

# Revisión del concepto de espiritualidad en la investigación de las organizaciones

*Queralt Prat-i-Pubill<sup>1</sup>*

## Introducción

La sabiduría convencional dice que las organizaciones que se esfuerzan por construir lugares de trabajo felices y saludables están a la vanguardia de la innovación con respecto a las nuevas formas de trabajo y gestión. Estos esfuerzos se perciben como positivos y éticamente deseables, en un entorno cambiante, competitivo y turbulento, y muchas veces se destacan con premios certificados como “gran lugar para trabajar”<sup>2</sup> que legitima los esfuerzos de las organizaciones para el desarrollo del bienestar de los stakeholders. Muchos de estos enfoques innovadores que responden a los desafíos de entornos volátiles y complejos dependen de la espiritualidad y sus formas relacionadas de atención plena, yoga, felicidad y manejo emocional. El valor de este enfoque espiritual en la mejora de las organizaciones es anunciado y validado por los medios de comunicación, entre otros, como el New York Times, el Financial Times y The Economist. Además, en la vida personal cotidiana, los enfoques espirituales, si se inician o desarrollan, son recibidos e interpretados como positivos y útiles para fomentar un buen liderazgo, manejar el estrés y los desafíos de la vida moderna.

Los académicos en gestión han estado ponderando si el estudio de la espiritualidad en las organizaciones es un tema de investigación científica.

---

1 Doctora en Ciencias de la Gestión por ESADE Business School de la Universidad Ramon Llull (España), Doctora en Filosofía por la Copenhagen Business School (CBS) (Dinamarca), Master de Investigación por ESADE Business School, MBA por Insead (Francia), Master CEMS, Licenciada en Dirección y Administración de Empresas y MBA por ESADE Business School de la Universidad Ramon Llull (España).

2 [www.greatplacetowork.es](http://www.greatplacetowork.es)

Formalmente, en 1999, se creó el primer grupo de interés en espiritualidad y gestión en la Academia de gestión de los Estados Unidos. Más tarde, en 2004, se estableció la revista de gestión, espiritualidad y religión. Aunque la importancia de la espiritualidad está creciendo a medida que lo atestiguan estas iniciativas académicas, también es cierto que la espiritualidad como fuente de investigación científica está siendo cuestionada. Sin embargo, aquellos académicos que estudian la espiritualidad en las organizaciones están de acuerdo en su valor como fuente de nuevas comprensiones sobre las organizaciones y afirman también que la investigación sobre la espiritualidad es clave para el desarrollo de un nuevo tipo de organizaciones.

Este artículo muestra que el estudio de la espiritualidad en las organizaciones es insignificante, después de analizar más de cien mil artículos en las cincuenta revistas de gestión más importantes, solo ochenta y seis artículos muestran el término “espiritualidad” en su título, en su resumen o en sus palabras clave. El tema de la espiritualidad en las organizaciones es un tema controvertido debido a su falta de aceptación como un tema legítimo de investigación tal como se presenta actualmente. Aunque los académicos afirman tener una perspectiva científica, mostraré que estos artículos se basan en proyectos axiológicos obsoletos de tiempos industriales y preindustriales, que obstruyen e impiden nuevas formas de gestión ajustadas a los requisitos organizacionales de creación e innovación acelerada y constante. Por lo tanto, este artículo argumentará que las propuestas de estos artículos, a pesar de que se interpretan como positivos, son perjudiciales para las formas alternativas de gestión e inapropiados para tratar la espiritualidad como una investigación científica legítima a pesar de su visión esperanzadora del valor de la espiritualidad en las organizaciones.

## **Muchas organizaciones innovadoras se comprometen a desarrollar la espiritualidad**

En 2019, las organizaciones más valoradas del mundo, Apple, Microsoft, Amazon, Alphabet y Facebook eran estadounidenses y confiaban en la innovación tecnológica y científica para mantener su liderazgo.

La innovación en ciencia y tecnología es el motor actual del poder geopolítico, sin embargo, esta supremacía está mucho más dispersa que el control de los recursos energéticos que impulsó la revolución industrial. Aunque, por ejemplo, Apple es una compañía estadounidense, su proveedor más importante es Samsung, una firma surcoreana. Además, los productos de Apple son producidos y ensamblados en Taiwán por Foxconn. Por lo tanto, la supremacía tecnológica no está actualmente en manos de una sola nación. En 2018, el fabricante de chips más avanzado del mundo no era Intel, una empresa estadounidense, sino TSMC, una empresa taiwanesa que controlaba el 56% del mercado mundial de producción de chips (The Economist, 2018). Además, Huawei, una empresa china, fue en el año 2019 el principal productor de 5G, la red de telefonía móvil de quinta generación (The economist, 2019), necesaria para construir redes móviles innovadoras capaces de manejar sensores ubicuos y conectividad mundial para facilitar, entre otras cosas, el avance de internet de las cosas y la toma de decisiones autónoma regida por algoritmos.

Por lo tanto, el motor económico mundial está impulsado por la creación y la innovación. Una de las siglas más simples y fáciles para definir algunas características de este mundo dinámico impulsado por la innovación es VUCA, iniciales que representan volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad. Este mundo VUCA con una interacción acelerada cada vez mayor entre la ciencia y la tecnología es percibido y vivido por gerentes y trabajadores por igual, impregnando todas las facetas de la vida humana. Del mismo modo en que Internet y la tecnología móvil transformaron la forma en que socializamos, cómo organizamos nuestro trabajo y cómo nos relacionamos con los demás, las nuevas transformaciones tecnológicas y científicas continuarán afectándonos.

La lógica de esta interacción entre ciencia y tecnología es implacable, y por lo tanto, esas organizaciones que mantienen el ritmo y crean nueva ciencia, tecnología, nuevos productos y servicios serán aclamadas como líderes mundiales. Siguiendo este razonamiento, una consideración clave para las organizaciones es que los conocimientos científicos y tecnológicos continuarán creciendo y ramificándose en nuevas especializaciones, resultando en demandas de coordinación cada vez mayores entre diversos

conocimientos. Como subproducto de este dinamismo y coherentemente con esta lógica de innovación, los equipos fuertemente cohesionados y motivados están en el centro del esfuerzo creativo, desplazando al individuo como la base de esta lógica.

Si bien las demandas de las organizaciones para ser creativas e innovadoras son enormes, las condiciones para fomentar esta creatividad e innovación apenas están presentes (Wingert y Robison, 2018). Hay altos niveles de estrés y agotamiento de los trabajadores debido a las difíciles condiciones de trabajo dentro de las organizaciones y al mismo tiempo hay un enfoque creciente en la felicidad y el bienestar en el lugar de trabajo. En 2019, la Organización Mundial de la Salud reconoció el agotamiento como un síndrome causado por el estrés crónico en el lugar de trabajo caracterizado por tres factores: *“sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía, aumento de la distancia mental del trabajo o sentimiento de negativismo o cinismo relacionado con el trabajo de uno, y reducción de la eficacia profesional”*. En un reciente estudio de investigación realizado por Gallup (2019) en más de 12,000 personas en los Estados Unidos, el 76% de los empleados experimentan agotamiento en el trabajo, al menos a veces, lo que daña la salud y la productividad. Por ejemplo, se estima que los empleados estresados tienen un 63% más de probabilidades de tomarse un día de enfermedad, un 23% más de probabilidades de visitar atención médica de emergencia, 2,6 veces más probabilidades de buscar activamente un nuevo trabajo, un 13% menos de confianza en su trabajo y 50% menos probabilidades de discutir cómo abordar los objetivos de rendimiento. Deloitte (2019) informa cifras similares con el 77% de los encuestados que indican que han experimentado agotamiento en su trabajo actual. Las presiones hechas a los trabajadores se sienten tremendas, entre otras cosas, trato injusto en el trabajo, carga de trabajo inmanejable, comunicación poco clara, falta de apoyo, plazos urgentes, contextos cambiantes, dificultad para comprender y gestionar las interrelaciones y demandas crecientes de los stakeholders.

El manejo del estrés y sus problemas asociados fue el primer enfoque de la meditación en el mundo corporativo. Kabat-Zinn comenzó el programa de Reducción del estrés basado en la atención plena (en inglés MBSR) en 1979

en la Facultad de medicina de la Universidad de Massachusetts con enorme éxito. Aunque, la espiritualidad puede ser controvertida, evocando miedo y escepticismo y quizás el último tabú en las corporaciones estadounidenses (Carrete y King, 2005), desde al menos 2014, ha habido discusiones sobre mindfulness y meditaciones realizadas en el Foro Económico Mundial para hacer accesible y atractiva la espiritualidad para el mundo corporativo. La propagación de los beneficios de la meditación se ha expandido más allá del bienestar y se ha asociado con el éxito corporativo y otros resultados positivos, como el desarrollo de la inteligencia emocional y el logro de la felicidad (Purser, 2019). Esta moda de “auto-mejora”, relacionada con el cuidado personal, la realización personal y el éxito final profesional, se creó inicialmente en los entornos organizacionales altamente exigentes de Silicon Valley. Steve Jobs fue quizás el primer y más famoso CEO meditador, otros han continuado meditando o promoviendo programas de mindfulness en sus organizaciones como, entre otros, General Mills, Goldman Sachs, Salesforce, Patagonia, Facebook, LinkedIn y MailChimp (Gelles, 2015; Purser, 2019).

Uno de los programas corporativos más conocidos sobre meditación es el programa de desarrollo “Search Inside Yourself” de Google, fundado en 2007 y dirigido por un ingeniero convertido en desarrollador de recursos humanos Chade-Meng Tan (Tan et al., 2012). Este programa se basa en la atención plena y el desarrollo de la inteligencia emocional como base para la felicidad y el éxito corporativo. Sus afirmaciones están respaldadas por investigaciones de neurociencia que demuestran cómo la atención plena impacta positivamente en aquellas partes del cerebro relacionadas con las emociones (Tan et al., 2012). Más tarde, en 2012, este programa de desarrollo de Google se transformó en una organización derivada, el SIYLI<sup>3</sup>, que realiza programas de desarrollo accesibles para cualquier empresa o individuo interesado en ellos. Además, la ampliación del interés corporativo en la espiritualidad también ha impulsado, desde 2013, la conferencia de sabiduría 2.0<sup>4</sup>, que se centra en la sabiduría de diversas tradiciones espirituales y su desarrollo en el mundo

---

3 Search Inside Yourself Leadership Institute <https://siyli.org/>

4 <http://wisdom2conference.com/sponsors>

corporativo. Esta conferencia nació debido a la necesidad de aportar ideas espirituales al mundo corporativo de la tecnología, y centró su oferta en los beneficios individuales en forma de bienestar, felicidad y éxito en entornos altamente competitivos que requieren una innovación continua.

## **La epistemología axiológica es una lente científica poderosa y única para estudiar la espiritualidad en las organizaciones**

El nacimiento de la epistemología axiológica como disciplina puede fecharse formal y exactamente al año 1983, cuando Marià Corbí defendió su tesis sobre el análisis epistemológico de las configuraciones axiológicas humanas. En su tesis, estableció las bases para explicar cómo los seres humanos se relacionan axiológicamente, como cualquier otro animal, con el entorno en el que sobreviven. Corbí (1983) argumentó, al contrario de lo que sucede con cualquier otro animal, que la relación axiológica del ser humano con el mundo no está genéticamente fija, sino que se genera dinámicamente a través de nuestro lenguaje natural en forma de proyectos axiológicos colectivos. Corbí explicó cómo estos proyectos axiológicos, sin saberlo los sujetos, se construyen socialmente para garantizar la simbiosis y la supervivencia. Por lo tanto, los seres humanos pueden coordinarse para satisfacer necesidades de supervivencia compartidas porque se pueden construir conjuntamente nuevas interpretaciones y valoraciones valiosas. Esta constitución axiológica dinámica es posible porque el lenguaje natural permite a los humanos relacionarse con el mundo a través de una dimensión relativa referida al sujeto y una dimensión absoluta desconectada, separada del sujeto, absoluta.

Este doble acceso a la realidad, debido a nuestro lenguaje natural, nos permite percibir y vivir la realidad sin ser interpretados a través de nuestro mecanismo automático conectado a nuestras necesidades, la dimensión relativa. Estos datos, esta comprensión de la dimensión absoluta es lo que en el pasado se llamaba espiritualidad. La epistemología axiológica argumenta que esta “espiritualidad” puede estudiarse científicamente sin la necesidad de asumir una realidad espiritual, ninguna entidad o creencia metafísica. Por lo tanto, la epistemología axiológica desplaza los supuestos

antropológicos tradicionales de la materia y el espíritu o la materia y la razón y avanza la de los animales constituidos por el lenguaje. Desde este punto de partida, la espiritualidad no puede ser un descriptor adecuado de la capacidad de vivir esta dimensión absoluta libre de condiciones personales y se denomina cualidad humana, sin ninguna connotación sagrada o características superiores a la materia. Es una cualidad humana porque esta capacidad se debe a nuestra relación mediada con el mundo a través del lenguaje natural.

El término cualidad humana, la experiencia de lo que nuestros ancestros llamaron espiritualidad, describe una capacidad humana ligada a una antropología científica de animales constituida por el lenguaje. Esta antropología objetiva, que es uno de los fundamentos teóricos clave de la epistemología axiológica, es una forma rigurosa de teorizar científicamente sobre las configuraciones axiológicas humanas. La cualidad humana es fundamental para el desarrollo de la creatividad y la innovación y, por lo tanto, una condición previa y un requisito para todos los seres humanos que sobreviven gracias a la creatividad y la innovación. Esta declaración sobre las demandas que se nos imponen y el requisito para desarrollar la cualidad humana no está surgiendo de un posicionamiento axiológico desde la disciplina de la epistemología axiológica como, por ejemplo, las acusaciones, provenientes de diversas disciplinas en la teoría de la organización, sobre, entre muchos, ser ‘humano’, ‘ético’, ‘espiritual’, ‘un líder servidor’, ‘un líder transformador’. La epistemología axiológica no toma una posición axiológica, es un estudio científico de configuraciones axiológicas que demuestran que los cambios en la forma central en que las comunidades sobreviven requieren cambios en los proyectos axiológicos de estas comunidades.

Así, la epistemología axiológica explica cómo la comprensión tradicional de la espiritualidad se concibe como una descripción de la realidad junto con todo un sistema de elementos interrelacionados que se toman como descripción del mundo. Este modo de interpretación, que comprende lo que los mitos, los rituales y los símbolos transmiten como descripciones de la realidad, se describe como una epistemología mítica. La epistemología axiológica describe una postura epistemológica diferente, no mítica, en

este caso, los mitos, rituales y símbolos se entienden simplemente como modelos, no como la realidad. Por lo tanto, una epistemología no mítica interpreta las descripciones axiológicas como modelos valiosos para que el grupo sobreviva, no cómo la realidad, cómo es el mundo o cómo debería ser el mundo. Una posición epistemológica no mítica no tiene un proyecto político o social para defender. Esta aclaración es clave para comprender la legitimidad del análisis científico proporcionado por la disciplina de epistemología axiológica. Así, el concepto espiritualidad fué formulado en sociedades preindustriales y dentro de un marco epistemológico mítico, fué una formulación adecuada que aseguraba la supervivencia del colectivo en ese momento.

La epistemología axiológica estudia cómo se crearon proyectos axiológicos pasados en forma de mitos, símbolos y rituales apropiados para la forma central en que sobrevivieron los colectivos. Un principio fundamental de la disciplina de la epistemología axiológica es argumentar que los cambios en la forma central en que los grupos sobreviven producirán cambios en el proyecto axiológico compartido. Como resultado, nuestra cualidad humana conectada a nuestra capacidad de vivir la dimensión absoluta de la realidad, tradicionalmente llamada espiritualidad, que es intrínseca a nuestra naturaleza de seres constituidos por el lenguaje, será interpretada y valorada de diferentes maneras. Actualmente las sociedades occidentales tienen como motor de supervivencia el desarrollo continuo de nuevas ciencias y tecnología, nuevos productos y nuevos servicios. La epistemología axiológica razona que estas características requerirán el desarrollo de proyectos axiológicos dinámicos compartidos adecuados para el desarrollo creativo, y también a diferencia de los proyectos axiológicos estáticos anteriores, el desarrollo de la cualidad humana se demandará todos los seres humanos. Este requisito es marcadamente diferente de los proyectos axiológicos estables anteriores donde el “espíritu” y la “espiritualidad” se consideraban un desarrollo opcional.

Sin embargo, actualmente vivimos con proyectos axiológicos heredados de épocas preindustriales e industriales, como lo demuestra el término de espíritu y espiritualidad constantemente utilizado y no sujeto a investigación crítica. Por lo tanto, la espiritualidad, un elemento clave

derivado de los supuestos antropológicos y epistemológicos establecidos relacionados con las configuraciones axiológicas humanas del pasado no es adecuado ahora. La conceptualización de la espiritualidad, desde la epistemología axiológica, como cualidad humana, una capacidad humana de vivir ambas dimensiones de la realidad, la dimensión relativa de lo automático mecanismos con interpretaciones restringidas delineadas por el lenguaje y la dimensión absoluta que escapa del confinamiento del lenguaje. Esta habilidad humana no necesita basarse en la asunción de una entidad metafísica, el espíritu, sino que está completamente enraizada en la capacidad lingüística de un animal constituido, hecho viable, por el lenguaje. La epistemología axiológica ha estudiado las formas en que las tradiciones de sabiduría de la humanidad intentan explicar la diferencia entre la dimensión relativa y absoluta y las formas en que uno puede polarizarse para sintonizarse con esta posibilidad de sentir y vivir esta dimensión absoluta. La capacidad de cambiar de la dimensión relativa automática a la dimensión absoluta se ha resumido en el desarrollo de un enfoque de la vida con un interés total por la realidad, un posicionarse a distancia del contexto para entender mejor y el silencio de los propios mecanismos automáticos de sentir, pensar y actuar. Esta orientación individual se complementa con un enfoque relacional con los demás, donde la postura de indagación, la comunicación en plena confianza y la actitud de servicio son primordiales.

Otra idea teórica relacionada con el análisis científico realizado en este escrito es que esta investigación axiológica sobre la espiritualidad en las organizaciones no puede separarse del reconocimiento del proyecto axiológico dominante actual de las sociedades occidentales, el del neoliberalismo. Empezar y el individualismo están en el centro del proyecto económico y político que define el neoliberalismo, constituyendo a los sujetos como empresarios de sí mismos, menos interesados en ser parte de un grupo social con derechos y obligaciones, sino en ejercer su libre albedrío en todos los aspectos de sus vidas (Rose, 1999, p230). Por lo tanto, todas las proposiciones dentro de las organizaciones relacionadas con la espiritualidad, como entre otras, el espíritu en el trabajo, la espiritualidad en el lugar de trabajo y el capitalismo consciente no pueden escapar del paradigma del neoliberalismo y, por lo tanto, se convierten en colaboradores

representando y reproduciendo el proyecto axiológico actual. De esta manera, la espiritualidad (González, 2015), así como la psique humana (Rose, 1999) son cooptadas al servicio del neoliberalismo. Actualmente, la religión y la espiritualidad ya no son un asunto privado, como lo fue en el paradigma del liberalismo, sino que se han comercializado y se ofrecen en el mercado como cualquier otro producto o servicio (Lau, 2000; Carrette y King, 2005; Einstein, 2008). Por lo tanto, también reconocer el neoliberalismo como el paradigma actual de interpretación de la espiritualidad, es relevante para contextualizar las últimas investigaciones de los académicos sobre la espiritualidad que se investigan en este artículo.

### **Más de 100.000 artículos investigados y solo 79 se refieren a la espiritualidad en las organizaciones**

El objetivo de este artículo es indagar sobre las nociones espirituales utilizadas por los estudiosos de la teoría organizacional. Para este propósito, he buscado en la literatura académica, específicamente en las cincuenta revistas académicas más importantes de organización seleccionadas por el Financial Times (Ormans, 2016). Durante el mes de noviembre de 2019, utilicé la base de datos Scopus para buscar si en el título, resumen o palabras clave aparecía el término espiritualidad. Scopus no indexó una de las publicaciones “Accounting Review” y la busqué utilizando la base de datos de Web of Science. El resultado de mi búsqueda fue el siguiente: estas cincuenta revistas generaron más de 100,000 artículos, sin embargo, solo siete de estas cincuenta publicaciones tenían el término espiritualidad en el título, resumen o palabras clave. El número inicial de artículos en la muestra de siete publicaciones fue ochenta y seis. Una publicación, el Journal of Business Ethics, representó más del 82% de los artículos de la muestra, con un total de setenta artículos. Además, curiosamente, la gran mayoría de los artículos, un total de ochenta y dos, se publicaron a partir del año 2002.

Más tarde, revisé la muestra original y eliminé cualquier error relacionado con la selección automática. Hubo dos artículos de Harvard Business Review (Heskett et al., 1994; Schwartz, 2007) que mostraban la palabra

espiritualidad dentro del texto pero no en el título, resumen o como palabra clave. Era un uso de la palabra sin importancia, borré estos artículos de la muestra. Además, dos artículos que aparecieron en el *Journal of Business Ethics* fueron introducciones a otros artículos en la revista (Jones y Millar, 2010; Melé y Fontrodona, 2017) y un artículo de Retolaza et al. (2019) tenía la palabra clave espiritualidad sin aparecer en ningún otro lugar del texto. Eliminé todos estos tres artículos de la muestra. Finalmente, hubo dos artículos en “*Organization Studies*” que he excluido de la muestra, uno de ellos fue una convocatoria de artículos sobre el tema de la espiritualidad y el otro fue la publicidad de la escuela de verano sobre el tema de la espiritualidad. La muestra final examinada estuvo compuesta por un total de 79 artículos, siete en “*Human Relations*”, sesenta y siete en el “*Journal of Business Ethics*”, uno en el “*Journal of Marketing*”, uno en “*Organization Science*”, dos en “*Organization Studies*” y uno en “*Quarterly Journal of Economics*”.

Para estudiar estos textos seguí un curso de acción inspirado en los inicios de la filosofía. El desafío a la sabiduría tradicional ya puede reconocerse en el conocido relato del diálogo de Platón, la disculpa (Platón, 2012), donde Sócrates es condenado a muerte por estar en desacuerdo con el conocimiento y las creencias predominantes. Investigo la espiritualidad como una configuración axiológica teniendo en cuenta un análisis histórico de los conceptos y las teorías subyacentes utilizadas en el desarrollo de esta capacidad cognitiva. De manera similar como Gaston Bachelard (1966) estudió cómo se crea y descubre “la verdad” en las ciencias duras y al igual como Georges Canguilhem (2012) investigó la forma en que se crearon los conceptos científicos en las ciencias de la vida, Marià Corbí (1983, 2013a, 2013b, 2015a, 2015b, 2016, 2017) con su desarrollo de la epistemología axiológica indaga cómo las necesidades constitutivas axiológicas se interpretan, comunican y transforman según la configuración de supervivencia central de los colectivos humanos. Por lo tanto, el enfoque teórico de Corbí de las configuraciones axiológicas hace que los fenómenos e interpretaciones axiológicos se sometan a una investigación científica, aclarando y desplazando las orientaciones axiológicas comunes retratadas incorrectamente como científicas. El análisis científico de la epistemología axiológica de Corbí sobre las configuraciones axiológicas

revela los supuestos sesgados no críticos actuales, proporcionando una teoría científica para evaluar y conceptualizar hechos axiológicos como la espiritualidad.

Posiblemente, en el siglo XXI, en las ciencias sociales y en las humanidades, esta tendencia a desafiar el conocimiento aceptado está mejor representada por el campo interdisciplinario de los estudios críticos. Aunque es un campo pluralista, se concibe principalmente como una alternativa a los paradigmas dominantes y está orientado hacia el proyecto político de liberación de individuos y sociedades. Al contrario de este enfoque político que, por definición, ya defiende una orientación de valor, mi método está libre de tal proyecto axiológico. Sólo tomo una idea clave de la teoría crítica, razonando que las teorías de las ciencias sociales están cargadas de valores y procedo a mostrar estos prejuicios y a cuestionar los supuestos indiscutibles de la espiritualidad en las organizaciones.

El método que seguí para investigar estos artículos fue someterlos a lo que Schutz (1962) describe como investigaciones de segundo orden. Como estoy interesada en comprender cómo se considera la espiritualidad en las publicaciones académicas, estudio el conjunto de construcciones, abstracciones, idealizaciones, generalizaciones relacionadas con la espiritualidad de aquellos que estudian la espiritualidad en las organizaciones. Según Dewey (1938) en su libro, *Lógica. La teoría de la investigación* cuando se realizan investigaciones, las estructuras sistemáticas utilizadas para analizar e interpretar los datos a menudo se dejan como presuposiciones implícitas. Esta situación es bastante obvia en los relatos históricos, porque sucede que cuando la cultura cambia, las nuevas concepciones culturales muestran nuevos problemas y apreciaciones que requieren una reescritura de la historia (Dewey, 1938, p233). En términos similares, estoy analizando la investigación académica actual sobre la espiritualidad en las organizaciones en relación a la disciplina de la epistemología axiológica permitiéndome describir las presuposiciones, generalizaciones y suposiciones acríicas que se expresan actualmente en la investigación académica de las organizaciones creando así una nueva forma de entender la espiritualidad en las organizaciones.

Probablemente dos de los trabajos académicos más notables en la historia de la ciencia que muestran en la práctica el resultado de investigaciones de segundo grado son los de Kuhn (1970) *La estructura de las revoluciones científicas* y Feyerabend (1975) *Contra el método*. Sus investigaciones permitieron que ambos estuvieran en de acuerdo en cuestionar, por ejemplo, la noción común de “hechos” y “ciencia” como términos evidentes. Para Kuhn, siempre hay “hechos” que no se ajustan a las teorías conocidas, sin embargo, la ciencia procede de manera normal, dentro de los paradigmas esperados, es solo cuando se crea un nuevo paradigma que este hecho anómalo original se convierte en un “hecho científico” (Kuhn, 1970, p53). Por lo tanto, argumenta que no hay nada evidente en un hecho, cualquier hecho depende de una teoría y, como resultado, el hecho y la teoría no son distintos sino interdependientes (Kuhn, 1970, p66). Feyerabend (1975) también da una explicación matizada de los hechos y afirma que los hechos desnudos no existen, primero son esencialmente ideacionales, vistos de una manera específica (Feyerabend, 1975, p11), y en segundo lugar los hechos se crean a través de, entre otros eventos físicos, falta de dinero, agotamiento y compromisos (Feyerabend, 1975, pxi). Por lo tanto, para decirlo sin rodeos, la ciencia no tiene éxito debido a hechos o métodos científicos, sino a las habilidades creativas de los científicos (Feyerabend, 1975, p261). Este escrito está organizado para explicar cómo se está conceptualizando la espiritualidad como un hecho en las revistas académicas sobre las organizaciones y las consecuencias de tales conceptualizaciones.

### **¿Qué es la espiritualidad en la investigación sobre las organizaciones?**

De la muestra final de setenta y nueve artículos de siete publicaciones, un número notable de artículos explica múltiples definiciones de espiritualidad. La mayoría de ellos muestran múltiples definiciones y pocos se comprometen con una. Sin embargo, la espiritualidad se anuncia como una forma de aumentar la motivación (Cavanagh y Bandsuch, 2002; Altaf y Awan, 2011; Gupta et al. 2013), el bienestar (Karakas y Sarigollu, 2013;

(Karakas, 2009), propósito (Karakas, 2009), interconexión y comunidad (Karakas, 2009), para aumentar el comportamiento ético (Cavanagh y Bandsuch, 2002; Beekun y Badawi, 2005; Beekun y Westerman, 2011; Bourckaert y Ghesquiere, 2004; Brophy, 2013; Corner, 2008; Driscoll & McKee, 2007; Epstein, 2002; Escobar, 2011; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Issa & Pick, 2010; Jackson, 1999; Karakas et al. 2015; Karakas & Sarigollu, 2013; Kolodinsky et al., 2010), como una guía para líderes (Karakas, 2010; Karakas y Sarigollu, 2012), como una forma de mejorar las relaciones con los clientes, y se ha declarado que la espiritualidad mejora los resultados de la organización (Jurkiewicz y Giacalone, 2004). Algunos de los académicos advierten sobre el posible mal uso de la espiritualidad como una forma de controlar y explotar (Karakas y Sarigollu, 2019), de perpetuar las condiciones de inequidad y fomentar el conservadurismo político al respaldar tipos específicos de valores como, por ejemplo, la frugalidad (Jagannathan et al., 2018).

La mayor parte de la muestra de este artículo compuesta por setenta y nueve artículos de investigación académica enmarca la espiritualidad dentro del sistema de creencias cristiano. Una minoría de estos artículos aborda la espiritualidad desde otros sistemas de creencias como la religión hindú (Pawar, 2008; Pawar, 2009; Gupta et al., 2014); del Islam (Altaf y Awan, 2011; Beekun y Badawi, 2005; Karakas et al., 2015; Karakas y Sarigollu, 2013; Karakas y Sarigollu, 2019); del budismo (Marques, 2010); de yoga (Corner, 2009); y finalmente algunos tienen un enfoque global (Epstein, 2002; Jackson, 1999; Kutcher et al., 2010). Aunque muchos de los artículos no definieron la construcción de la espiritualidad, algunos de ellos introdujeron varios tipos de medidas que proporcionan una ventaja útil para revelar los supuestos más comunes en esta literatura organizacional. Elegí enfocarme en aquellos artículos que están específicamente orientados hacia la espiritualidad, excluyendo aquellos artículos que usan medidas y construcciones relacionadas con la religión o la fe, porque cualquier enfoque organizacional en la religión, la fe, las creencias y la moral conduce lógicamente a proyectos axiológicos obsoletos y, por lo tanto, no es un enfoque crucial a investigar. El análisis principal que quiero proporcionar es discernir si la conceptualización teórica actual de la espiritualidad es adecuada para las organizaciones que necesitan crear e innovar o, de lo

contrario, examinar si su uso de la espiritualidad sigue siendo una carga con suposiciones de proyectos axiológicos obsoletos heredados de épocas industriales y pre-industriales.

La escala más utilizada para medir la espiritualidad es la Escala de Espiritualidad Humana (siglas en inglés HHS) utilizada en cinco artículos (Beekun y Westerman, 2011; Jurkiewicz y Giacalone, 2004; Giacalone et al, 2005; Kolodinsky et al 2008; Pawar 2014). La Escala de Espiritualidad Humana se creó por primera vez en una disertación doctoral no publicada (Wheat, 1991). Está compuesta por 20 elementos con escala Likert que comienzan en 1 (constantemente) y van a 5 (nunca) para cada elemento de la lista. El puntaje final se calcula sumando los ítems de las respuestas numéricas de cada uno de los 20 ítems con el valor proporcionado por el entrevistado. Así, el puntaje final va de 20 a 100 puntos, cuanto más altos son los puntos, mayor es el nivel asumido de espiritualidad personal. Varios de los académicos (Beekun y Westerman, 2011; Jurkiewicz y Giacalone, 2004; Giacalone et al., 2005) afirman la validez de este constructo basado en su validación por Belaire y Young (2000). Sin embargo, al leer el artículo de Belaire y Young (2000), se afirma que su validación se remite a la disertación original no publicada, por lo tanto, no hay más validación que la proporcionada por Wheat (1991), el autor original. Uno de los artículos proporcionó una muestra de las preguntas *“Experimento un sentido de lo sagrado en los seres vivos”* y *“Aparté tiempo para la reflexión personal y el crecimiento”* (Giacalone et al., 2005) pero ninguno proporcionó la lista completa de 20 preguntas para ser revisado.

Continuando con la Escala de Espiritualidad Humana, Giacalone y Jurkiewicz (2003), Giacalone et al. (2005) y Beekun y Westerman (2012) afirman que la medida utilizada describe rasgos como creencias y actitudes. Giacalone y Jurkiewicz (2003) argumentan que existe una relación entre el juicio ético y la espiritualidad tal como se define en la escala HSS. Si tomamos un lado de la relación, en este caso, la espiritualidad, bien podrían ser hipótesis de que esta construcción en realidad mide creencias éticas y, por lo tanto, el resultado es que, como se esperaba lógicamente, debería haber una relación entre el juicio ético y las creencias éticas. Beekun y Westerman (2012) no definen la espiritualidad, pero explican la falta de

una definición acordada, aunque no admiten ninguna de las definiciones, utilizan el HSS para analizar la relación entre la toma de decisiones éticas y la espiritualidad, esta vez agregando diferencias interculturales, examinando muestras de los EE. UU y Noruega y concluyendo que en los EE. UU. *“Las personas espirituales parecen más dispuestas a cometer violaciones éticas en un entorno empresarial”*.

Kolodonski et al. (2008) transforman la Escala Espiritual Humana (HSS) de Wheat (1991) en una Escala de Valores Espirituales Organizacionales (siglas en inglés OSVS) donde los rasgos y creencias personales individuales se transforman para evaluar los valores espirituales organizacionales, por ejemplo *“En esta organización hay un sentido de lo sagrado de la vida”* y *“Se nos insta a reservar tiempo personal para la reflexión personal y el crecimiento en esta organización”*. Pawar (2014) utiliza la misma Escala de valores espirituales organizativos (OSVS) y, como muestra, la pregunta incluye *“esta organización es sensible al dolor y sufrimiento de los demás”*. Esta escala OSVS sufre problemas similares a la escala HSS en la que se basa. Todos estos cinco artículos usan HSS para comprender cómo la espiritualidad se relaciona con otras construcciones teóricas organizacionales. Sin embargo, los autores no definen su comprensión de la espiritualidad, pero al utilizar una medida para recopilar información de los encuestados, de hecho están revelando su definición acordada. Además, no hay justificaciones presentadas en los artículos para afirmar que la construcción HSS está midiendo la espiritualidad.

Hay varios problemas con la escala de Espiritualidad Humana y la Escala de Valores Espirituales Organizacionales (OSVS). En primer lugar, el constructo debe incluir la afirmación de que la medida es autoinformada, sólo se utiliza un método, el del cuestionario, por lo que el constructo podría denominarse más adecuadamente Escala de espiritualidad humana autoinformada y Escala de valores espirituales organizativos informada. Se recomienda este tipo de denominación al diseñar constructos conceptuales para la investigación científica (Shadish et al., 2002). En segundo lugar, el cuestionario muestra los supuestos del investigador sobre lo que es la espiritualidad. Aunque estos artículos afirman que no hay una definición de espiritualidad acordada, y no se comprometen con ninguna (Beekun y

Westerman, 2011; Jurkiewicz y Giacalone, 2004; con Giacalone et al., 2005; Kolodinsky et al., 2008; Pawar 2014), paradójicamente, usan un cuestionario como la medida de la espiritualidad proporcionando de hecho una definición del significado de la espiritualidad sin una revelación completa de esa escala o definición. En tercer lugar, los resultados informados solo muestran el grado de conformidad de las respuestas investigadas de los sujetos en relación con la escala proporcionada. No hay una base sobre la cual afirmar que tal escala mide la espiritualidad, solo se trata de informar el grado de acuerdo que existe con las preguntas, sin establecer una relación válida entre las preguntas encuestadas y el constructo “espiritualidad”. Finalmente, la construcción de la espiritualidad no ha sido establecida por los académicos, sino que se toma como entendida y evidente, es un concepto sin ningún modelo teórico examinado y sin supuestos antropológicos revelados, y tal como está, refleja la comprensión común de la espiritualidad.

Kolodinsky et al. (2010) utilizan la escala de Hodge (2003) para evaluar de los sujetos investigados el “nivel intrínseco de espiritualidad”. Contrariamente a los artículos mencionados anteriormente, en este caso la escala ha sido publicada (Hodge, 2003). La escala está formada por seis preguntas incompletas que el sujeto cuestionado calificará siguiendo sus sentimientos de acuerdo. Nuevamente, como en la escala HSS explicada anteriormente, metodológicamente debería construirse como “Escala de espiritualidad intrínseca autoinformada”, para representar correctamente la construcción conceptual que se está midiendo. Es interesante mostrar aquí las preguntas de la encuesta para explorar más a fondo su validez:

1. En términos de las preguntas que tengo sobre la vida, mi espiritualidad responde  
ninguna pregunta (0) ..... 5 ..... (10) absolutamente todas las preguntas
2. Crecer espiritualmente es  
más importante que cualquier otra cosa en mi vida (10) ..... 5  
..... (0) sin importancia para mí

3. Cuando me enfrento a una decisión importante, mi espiritualidad no juega absolutamente ningún papel (0) ..... 5 ..... (10) es siempre la consideración primordial
4. La espiritualidad es el motivo principal de mi vida, dirigiendo todos los demás aspectos de mi vida (10) ..... 5 ..... (0) no forma parte de mi vida
5. Cuando pienso en las cosas que me ayudan a crecer y madurar como persona, mi espiritualidad no tiene efecto en mi crecimiento personal (0) ..... 5 ..... (10) es absolutamente el factor más importante en mi crecimiento personal
6. Mis creencias espirituales afectan absolutamente cada aspecto de mi vida (10) ..... 5 ..... (0) ningún aspecto de mi vida

La escala de Hodge está inspirada en la medida más utilizada de “orientación religiosa intrínseca” creada por Allport y Ross (1967) en el campo de la psicología de la religión. Esta escala de orientación religiosa personal ha sido ampliamente validada (Burris, 1999). Hodge afirma que la escala de Allport y Ross se puede adaptar para informar la espiritualidad intrínseca de los sujetos sin hacer declaraciones teístas, lo que permite la generalización del uso de la escala a poblaciones no teístas. Sin embargo, aunque Hodge argumenta que su adaptación es para medir la espiritualidad, someter la escala anterior a la disciplina de la epistemología axiológica, permite defender un argumento contrario al argumentado por Hodge. Todas las preguntas presentadas en la escala encajan perfectamente dentro de un paradigma epistemológico mítico heredado de la comprensión religiosa preindustrial del espíritu, la vida espiritual y la espiritualidad. Por lo tanto, aunque no hay un “Dios” en las preguntas, todo el marco de preguntas surge de un entendimiento religioso de la espiritualidad.

Otra construcción conceptual es la “espiritualidad en el lugar de trabajo”. Curiosamente, diferentes académicos diseñan diferentes dimen-

siones dentro de esta construcción teórica. Por lo tanto, ninguna de las investigaciones es comparable a pesar de ser nombrada como “espiritualidad en el lugar de trabajo”. Por ejemplo, Zhang (2018) utiliza tres dimensiones de la escala desarrollada por Milliman (2003) inspirada en la espiritualidad original en la escala de trabajo de Ashmos y Duchon (2000): trabajo significativo, sentido de comunidad y alineación con los valores de una organización. Chawla y Guda (2013) también usan la escala de espiritualidad en el lugar de trabajo, pero en este caso, usan diferentes dimensiones de la escala de Ashmos y Duchon (2000): vida interior, trabajo significativo y sentido de comunidad en el trabajo. Otro ejemplo de la muestra investigada y una definición más de la construcción teórica de la “espiritualidad del lugar de trabajo” es la de Gupta et al. (2014) usando cuatro dimensiones: trabajo significativo, sentido de comunidad, alineamiento con los valores y la compasión de una organización. Finalmente, otra definición (Otake-Ebede et al., 2019), de la espiritualidad en el lugar de trabajo citando Giacalone y Jurkiewicz (2003) significa algo diferente: *“un marco de valores organizacionales evidenciado en la cultura que promueve la experiencia de trascendencia de los empleados a través del proceso de trabajo, facilitando su sentido de estar conectados con los demás de una manera que proporciona sentimientos de plenitud y alegría”*

Asociado con la construcción teórica de “espiritualidad en el lugar de trabajo”, existen otras formulaciones de espiritualidad en organizaciones como la ‘espiritualidad colectiva’ (Karakas et al., 2015) que describe tres dimensiones, trascendencia, conectividad y virtudes intrínsecamente conectadas a la ética colectiva y en el caso de esta investigación relacionada con la ética neoliberal. Otra construcción creada en conexión con la espiritualidad y la espiritualidad en el lugar de trabajo se llama “anclajes espirituales” (Karakas, 2010) es la organización de valores de liderazgo en nueve categorías: perfección, compasión, pasión, inspiración, investigación, dedicación, aprecio, determinación y cooperación. El autor afirma que la creación de estos anclajes con un número variado de valores por categoría permite a los gestores tener un “panorama general” de valores, liderazgo y espiritualidad en las organizaciones. Otra construcción relacionada con la espiritualidad en las organizaciones son las ‘espirales de espiritualidad’ (Karakas y Sarigollu, 2019) organizadas en torno a tres temas: reflexividad

espiritual organizacional, en la cual los miembros de la organización comparten un sentido de reflexión, significado e interconexión; segundo, la conectividad espiritual organizacional representada por la familia y finalmente la responsabilidad espiritual organizacional sobre el bienestar de todos los interesados. Los autores argumentan que estas espirales de espiritualidad están presentes ya sea en sus versiones negativas o positivas y ser conscientes de ellas es una ventaja para los líderes para que puedan moldear estas dinámicas y mejorar la condición humana en las organizaciones. Pandey et al. (2009) diseñan la ‘Medida del clima espiritual’, que muestra la percepción colectiva de los empleados sobre el grado en que el trabajo *“facilita la armonía con el ‘yo’ a través del trabajo significativo, la trascendencia del ‘yo’ limitado y opera en armonía con el entorno social y natural teniendo un sentido de interconexión dentro de él”*.

Todos los artículos que utilizan una escala de espiritualidad se esfuerzan por demostrar la relación de su construcción asociada con la definición particular o evidente de espiritualidad de los estudiosos con otras variables organizativas. Por ejemplo, en Issa y Pick (2010) la espiritualidad se evalúa con el grado en que la oración es parte de la vida, el autoinforme de si la persona está en búsqueda continua de la verdad divina, si el sujeto se considera una persona espiritual y finalmente si el sujeto cree en los milagros. Dada esta información, el autor concluye que parece que la espiritualidad juega un papel positivo en el desarrollo de una mentalidad ética. Estos artículos desarrollan pruebas estadísticas sofisticadas para evaluar si su construcción de espiritualidad está relacionada con resultados positivos para empleados, organizaciones y otros stakeholders. Sin embargo, antes de la investigación sobre la significación estadística, los investigadores parecen haber olvidado analizar la correspondencia más básica entre la variable de interés y la variable observada.

Ninguno de los artículos revisados, que miden la espiritualidad, intentan cuestionar la posible brecha entre la variable de interés que se está estudiando, de cualquier manera que se esté construyendo y las variables observadas en forma de cuestionario encuestado. Hay dos tipos de error, error aleatorio y error sistemático, en los que esta relación podría analizarse para evaluar la calidad de las preguntas encuestadas en relación con la

variable de espiritualidad. Estoy más interesada en el error sistemático, que se centra en la diferencia entre el constructo investigado y los resultados obtenidos, independientemente de los errores aleatorios debidos al método del cuestionario o cualquier otro factor que afecte la confiabilidad de las preguntas encuestadas, es decir, la varianza de las respuestas debido a diversos problemas derivados del método de medición utilizado. Es cuestionable que una variable directa autoinformada sea la mejor manera de medir la variable de interés (Saris y Gallhofer, 2007). De manera similar, por ejemplo, el interés político podría entenderse mejor con una combinación de preguntas indirectas, como un informe verbal sobre el uso de los medios (comportamiento), en una línea similar, otra pregunta también podría usarse, por ejemplo, una comparativa de consumo de medios políticos en contraste con, entre otros, por ejemplo, medios deportivos o medios de entretenimiento, u otra pregunta indirecta podría estar relacionada con la participación en actividades políticas. Del mismo modo, en el caso de la espiritualidad, debido precisamente a la ambigüedad de la construcción y la falta de una definición acordada, cualquier investigación se beneficiaría del uso de preguntas indirectas destinadas a medir los resultados del comportamiento. Los problemas de validez interna podrían responderse sometiendo las diversas definiciones de espiritualidad al diseño de múltiples rasgos y métodos (Campbell y Fiske, 1959; Andrews, 1984).

**Resumiendo: la espiritualidad no es tan popular en la investigación organizacional. ¿Qué se necesita axiológicamente dadas las continuas demandas de creación e innovación?**

El uso del espíritu y la espiritualidad en las organizaciones presenta serias amenazas a la inclusión de esta dimensión cognitiva humana, mejor denominada en la disciplina de la epistemología axiológica como cualidad humana. Algunos autores afirman posibles peligros al promover la espiritualidad en organizaciones como el peligro de proselitismo, el tema de la competencia entre diversas creencias, el riesgo de ser una moda para manipular a los empleados y el tema de la legitimidad de no ser considerada digna de estudio científico (Karakas, 2010). Estas preocupaciones sobre las amenazas son útiles para descubrir suposiciones clave sobre

la espiritualidad. Por ejemplo, el riesgo de hacer proselitismo es posible cuando hay creencias que deben respetarse, el tema de la competencia de las creencias es posible cuando la espiritualidad se entiende como una creencia, de manera similar, la manipulación sólo es posible si se siguen o imponen creencias, y finalmente, también es una consecuencia de los supuestos y creencias acríticos que el estudio científico de la espiritualidad en las organizaciones no es factible. Estas amenazas son reales porque a pesar de las afirmaciones de seguir un enfoque científico para la investigación de la espiritualidad en las organizaciones, la inferencia sobre la forma en que se trata la espiritualidad es que dicho enfoque científico no está justificado debido a la incapacidad de evaluar críticamente los supuestos comunes no revelados sobre los cuales la investigación se basa, por ejemplo, en las creencias latentes en las interpretaciones de espiritualidad comunes.

La muestra de artículos estudiados en este artículo muestra numerosos puntos ciegos inadvertidos con respecto a los supuestos metafísicos y culturales de proyectos axiológicos pasados. Este es un tema central que requiere una cuidadosa consideración. La mayoría de los trabajos académicos que se ocupan de la espiritualidad se mantienen firmes en la separación de la construcción teórica espiritual de la religión. Sin embargo, inconsistente con este enfoque, su construcción de espiritualidad está completamente inmersa en una epistemología religiosa. Algunos de los aspectos centrales de esta epistemología son: la sumisión a las creencias, suposiciones acríticas basadas en un paradigma religioso, por ejemplo, la superación individual, la ética entendida como evidente y natural, y finalmente, las actitudes y comportamientos que se supone que son exhibidos en individuos espiritualmente orientados. Por lo tanto, la orientación axiológica prevalente obstruye la investigación verdaderamente científica sobre la espiritualidad en las organizaciones.

Los autores discuten sobre los beneficios potenciales de incluir la espiritualidad en las organizaciones para mejorar el bienestar de los empleados, mejorar los resultados de la organización y al mismo tiempo fomentar el comportamiento ético (Giacalone y Jurkiewicz, 2003, p93) al tiempo que mejoran las disposiciones psicológicas relacionadas con la ética empresarial y la responsabilidad social (Giacalone et al., 2005, p303).

Es beneficioso para todos, para los empleados, para la organización y para otros stakeholders. Parecería ridículo no desarrollar la espiritualidad en las organizaciones. Sin embargo, los académicos, con sus supuestos actuales basados en proyectos axiológicos obsoletos, están promoviendo el establecimiento de una interpretación anacrónica de lo que nuestros antepasados llamaron espiritualidad, lo que va en contra de las formas dinámicas en las que el desarrollo “espiritual” necesita ser investigado.

Si estas interpretaciones anticuadas de la espiritualidad se establecen en las organizaciones, entonces estas organizaciones encontrarán serios problemas para mantener el ritmo de desarrollo de la creación y la innovación porque el efecto rancio de esta espiritualidad “antigua” unirá y restringirá las relaciones e interpretaciones de los miembros de la organización. Por ejemplo, una suposición común es que las organizaciones orientadas espiritualmente tienen un conjunto de valores predominantes intuitivos derivados de esta orientación espiritual, y esta visión estática de cuáles son estos valores, por definición, no es apta para sociedades dinámicas porque son fijos.

El análisis de configuraciones axiológicas pasadas y el hallazgo empírico de la relación entre las formas centrales en que los grupos sobreviven y los proyectos axiológicos por los cuales el grupo se cohesiona y motiva para sobrevivir (Corbí, 1983) da credibilidad al argumento de que las formas actuales de supervivencia establecidas centrados en la creatividad y la innovación en ciencia, tecnología, productos y servicios, significa que es necesario diseñar y crear nuevos tipos de proyectos axiológicos, que sean dinámicos y que tengan como requisito central el desarrollo de la cualidad humana (Corbí, 2013a, 2013b, 2015a, 2015b, 2017). Como consecuencia, las organizaciones necesitan desarrollar proyectos axiológicos donde la “espiritualidad”, mejor llamada cualidad humana en epistemología axiológica, sea “obligatoria” para todos. Claramente, esta obligación ineludible choca con nuestras suposiciones generalizadas de sociedades liberales donde el desarrollo de la espiritualidad es un esfuerzo privado opcional o la interpretación en sociedades neoliberales donde la espiritualidad es una opción en el mercado, en cualquier caso en ninguno de estos proyectos axiológicos colectivos, la espiritualidad es una

necesidad a desarrollar para asegurar la supervivencia. El desarrollo de la cualidad humana según la teoría de la epistemología axiológica no se basa en ninguna sumisión, como la comprensión actual de la espiritualidad, sino que es una investigación personal que proporciona a los individuos capacidades clave para sentir, pensar y actuar, necesarios para sobrevivir en sociedades que necesitan sobrevivir, crear e innovar. Por lo tanto, dado que todas las organizaciones experimentan requisitos comunes de creatividad e innovación, sería lógico asumir que las organizaciones se están centrando en asegurar los beneficios clave ahora, de lo que nuestros ancestros llamaron espiritualidad.

Sin embargo, el análisis de las cincuenta revistas académicas con mayor impacto en la teoría organizacional revela que la espiritualidad es un tema insignificante para la investigación. Esta irrelevancia podría deberse a una falta de legitimidad para ser tratado como digno de estudio científico, y quizás también un estigma traer la espiritualidad, que en nuestras sociedades liberales se considera un aspecto de “creencia privada”, a las organizaciones. Sin embargo, con la transformación de la espiritualidad en un producto en el mercado que afirma proporcionar beneficios específicos a las organizaciones, es lógico imaginar que las ofertas de espiritualidad continuarán aumentando en la gestión y la investigación organizacional.

La inclusión de la espiritualidad en las organizaciones generalmente se argumenta en la literatura científica en un tono positivo y con problemas limitados fáciles de resolver si uno los conoce. Sin embargo, otros académicos que estudian su efecto sobre las subjetividades humanas a nivel sistémico como LoRusso (2017) argumentan que la espiritualidad se está utilizando como una forma de gobernar a los seres humanos en maneras que benefician a las empresas y al sistema neoliberal, por lo tanto, colocando la preocupación ‘humanista’ de los académicos de la espiritualidad en las organizaciones dentro de una red de explotación neoliberal de sujetos, comunidades y el medio ambiente. Además, la incrustación de muchas de estas ofertas espirituales en un discurso psicológico conectado a la psicología positiva permite la naturalización de estos elementos espirituales, creando una nueva comprensión normativa de la subjetividad, que gobierna y controla quiénes somos y en quién nos

estamos convirtiendo (Rose, 1999). Tal transformación de lo que nuestros antepasados llamaron espíritu y espiritualidad favorece el desarrollo de una “perfección” espiritual específica centrada en el individuo tal y como la entiende la ciencia psicológica y se corre el riesgo de no detectar las ideas clave teorizadas en la epistemología axiológica. La conceptualización de esta “nueva” espiritualidad llamada cualidad humana tiene como objetivo desarrollar una investigación permanente de lo que está más allá de nuestras conceptualizaciones, y por lo tanto, el problema de la perfección, ser espiritual y tener espíritu no surge en la conciencia del sujeto.

## **Conclusión**

La condición actual de la investigación en espiritualidad en las organizaciones es desalentadora. Por un lado, hay una creciente popularidad de diversas ofertas espirituales y su propagación en muchas organizaciones, principalmente aquellas que innovan. Aunque la abundante cobertura mediática también muestra la proliferación de estas prácticas espirituales en todo tipo de organizaciones, la mayoría de las veces se avanza para perseguir una superación personal sin fin, el control del estrés y la promoción del bienestar. El impulso actual de la espiritualidad es individualista y, por lo tanto, es una adaptación a la sociedad neoliberal que precisamente impide el desarrollo de la creatividad y la innovación, según se requiera.

Por otro lado, a pesar de todo el entusiasmo de los medios de comunicación y muchas experiencias de organizaciones impulsadas por la innovación que desarrollan elementos espirituales en sus organizaciones, hay poca investigación científica sobre la espiritualidad en las organizaciones. Es importante destacar que los estudiosos no son conscientes de que están investigando la espiritualidad desde posiciones comprometidas axiológicamente y son ignorantes de los supuestos subyacentes de su investigación, basándose en marcos y paradigmas relacionados con las formas colectivas de supervivencia industrial y preindustrial. Por lo tanto, aquellos académicos que se aventuran a estudiar la espiritualidad en las organizaciones, aunque intentan transmitir y presentar una disciplina científica, continúan perpetuando involuntariamente proyectos axiológicos

obsoletos del pasado de tiempos industriales y preindustriales. Por lo tanto, esta investigación académica dificulta el desarrollo de organizaciones creativas e innovadoras.

Hay elementos clave que revelan estas conexiones axiológicas perjudiciales con proyectos axiológicos obsoletos, entre otros, por ejemplo, la conexión con creencias, ya sean teístas o de otro tipo, que colocan el desarrollo espiritual dentro de un marco religioso no deseado. También la conexión reveladora de la espiritualidad con la ética “buena” y el liderazgo “bueno” que se definen específicamente y, por lo tanto, se vuelven problemáticos, al tiempo que promueven actitudes y comportamientos específicos que no conducen al desarrollo creativo porque se basan en una antropología individualista autoconstituida.

La falta de un estudio científico de la espiritualidad como una configuración axiológica libre de una postura axiológica sitúa a la espiritualidad en organizaciones en una situación complicada. La investigación académica actual necesita ser reimaginada fomentando supuestos científicos antropológicos y epistemológicos capaces de analizar las configuraciones axiológicas como un fenómeno completamente humano basado en nuestra capacidad de constituirnos a través de proyectos axiológicos colectivos.

Por lo tanto, la epistemología axiológica es una lente teórica beneficiosa para comprender, diseñar y desarrollar configuraciones axiológicas útiles centrales para modelar el conocimiento axiológico adecuado para que las organizaciones prosperen en un mundo creativo e innovador.

## Referencias

- Allport, G. W., & Ross, J. M. (1967). Personal religious orientation and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(4), 432–443.  
<https://doi.org/10.1037/h0021212>
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93–99. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0>
- Andrews, F. M. (1984). Construct Validity and Error Components of Survey Measures: A Structural Modeling Approach. *Public Opinion Quarterly*, 48(2), 409. <https://doi.org/10.1086/268840>
- Ashmos P, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134.
- Bachelard, G. (1966). *Le rationalisme appliqué*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131–145.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-004-8204-5>
- Beekun, R. I., & Westerman, J. W. (2012). Spirituality and national culture as antecedents to ethical decision-making: A comparison between the United States and Norway. *Journal of Business Ethics*, 110(1), 33–44.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-011-1145-x>
- Belaire, C., & Young, J. S. (2000). Influences of spirituality on counselor selection. *Counseling and Values*, 44(3), 189–197.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-007X.2000.tb00171.x>
- Bouckaert, L., & Ghesquiere, R. (2004). Dostoyevsky's Grand Inquisitor as a Mirror for the Ethics of Institutions. *Journal of Business Ethics*, 53(1–2), 29–37.
- Brophy, M. (2015). Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 779–794.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2337-y>
- Burris, C. (1999). Scales of religious Orientation. In *Mesures of religiosity*.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105.  
<https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Canguilhem, G. (2012). *Writings on medicine* (1st ed.). New York: Fordham University Press.

- Carrette, J. R., & King, R. (2005). *Selling spirituality: the silent takeover of religion*. Routledge.
- Cavanagh, G., & Bandsuch, M. (2002). Virtue as a Benchmark for Spirituality in Business. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2), 109–117.
- Chawla, V., & Guda, S. (2013). Workplace Spirituality as a Precursor to Relationship-Oriented Selling Characteristics. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 63–73. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1370-y>
- Corbí, M. (1983). *EA-Análisis epistemológico de las configuraciones axiológicas humanas. La necesaria relatividad cultural de los sistemas de valores humanos: mitologías, ideologías, ontologías y formaciones religiosas*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca. Retrieved from syncii:///Corbí 1983 Análisis epistemológico de las configuraciones axiológicas humanas. La necesaria relatividad cultural de los sistemas de valores humanos mitologías, ideologías, ontologías y formaciones re #3.pdf
- Corbí, M. (2016). *EA\_PEV\_Principles of an Epistemology of Values*. Cham: Springer.
- Corbí, M. (2013a). *EA1-La construcción de los proyectos axiológicos colectivos. Principios de epistemología axiológica*. Barcelona: Bubok Publishing S.L. Retrieved from syncii:///Corbí 2013 LA CONSTRUCCIÓN DE LOS PROYECTOS AXIOLÓGICOS COLECTIVOS.pdf
- Corbí, M. (2013). *EA2-La sabiduría de nuestros antepasados para sociedades en tránsito. Principios de epistemología axiológica 2*. Barcelona: Bubok Publishing S.L.
- Corbí, M. (2015). *EA3-Protocolos para la construcción de organizaciones creativas y de innovación. Principios de Epistemología Axialógica 3*. Barcelona: Bubok Publishing S.L.
- Corbí, M. (2015). *EA4-El cultivo colectivo de la cualidad humana profunda en las sociedades de conocimiento globalizadas. Principios de Epistemología Axialógica 4*. Barcelona: Bubok Publishing S.L.
- Corbí, M. (2017). *EA5-Las sociedades de conocimiento y la calidad de vida. Principios de Epistemología Axialógica 5*. Barcelona: Bubok Publishing S.L.
- Corner, P. D. (2008). Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 377–389. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-97>
- Deloitte. (2019). *Workplace burnout survey. Burnout without borders*, 1–7. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/burnout-survey.html>

- Dewey, J. (1938). *Logic. The theory of inquiry*. New York: Henry Holt and Company.  
<https://doi.org/10.7312/moor90276-010>
- Driscoll, C., & McKee, M. (2007). Restorying a Culture of Ethical and Spiritual Values: A Role for Leader Storytelling. *Journal of Business Ethics*, 73(2), 205–217. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9191-5>
- Economist, T. (2018). TSMC is about to become the world's most advanced chipmaker. *Economist (United Kingdom)*, 414(9083), 1–7.
- Einstein, M. (2008). *Brands of faith : marketing religion in a commercial age*. Milton Park Abingdon Oxon ;;New York: Routledge.
- Epstein, E. M. (2002). Religion and business - The critical role of religious traditions in management education. *Journal of Business Ethics*, 38(1–2), 91–96. <https://doi.org/10.1023/A:1015712827640>
- Escobar, D. A. (2011). Amos & Postmodernity: A Contemporary Critical & Reflective Perspective on the Interdependency of Ethics & Spirituality in the Latino-Hispanic American Reality. *Journal of Business Ethics*, 103(1), 59–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0841-x>
- Feyerabend, P. (1975). *Against method*. London; New York: Verso.
- Gallup. (2019). *Gallup's perspectives on employee burnout: Causes and cures*. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/282659/employee-burnout-perspective-paper.aspx>
- Gelles, D. (2015). *Mindful work : how meditation is changing business from the inside out*.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85–97.
- Giacalone, R. A., Paul, K., & Jurkiewicz, C. L. (2005). A preliminary investigation into the role of positive psychology in consumer sensitivity to corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 295–305.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-004-5970-z>
- González, G. (2015). *Shape-shifting capital (Vol. 3)*. Retrieved from <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79–88.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>

- Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser, W. E., Schlesinger, L. A., Heskett, J. L., ... Earl Sasser Jr, W. (1994). Putting the Service-Profit Chain to Work The Service-Profit Chain. *Harvard Business Review*, (August), 164–170.
- Hodge, D. R. (2003). The Intrinsic Spirituality Scale: A New Six-Item Instrument for Assessing the Salience of Spirituality as a Motivational Construct. *Journal of Social Service Research*, 30(1), 41–61.  
[https://doi.org/10.1300/J079v30n01\\_03](https://doi.org/10.1300/J079v30n01_03)
- Issa, T., & Pick, D. (2010). Ethical Mindsets: An Australian Study. *Journal of Business Ethics*, 96(4), 613–629.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-010-0487-0>
- Jackson, K. T. (1999). Spirituality as a foundation for freedom and creative imagination in international business ethics. *Journal of Business Ethics*, 19(1), 61–70.
- Jagannathan, S., Bawa, A., & Rai, R. (2018). Narrative Worlds of Frugal Consumers: Unmasking Romanticized Spirituality to Reveal Responsibilization and Depoliticization. *Journal of Business Ethics*, 0(0), 1–20.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-018-3931-1>
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129–142.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49 (December 2003), 129–142. <https://doi.org/10.1023/B>
- Karakas, F. (2010). Exploring Value Compasses of Leaders in Organizations: Introducing Nine Spiritual Anchors. *Journal of Business Ethics*, 93(SUPPL. 1), 73–92. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0627-6>
- Karakas, F. (2009). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>
- Karakas, F., & Sarigollu, E. (2019). Spirals of Spirituality: A Qualitative Study Exploring Dynamic Patterns of Spirituality in Turkish Organizations. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 799–821.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-017-3619-y>

- Karakas, F., & Sarigollu, E. (2013). The Role of Leadership in Creating Virtuous and Compassionate Organizations: Narratives of Benevolent Leadership in an Anatolian Tiger. *Journal of Business Ethics*, 113(4), 663–678.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1691-5>
- Karakas, F., Sarigollu, E., & Kavas, M. (2015). Discourses of Collective Spirituality and Turkish Islamic Ethics: An Inquiry into Transcendence, Connectedness, and Virtuousness in Anatolian Tigers. *Journal of Business Ethics*, 129(4), 811–822. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2135-6>
- Kolodinsky, R. W., Madden, T. M., Zisk, D. S., & Henkel, E. T. (2010). Attitudes About Corporate Social Responsibility: Business Student Predictors. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 167–181.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0075-3>
- Kuhn, T. S. (1970). *The structure of scientific revolutions*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 95(2), 319–337.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0362-z>
- Lau, K. (2000). *New age capitalism : making money east of Eden*. Philadelphia PA: University of Pennsylvania Press.
- LoRusso, J. D. (2017). *Spirituality, corporate culture, and American business : the neoliberal ethic and the spirit of global capital*. London: Bloomsbury Academic.
- Marques, J. (2010). Toward Greater Consciousness in the 21st Century Workplace: How Buddhist Practices Fit In. *Journal of Business Ethics*, 92(2), 211–225.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0150-9>
- Melé, D., & Fontrodona, J. (2017). Christian Ethics and Spirituality in Leading Business Organizations: Editorial Introduction. *Journal of Business Ethics*, 145(4), 671–679. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3323-3>
- Milliman, J., Czaplewski, J. A., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426.
- Ormans, L. (2016, September 12). 50 Journals used in FT Research Rank. *The Financial Times*. Retrieved from:  
<https://www.ft.com/content/3405a512-5cbb-11e1-8f1f-00144feabdc0>

- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2019). A Multilevel Model Examining the Relationships Between Workplace Spirituality, Ethical Climate and Outcomes: A Social Cognitive Theory Perspective. *Journal of Business Ethics*, 0(0), 0. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04133-8>
- Pandey, A., Gupta, R. K., & Arora, A. P. (2009). Spiritual climate of business organizations and its impact on customers' experience. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 313–332. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9965-z>
- Pawar, B. S. (2014). Leadership Spiritual Behaviors Toward Subordinates: An Empirical Examination of the Effects of a Leader's Individual Spirituality and Organizational Spirituality. *Journal of Business Ethics*, 122(3), 439–452. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1772-5>
- Pawar, B. S. (2008). Some of the recent organizational behavior concepts as precursors to workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 245–261. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9961-3>
- Pawar, B. S. (2009). Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of Business Ethics*, 90(3), 375–386. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0047-7>
- Plato, C. (2012). *A Plato reader : eight essential dialogues*. Indianapolis: Hackett Pub. Co.
- Purser, R. E. (2019). *McMindfulness : how mindfulness became the new capitalist spirituality*. London: Repeater.
- Retolaza, J. L., Aguado, R., & Alcaniz, L. (2019). Stakeholder Theory Through the Lenses of Catholic Social Thought. *Journal of Business Ethics*, 157(4), 969–980. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3963-6>
- Rose, N. S. (1999). *Governing the soul : the shaping of the private self*. Free Association Books.
- Saris, W. E., & Gallhofer, I. N. (2007). *Design, evaluation, and analysis of questionnaires for survey research*. Hoboken, N.J.: Wiley-Interscience.
- Schutz, A. (1962). *Collected Papers. Volume I*. The Hague: Martinus Nijhoff.
- Schwartz, T. (2007). Manage your energy, not your time. *Harvard Business Review*, 85(10), 1–16. Retrieved from [https://hbr.org/2007/10/manage-your-energy-not-your-time%5Cnhttps://hbr.org/2007/10/manage-your-energy-not-your-time?cm\\_sp=Topics\\_-\\_Links\\_-\\_Read+These+First](https://hbr.org/2007/10/manage-your-energy-not-your-time%5Cnhttps://hbr.org/2007/10/manage-your-energy-not-your-time?cm_sp=Topics_-_Links_-_Read+These+First)
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Generalized Causal Inference*. Houghton Mifflin Company.

- Tan, C.-M., Kabat-Zinn, J., & Goleman, D. (2012). *Search inside yourself*. New York: Harper One.
- The Economist. (2019). Britain strikes an artful compromise on Huawei and 5G, 1–7.
- Wheat, L. (1991). *Development of a scale for the measurement of human spirituality*.
- Wigert, B., & Robison, J. (2018). Fostering creativity at work: do your managers push or crush innovation? *Gallup*, 1–16.
- Zhang, S. (2018). Workplace Spirituality and Unethical Pro-organizational Behavior: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 0(0), 0. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3966-3>

## **Artículos en la muestra seleccionada de más de 100.000 artículos en 6 publicaciones**

(Human Relations, Journal of Business Ethics, Journal of Marketing, Organization Science, Organization Studies, Quarterly Journal of Economics, Harvard Business Review - borrado de la muestra por erróneo)

- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93–99. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0>
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131–145. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-8204-5>
- Beekun, R. I., & Westerman, J. W. (2012). Spirituality and national culture as antecedents to ethical decision-making: A comparison between the United States and Norway. *Journal of Business Ethics*, 110(1), 33–44. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1145-x>
- Bell, E., & Taylor, S. (2004). “From outward bound to inward bound”: The prophetic voices and discursive practices of spiritual management development. *Human Relations*, 57(4), 439–466. <https://doi.org/10.1177/0018726704043895>
- Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling. *Human Relations*, 68(1), 157–178. <https://doi.org/10.1177/0018726714526265>

- Bouckaert, L., & Ghesquiere, R. (2004). Dostoyevsky's Grand Inquisitor as a Mirror for the Ethics of Institutions. *Journal of Business Ethics*, 53(1–2), 29–37.
- Brophy, M. (2015). Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 779–794. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2337-y>
- Cavanagh, G., & Bandsuch, M. (2002). Virtue as a Benchmark for Spirituality in Business. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2), 109–117.
- Chan-Serafin, S., Brief, A. P., & George, J. M. (2013). How does religion matter and why? Religion and the organizational sciences. *Organization Science*, 24(5), 1585–1600. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0797>
- Chawla, V., & Guda, S. (2013). Workplace Spirituality as a Precursor to Relationship-Oriented Selling Characteristics. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 63–73. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1370-y>
- Corner, P. D. (2008). Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 377–389. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-97>
- Cullen, J. G. (2009). How to sell your soul and still get into Heaven: Steven Covey's epiphany-inducing technology of effective selfhood. *Human Relations*, 62(8), 1231–1254. <https://doi.org/10.1177/0018726709334493>
- Driscoll, C., & McKee, M. (2007). Restorying a Culture of Ethical and Spiritual Values: A Role for Leader Storytelling. *Journal of Business Ethics*, 73(2), 205–217. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9191-5>
- Driver, M. (2005). From empty speech to full speech? Reconceptualizing spirituality in organizations based on a psychoanalytically-grounded understanding of the self. *Human Relations*, 58(9), 1091–1110. <https://doi.org/10.1177/0018726705059038>
- Editors, G., Fotaki, M., Altman, Y., & Koning, J. (2016). Call for Papers for a Special Issue on Spirituality, Symbolism and Storytelling. *Organization Studies*, 37(10), 1545–1547. <https://doi.org/10.1177/0170840616663140>
- Epstein, E. M. (2002). Religion and business - The critical role of religious traditions in management education. *Journal of Business Ethics*, 38(1–2), 91–96. <https://doi.org/10.1023/A:1015712827640>
- Ertimur, B., & Coskuner-Balli, G. (2015). Navigating the institutional logics of markets: Implications for strategic brand management. *Journal of Marketing*, 79(2), 40–61. <https://doi.org/10.1509/jm.13.0218>

- Escobar, D. A. (2011). Amos & Postmodernity: A Contemporary Critical & Reflective Perspective on the Interdependency of Ethics & Spirituality in the Latino-Hispanic American Reality. *Journal of Business Ethics*, 103(1), 59–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0841-x>
- Fotaki, M. (2019). Spirituality, symbolism and storytelling in 21st century organizations : understanding and addressing the crisis of imagination. *Organization Studies*. <https://doi.org/10.1177/0170840619875782>
- Fotaki, M., Altman, Y., & Koning, J. (2015). 11th Organization Studies Summer Workshop & Special Issue Spirituality, Symbolism, and Storytelling. *Organization Studies*, 36(10), 1439–1442. <https://doi.org/10.1177/0170840615588740d>
- Fry, L., & Kriger, M. (2009). Towards a theory of being-centered leadership: Multiple levels of being as context for effective leadership. *Human Relations*, 62(11), 1667–1696. <https://doi.org/10.1177/0018726709346380>
- Gamble, E. N., & Beer, H. A. (2017). Spiritually Informed Not-for-profit Performance Measurement. *Journal of Business Ethics*, 141(3), 451–468. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2682-5>
- Ganzin, M., Islam, G., & Suddaby, R. (2019). Spirituality and Entrepreneurship: The Role of Magical Thinking in Future-Oriented Sensemaking. *Organization Studies*. <https://doi.org/10.1177/0170840618819035>
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85–97.
- Giacalone, R. A., Paul, K., & Jurkiewicz, C. L. (2005). A preliminary investigation into the role of positive psychology in consumer sensitivity to corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 295–305. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-5970-z>
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 575–600. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9369-5>
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79–88. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>

- Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser, W. E., Schlesinger, L. A., Heskett, J. L.,... Earl Sasser Jr, W. (1994). Putting the Service-Profit Chain to Work The Service-Profit Chain. *Harvard Business Review*, (August), 164–170.
- Issa, T., & Pick, D. (2010). Ethical Mindsets: An Australian Study. *Journal of Business Ethics*, 96(4), 613–629.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-010-0487-0>
- Jackson, K. T. (1999). Spirituality as a foundation for freedom and creative imagination in international business ethics. *Journal of Business Ethics*, 19(1), 61–70.
- Jagannathan, S., Bawa, A., & Rai, R. (2018). Narrative Worlds of Frugal Consumers: Unmasking Romanticized Spirituality to Reveal Responsibilization and Depoliticization. *Journal of Business Ethics*, 0(0), 1–20.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-018-3931-1>
- Jones, M. T., & Millar, C. C. J. M. (2010). About Global Leadership and Global Ethics, and a Possible Moral Compass: An Introduction to the Special Issue. *Journal of Business Ethics*, 93(SUPPL. 1), 1–8.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-010-0622-y>
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49 (December 2003), 129–142. <https://doi.org/10.1023/B>
- Karakas, F. (2009). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>
- Karakas, F. (2010). Exploring Value Compasses of Leaders in Organizations: Introducing Nine Spiritual Anchors. *Journal of Business Ethics*, 93(SUPPL. 1), 73–92. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0627-6>
- Karakas, F., & Sarigollu, E. (2013). The Role of Leadership in Creating Virtuous and Compassionate Organizations: Narratives of Benevolent Leadership in an Anatolian Tiger. *Journal of Business Ethics*, 113(4), 663–678.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1691-5>
- Karakas, F., & Sarigollu, E. (2019). Spirals of Spirituality: A Qualitative Study Exploring Dynamic Patterns of Spirituality in Turkish Organizations. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 799–821.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-017-3619-y>

- Karakas, F., & Sarigollu, E. (2012). Benevolent Leadership: Conceptualization and Construct Development. *Journal of Business Ethics*, 108(4), 537–553. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1109-1>
- Karakas, F., Sarigollu, E., & Kavas, M. (2015). Discourses of Collective Spirituality and Turkish Islamic Ethics: An Inquiry into Transcendence, Connectedness, and Virtuousness in Anatolian Tigers. *Journal of Business Ethics*, 129(4), 811–822. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2135-6>
- Knight, F. H. (1923). The Ethics of Competition. *Quarterly Journal of Economics*, 37(4), 579–624.
- Kolodinsky, R. W., Madden, T. M., Zisk, D. S., & Henkel, E. T. (2010). Attitudes About Corporate Social Responsibility: Business Student Predictors. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 167–181. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0075-3>
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465–480. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9507-0>
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 95(2), 319–337. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0362-z>
- Liu, H., & Baker, C. (2016). Ordinary Aristocrats: The Discursive Construction of Philanthropists as Ethical Leaders. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 261–277. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2394-2>
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S. (2011). Connecting religion and work: Patterns and influences of work-faith integration. *Human Relations*, 64(5), 675–701. <https://doi.org/10.1177/0018726710386396>
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S. (2009). Faith at Work Scale (FWS): Justification, development, and validation of a measure of Judaeo-Christian religion in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 85(2), 227–243. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9767-3>
- Mabey, C., Conroy, M., Blakeley, K., & de Marco, S. (2017). Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership, what can We Learn from Jesus About Leading Ethically? *Journal of Business Ethics*, 145(4), 757–769. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3054-5>

- Marques, J. (2010). Toward Greater Consciousness in the 21st Century Workplace: How Buddhist Practices Fit In. *Journal of Business Ethics*, 92(2), 211–225. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0150-9>
- Marques, J. (2010). Spiritual Considerations for Managers: What Matters Most to Workforce Members in Challenging Times. *Journal of Business Ethics*, 97(3), 381–381–390. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0514-1>
- Mea, W. J., & Sims, R. R. (2019). Human Dignity-Centered Business Ethics: A Conceptual Framework for Business Leaders. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 53–69. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3929-8>
- Melé, D., & Fontrodona, J. (2017). Christian Ethics and Spirituality in Leading Business Organizations: Editorial Introduction. *Journal of Business Ethics*, 145(4), 671–679. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3323-3>
- Miller, D. W., Ewest, T., & Neubert, M. J. (2019). Development of The Integration Profile (TIP) Faith and Work Integration Scale. *Journal of Business Ethics*, 159(2), 455–471. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3773-2>
- Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015). Called to Commitment: An Examination of Relationships Between Spiritual Calling, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 859–872. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2336-z>
- Ormans, L. (2016, September 12). 50 Journals used in FT Research Rank. *The Financial Times*. Retrieved from: <https://www.ft.com/content/3405a512-5cbb-11e1-8f1f-00144feabdc0>
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2019). A Multilevel Model Examining the Relationships Between Workplace Spirituality, Ethical Climate and Outcomes: A Social Cognitive Theory Perspective. *Journal of Business Ethics*, 0(0), 0. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04133-8>
- Pandey, A., Gupta, R. K., & Arora, A. P. (2009). Spiritual climate of business organizations and its impact on customers' experience. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 313–332. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9965-z>
- Parboteeah, K. P., Walter, S. G., & Block, J. H. (2015). When Does Christian Religion Matter for Entrepreneurial Activity? The Contingent Effect of a Country's Investments into Knowledge. *Journal of Business Ethics*, 130(2), 447–465. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2239-z>
- Pava, M. L. (2007). Spirituality in (and out) of the classroom: A pragmatic approach. *Journal of Business Ethics*, 73(3), 287–299. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9207-1>

- Pava, M. L. (2003). Searching for spirituality in all the wrong places. *Journal of Business Ethics*, 48(4), 393–400.  
<https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000005730.37745.07>
- Pava, M. L. (2008). “Loving the distance between them:” Thinking beyond Howard Gardner’s ‘five minds for the future.’ *Journal of Business Ethics*, 83(2), 285–296.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9619-6>
- Pavlovich, K., & Corner, P. D. (2014). Conscious Enterprise Emergence: Shared Value Creation Through Expanded Conscious Awareness. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 341–351.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1726-y>
- Pawar, B. S. (2009). Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of Business Ethics*, 90(3), 375–386.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0047-7>
- Pawar, B. S. (2008). Some of the recent organizational behavior concepts as precursors to workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 245–261. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9961-3>
- Pawar, B. S. (2014). Leadership Spiritual Behaviors Toward Subordinates: An Empirical Examination of the Effects of a Leader’s Individual Spirituality and Organizational Spirituality. *Journal of Business Ethics*, 122(3), 439–452.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1772-5>
- Phipps, K. A. (2012). Spirituality and Strategic Leadership: The Influence of Spiritual Beliefs on Strategic Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 106(2), 177–189. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0988-5>
- Poole, E. (2009). Organisational Spirituality - A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 84(4), 577–588.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-008-9726-z>
- Rayburn, C. A., & Osman, S. (2004). Self-ratings and expectations of the U.S. President, ideal physicians, and ideal automechanic. *Journal of Business Ethics*, 50(1), 45–51. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000021075.61328.76>
- Retolaza, J. L., Aguado, R., & Alcaniz, L. (2019). Stakeholder Theory Through the Lenses of Catholic Social Thought. *Journal of Business Ethics*, 157(4), 969–980.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-018-3963-6>
- Roof, R. A. (2015). The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585–599.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2246-0>

- Rothausen, T. J. (2017). Integrating Leadership Development with Ignatian Spirituality: A Model for Designing a Spiritual Leader Development Practice. *Journal of Business Ethics*, 145(4), 811–829. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3241-4>
- Sabbaghi, O., & Cavanagh, G. F. (2015). Jesuit, Catholic, and Green: Evidence from Loyola University Chicago. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 317–326. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2026-2>
- Sardžoska, E. G., & Tang, T. L. P. (2012). Work-Related Behavioral Intentions in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction, and Demographic Variables. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 373–391. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1096-2>
- Schwartz, M. S. (2006). God as a managerial stakeholder? *Journal of Business Ethics*, 66(2–3), 291–306. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-5599-6>
- Schwartz, T. (2007). Manage your energy, not your time. *Harvard Business Review*, 85(10), 1–16. Retrieved from [https://hbr.org/2007/10/manage-your-energy-not-your-time%5Cnhttps://hbr.org/2007/10/manage-your-energy-not-your-time?cm\\_sp=Topics\\_-\\_Links\\_-\\_Read+These+First](https://hbr.org/2007/10/manage-your-energy-not-your-time%5Cnhttps://hbr.org/2007/10/manage-your-energy-not-your-time?cm_sp=Topics_-_Links_-_Read+These+First)
- Senander, A. (2017). Beyond Scandal: Creating a Culture of Accountability in the Catholic Church. *Journal of Business Ethics*, 146(4), 859–867. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3217-4>
- Sendjaya, S., Eva, N., Butar Butar, I., Robin, M., & Castles, S. (2019). SLBS-6: Validation of a Short Form of the Servant Leadership Behavior Scale. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 941–956. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3594-3>
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in a Society of Organizations. *Journal of Business Ethics*, 66(4), 357–375. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-0014-5>
- Tang, L. (2008). An integral model of collective action in organizations and beyond. *Journal of Business Ethics*, 80(2), 249–261. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9416-2>
- Tejeda, M. J. (2015). Exploring the Supportive Effects of Spiritual Well-Being on Job Satisfaction Given Adverse Work Conditions. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 173–181. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2269-6>

- Tourish, D., & Pinnington, A. (2002). Transformational leadership, corporate cultism and the spirituality paradigm: An unholy trinity in the workplace? *Human Relations*, 55(2), 147–172.  
<https://doi.org/10.1177/0018726702055002181>
- Udani, Z. A. S., & Lorenzo-Molo, C. F. (2013). When Servant Becomes Leader: The Corazon C. Aquino Success Story as a Beacon for Business Leaders. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 373–391.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1449-5>
- Van Buren, H. J., & Greenwood, M. (2013). The Genesis of Employment Ethics. *Journal of Business Ethics*, 117(4), 707–719.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1722-2>
- Vasconcelos, A. F. (2010). Spiritual Development in Organizations: A Religious-based Approach. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 607–622.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0243-5>
- Vitell, S. J., King, R. A., Howie, K., Toti, J. F., Albert, L., Hidalgo, E. R., & Yacout, O. (2016). Spirituality, Moral Identity, and Consumer Ethics: A Multi-cultural Study. *Journal of Business Ethics*, 139(1), 147–160.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2626-0>
- Walker, A. G. (2013). The Relationship between the Integration of Faith and Work with Life and Job Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 112(3), 453–461.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1271-0>
- Walker, A. G., Smither, J. W., & DeBode, J. (2012). The Effects of Religiosity on Ethical Judgments. *Journal of Business Ethics*, 106(4), 437–452.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-011-1009-4>
- Zhang, S. (2018). Workplace Spirituality and Unethical Pro-organizational Behavior: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 0(0), 0.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-018-3966-3>