'est une question cruciale, car d'un point de vue organisationnel approche, emmes ne devraient être exclues des AI que si ils étaient l'inefficacité.

Certains passé les efforts ont cherché à vérifier si les femmes expatriées pourrait être moins plus aces que les hommes dans leurs IA, mais en se concentrant sur un particulier mesure (CCA, retour oce et performance). Cependant, au mieux de nos connaissances, aucune étude préalable n'a miné gamme de variables. De plus, la recherche ne semble pas avoir pris dans considération résultats onnels lors de la mesure de l'efficacité. De plus, la plupart des recherches ont étudié uniquement emmes expatriées. efficacité, le faire impossible de faire des comparaisons avec les hommes expatriés. r faire la lumière sur ce domaine, j'ai exploré les différences potentielles l'efficacité en utilisant tre groupes d'indicateurs qui ont été largement utilisé dans pertinent littérature: ajustement, naturé revenir, performance, engagement et satisfaction au travail. J'en ai couru quatre Logit modèles r tester le genre éventualités pour ces indicateurs, et je n'a pas trouvé signi fi catif différences.

Dans rapport à ajustement, j'ai fait deux estimations. En regardant les deux eux, nous a noté que les coef fi cients sur les variables muettes étaient positif, indiquant que la probabilité d'un tement est plus haut femme expatriés. De plus, l'estimation de l'ajustement général est signi fi cative 5% niveau de con fi ance; et pour l'interaction et travail ajustement, 90%. Ce résultat est cohérent c les précédents études qui n'ont pas trouvé de différences entre les sexes dans le niveau de CCA slberger, 2010; Salamin et Davoine, 2015; Selmer & Leung, 2003a). Dans En outre, et formément à ces études, j'ai constaté que femme les expatriés ont interaction et travail ificativement plus élevés ajustement mais aussi un niveau d'ajustement général plus élevé. Ce trouver ne un peu soutien à des recherches antérieures qui ont suggéré cette femme les expatriés peuvent mieux placés que les hommes pour gérer un expatrié affectation (par exemple Altman et Shortland, 8; Vance & McNulty, 2014). Ces facettes de ajustement et ajustement d'interaction dans en iculier, semblent pertinentes pour la gestion efficace des différences et à la construction de la les tions interpersonnelles impératif d'être ef fi cace dans une IA.

le le deuxième modèle Logit a testé l'effet du sexe sur les prématurés revenir. Bien que le sexe est lement positif, l'estimation n'était pas signi fi catif. Comme dans les conclusions précédentes cernant intention de quitter la mission (Caligiuri et Tung, 1999; Forster, 1999; Tharenou, 2010), Je n'ai trouvé aucune différence significative entre les sexes dans ce taux.

En ce qui concerne les performances, j'ai exécuté des modèles Logit pour les performances au travail et l'ef fi cacité autoévaluée. En ce qui concerne le premier, je n'ai trouvé aucune différence significative dans les notes de performance des femmes et des hommes, soutenant les recherches antérieures sur ce sujet (Sinangil & Ones, 2003). Du point de vue de l'expatriée elle-même, le modèle a cependant montré que les femmes obtenaient des notes légèrement inférieures à celles de leurs homologues masculins. Il convient de souligner qu'il s'agit d'une différence importante. On peut voir que l'influence de la performance perçue sur le succès est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Cela est cohérent avec la contribution de Fischlmayr (2002) , qui prétend que les femmes ont une moins bonne perception de l'ef fi cacité. Les résultats de l'étude actuelle corroborent cet argument, et il est important de noter que pour la première fois dans ces études, les participants étaient des expatriés.

Enfin, et pour la première fois à notre connaissance, j'ai trouvé que l'estimation des paramètres de l'engagement organisationnel et de la satisfaction au travail était positive, mais non significative. Cela signifie que le sexe n'introduit pas de différences significatives dans la probabilité d'être satisfait de l'emploi à l'étranger ou de s'engager dans l'organisation. Comme il a été mentionné précédemment, il existe une relation étroite entre la satisfaction au travail et l'engagement. À son tour, l'engagement organisationnel est lié à la performance, et les deux prédisent négativement le chiffre d'affaires. En somme, cette conclusion renforce certaines des précédentes.

6. Limites et recherches futures

Ce document présente certaines lacunes qui doivent être reconnues. Premièrement, parce que l'auto-évaluation était le moyen le plus possible d'obtenir cette information pour cette recherche, tous les concepts utilisés dans cette étude étaient auto-déclarés. Cette procédure a été utilisée dans des études existantes utilisant des variables telles que l'attitude des employés et l'intention de quitter / rester (par exemple, Kehoe et Wright, 2013). Néanmoins, la variance de la méthode commune pose un problème potentiel.

Afin d'évaluer si la variance de la méthode commune peut avoir eu un impact sur les résultats obtenus, le test à un facteur de Harman a été utilisé pour analyser la présence d'un biais de méthode commun. Toutes les variables étudiées ont été saisies dans une analyse factorielle exploratoire, utilisant l'analyse factorielle des composantes principales non tournées et l'analyse des composantes principales avec rotation varimax. Le facteur le plus important ne 10,83% de la variance. Compte tenu de ces résultats, la variance de méthode commune n'est pas un problème majeur dans cette étude. En outre, le questionnaire utilisé a été conçu conformément aux recommandations de Podsakoff, MacKenzie, Lee et Podsakoff (2003) et Podsakoff et al. (2012) , pour garantir l'anonymat des répondants et séparer les variables dépendantes des variables indépendantes. Certaines de ces recommandations peuvent également aider à éviter les effets de validité auto-générés. Il s'agit notamment: (1) de la séparation temporelle; (2) l'augmentation de la distance physique entre les constructions qui sont hautement diagnostiques l'une pour l'autre, et (3) les modèles de questionnaires randomisés. Alors que la séparation temporelle n'était pas possible compte tenu des contraintes de temps et de coût, les questions concernant la distance physique entre les mesures ont été prises en compte lors de la conception du questionnaire.

Il y a aussi des limites concernant la généralisation de ces résultats à d'autres expatriés, car l'étude est limitée aux répondants espagnols, et aussi en raison de la forte proportion de répondants dont les missions étaient dans les pays de l'Union européenne (65,33%). De plus, tous les répondants étaient des EI. Compte tenu du fait que les entreprises utilisent actuellement un large éventail d'expatriés d'affaires (par exemple, court terme, long terme, voyageurs d'affaires), des recherches supplémentaires sont nécessaires pour remédier à cette variabilité. Je reconnais également que notre utilisation d'un échantillon de commodité peut être source de préoccupation, car cet échantillon

venu de entreprises et institutions avec lesquelles le chercheur avait contact. Par conséquent, les recherches futures devraient analyser un échantillon afin d'évaluer la la signi fi cation des résultats obtenus, y compris, si possible, différents pays d'origine et pays d'accueil pour les expatriés.

je également suggérer pistes pour de futures études. Premièrement, comme satisfaction au travail et l'engagement s'est avéré lié à d'autres critères de expatrié l'efficacité, les recherches futures devraient examiner le genre différences sur ces résultats personnels des AI en rapport avec autre mesures de efficacité. Par exemple, des niveaux d'emploi plus élevés la satisfaction pourrait servir de source pour augmenter l'ef fi cacité de soi et, en tant que conséquence, peut contribuer à réduire les différences entre les mesure. Deuxièmement, la faible auto-efficacité avec les femmes pourrait être lié à perçu la confiance en soi, et pourrait être le objet de futur recherche.

7. Conclusions

Ce étude donne deux résultats majeurs. Bien que des recherches antérieures aient exploré femme expatrié efficacité à partir de points de voir, je analysé quatre groupes de mesures qui ont été largement utilisés dans le littérature internationale sur la gestion des ressources humaines. Notre résultats fournir des preuves supplémentaires pour suggérer que les femmes sont aussi efficace que les hommes dans les IA, car tous les indicateurs mesurer cela con fi rme d'efficacité. Une deuxième contribution est liée à la résultats personnels des IA. Au meilleur de nos connaissances, avant les études n'ont pas exploré le genre contingences sur l'organisation engagement et travail satisfaction dans les AI. Notre étude confirme qu'il n'y a pas différences significatives dans ces résultats entre expatriés femmes et hommes. De plus, parce que je a trouvé cette femme les expatriés ont une plus grande interaction, travail et général niveaux d'ajustement que les hommes, nos résultats précédent des recherches qui ont suggéré que les femmes jouissaient de avantages pour le traitement des IA. En somme, cette étude contribue à la littérature par étendre le lien au-delà des phases initiales des AI, comme les femmes » volonté d'accepter une organisation internationale expérience et femme expatriés efficacité dans les pays d'accueil. Celles-ci les résultats peuvent avoir implications pour l'homme international Ressource gestion, parce que pour atteindre leur international stratégies, les organisations devraient encourager leurs employés à entreprendre et terminer avec succès les AI, quel que soit leur sexe. Ainsi, le processus de sélection des managers pour les missions internationales devrait considérer toutes leurs ressources humaines talentueuses

- comprenant femmes - afin d'améliorer les décisions d'embauche. Cette tendance pourrait améliorer la femelle représentation dans les expériences internationales, à court terme. À son tour, à long terme, les femmes pourraient leur possibilités d'être promus à des postes de direction. Comme Vance et McNulty (2014: 37) dire, la sous-représentation de femmes dans les IA » représente non seulement une violation de l'éthique et l'équité, mais aussi représente une utilisation inefficace de l'entreprise multinationale vivier de talents face à une concurrence mondiale croissante ".

Références

Adler, N. (1984a). Les femmes international management: Où sont-ils? Californie La gestion La revue, 6, 79–89.

Adler, N. (1984b). Attendant succès international: femmes cadres à l'étranger. Columbia Journal of World Business, 19, 77–83.

Adler, N. (1984c). Les femmes ne veulent pas carrières internationales: Et d'autres mythes sur international la gestion. Dynamique organisationnelle, 13, 66–79.

Adler, N. (2002). International dimensions de comportement organisationnel (4e éd.). Cincinatti, OH: Sud-ouest.

Altman, Y., & Baruch, Y. (2013). Global carriéristes d'entreprise auto-initiés: disques eux et implications pour la GRH. Dans Gestion des talents des expatriés auto-initiés. pp. 19–29. Royaume-Uni: Palgrave Macmillan.

Altman, Y., & Shortland, S. (2008). Femmes et missions internationales: Prise Stock - UNE Revue de 25 ans. Gestion des ressources humaines, 47, 199-216.

Andresen, M., Biemann, T. et Pattie, M. W. (2015). Qu'est-ce qui les fait partir à l'étranger? Examiner et explorer les différences entre l'expatriation auto-initiée et affectée. The International Journal of Human Resource Management, 26, 932–947.

Oiseau, A., & Mendenhall, M. E. (2016). De la gestion interculturelle au global leadership: évolution et adaptation. Journal of World Business, 51, 115-126.

Noir, J. S. (1998). Transitions entre les rôles professionnels: une étude sur les managers expatriés américains au Japon. Journal of International Business Studies, 277-294.

Noir, J. S., & Porter, L. W. (1991). Comportements de gestion et rendement au travail: A un manager qui réussit à Los Angeles peut ne pas réussir à Hong Kong. Journal of International Business Studies, 22, 99-113.

Noir, J. S., & Stephens, G. K. (1989). L'influence du conjoint sur l'expatrié ajustement et intention de rester dans les affectations outre-mer de Paci fi c Rim. Journal of Management, 1, 529–545.

Brookfield et Inc. (2016). Tendances des délocalisations mondiales dans le champ de Brook. New York, NY: Brookfield.

Cabrer, B., Sancho, A., & Serrano, G. (2001). Microeconometría y decisión. Madrid: Pirámide.

Caligiuri, P. M., & Tarique, I. (2009). Prédire l'efficacité du leadership mondial Activités. Journal of World Business, 44, 336–346.

Caligiuri, P. M. et Tung, R. (1999). En comparant le succès des hommes et des femmes une entreprise multinationale basée aux États-Unis. Journal international de gestion des ressources humaines, dix, 763–782.

Caligiuri, P. M., Joshi, A., & Lazarova, M. (1999). Facteurs influençant l'ajustement des femmes en affectation mondiale. The International Journal of Human Resource Management, dix, 163–179.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. et Klesh, J. (1979). L'organisation du Michigan questionnaire d'évaluation national. Manuscrit non publié. Ann Arbor: Université du Michigan.

Charpentier, M. A., Sanders, W. G., & Gregersen, H. B. (2001). Regrouper le capital humain avec le contexte organisationnel: l'impact de l'expérience d'affectation internationale sur la performance des entreprises multinationales et la rémunération des PDG. Journal de l'Academy of Management, 44, 493–511.

Cerdin, J. L., & Pargneux, M. L. (2009). Ajustement de carrière et d'affectation internationale: Vers un modèle intégrateur de réussite. Gestion des ressources humaines, 48, 5–25.

Cerdin, J. L., & Pargneux, M. L. (2010). Ancrages de carrière: une comparaison entre expatriés assignés à une organisation et auto-initiés. Thunderbird International Business Review, 52, 287-299.

Chatterjee, S., & Hadi, UNE. S. (2009). . Analyse de sensibilité en régression linéaire (Vol. 327) John Wiley & Sons.

Cole, N., & McNulty, Y. (2011). Pourquoi les femmes expatriées s'adaptent-elles mieux que les hommes? Une analyse de l'auto-transcendance et de l'adaptation socioculturelle. Cross Cultural Management: An International Journal, 18, 144-164.

Culpan, O., et Wright, G. H. (2002). Femmes à l'étranger: obtenir les meilleurs résultats femmes cadres. Journal international de gestion des ressources humaines, 13, 784–801.

Dillman, RÉ. A. (2000). . Enquêtes par courrier et Internet: la méthode de conception sur mesure (Vol. 2) New York: Wiley.

Engle, UNE. D., Sr., Dowling, P. J., & Festing, M. (2008). Etat d'origine: Recherche en la gestion de la performance mondiale, un domaine de recherche proposé et les implications émergentes. Journal européen de gestion internationale, 2, 153–169.

Firth, B. M., Chen, G., Kirkman, B. L., & Kim, K. (2014). Nouveaux arrivants à l'étranger: Expa- adapter l'adaptation pendant les premières phases des missions internationales. Journal de l'Academy of Management, 57, 280–300.

Fischlmayr, JE. C. (2002). La perception de soi des femmes comme obstacle aux carrières internationales? Journal international de gestion des ressources humaines, 13, 773–783.

Fischlmayr, JE. C., & Kollinger, I. (2010). L'équilibre travail-vie - Un problème négligé parmi Expatriées autrichiennes. The International Journal of Human Resource Management, 21, 455–487.

Forster, N. (1999). Un autre plafond de verre? L'expérience des femmes professionnelles et des managers en mission internationale. Genre, travail et organisation, 6, 79–90.

Harris, H. (2002). Pensez manager international, pensez homme: pourquoi les femmes ne sont-elles pas sélectionné pour des missions de gestion internationales? Thunderbird International Business Review, 44, 175-203.

Haslberger, A. (2010). Différences entre les sexes dans l'adaptation des expatriés. Journal européen de gestion internationale, 4, 163–183.

Haslberger, A., Brewster, C., & Hippler, T. (2013). Les dimensions de l'expatriation ment. Gestion des ressources humaines, 52, 333–351.

Hechanova, R., Beehr, T. A., & Christiansen, N. D. (2003). Antécédents et conséquences conséquences de l'adaptation des employés à une affectation à l'étranger: une revue méta-analytique. Psychologie appliquée, 52, 213-236.

Hippler, T., Caligiuri, P. M., Johnson, J. E., & Baytalskaya, N. (2014). Le développement et validation d'une échelle d'ajustement des expatriés fondée sur la théorie. The International Journal of Human Resource Management, 25, 1938–1959.

Hutchings, K., Lirio, P., & Metcalfe, B. D. (2012). Genre, mondialisation et développement ment: une réévaluation de la nature du travail mondial des femmes. The International Journal of Human Resource Management, 23, 1763–1787.

Hutchings, K., Michailova, S., & Harrison, E. C. (2013). Ni ghetto ni cosmopolitaine. Revue internationale de gestion, 53, 291–318.

Hutzschenreuter, T., & Horstkotte, J. (2013). Effets sur les performances des processus d'expansion: le rôle modérateur des expériences de l'équipe de direction. Revue du commerce international, 22, 259-277.

Insch, G. S., McIntyre, N., & Napier, N. K. (2008). Le plafond de verre expatrié: le deuxième couche de verre. Journal of Business Ethics, 83, 19-28.

Jaeger, T. F. (2008). Analyse de données catégoriques: Loin des ANOVA (transformation ou non) et vers les modèles mixtes Logit. Journal of Memory and Language, 59, 434–446.

be, R. R., & Wright, P. M. (2013). L'impact de ressources humaines performantes pratiques sur employés' attitudes et comportements. Journal of Management, 39, 366–391.

nan, M. (2002). Senior femme managers internationaux: preuves empiriques Occidental L'Europe +. le Journal international de gestion des ressources humaines, 13, 802–814.

nan, M., & Scullion, H. (2004). Vers un compréhension de la femelle expatrié expérience en Europe. Examen de la gestion des ressources humaines, 14, 433–448.

nan, M., & Walsh, J. S. (1999). Le mentorat les relations et la gestion des femmes carrière. Carrière Développement International, 4, 348–352.

nan, M., & Walsh, J. S. (2000). Conflit travail-famille et relations entre femmes âgées nationale directeur. British Journal of La gestion, 11, 49–58.

an, M., & Walsh, J. S. (2001). Problèmes clés de la carrière internationale des femmes seniors déplacer: A étude qualitative dans un contexte européen. British Journal of Management, 12, 85–95.

donald, S., & MacIntyre, P. (1997). L'échelle générique de satisfaction au travail: et son corrèle. Aide aux employés trimestrielle, 13, 1-16.

ur-Helm, B. (2002). Les femmes cadres expatriées: à la croisée des Succès, défis et objectifs de carrière. Examen des femmes en gestion, 17, 18-28.

er, J. P., & Allen, N. J. (1991). UNE trois composants conceptualisation d'organisations tional engagement. Ressource humaine Examen de la gestion, 1, 61–89.

er, N. K., & Taylor, S. (2002). Expériences de femmes professionnelles à l'étranger: parisons au Japon, en Chine et en Turquie. Journal international de gestion des ressources humaines, 13, 837–851.

nally, J. C. (1978). Théorie psychométrique. New-York: McGrawn-Hill.

Y., & Vance, C. M. (2002). Preuve d'un biais de sélection à domicile contre les États-Unis femme expatriés. Les femmes Examen de la gestion, 17, 68–79.

sakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Commun méthode biais dans recherche comportementale: un examen critique de la littérature et recommandé remèdes. Journal of Applied Psychology, 88, 879–891.

akoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources de biais de méthode dans social science recherche et recommandations sur la façon de le contrôler. Revue annuelle de Psychologie, 63, 539–569.

ers, T., & Ghosh, D. (2001). Mesurer plus haut les déterminants de la qualité au Royaume-Uni éducation: A approche Logit multinomiale. Assurance qualité dans l'éducation, 9, 121-126.

min, X., & Davoine, E. (2015). Adaptation internationale des femmes aux hommes ness expatriés. UNE étude de réplication en Suisse. Journal of Global Mobility, 3, 183-212.

min, X., & Hanappi, D. (2014). Femmes en affectation internationale. Journal of Globlal Mobilité, 2, 343–374.

Selmer, J., & Lauring, J. (2011). État matrimonial et résultats professionnels des auto-initiés expatriés: Y a-t-il un effet modérateur du genre? Cross Cultural Management: An International Journal, 18, 198-213.

Selmer, J., & Leung, UNE. S. (2003a). Adaptation internationale des femmes par rapport aux hommes expatriés d'affaires. Journal international de gestion des ressources humaines, 14, 1117-1131.

Selmer, J., & Leung, UNE. S. (2003b). Les activités de développement de carrière en entreprise sont-elles moins disponible pour les femmes que pour les hommes expatriés? Journal of Business Ethics, 43, 125–136.

Shen, J., & Jiang, F. (2015). Facteurs influençant les performances des expatriées chinoises dans des missions internationales. The International Journal of Human Resource Management, 26, 299–315.

Shortland, S. (2014). Expatriées: une histoire de la recherche. Dans K. Hutchings, & S. Michailova (éd.), Manuel de recherche sur la femme dans la gestion internationale. Éditions Edward Elgar.

Shortland, S., & Altman, Y. (2011). Que savons-nous vraiment de la carrière en entreprise femmes expatriées? Journal européen de gestion internationale, 5, 209-234.

Sinangil, H., & Ones, D. (2003). Différences entre les sexes dans les performances des expatriés. Psychologie appliquée, 52, 461–475.

Stroh, L. K., Varma, A., & Valy-Durbin, S. J. (2000). Pourquoi les femmes restent-elles à la maison: ils ne veulent pas partir en mission internationale? Journal of World Business, 35, 241–255.

Tharenou, P. (2008). Décisions perturbatrices de quitter le domicile: sexe et différences familiales des choix d'expatriation. Comportement organisationnel et processus de décision humaine, 105, 183–200.

Tharenou, P. (2010). L'expatriation auto-initiée des femmes comme option de carrière et ses questions éthiques. Journal of Business Ethics, 95, 73–88.

Tung, R. (2004). Expatriées: le modèle manager mondial? Organisationnel Dynamique, 33, 243–253.

Tung, R. L. (2008). La race et le sexe sont-ils importants dans les affectations internationales vers / depuis Asie paci fi que? Une étude exploratoire des attitudes des Chinois. Gestion des ressources humaines, 47, 91–110.

Tung, R. L. (2016). Nouvelles perspectives sur la gestion des ressources humaines dans un monde le contexte. Journal of World Business, 51 (1), 142-152.

van der Velde, M. E. G., Bossink, C. J. H., & Jansen, P. G. W. (2005). Différences entre les sexes dans les déterminants de la volonté d'accepter une affectation internationale. Journal of Vocational Behavior, 66, 81-103.

Vance, C. M. et McNulty, Y. (2014). Pourquoi et comment les femmes et les hommes acquièrent une dimension mondiale expérience de carrière: une étude des expatriés américains en Europe. Etudes internationales de gestion et d'organisation, 44, 34-54.

Varma, A., Toh, S. M. et Budhwar, P. (2006). Une nouvelle perspective sur l'expérience féminine expérience des étudiants: le rôle de la catégorisation nationale du pays hôte. Journal of World Business, 41, 112–120.