

XXIX CONGRESO DE ACEDE
XXIX ACEDE CONFERENCE
16-18 JUNIO-JUNE 2019, A CORUÑA

GENDER AND EXECUTIVES: A BIBLIOMETRIC STUDY

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la literatura sobre Género y Ejecutivos localizando líneas de trabajo actuales que arrojen luz sobre la senda hacia dónde se podrían dirigir futuras investigaciones para erradicar las diferencias de género en los órganos de decisión de las empresas. De esta forma, hemos realizado un estudio bibliométrico sobre la colección Web of Science que, tras una serie de filtros, ha dado lugar a una muestra de 144 artículos desde 1992 hasta 2018. Los resultados sugieren que la producción científica sigue una línea errática con altibajos frecuentes siendo 2017 el año en que ésta incrementa considerablemente, pudiendo coincidir este cambio con determinados movimientos sociales que han dado visibilidad a esta problemática. Las líneas de investigación que más se repiten se refieren a la discriminación salarial, el poder y el liderazgo de género en la empresa, así como la ética y los valores en la cultura organizacional.

ABSTRACT

The objective of this paper is to analyze the literature on Gender and Executives, locating current lines of work that shed light on the path to where future research could be directed to eradicate gender differences in the decision-making bodies of companies. In this way, we have carried out a bibliometric study on the Web of Science collection that, after a series of filters, has led to a sample of 144 articles from 1992 to 2018. The results suggest that the scientific production follows an erratic line with ups and downs frequent, 2017 being the year

in which it increases considerably, this change can coincide with certain social movements that have given visibility to this problem. The lines of research that are most repeated refer to salary discrimination, power and gender leadership in the company, as well as ethics and values in the organizational culture.

Palabras clave:

Género, Ejecutivos, Estudio Bibliométrico

Keywords:

Gender, Executives, Bibliometric study

Área temática propuesta

Gobierno de empresa

Área temática alternativa

Responsabilidad social de la empresa

GENDER AND EXECUTIVES: A BIBLIOMETRIC STUDY

1. INTRODUCCIÓN

La globalización actual de la economía genera en el mundo empresarial un entorno complejo e incierto que nos ha llevado a adentrarnos más en profundidad en el estudio de los Ejecutivos y su Género como elemento coadyuvante que pueda dar luz y servir de soporte al devenir de las futuras organizaciones.

La temática objeto de este trabajo ha tenido su origen en acontecimientos del mundo de la empresa actual que han dado pie a realizar una profunda revisión de la bibliografía sobre género y ejecutivos desde el año 1992.

Hemos detectado, fruto de este análisis, una amplia variedad de temáticas en torno al género, que no se circunscriben únicamente al ámbito de la dirección empresarial. La política, la psicología o la ética constituyen algunos de los campos que tratan el género sin hacer referencia a la organización de empresas (Thomas, Thomas, & Schaubhut, 2008; Bauer & Burnet, 2013; Dickes & Crouch, 2015; Lee, 2015; Sanghvi, & Hodges, 2015). De entre todos podemos destacar la ética como el asunto que mayoritariamente domina sobre el resto. Así autores como Kuntz et al. (2013) analizan el liderazgo desde una perspectiva cultural y moral. En términos generales la temática del género se trata conjuntamente con otras como etnia, religión, clases socio-económicas o grupos de exclusión, lo que nos lleva a pensar que el género puede ser también un indicador de discriminación en el entorno laboral.

Así King et al. (2016) analizan la temática de la obesidad y el éxito en el ámbito de la empresa llegando a reconocer que puede convertirse en un estigma dentro de la organización impidiendo el ascenso en la jerarquía.

Entendemos que el estudio del género en los ejecutivos no debe responder a las modas o a la intensidad de las demandas sociales u opinión pública, sino más bien a los retos y demandas de una sociedad equilibrada y compensada.

Este trabajo en sus siguientes páginas incluye la metodología seguida en el análisis, los resultados más relevantes del estudio junto con las conclusiones, limitaciones, futuras líneas de investigación, así como las referencias bibliográficas citadas y usadas para el estudio bibliométrico.

2. METODOLOGÍA

Al usar la técnica bibliométrica se ha perseguido eliminar la posible subjetividad inherente a la temática “Ejecutivos y Género”. Con ello el resultado objetivo de la labor investigadora no responde a una moda temporal sino al reto y demanda que impone la actual sociedad cambiante e incierta. Igualmente consideramos que se trata de una técnica de amplio recorrido avalada científicamente.

El inicio de esta investigación se sitúa en junio de 2018. Se hizo una primera búsqueda en la colección principal de Web of Science (WOS). La búsqueda por palabras incluía los términos *gender and *executives sin limitarla a un período de tiempo determinado.

Se tuvieron en cuenta únicamente artículos científicos, descartando cualquier otro tipo de publicación. Se han considerado aquellas revistas indexadas en listados como el de Journal Citation Reports (JCR), Scimago Journal & Country Rank (SJR) y Scopus.

Además, se hizo un refinado por tres categorías principales: Business, Management y Woman Studies.

Dicha búsqueda nos dio un resultado de 199 artículos con los que empezamos a trabajar.

A continuación, decidimos hacer un nuevo filtrado en WOS, esta vez acotando los resultados a las ediciones de Social Science Index (SCI) y Social Science Citation Index (SSCI) enfocando aún más en el ámbito económico. Tras esta segunda búsqueda el número final de artículos quedó en 158. A lo largo de la investigación detectamos que de éstos, en 14 de ellos,

señalaban como palabra clave “gender” en las keywords adicionales y no en las principales; explorando el contenido de estos artículos observamos que en ningún caso trataban esta temática por lo que finalmente decidimos ceñir nuestro análisis a 144 papers.

Además de WOS, se ha trabajado en todo momento con el gestor bibliográfico EndNote y el software Vosviewer versión 1.6.9.

En la primera fase del análisis bibliométrico se han analizado los 144 artículos clasificándolos por tipo de investigación (teórica o empírica), fuente de datos (encuesta, base de datos, entrevista, otras), tamaño de la muestra, técnica de análisis y tipo de investigación (cualitativa o cuantitativa). Como muestra la *Tabla 1* sobre Parámetros Metodológicos, la mayor parte de los estudios son teóricos y el tipo de investigación, cuantitativa. La fuente de los datos mayoritaria es la encuesta, el tamaño de la muestra es mayor de 1.000 en un 48,7% de la producción. Respecto a la técnica usada en estos estudios, la regresión destaca sobre las demás, seguida de otras técnicas cuantitativas.

INSERTAR TABLA 1

Según se visualiza en la *Figura 1* la evolución temporal de la producción analizada es creciente. Desde el año 1992 hasta 2018 el número de artículos por año ha sufrido altibajos importantes, aunque si se traza la línea de tendencia ésta progresa constantemente. Así, hemos registrado 1 artículo durante el año 1992 finalizando en 2018 con 14 artículos. Destacamos picos en la línea ascendente como los del año 1997 con 5 artículos ó 2008 con 10 artículos. Entre los picos descendentes encontramos 1 artículo el año 1999, 3 artículos en 2006, 4 artículos en 2012 y 7 en 2017. Se acusa un cambio muy brusco entre los años 2017 y 2018, ya que se duplica el número de artículos sobre Ejecutivos y Género.

Buscando las causas que han podido originar este incremento tan significativo, hemos explorado en la prensa mundial, tratando de encontrar noticias de tipo económico, jurídico o

social que lo hayan podido ocasionar. A nivel mundial, la aparición del movimiento “metoo” en octubre de 2017 en USA, puede estar propiciando el auge en el interés investigador por temáticas de género.

En España se publicó en BOE la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; si observamos la producción en España (ver tabla 5) se aprecian dos intervalos de tiempo, uno entre 2000-2009 con un solo artículo, y otro entre 2010-2019, con 5 artículos, lo cual se explica por la publicación de la citada Ley.

INSERTAR FIGURA 1

3. EVOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA TEMÁTICA “GÉNERO Y EJECUTIVOS”

El punto de partida de la investigación se sitúa en el año 1992 con el trabajo publicado por Miller & Wheeler (1992) donde trata de desentrañar las causas que originan las renunciaciones en el ámbito laboral. La revista que lo publica es Journal of Organizational Behavior la cual no continúa en esta misma línea ya que tan sólo cuenta con un 2% de la producción total analizada.

De entre el conjunto de investigaciones hemos querido destacar algunas recientes publicaciones que consideramos de relevancia tanto por su temática como por el número de citas recibidas.

Yanadori, et al (2018) en su estudio sobre el gap salarial entre ejecutivos según su género aplicado a empresas australianas concluye que para lograr la igualdad de género la proporción de mujeres a niveles ejecutivos y la brecha salarial deben estar controladas.

Otro trabajo relevante ha sido el de Glass & Cook (2016) titulado “Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass” que presenta las oportunidades y desafíos a los que se enfrentan las mujeres cuando atraviesan el denominado “techo de cristal”.

Sobresale en la producción científica el trabajo de Ryan et al (2016) debido a su elevado número de citas y reciente publicación. Es una revisión sistemática que introduce una nueva terminología en este ámbito, el llamado “acantilado de vidrio” con el que se designan aquellos puestos de liderazgo ofrecidos a las mujeres y que entrañan riesgo y precariedad. En cierta medida con esta publicación se evidencia la existencia de este fenómeno y de los factores subyacentes.

Academy of Management publica el trabajo de Joshi, Son & Roh, (2015) donde explican las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a desempeño y recompensas percibidas.

La temática del balance trabajo-familia tiene su reconocimiento por la revista Harvard Business Review con la publicación del trabajo de Groysberg & Abrahams (2014) “Manage Your Work, Manage Your Life” donde extraen diferencias de género en cuanto al éxito profesional.

En el intervalo temporal 1997 al 2008 sobresalen algunos artículos por su temática como el de Buttner & Moore (1997) que recoge las motivaciones que guían a la mujer emprendedora para establecerse como empresarias y abandonar sus trabajos en grandes empresas; entre ellos el balancear su vida laboral y familiar así como el deseo de cumplir un reto.

Lyness & Thompson (2000) comparan las carreras de 69 ejecutivos de ambos géneros llegando a concluir que la probabilidad de lograr el éxito la mujer era menor que la del hombre.

Kulich et al. (2011) abordan las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los consejos de administración en el caso de empresas británicas cotizadas en bolsa llegando a corroborar esta inequidad. Stafsudd (2006) llama la atención sobre el caso sueco y destaca, que a pesar de la aparente igualdad en los altos niveles ejecutivos, encuentra en su estudio una mujer por compañía mientras que en las empresas no suecas este valor se duplica.

Krishnan & Parsons (2008) sugieren que la mejora de los resultados para las compañías con más mujeres ejecutivas no se produce a través de la gestión de los ingresos o los ingresos de menor calidad sino que la calidad de los ingresos se asocia positivamente con la diversidad de género en la alta gerencia.

El último de los artículos analizados del total de la producción se ha publicado en 2018 y se trata de un trabajo de Belot & Serve (2018) sobre la relación entre el beneficio medido en términos de ROA (Returns on Assets) y las características demográficas de los CEO (Chief Executive Officers) de una muestra de empresas Pymes francesas. Ha sido publicado por *Journal of Small Business Management*, la cual no suele incluir esta temática entre las habituales ya que solo cuenta con dos artículos en el total de la producción estudiada, el primero de ellos en el año 1997.

4. RESULTADOS

El número de artículos por autor y el correspondiente índice H nos indica, según podemos apreciar en la *Tabla 2*, que Lyness es el autor más prolífico en este campo con 4 artículos. A su vez goza de elevado índice H igual a 16, sólo superado por Ryan, con 22 el cual sólo ha publicado 2 artículos de esta temática. Destacar que 132 artículos son escritos por primeros autores que tan sólo han publicado una investigación. Esto nos demuestra la amplia dispersión entre autores de la materia.

INSERTAR TABLA 2

Hemos verificado con esta información en qué medida se cumple la ley de Lotka (1926) aplicable a estudios de este tipo. Así la fórmula que predice la producción por autor se expresa como $Y=K / X^n$, donde K es el total de autores, X es el mayor número de artículos publicados por autor, Y el número de autores que publican artículos en esa temática y n es una constante con valor igual a 2. En nuestro caso K es igual a 137 autores y X es 4 artículos de

donde se obtiene que la predicción de Lotka para Y es 8,56. Por tanto, se esperaría que aproximadamente 9 autores publicaran más de 1 artículo aunque según se ha observado en la tabla 2, sólo hemos encontrado 5 autores que publiquen más de 1 artículo, lo cual sugiere que nos encontramos ante un área emergente aún no desarrollada por suficiente número de autores.

Hemos categorizado toda la producción científica en base a unos tópicos que se repiten con asiduidad (ver tabla 3). Sobresalen del resto “Gender and Promotion”, “Gender diversity”, “Ethics”, “Work-life balance” o “Gender and HR”. En concreto, “Gender and Promotion” aparece en 14 artículos y mayormente en el período 2000 a 2009. Le sigue “Gender diversity” en 11 ocasiones.

INSERTAR TABLA 3

Respecto a las revistas que se interesan por la producción objeto de estudio destacamos Journal of Business Ethics (del 2º cuartil JCR) con un 13% de la misma y 18 de los 144 artículos. El resto está muy atomizado lo que indica que ninguna de las revistas se ha especializado en esta temática.

INSERTAR TABLA 4

La producción bibliográfica por países (*Tabla 3*) nos indica que USA lidera la investigación en este campo con un total de 81 artículos, lo que supone 56,25% del total. Le sigue a gran distancia Inglaterra con 12 artículos. España ocupa el 4º lugar con 6 artículos, 5 de los cuales se han escrito entre 2010-2018.

INSERTAR TABLA 5

En la *Tabla 4* se aprecia la evolución de la producción bibliográfica por países relacionándola con el cuartil en el que se encuentran indexadas las revistas. USA, Inglaterra y Australia

tienen su mayor producción en el cuartil Q2. España, por su lado, lo tiene repartido al 50 % entre Q2 y Q3.

INSERTAR TABLA 6

La técnica bibliométrica se ha completado con un análisis de tipo co-palabras que nos ha permitido encontrar las Keyword que más se repiten en el conjunto de la producción analizada.

Con el objeto de ver la relación entre los artículos en función de las co-ocurrencias de palabras, hemos creado dos tipos de mapas (*Figura 2* *Figura 3*). Para ello se eligió un número mínimo de 5 apariciones por keyword y dio como resultado 59 palabras clave de un total de 963. Para cada una de las palabras clave, se calculó la fuerza total de los enlaces de co-ocurrencias con otras palabras clave. Se seleccionaron palabras clave con la mayor fuerza de enlace total.

Se ha empleado un agrupamiento jerárquico utilizando un enlace promedio para identificar grupos de enlaces cohesivos fuertes entre las palabras (Hair et al. 2006). En la *Figura 2* podemos apreciar visualmente la red de enlaces entre las palabras clave principales, definidas por líneas curvas de diferentes colores que convergen en nodos. Cada nodo es una de las 59 palabras clave y cada color corresponde al mismo grupo o cluster.

El tamaño de las palabras clave determina un número mayor o menor de apariciones.

INSERTAR FIGURA 2

VOSviewer también nos permite ver la densidad de los grupos (*Figura 3*), a través colores diferentes rojo, verde, azul y amarillo de forma predeterminada, donde el rojo corresponde a la densidad más alta y el azul corresponde a la densidad más baja. La densidad determina el peso dentro del grupo.

Un grupo con mayor densidad se corresponde con mayor peso y mayor número de ocurrencias dentro del grupo.

INSERTAR FIGURA 3

Al objeto de identificar las keywords que mayor ocurrencia tienen, hemos confeccionado la *Tabla 5*, donde podemos observar como gender y women, son las primeras de sus clusters (cluster 4 y cluster 3 respectivamente) y tienen el mayor número de ocurrencias de todas las keyword, posteriormente les siguen management y executives que pertenecen igualmente a estos clusters. En el puesto 6 y 7 se encuentran leadership y performance, que forman parte de los clusters 2 y 1 respectivamente.

INSERTAR TABLA 7

Por último al objeto de clarificar mejor la relación de todas las keywords seleccionadas, se ha elaborado la *Tabla 6*, donde se ha especificado el color asignado a cada cluster, con la intención de que podamos ver los temas que se entrelazan entre sí, dando lugar a una relación de conceptos que nos apuntan a una serie de ideas sobre las que se investiga. Así, el cluster 1 se centra en la investigación sobre la diversidad y su impacto en las corporaciones, el cluster 2 está más orientado a la investigación sobre el poder y el liderazgo de género en las organizaciones, por otra parte, el cluster 3 se involucra en temas sobre la discriminación salarial, compensación y movilidad dentro de las organizaciones, por último, el cluster 4 está enfocado en temas relacionados con aspectos culturales, de valores o éticos.

INSERTAR TABLA 8

4. CONCLUSIONES

Como hemos hecho alusión en la introducción de este trabajo, la investigación sobre la cuestión de género dentro del mundo empresarial y de sus estructuras organizacionales, no debe ser como consecuencia de modas o demandas sociales puntuales, sino más bien formar parte de un reto para conseguir una sociedad más equilibrada y compensada.

En este sentido, nuestro objetivo era dar visibilidad y comprender mejor la literatura que ha tratado de profundizar en esta cuestión. Así, una primera idea concluyente es la amplia dispersión de la materia entre autores, también corroborada con la aplicación de la Ley de Lotka. El número de artículos por autor nos ha indicado que Lyness es el autor más prolífico en este campo seguido de Ryan; el resto de la producción científica ha sido escrita por primeros autores que tan sólo han publicado una investigación sobre “Género y Ejecutivos”. El elevado índice H de estos dos autores y el bajo número de artículos en esta temática nos hace pensar que su objeto de investigación no se centra exclusivamente en esta temática.

Otras conclusiones de interés destacan que “Gender and Promotion”, “Gender diversity”, “Ethics”, “Work-life balance” o “Gender and HR” son los tópicos que más se repiten en la producción científica. La revista que más produce es Journal of Business Ethics (del cuartil Q2 JCR) y, por países, USA lidera la investigación en este campo junto con Inglaterra y Australia que también tienen su mayor producción en el cuartil Q2 JCR.

Del análisis de co-palabras, extraemos que las principales líneas de investigación están centradas en cuatro clusters, y que éstos nos arrojan luz sobre la diversidad y su impacto en las organizaciones, el poder y el liderazgo de género, la discriminación salarial, la compensación y la movilidad, así como la investigación en aspectos relacionados con la ética, los valores y la cultura organizacional.

El análisis en su conjunto sugiere que nos encontramos ante un área científica emergente aún no desarrollada lo suficientemente tanto por el número de artículos publicados como por el de

autores que se enfocan en esta línea de investigación. Ello origina futuras líneas relacionadas con temáticas sociales muy actuales en el ámbito empresarial como la discriminación de la mujer, el sexismo, la igualdad o la conciliación familiar sin abandonar el eje central al que nos hemos ceñido en este trabajo.

REFERENCIAS

- Adams, S. J. M., & van Eerde, W. (2010). Time use in Spain: is polychronicity a cultural phenomenon? *Journal of Managerial Psychology*, 25(7), 764-776. doi:10.1108/02683941011075292
- Adams, S. M., Gupta, A., & Leeth, J. D. (2009). Are Female Executives Over-represented in Precarious Leadership Positions? *British Journal of Management*, 20(1), 1-12. doi:10.1111/j.1467-8551.2007.00549.x
- Adekola, B. (2010). Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(6), 1069-1077.
- Adriaanse, J. (2016). Gender Diversity in the Governance of Sport Associations: The Sydney Scoreboard Global Index of Participation. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 149-160. doi:10.1007/s10551-015-2550-3
- Aguado, N. A., & Frederickson, H. G. (2012). Gender and Careers in City Management: A Case Study of the Career Paths of One Department's MPA Graduates. *Journal of Women Politics & Policy*, 33(1), 25-37. doi:10.1080/1554477x.2011.640607
- Alexander, A., Benjamin, L. M., Hoerrner, K., & Roe, D. (1998). "We'll be back in a moment": A content analysis of advertisements in children's television in the 1950s. *Journal of Advertising*, 27(3), 1-9.
- Alimo-Metcalf, B., & Alban-Metcalf, J. (2005). Leadership: Time for a New Direction? *Leadership*, 1(1), 51-71. doi:10.1177/1742715005049351
- Baixauli-Soler, J. S., Belda-Ruiz, M., & Sanchez-Marin, G. (2017). An executive hierarchy analysis of stock options: Does gender matter? *Review of Managerial Science*, 11(4), 737-766. doi:10.1007/s11846-016-0202-3
- Baixauli-Soler, J. S., Lucas-Perez, M. E., Martin-Ugedo, J. F., Minguéz-Vera, A., & Sanchez-Marin, G. (2016). EXECUTIVE DIRECTORS' COMPENSATION AND MONITORING: THE INFLUENCE OF GENDER DIVERSITY ON SPANISH BOARDS. *Journal of Business Economics and Management*, 17(6), 1133-1154. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000393085500019. doi:10.3846/16111699.2014.969767

- Barnet-Verzat, C., & Wolff, F. C. (2008). Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm-level investigation. *International Journal of Manpower*, 29(5-6), 486-502. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000260712700006. doi:10.1108/01437720810904185
- Bauer, G., & Burnet, J. E. (2013). Gender quotas, democracy, and women's representation in Africa: Some insights from democratic Botswana and autocratic Rwanda. *Womens Studies International Forum*, 41, 103-112. doi:10.1016/j.wsif.2013.05.012
- Bell, M. P., McLaughlin, M. E., & Sequeira, J. M. (2002). Discrimination, harassment, and the glass ceiling: Women executives as change agents. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 65-76. doi:10.1023/a:1014730102063
- Belot, F., & Serve, S. (2018). Earnings Quality in Private SMEs: Do CEO Demographics Matter? *Journal of Small Business Management*, 56, 323-344. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000428701900018. doi:10.1111/jsbm.12375
- Belwal, R., & Belwal, S. (2017). Employers' perception of women workers in Oman and the challenges they face. *Employee Relations*, 39(7), 1048-1065. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000418505900009. doi:10.1108/er-09-2016-0183
- Bidwell, M., & Mollick, E. (2015). Shifts and Ladders: Comparing the Role of Internal and External Mobility in Managerial Careers. *Organization Science*, 26(6), 1629-1645. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000366120000005. doi:10.1287/orsc.2015.1003
- Bigelow, L., Lundmark, L., Parks, J. M., & Wuebker, R. (2014). Skirting the Issues: Experimental Evidence of Gender Bias in IPO Prospectus Evaluations. *Journal of Management*, 40(6), 1732-1759. doi:10.1177/0149206312441624
- Blair-Loy, M. (2001). Cultural constructions of family schemas - The case of women finance executives. *Gender & Society*, 15(5), 687-709. doi:10.1177/089124301015005004
- Bowles, H. R. (2012). Claiming authority: How women explain their ascent to top business leadership positions. In A. P. Brief & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior: an Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, Vol 32 (Vol. 32, pp. 189-212). New York: Elsevier.
- Bowlin, W. F., & Renner, C. J. (2008). Assessing gender and top-management-team pay in the S&P Mid-Cap and Small-Cap companies using data envelopment analysis. *European Journal of Operational Research*, 185(1), 430-437. doi:10.1016/j.ejor.2007.04.022
- Brands, R. A., & Fernandez-Mateo, I. (2017). Leaning Out: How Negative Recruitment Experiences Shape Women's Decisions to Compete for Executive Roles. *Administrative Science Quarterly*, 62(3), 405-442. doi:10.1177/0001839216682728
- Brenner, S. (2015). The Risk Preferences of US Executives. *Management Science*, 61(6), 1344-1361. doi:10.1287/mnsc.2013.1882
- Briggs, E., Jaramillo, F., & Weeks, W. A. (2012). Perceived barriers to career advancement and organizational commitment in sales. *Journal of Business Research*, 65(7), 937-943. doi:10.1016/j.jbusres.2011.05.004

- Buttner, E. H., & Moore, D. P. (1997). Women's organizational exodus to entrepreneurship: Self-reported motivations and correlates with success. *Journal of Small Business Management*, 35(1), 34-46.
- Byrka-Kita, K., Czerwinski, M., Pres-Perepeczo, A., & Wisniewski, T. (2018). CEO succession puzzle in the Polish capital market. *Baltic Journal of Management*, 13(4), 582-604. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000444476800010. doi:10.1108/bjm-08-2017-0238
- Chesterman, C., Ross-Smith, A., & Peters, M. (2005). "Not doable jobs!" - Exploring senior women's attitudes to academic leadership roles. *Womens Studies International Forum*, 28(2-3), 163-180. doi:10.1016/j.wsif.2005.04.005
- Cho, Y., Park, J., Ju, B., Han, S. J., Moon, H., Park, S., Park, E. (2016). Women Leaders' Work-Life Imbalance in South Korean Companies: A Collaborative Qualitative Study. *Human Resource Development Quarterly*, 27(4), 461-487. doi:10.1002/hrdq.21262
- Cohen, A., Granot-Shilovsky, L., & Yishai, Y. (2007). The relationship between personal, role, and organizational variables and promotion to managerial positions in the Israeli educational system. *Personnel Review*, 36(1-2), 6-22. doi:10.1108/00483480710716696
- Collins, D. (2000). Virtuous individuals, organizations and political economy: A new age theological alternative to capitalism. *Journal of Business Ethics*, 26(4), 319-340. doi:10.1023/a:1006203016357
- Constant, A. F. (2009). Businesswomen in Germany and their performance by ethnicity It pays to be self-employed. *International Journal of Manpower*, 30(1-2), 145-162. doi:10.1108/01437720910948456
- Das, T. K. (2005). How strong are the ethical preferences of senior business executives? *Journal of Business Ethics*, 56(1), 69-80. doi:10.1007/s10551-004-3238-2
- Davey, K. M. (2008). Women's Accounts of Organizational Politics as a Gendering Process. *Gender Work and Organization*, 15(6), 650-671. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00420.x
- de Anca, C., & Aragon, S. (2007). Women directors in Spain: Catalysts and inhibitors in career path decisions. *Academia-Revista Latinoamericana De Administracion*(38), 45-64.
- de Anca, C., & Aragon, S. (2018). Spanish women's career inhibitors: 2007-2017. *Academia-Revista Latinoamericana De Administracion*, 31(1), 73-90. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000433249900004. doi:10.1108/arla-04-2017-0118
- de Vries, M., Vriegnaud, P., & Florent-Treacy, E. (2004). The Global Leadership Life Inventory: development and psychometric properties of a 360-degree feedback instrument. *International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 475-492. doi:10.1080/0958519042000181214
- Dickes, L. A., & Crouch, E. (2015). Policy effectiveness of US governors: The role of gender and changing institutional powers. *Womens Studies International Forum*, 53, 90-98. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000367121400010. doi:10.1016/j.wsif.2015.06.018

- Dreher, G. F., Lee, J. Y., & Clerkin, T. A. (2011). Mobility and Cash Compensation: The Moderating Effects of Gender, Race, and Executive Search Firms. *Journal of Management*, 37(3), 651-681. doi:10.1177/0149206310365728
- Dulek, R. E., Motes, W. H., & Hilton, C. B. (1997). Executive perceptions of superior and subordinate information control: Practice versus ethics. *Journal of Business Ethics*, 16(11), 1175-1184. doi:10.1023/a:1005705211962
- Dumas, T. L., & Stanko, T. L. (2017). MARRIED WITH CHILDREN: HOW FAMILY ROLE IDENTIFICATION SHAPES LEADERSHIP BEHAVIORS AT WORK. *Personnel Psychology*, 70(3), 597-633. doi:10.1111/peps.12182
- Ellwood, S., & Garcia-Lacalle, J. (2015). The Influence of Presence and Position of Women on the Boards of Directors: The Case of NHS Foundation Trusts. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 69-84. doi:10.1007/s10551-014-2206-8
- Elsaid, E., & Ursel, N. D. (2018). Re-examining the Glass Cliff Hypothesis using Survival Analysis: The Case of Female CEO Tenure. *British Journal of Management*, 29(1), 156-170. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000422669800010. doi:10.1111/1467-8551.12241
- Eweje, G., & Brunton, M. (2010). Ethical perceptions of business students in a New Zealand university: do gender, age and work experience matter? *Business Ethics-a European Review*, 19(1), 95-111. doi:10.1111/j.1467-8608.2009.01581.x
- Farh, J. L., Tsui, A. S., Xin, K., & Cheng, B. S. (1998). The influence of relational demography and guanxi: The Chinese case. *Organization Science*, 9(4), 471-488. doi:10.1287/orsc.9.4.471
- Flabbi, L., Piras, C., & Abrahams, S. (2017). Female corporate leadership in Latin America and the Caribbean region Representation and firm-level outcomes. *International Journal of Manpower*, 38(6), 790-818. doi:10.1108/ijm-10-2015-0180
- Friedman, S. D., & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Executive*, 17(3), 87-98. doi:10.5465/ame.2003.10954764
- Fukukawa, K., Shafer, W. E., & Lee, G. M. (2007). Values and attitudes toward social and environmental accountability: a study of MBA students. *Journal of Business Ethics*, 71(4), 381-394. doi:10.1007/s10551-005-3893-y
- Furnham, A., & Stringfield, P. (1993). PERSONALITY AND OCCUPATIONAL BEHAVIOR - MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR CORRELATES OF MANAGERIAL PRACTICES IN 2 CULTURES. *Human Relations*, 46(7), 827-848. doi:10.1177/001872679304600703
- Furst, S. A., & Reeves, M. (2008). Queens of the hill: Creative destruction and the emergence of executive leadership of women. *Leadership Quarterly*, 19(3), 372-384. doi:10.1016/j.leaqua.2008.03.001

- Gao, H. S., Lin, Y. H., & Ma, Y. J. (2016). Sex Discrimination and Female Top Managers: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 138(4), 683-702. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000385349600005. doi:10.1007/s10551-015-2892-x
- Gary, L., Elliot, B., Taylor, L. E., Andrews, R. K., & Goliaszewski, S. (2008). When Steve Becomes Stephanie. *Harvard Business Review*, 86(12), 35-+.
- Gentina, E., Tang, T. L. P., & Gu, Q. X. (2017). Does Bad Company Corrupt Good Morals? Social Bonding and Academic Cheating among French and Chinese Teens. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 639-667. doi:10.1007/s10551-015-2939-z
- Ghezzi, S., & Ayoun, B. (2013). Food safety in the US catering industry: empirical findings. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(3), 365-382. doi:10.1108/09596111311311026
- Giraldi, J. D. E., & Ikeda, A. A. (2009). Personal values and the 'country-of-origin effect': the moderating role of consumers' demographics. *International Journal of Consumer Studies*, 33(3), 309-315. doi:10.1111/j.1470-6431.2009.00765.x
- Glass, C., & Cook, A. (2016). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *Leadership Quarterly*, 27(1), 51-63. doi:10.1016/j.leaqua.2015.09.003
- Gould, J. A., Kulik, C. T., & Sardeshmukh, S. R. (2018a). Gender diversity from the top: the trickle-down effect in the Australian public sector. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 6-30. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000419872200002. doi:10.1111/1744-7941.12158
- Gould, J. A., Kulik, C. T., & Sardeshmukh, S. R. (2018b). Trickle-down effect: The impact of female board members on executive gender diversity. *Human Resource Management*, 57(4), 931-945. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000440651200009. doi:10.1002/hrm.21907
- Grant, A. D., & Taylor, A. (2014). Communication essentials for female executives to develop leadership presence: Getting beyond the barriers of understating accomplishment. *Business Horizons*, 57(1), 73-83. doi:10.1016/j.bushor.2013.09.003
- Gratton, L., & Ghoshal, S. (2005). Beyond best practice. *Mit Sloan Management Review*, 46(3), 49-+.
- Gregory, A., Jeanes, E., Tharyan, R., & Tonks, I. (2013). Does the Stock Market Gender Stereotype Corporate Boards? Evidence from the Market's Reaction to Directors' Trades. *British Journal of Management*, 24(2), 174-190. doi:10.1111/j.1467-8551.2011.00795.x
- Gregory, M. R. (2009). Inside the Locker Room: Male Homosociability in the Advertising Industry. *Gender Work and Organization*, 16(3), 323-347. doi:10.1111/j.1468-0432.2009.00447.x
- Groysberg, B., & Abrahams, R. (2014). Manage Your Work, Manage Your Life. *Harvard Business Review*, 92(3), 58-.

- Gupta, V. K., Mortal, S. C., & Guo, X. H. (2018). Revisiting the gender gap in CEO compensation: Replication and extension of Hill, Upadhyay, and Beekun's (2015) work on CEO gender pay gap. *Strategic Management Journal*, 39(7), 2036-2050. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000436117100010. doi:10.1002/smj.2905
- Hamori, M. (2014). Executive career success in search-firm-mediated moves across employers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(3), 390-411. doi:10.1080/09585192.2013.789443
- Hamori, M., & Kakarika, M. (2009). EXTERNAL LABOR MARKET STRATEGY AND CAREER SUCCESS: CEO CAREERS IN EUROPE AND THE UNITED STATES. *Human Resource Management*, 48(3), 355-378. doi:10.1002/hrm.20285
- Harjoto, M. A., Laksmana, I., & Lee, R. (2015). The impact of demographic characteristics of CEOs and directors on audit fees and audit delay. *Managerial Auditing Journal*, 30(8-9), 963-997. doi:10.1108/maj-01-2015-1147
- Harris, J. R., & Sutton, C. D. (1995). UNRAVELING THE ETHICAL DECISION-MAKING PROCESS - CLUES FROM AN EMPIRICAL-STUDY COMPARING FORTUNE-1000 EXECUTIVES AND MBA STUDENTS. *Journal of Business Ethics*, 14(10), 805-817. doi:10.1007/bf00872347
- Hayes, J., Allinson, C. W., & Armstrong, S. J. (2004). Intuition, women managers and gendered stereotypes. *Personnel Review*, 33(4), 403-417. doi:10.1108/00483480410539489
- Helfat, C. E., Harris, D., & Wolfson, P. J. (2006). The pipeline to the top: Women and men in the top executive ranks of US corporations. *Academy of Management Perspectives*, 20(4), 42-64. doi:10.5465/amp.2006.23270306
- Hill, A. D., Upadhyay, A. D., & Beekun, R. I. (2015). Do female and ethnically diverse executives endure inequity in the CEO position or do they benefit from their minority status? An empirical examination. *Strategic Management Journal*, 36(8), 1115-1134. doi:10.1002/smj.2274
- Ibarra, H., & Obodaru, O. (2009). Women and the Vision Thing. *Harvard Business Review*, 87(1), 62-+.
- Ilie, C., & Cardoza, G. (2018). Thinking styles, gender, and decision making in Latin American management: A comparative study with the USA. *Academia-Revista Latinoamericana De Administracion*, 31(1), 29-42. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000433249900002. doi:10.1108/arla-04-2017-0093
- Insch, G. S., McIntyre, N., & Napier, N. K. (2008). The Expatriate Glass Ceiling: The Second Layer of Glass. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 19-28. doi:10.1007/s10551-007-9649-0
- Ismail, R. (2011). Gender wage differentials in the Malaysian services sector. *African Journal of Business Management*, 5(19), 7781-7789.

- Jalalzai, F. (2016). Shattered Not Cracked: The Effect of Women's Executive Leadership. *Journal of Women Politics & Policy*, 37(4), 439-463. doi:10.1080/1554477x.2016.1192430
- Johnson, Z., & Mathur-Helm, B. (2011). Experiences with Queen Bees: A South African study exploring the reluctance of women executives to promote other women in the workplace. *South African Journal of Business Management*, 42(4), 47-55. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000299402000004.
- Joshi, A., Son, J., & Roh, H. (2015). WHEN CAN WOMEN CLOSE THE GAP? A META-ANALYTIC TEST OF SEX DIFFERENCES IN PERFORMANCE AND REWARDS. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1516-1545. doi:10.5465/amj.2013.0721
- Kaspereit, T., Lopatta, K., & Onnen, D. (2017). Shareholder Value Implications of Compliance with the German Corporate Governance Code. *Managerial and Decision Economics*, 38(2), 166-177. doi:10.1002/mde.2750
- King, E. B., Rogelberg, S. G., Hebl, M. R., Braddy, P. W., Shanock, L. R., Doerer, S. C., & McDowell-Larsen, S. (2016). Waistlines and Ratings of Executives: Does Executive Status Overcome Obesity Stigma? *Human Resource Management*, 55(2), 283-300. doi:10.1002/hrm.21667
- Kohli, A. K., Jaworski, B. J., & Kumar, A. (1993). MARKOR - A MEASURE OF MARKET ORIENTATION. *Journal of Marketing Research*, 30(4), 467-477. doi:10.2307/3172691
- Kremer, J., Hallmark, A., Cleland, J., Ross, V., Duncan, J., Lindsay, B., & Berwick, S. (1996). Gender and equal opportunities in public sector organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 183-198. doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00609.x
- Krishnan, G. V., & Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, 78(1-2), 65-76. doi:10.1007/s10551-006-9314-z
- Kulich, C., Trojanowski, G., Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Renneboog, L. D. R. (2011). WHO GETS THE CARROT AND WHO GETS THE STICK? EVIDENCE OF GENDER DISPARITIES IN EXECUTIVE REMUNERATION. *Strategic Management Journal*, 32(3), 301-321. doi:10.1002/smj.878
- Kuntz, J. R. C., Kuntz, J. R., Elenkov, D., & Nabirukhina, A. (2013). Characterizing Ethical Cases: A Cross-Cultural Investigation of Individual Differences, Organisational Climate, and Leadership on Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 317-331. doi:10.1007/s10551-012-1306-6
- Landry, A. Y., & Hearld, L. R. (2013). Did we learn everything we need to know in school? *Leadership & Organization Development Journal*, 34(2), 164-181. doi:10.1108/01437731311321922
- Larkin, J. M. (2000). The ability of internal auditors to identify ethical dilemmas. *Journal of Business Ethics*, 23(4), 401-409. doi:10.1023/a:1006150718834

- Lee, C. C., & Cheng, P. Y. (2018). Effect of the critical human resource attributes on operating performances. *Chinese Management Studies*, 12(2), 407-432. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000432827600009. doi:10.1108/cms-10-2017-0296
- Lee, P. M., & James, E. H. (2007). She'-E-Os: Gender effects and investor reactions to the announcements of top executive appointments. *Strategic Management Journal*, 28(3), 227-241. doi:10.1002/smj.575
- Lee, S. H. (2015). How Do Women in Developing Countries Increase Political Representation in National Assemblies? A Longitudinal Analysis of South Korea. *Journal of Women Politics & Policy*, 36(2), 161-190. doi:10.1080/1554477x.2015.1019276
- Lee, Y., & Eissenstat, S. J. (2018). An application of work engagement in the job demands-resources model to career development: Assessing gender differences. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 143-161. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000434414200004. doi:10.1002/hrdq.21310
- Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Última modificación: 27 de julio de 2013 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Linehan, M., & Scullion, H. (2002). Repatriation of European female corporate executives: an empirical study. *International Journal of Human Resource Management*, 13(2), 254-267. doi:10.1080/09585190110102369
- Liu, S. M. (2013). A few good women at the top: The China case. *Business Horizons*, 56(4), 483-490. doi:10.1016/j.bushor.2013.04.002
- Lopez, Y. P., Rechner, P. L., & Olson-Buchanan, J. B. (2005). Shaping ethical perceptions: An empirical assessment of the influence of business education, culture, and demographic factors. *Journal of Business Ethics*, 60(4), 341-358. doi:10.1007/s10551-005-1834-4
- Lotka, A. J. (1926) The frequency distribution of scientific productivity. *Journal of the Washington Academy of Sciences*, 16, pp. 317-324
- Lund, D. B. (2000). An empirical examination of marketing professionals' ethical behavior in differing situations. *Journal of Business Ethics*, 24(4), 331-342. doi:10.1023/a:1006005823045
- Lyness, K. S., & Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58(1), 33-60. doi:10.1177/0018726705050934
- Lyness, K. S., & Schrader, C. A. (2006). Moving ahead or just moving? An examination of gender differences in senior corporate management appointments. *Group & Organization Management*, 31(6), 651-676. doi:10.1177/1059601106286890
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 359-375. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:A1997XD36400003. doi:10.1037/0021-9010.82.3.359

- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86-101. doi:10.1037//0021-9010.85.1.86
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123. doi:10.5465/ame.2005.15841962
- Marquis, C., & Lee, M. (2013). Who is governing whom? Executives, governance, and the structure of generosity in large U.S. firms. *Strategic Management Journal*, 34(4), 483-497. doi:10.1002/smj.2028
- McGee, K. (2018). The influence of gender, and race/ethnicity on advancement in information technology (IT). *Information and Organization*, 28(1), 1-36. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000430898000001. doi:10.1016/j.infoandorg.2017.12.001
- Metz, I., & Tharenou, P. (2001). Women's career advancement - The relative contribution of human and social capital. *Group & Organization Management*, 26(3), 312-342. doi:10.1177/1059601101263005
- Miller, J. G., & Wheeler, K. G. (1992). UNRAVELING THE MYSTERIES OF GENDER DIFFERENCES IN INTENTIONS TO LEAVE THE ORGANIZATION. *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 465-478. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:A1992JQ24600003. doi:10.1002/job.4030130504
- Mohan, N., & Ruggiero, J. (2003). Compensation differences between male and female CEOs for publicly traded firms: a nonparametric analysis. *Journal of the Operational Research Society*, 54(12), 1242-1248. doi:10.1057/palgrave.jors.2601639
- Mukarram, S. S., Saeed, A., Hammoudeh, S., & Raziq, M. M. (2018). Women on Indian boards and market performance: a role-congruity theory perspective. *Asian Business & Management*, 17(1), 4-36. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000429382500002. doi:10.1057/s41291-018-0030-1
- Muller-Kahle, M. I., & Lewellyn, K. B. (2011). Did Board Configuration Matter? The Case of US Subprime Lenders. *Corporate Governance-an International Review*, 19(5), 405-417. doi:10.1111/j.1467-8683.2011.00871.x
- Nelson, D. L., & Burke, R. J. (2000). Women executives: Health, stress, and success. *Academy of Management Executive*, 14(2), 107-121. doi:10.5465/ame.2000.3819310
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). THE RELATIONSHIPS OF AGE WITH JOB ATTITUDES: A META-ANALYSIS. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x
- Nguyen, D. D., Hagendorff, J., & Eshraghi, A. (2015). Which Executive Characteristics Create Value in Banking? Evidence from Appointment Announcements. *Corporate Governance-an International Review*, 23(2), 112-128. doi:10.1111/corg.12084

- O'Neill, O. A., & O'Reilly, C. A. (2010). Careers as tournaments: The impact of sex and gendered organizational culture preferences on MBAs' income attainment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 856-876. doi:10.1002/job.641
- Oumlil, A. B., & Balloun, J. L. (2009). Ethical Decision-Making Differences Between American and Moroccan Managers. *Journal of Business Ethics*, 84(4), 457-478. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000262434100001. doi:10.1007/s10551-008-9719-y
- Park, S. H., & Westphal, J. D. (2013). Social Discrimination in the Corporate Elite: How Status Affects the Propensity for Minority CEOs to Receive Blame for Low Firm Performance. *Administrative Science Quarterly*, 58(4), 542-586. doi:10.1177/0001839213509364
- Parker, M., & Weik, E. (2014). Free spirits? The academic on the aeroplane. *Management Learning*, 45(2), 167-181. doi:10.1177/1350507612466210
- Pepper, A., & Gore, J. (2014). The economic psychology of incentives: An international study of top managers. *Journal of World Business*, 49(3), 350-361. doi:10.1016/j.jwb.2013.07.002
- Perryman, A. A., Fernando, G. D., & Tripathy, A. (2016). Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation. *Journal of Business Research*, 69(2), 579-586. doi:10.1016/j.jbusres.2015.05.013
- Peterson, C. A., Philpot, J., & O'Shaughnessy, K. C. (2007). African-American Diversity in the Boardrooms of the US Fortune 500: director presence, expertise and committee membership. *Corporate Governance-an International Review*, 15(4), 558-575. doi:10.1111/j.1467-8683.2007.00588.x
- Pichler, S., Varma, A., Yu, A., Beenen, G., & Davoudpour, S. (2014). High performance work systems, cultures and gender demography. *Employee Relations*, 36(6), 693-707. doi:10.1108/er-11-2013-0165
- Powell, G. N. (2001). Workplace romances between senior-level executives and lower-level employees: An issue of work disruption and gender. *Human Relations*, 54(11), 1519-1544. doi:10.1177/00187267015411005
- Preenen, P., van Vianen, A., & de Pater, I. (2014). Challenging tasks: The role of employees' and supervisors' goal orientations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 48-61. doi:10.1080/1359432x.2012.702420
- Puffer, S. M., McCarthy, D. J., & Naumov, A. I. (1997). Russian managers' beliefs about work: Beyond the stereotypes. *Journal of World Business*, 32(3), 258-276. doi:10.1016/s1090-9516(97)90011-0
- Ragins, B. R., & Scandura, T. A. (1999). Burden or blessing? Expected costs and benefits of being a mentor. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 493-509. doi:10.1002/(sici)1099-1379(199907)20:4<493::aid-job894>3.0.co;2-t
- Razzaque, M. A., & Hwee, T. P. (2002). Ethics and purchasing dilemma: A Singaporean view. *Journal of Business Ethics*, 35(4), 307-326. doi:10.1023/a:1013853021571

- Rinfret, N., & Lortie-Lussier, M. (2003). Determinants of intentions to quit by women executives: Are they significantly different from the male counterparts? *Canadian Journal of Administrative Sciences-Revue Canadienne Des Sciences De L Administration*, 20(4), 320-333.
- Rost, K., & Osterloh, M. (2010). Opening the Black Box of Upper Echelons: Drivers of Poor Information Processing During the Financial Crisis. *Corporate Governance-an International Review*, 18(3), 212-233. doi:10.1111/j.1467-8683.2010.00796.x
- Rutherford, M. A., Parks, L., Cavazos, D. E., & White, C. D. (2012). Business Ethics as a Required Course: Investigating the Factors Impacting the Decision to Require Ethics in the Undergraduate Business Core Curriculum. *Academy of Management Learning & Education*, 11(2), 174-186. doi:10.5465/amle.2011.0039
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J., & Peters, K. (2016). Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. *Leadership Quarterly*, 27(3), 446-455. doi:10.1016/j.leaqua.2015.10.008
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Postmes, T. (2007). Reactions to the glass cliff - Gender differences in the explanations for the precariousness of women's leadership positions. *Journal of Organizational Change Management*, 20(2), 182-197. doi:10.1108/09534810710724748
- Sanghvi, M., & Hodges, N. (2015). Marketing the female politician: an exploration of gender and appearance. *Journal of Marketing Management*, 31(15-16), 1676-1694. doi:10.1080/0267257x.2015.1074093
- Scicchitano, S. (2014). The gender wage gap among Spanish managers. *International Journal of Manpower*, 35(3), 327-344. doi:10.1108/ijm-05-2012-0075
- Szesny, S., Bosak, J., Neff, D., & Schyns, B. (2004). Gender stereotypes and the attribution of leadership traits: A cross-cultural comparison. *Sex Roles*, 51(11-12), 631-645. doi:10.1007/s11199-004-0715-0
- Singhapakdi, A., Sirgy, M. J., Lee, D. J., Senasu, K., Yu, G. B., & Nisius, A. M. (2014). Gender disparity in job satisfaction of Western versus Asian managers. *Journal of Business Research*, 67(6), 1257-1266. doi:10.1016/j.jbusres.2013.04.004
- Skokic, V., & Coh, M. (2017). How do executive search firms increase interest in career opportunities? The role of past interactions. *European Management Journal*, 35(4), 505-513. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000407524700009. doi:10.1016/j.emj.2017.02.008
- Smith, A. R. (2014). Cities Where Women Rule: Female Political Incorporation and the Allocation of Community Development Block Grant Funding. *Politics & Gender*, 10(3), 313-340. doi:10.1017/s1743923x14000208
- Smith, N., Smith, V., & Verne, M. (2011). The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark Glass ceilings, sticky floors or both? *International Journal of Manpower*, 32(2), 156-177. doi:10.1108/01437721111130189

- Stafsudd, A. (2006). People are strange when you're a stranger: senior executives select similar successors. *European Management Review*, 3(3), 177-189. doi:10.1057/palgrave.emr.1500062
- Stainback, K., Kleiner, S., & Skaggs, S. (2016). Women in Power: Undoing or Redoing the Gendered Organization? *Gender & Society*, 30(1), 109-135. doi:10.1177/0891243215602906
- Stanger, H. R. (2008). The Larkin Clubs of Ten: Consumer buying clubs and mail-order commerce, 1890-1940. *Enterprise & Society*, 9(1), 125-164. doi:10.1093/es/khm070
- Stern, I., & Westphal, J. D. (2010). Stealthy Footsteps to the Boardroom: Executives' Backgrounds, Sophisticated Interpersonal Influence Behavior, and Board Appointments. *Administrative Science Quarterly*, 55(2), 278-319. doi:10.2189/asqu.2010.55.2.278
- Thomas, K. W., Thomas, G. F., & Schaubhut, N. (2008). Conflict styles of men and women at six organization levels. *International Journal of Conflict Management*, 19(2), 148-166. doi:10.1108/10444060810856085
- Tienari, J., Soderberg, A. M., Holgersson, C., & Vaara, E. (2005). Gender and national identity constructions in the cross-border merger context. *Gender Work and Organization*, 12(3), 217-241. doi:10.1111/j.1468-0432.2005.00271.x
- Timmerman, T. A. (1997). A closer look at the personality characteristics of outplaced executives. *Journal of Business and Psychology*, 12(1), 55-66. doi:10.1023/a:1025062100336
- Tracy, S. J., & Rivera, K. D. (2010). Endorsing Equity and Applauding Stay-at-Home Moms: How Male Voices on Work-Life Reveal Aversive Sexism and Flickers of Transformation. *Management Communication Quarterly*, 24(1), 3-43. doi:10.1177/0893318909352248
- Tung, R. L. (2008). Do race and gender matter in international assignments to/from Asia Pacific? An exploratory study of attitudes among Chinese and Korean executives. *Human Resource Management*, 47(1), 91-110. doi:10.1002/hrm.20199
- Valentine, S. R., & Rittenburg, T. L. (2007). The ethical decision making of men and women executives in international business situations. *Journal of Business Ethics*, 71(2), 125-134. doi:10.1007/s10551-006-9129-y
- Walker, D. O., & Yip, J. (2018). Paying it forward? The mixed effects of organizational inducements on executive mentoring. *Human Resource Management*, 57(5), 1189-1203. doi:10.1002/hrm.21901
- Walsh, K., Fleming, S. S., & Enz, C. A. (2016). Give and you shall receive: investing in the careers of women professionals. *Career Development International*, 21(2), 193-211. doi:10.1108/cdi-04-2015-0059

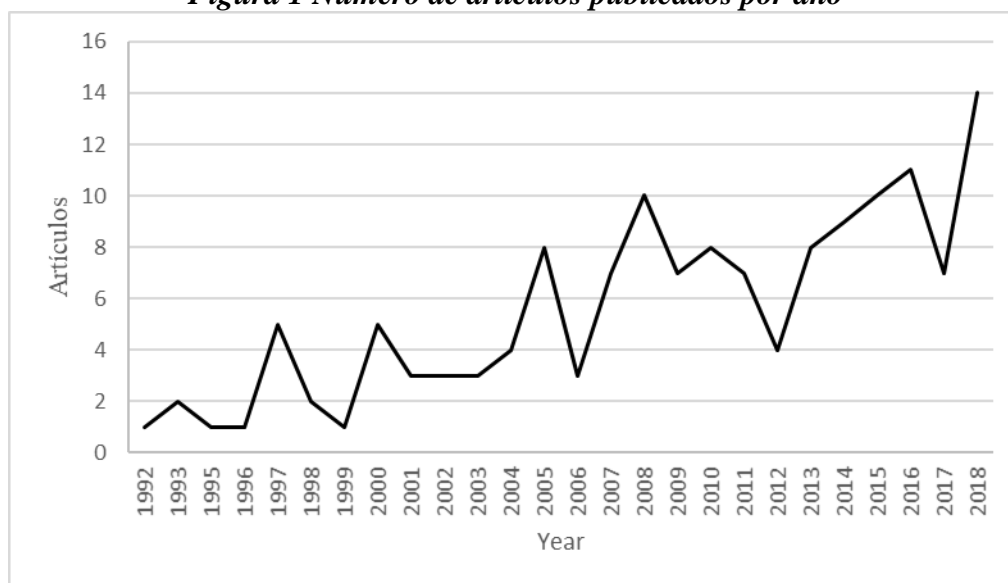
- Wang, X., & Shao, X. F. (2017). Research on interval optimization of the proportion of female executives based on panel threshold model. *Journal of Organizational Change Management*, 30(7), 1081-1092. doi:10.1108/jocm-09-2016-0177
- Yanadori, Y., Gould, J. A., & Kulik, C. T. (2018). A fair go? The gender pay gap among corporate executives in Australian firms. *International Journal of Human Resource Management*, 29(9), 1636-1660. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000443916000005. doi:10.1080/09585192.2016.1255985
- Zelechowski, D. D., & Bilimoria, D. (2004). Characteristics of women and men corporate inside directors in the US. *Corporate Governance-an International Review*, 12(3), 337-342. doi:10.1111/j.1467-8683.2004.00374.x
- Zhang, L. E., & Guttormsen, D. S. A. (2016). "Multiculturalism" as a key methodological challenge during in-depth interviewing in international business research. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 232-256. doi:10.1108/ccsm-07-2014-0084
- Zhang, X. A., Li, N., Ullrich, J., & van Dick, R. (2015). Getting Everyone on Board: The Effect of Differentiated Transformational Leadership by CEOs on Top Management Team Effectiveness and Leader-Rated Firm Performance. *Journal of Management*, 41(7), 1898-1933. doi:10.1177/0149206312471387
- Zheng, W., Surgevil, O., & Kark, R. (2018). Dancing on the Razor's Edge: How Top-Level Women Leaders Manage the Paradoxical Tensions between Agency and Communion. *Sex Roles*, 79(11-12), 633-650. doi:10.1007/s11199-018-0908-6
- Zoogah, D. B., Vora, D., Richard, O., & Peng, M. W. (2011). Strategic alliance team diversity, coordination, and effectiveness. *International Journal of Human Resource Management*, 22(3), 510-529. doi:10.1080/09585192.2011.543629
- Zou, Z., Wu, Y. Q., Zhu, Q., & Yang, S. G. (2018). Do Female Executives Prioritize Corporate Social Responsibility? *Emerging Markets Finance and Trade*, 54(13), 2965-2981. doi:10.1080/1540496x.2018.1453355

Tabla 1 Parámetros metodológicos

Tipo de artículo	%	Fuente	%	Muestra	%	Técnica de análisis	%	Tipo investigación	%
Estudio teórico	88,80	Encuesta	44,92	< 100	26,96	Regresión	46,55	Cuantitativo	74,57
Estudio empírico	11,20	Bases de datos	33,90	<1.000	48,70	Correlación	9,48	Cualitativo	22,88
		Entrevista	14,41	>1.000	24,34	Descriptivo	6,03	Cuantitativo/cualitativo	2,55
		Otros	6,77			Análisis factorial	5,17		
						Anova	4,31		
						Manova	2,59		
					Otras técnicas cuantitativas	25,87			
Total	100		100		100		100		100

Fuente: elaboración propia

Figura 1 Número de artículos publicados por año



Fuente: elaboración propia

Tabla 2 Número de artículos por autor e índice H del autor

Autor	I. H.	Nº Art.
Lyness, K. S.	16	4
de Anca, C.	3	2
Ryan, M. K.	22	2
Baixauli-Soler, J. S.	1	2
Gould, J. A.	1	2
Resto de autores	-	132

Fuente: elaboración propia

Tabla 3 Evolución de la relevancia de los temas tratados en la literatura sobre género y ejecutivos

Temas	Total	1992-1999	2000-2009	2010-2019
TOTAL	144	13	46	85
Gender and promotion	14	2	7	5
Gender diversity	11		4	7
Ethics	11	1	7	3
Work-life balance	10		4	6
Gender and HR	10		2	8
gender pay gap	9		4	5
Gender leadership	8	1	3	4
Earnings	7		1	6
Reward systems/compensation	5			5
Gender and risks	5			5

Gender and policy	4				4
Gender gap	4				4
Glass Cliff	4			1	3
Demographic factors	3	3			
Gender, ethnicity and race	3			1	2
Gender and organizational factors	3			2	1
CSR	2			1	1
Gender and stereotype	2			1	1
Glass Ceiling	2			1	1
Gender and training	2				2
Gender and communication	2				2
Gender and values	2				2
Gender and performance	2	2			
Exclusion barriers	2				2
Gender and resignation from the position	2	1		1	
Otros	15	3		6	6

Fuente: elaboración propia. Extraído de Web Of Science

Tabla 4 Revistas listadas en JCR por cuartiles

Journals	Q1	Q2	Q3	Q4	Tot. Art.	%
Journal of Business Ethics		x			18	13%
Human resource management		x		x	5	3%
Corporate governance-an international review	x	x			5	3%
International Journal of Manpower				x	5	3%
Strategic management journal	x				4	3%
International Journal of Human Resource Management		x			4	3%
Journal of management	x				3	2%
Human relations		x			3	2%
Journal of women politics & policy			x	x	3	2%
British Journal of Management		x			3	2%
Journal of Business Research		x			3	2%
Academy of Management Executive		x			3	2%
Journal of Organizational Behavior	x				3	2%
Gender Work and Organization		x			3	2%
Leadership quarterly	x				3	2%
Harvard business review	x				3	2%
Administrative science quarterly	x				3	2%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3 Producción bibliográfica por país y período

País	Total	1992-1999	2000-2009	2010-2018
TOTAL	144	13	46	85
USA	81	10	27	44
England	12	1	6	5
Australia	7		3	4
Spain	6		1	5
China	5			5
Canada	3		2	1
France	3		1	2
Switzerland	2			2
Italy	2		1	1
Denmark	2			2
Germany	2		1	1
Ireland	2	1	1	
New zealand	2			2
Scotland	1			1
Sweden	1		1	
South africa	1			1
Taiwan	1			1
Finland	1		1	
Brazil	1			1
Singapore	1			1
Nigeria	1			1
Israel	1		1	
Oman	1			1
Hong Kong	1	1		
Pakistan	1			1
Poland	1			1
Netherlands	1			1
Malaysia	1			1

Fuente: elaboración propia. Extraído de Web Of Science

Tabla 4 Evolución de la relevancia de los temas tratados en la literatura sobre género y ejecutivos

Country	Total		Q1		Q2		Q3		Q4	
		% total		% Country		% Country		% Country		% Country
TOTAL	144		40		66		18		20	
USA	81	56%	31	38%	37	46%	7	9%	6	7%
England	12	8%	3	25%	6	50%	3	25%		
Australia	7	5%			6	86%			1	14%
Spain	6	4%					3		3	
China	5	3%	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%

female	11	49
metaanalysis	11	49
sex	9	46
turnover	9	46
business ethics	8	45
perspective	9	40
career success	9	39
race	6	38
women executives	10	37

Fuente: elaboración propia.

Tabla 6 Evolución de la relevancia de los temas tratados en la literatura sobre género y ejecutivos

Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ceo compensation	<input type="checkbox"/> commitment	<input type="checkbox"/> attitudes	<input type="checkbox"/> behavior
<input type="checkbox"/> china	<input type="checkbox"/> female	<input type="checkbox"/> career success	<input type="checkbox"/> business ethics
<input type="checkbox"/> corporate boards	<input type="checkbox"/> female leaders	<input type="checkbox"/> compensation	<input type="checkbox"/> culture
<input type="checkbox"/> corporate governance	<input type="checkbox"/> gender differences	<input type="checkbox"/> directors	<input type="checkbox"/> decision-making
<input type="checkbox"/> diversity	<input type="checkbox"/> gender stereotypes	<input type="checkbox"/> discrimination	<input type="checkbox"/> ethics
<input type="checkbox"/> executive compensator	<input type="checkbox"/> leadership	<input type="checkbox"/> job-performance	<input type="checkbox"/> executives
<input type="checkbox"/> female executives	<input type="checkbox"/> male executives	<input type="checkbox"/> management	<input type="checkbox"/> gender
<input type="checkbox"/> firm financial performance	<input type="checkbox"/> men	<input type="checkbox"/> metaanalysis	<input type="checkbox"/> managers
<input type="checkbox"/> firm performance	<input type="checkbox"/> perspective	<input type="checkbox"/> mobility	<input type="checkbox"/> model
<input type="checkbox"/> gender diversity	<input type="checkbox"/> power	<input type="checkbox"/> race	<input type="checkbox"/> organizations
<input type="checkbox"/> gender-differences	<input type="checkbox"/> sex	<input type="checkbox"/> sex-differences	<input type="checkbox"/> perceptions
<input type="checkbox"/> impact	<input type="checkbox"/> stereotypes	<input type="checkbox"/> top	<input type="checkbox"/> values
<input type="checkbox"/> pay	<input type="checkbox"/> success	<input type="checkbox"/> turnover	
<input type="checkbox"/> performance	<input type="checkbox"/> women executives	<input type="checkbox"/> united-states	
<input type="checkbox"/> top management	<input type="checkbox"/> work	<input type="checkbox"/> women	
<input type="checkbox"/> upper echelons			
<input type="checkbox"/> women director			

Fuente: elaboración propia.