

# EL ESTUDIO MULTIDIMENSIONAL DE LA ESPIRITUALIDAD Y RELIGIOSIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

## UNA CONTRIBUCIÓN A LA TOMA DE DECISIONES ÉTICAS

- *Adriana-Mercedes Cuéllar-Juárez\**
- *José-de-Jesús Cuéllar-Juárez\*\**
- *Joel Molina-Reyes\*\*\**
- *José-Pablo Nuño-de-la-Parra\*\*\*\**
- *Martha-Silva Torres-Hidalgo\*\*\*\*\**

### RESUMEN

La Espiritualidad y la Religiosidad tienen una influencia positiva en la Toma de Decisiones Éticas (TDE). Sin embargo, académicos de estos tres campos de estudio han notado la necesidad del análisis complementario y multidimensional entre los conceptos Espiritualidad y Religiosidad, que no existe hasta el momento en la investigación científica. Para ayudar a acortar esta brecha en la ciencia, desarrollamos un modelo conceptual que incorpora dimensiones y factores que miden el enfoque complementario y multidimensional de la espiritualidad y la religiosidad como una contribución inicial hacia estudios más completos de fe en el campo TDE. Con este modelo analizamos los instrumentos de medición de espiritualidad y religiosidad en el campo de TDE, encontrando la parcialidad de consideración de dimensiones y enfoques en los instrumentos de medición.

Palabras clave: Toma de decisiones éticas, modelo multidimensional de fe, religiosidad, espiritualidad.

### ABSTRACT

Spirituality and Religiosity have a positive influence on Ethical Decision Making (TDE). Howe-

\* Doctora en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, UPAEP, [amcuellarj@gmail.com](mailto:amcuellarj@gmail.com)

\*\* Doctor en Desarrollo Económico y Sectorial Estratégico, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, UPAEP, [cuellarjesus75@gmail.com](mailto:cuellarjesus75@gmail.com)

\*\*\* Profesor Investigador del INAOE, [jmolina@inaoep.mx](mailto:jmolina@inaoep.mx)

\*\*\*\* Profesor Investigador de UPAEP [pablo.nuno@upaep.mx](mailto:pablo.nuno@upaep.mx)

\*\*\*\*\* Profesor BUAP [marthatohi@yahoo.com.mx](mailto:marthatohi@yahoo.com.mx)

ver, academics from these three fields of study have noted the need for complementary and multidimensional analysis between the concepts Spirituality and Religiosity, which does not exist until now in research. To help bridge this gap in science, we develop a conceptual model that incorporates dimensions and factors that measure the complementary and multidimensional approach of spirituality and religiosity as an initial contribution towards more complete Faith studies in the TDE field. With this model we analyzed the instruments of Spirituality and Religiosity measurement used for the TDE field, finding the partiality of consideration of dimensions and approaches within measuring instruments.

Keywords: Ethical decision making, multidimensional faith model, religiosity, spirituality.

## INTRODUCCIÓN

“La fortaleza de las creencias religiosas puede dar lugar a diferencias en los procesos de toma de decisiones cuando se enfrentan decisiones empresariales que involucran cuestiones éticas” (Vitell, 2009: 155). El estudio de la Toma de Decisiones Éticas (TDE) ayuda a comprender y contrarrestar el comportamiento no ético comprendiendo para ello la gestión empresarial, la comunidad corporativa y la sociedad (Schwartz, 2016). Se han desarrollado varias teorías para estudiar la TDE con el fin de contribuir a contrarrestar el impacto no ético. La teoría más aceptada y empleada por los investigadores es la teoría desarrollada por Rest (1986), una teoría racional que muestra la multidimensionalidad del proceso TDE en cuatro etapas llamadas conciencia, juicio, intención y comportamiento).

A través de la literatura, se ha considerado la influencia de diferentes variables o factores organizativas como influyentes de las dimensiones de este modelo estudio (e.g. religiosity, edad, desarrollo moral cognitivo, juicio ético, educación, género, locus de control, nacionalidad, compromi-

so organizacional, afiliación profesional, orientación al valor, entre otros) (Lehnert, Park y Singh, 2015). Sin embargo, el factor de religiosidad se suele estudiar separado del de espiritualidad. Estos conceptos de espiritualidad y religiosidad muestran positivos impactos diferentes en los estudios de TDE (Vitell et al., 2009; Ford y Richardson, 1994).

Estos autores coinciden con Anderson y Grice (2014) y Miller y Ewest (2013), pues estos últimos especifican que el estudio de la espiritualidad y la religiosidad en un enfoque no integrado puede no considerar temas importantes. Literatura reciente, exhorta al estudio complementario de ambos conceptos, enfoque que es llamado como Fe (Miller y Ewest (2015/2013). Miller y Ewest, (2015/2013), Fernando y Chowdhury (2010). Vitell et al. (2009) sostienen que la Espiritualidad y la Religiosidad deben ser consideradas como conceptos complementarios o el enfoque no integrado puede generar una falta capción de la realidad dentro de su estudio en el lugar de trabajo. Vitell (2015) revisó la literatura científica desde 2005 hasta 2012 e hizo

un llamado para la investigación de ambos conceptos afirmando que es necesario “[...] entender el rol y la importancia de valores religiosos y espirituales particulares en el marco de una mejor decisión ética” (9).

Aunque el campo TDE se considera multidimensional desde hace varias décadas, en los campos de Espiritualidad, Religiosidad y Fe recientemente se ha identificado la necesidad de estudiar su multidimensionalidad (ver Miller y Ewest, 2015/2013, Anderson y Grice, 2014 y Tischler et al., 2010) ya que es un campo relativamente nuevo de estudio (Vitell, 2009; Gotsis y Kortezi, 2008; Tischler, Biberman y Altman, 2007). Sin embargo, aunque ubicada la necesidad, no se encuentra dentro de la literatura científica una teoría o modelo que respalde la multidimensionalidad ni complementariedad, que pueda servir como guía para estudios multidimensionales y con enfoque complementario. El objetivo de este

trabajo es contribuir al estudio más completo de la Fe mediante la ubicación de las sus dimensiones y distinguir teóricamente si es idóneo o no el enfoque complementario de espiritualidad y religiosidad en el marco de la TDE.

Este estudio se compone de cinco etapas. La segunda etapa comprende un análisis literario de la relación de los conceptos de Espiritualidad, Religiosidad, Fe, y TDE. La tercera etapa presenta el análisis literario en la identificación de las dimensiones y factores para medir la Fe, generando un modelo conceptual multidimensional de alcance exploratorio. La cuarta etapa presenta el análisis teórico de los instrumentos utilizados para el análisis de la Espiritualidad, Religiosidad y Fe con respecto a TDE, en base al modelo conceptual desarrollado. Se discuten las implicaciones académicas y gerenciales del modelo propuesto, y conclusiones en una quinta etapa.

### CONCEPTUALIZACIÓN DE ESPIRITUALIDAD, RELIGIOSIDAD, FE Y TDE

La espiritualidad se ha vinculado al conocimiento ético y es un factor importante para determinar cómo un individuo puede percibir la ética dentro de una situación (Fernando y Chowdhury, 2010). Aunque no hay una definición pactada de la Espiritualidad dentro de la literatura en el lugar de trabajo, se encuentran algunas similitudes entre definiciones de diferentes autores. La búsqueda de la trascendencia (Kim, Huh y Chae, 2015; Klerk, 2005; Jurkiewicz y Giacalone, 2003), la sensación de existencia de un poder superior mayor que uno

mismo (Anderson y Grice, 2014; Miller y Ewest, 2013; Klerk, 2005), la percepción del significado de la vida (Kim et al., 2015; Duchon y Plowman, 2005) y los efectos producidos por la espiritualidad, como valores, comportamiento ético y otros efectos en la vida cotidiana (Badrinarayanan y Madhavaram, 2008; Cash y Gray, 2000). La espiritualidad actúa como una guía que permite “tomar decisiones correctas, [...] resultando] empleados éticos que benefician al lugar de trabajo y ciudadanos virtuosos

que benefician a la sociedad” (Cavanagh y Bandsuch, 2002: 110).

Giacalone y Jurkiewicz (2003) encontraron que “[...] un aumento en la Espiritualidad individual conduce a la percepción de prácticas empresariales cuestionables, lo que implica que una Espiritualidad superior conduce a mayores preocupaciones éticas. Por lo tanto, el bienestar espiritual también debe influir en las orientaciones éticas” (Fernando y Chowdhury, 2010: 4). La espiritualidad es la cognición interna de un poder superior a uno mismo, o divinidad que provoca la inquietud por la búsqueda de la trascendencia que motiva a las personas a realizar acciones para llegar a un estado de reposo (paz) o de proximidad a esa divinidad. Como consecuencia de llenar esta necesidad, una persona puede eventualmente experimentar un estado interno de felicidad, plenitud y / o paz, mientras está motivado por un poder mayor, la búsqueda de significado o la búsqueda de un sentido de la vida (Anderson y Grice, 2014).

La espiritualidad o religiosidad suele ser facilitada en las organizaciones a través de los sistemas formales e informales organizativos, resultando en el desarrollo de valores morales (e.g. efectos del espíritu), que eventualmente influyen en el comportamiento ético (e.g. prevención del fraude) (Purnamasari y Amaliahb, 2015) y otros beneficios organizacionales como el estrés reducción y tolerancia de la adversidad. Giacalone y Jurkiewicz (2003) explican el aspecto fundamental del lugar de trabajo La espiritualidad en el lugar de trabajo “[...]

proporciona una sensación de propósito, sentido de conexión y relaciones sociales positivas con sus compañeros de trabajo, la capacidad de vivir una vida integrada en la que el rol del trabajo no entra en conflicto con la naturaleza esencial de la persona como ser humano” (93).

El concepto de Espiritualidad tiene algunas similitudes con el concepto de Religiosidad. En la percepción de Cohen, Holley, Wengel y Katzman (2012), Peterson y Seligman (2004), y Ammerman, McCullough y Larson (2000), la característica prevalente del concepto de religiosidad es la búsqueda personal de la trascendencia y la busca una cercanía a un poder superior. La religiosidad se puede entender como “[...] un conjunto de doctrinas [...] e ideales que guían la propia espiritualidad [...], el socio que informa la comprensión intelectual de los ideales que deben alcanzarse” (4), “[...] un conjunto de doctrinas o ideales que uno usa para esforzarse hacia algún estándar” (Anderson y Grice: 2010, 4), inspirado por alguna motivación trascendental.

Badrinarayanan y Madhavaram (2008) entienden que la Espiritualidad no depende de ninguna forma de religión y caracterizan a la Religiosidad como exclusiva. Además, Fry (2003) recomienda no unir estos conceptos, anticipando algunos malentendidos en las relaciones de los recursos humanos. Este autor sostiene que “La espiritualidad es necesaria para la religión, pero la religión no es necesaria para la espiritualidad” (706).

No obstante, otros autores difieren de es-

tas percepciones. Luquis et al. (2012) encontraron que la práctica religiosa mejora la Espiritualidad. Mazereeuw, Kaptein y Graafland (2014) afirman que “[...] la intensidad del comportamiento religioso refuerza la influencia de la creencia religiosa en el comportamiento comercial [...] y] la oración privada y el estudio religioso también pueden afirmar y reforzar las expectativas con respecto al comportamiento de creyentes” (4). Podemos inferir que la espiritualidad y la religiosidad fomentan el desarrollo mutuo (King y Crowther, 2004) actuando como conceptos interrelacionados (Proeschold-Bell, Yang, Toth, Rivers y Carder, 2014). Dentro de una primera etapa de conocimiento, es posible que la Espiritualidad no considere la Religiosidad tan importante, pero al buscar y realizar algún acercamiento a la conciencia divina, la Religiosidad puede tener un papel importante en el desarrollo de la Espiritualidad. En una etapa inicial de Espiritualidad, este concepto puede no necesitar Religiosidad, pero en su etapa avanzada, una persona puede sentir la necesidad de adherirse a una denominación religiosa para desarrollar su Espiritualidad en algo más que un estado de cognición.

La espiritualidad se distingue por la no afiliación a un sistema de creencias, como la etapa inicial de conciencia de la conciencia divina. De acuerdo con las definiciones incluidas en este estudio, la espiritualidad puede ser desarrollada por la religiosidad, que se distingue por la práctica de costumbres, credos, creencias y dogmas sistematizados, ambos conceptos motivados por el mismo gran poder, divinidad, significado

de la vida o trascendencia. Ammerman concluye en su publicación de 2013 “[...] que debe entenderse que la religión incluye un dominio espiritual” (276). Peterson y Seligman (2004) explican que “la espiritualidad proviene de la convicción de la dimensión trascendente de la vida, proveniente de un poder sobrenatural al que los individuos deben responder [realizando] actos rituales llevados a cabo con respecto a ese poder” (802). Estos actos realizados llevan al individuo a un estado de cercanía a una realidad sagrada (Ammerman et al., 2000). Miller y Ewest (2013) proponen un estudio articulado de Espiritualidad y Religiosidad explicando que esta interrelación contiene las expresiones más “formales y definidas de creencia que se encuentran en el constructo religioso y las expresiones de creencia más informales y menos definidas que se encuentran en la Espiritualidad” (6), que abarca la inclusión de la búsqueda del espíritu (i.e. la espiritualidad), así como el contenido (i.e. la religión) (Miller y Ewest, 2015). La espiritualidad y la religiosidad son conceptos indistinguibles. Debido a su impacto en TDE, es importante desarrollar la Fe en las personas, para contribuir al comportamiento ético en las organizaciones.

### **Espiritualidad y Religiosidad en la TDE**

Los modelos teóricos de TDE descriptivos ayudan a explicar cómo los procesos cognitivos (i.e. la razón o la intuición) o los procesos afectivos (i.e. la emoción) operan dentro del cerebro y conducen al juicio y comportamiento moral de los individuos (Schwartz, 2016). Aunque hay una tendencia en los modelos de TDE a adoptar un

doble proceso en el que la intuición (impulsivo) y la razón (reflexivo) conducen a un juicio moral (Schwartz, 2016), el modelo más empleado para la investigación empírica es el modelo racional TDE multidimensional desarrollado por Rest (1986). Su primera etapa consiste en que la persona tome conciencia de que existe un problema moral o ético o una situación que tiene implicaciones éticas. La segunda etapa estudia el juicio moral, la evaluación y el razonamiento. La tercera etapa comprende el estudio de la intención moral, como una

motivación o determinación de la decisión. Finalmente, la cuarta etapa está relacionada con el acto sobre estas intenciones a través del comportamiento (Schwartz, 2016). El modelo de Rest (1986) ha sido adoptado para hacer la clasificación de las revisiones empíricas de TDE de O'Fallon y Butterfield (2005), Craft (2013) y Vitell et al. (2015) donde Religiosidad y Espiritualidad son factores influyentes en TDE. La religiosidad y la espiritualidad se han encontrado como factores influyentes positivos de la TDE.

### MODELO CONCEPTUAL: PROCESO DE DESARROLLO DE FE

#### Dimensiones de Fe

Heaton et al. (2004) explican que la mayoría de los procesos psicológicos ocurren en etapas "que representan una jerarquía de niveles de funcionamiento cada vez más abstractos y, por lo tanto, más inclusivos" (64). El modelo de etapas desarrollado por Alexander et al. muestran estados de conciencia más elevados y progresivos que despliegan capacidades distintivas y formas interactivas de la persona con el mundo (Heaton et al., 2004). Miller y Ewest (2013) sugieren tres categorías para clasificar los instrumentos de medición de fe en lo que podría considerarse tres fases: manifestación, desarrollo y escalas de adherencia. También, Mazereeuw et al. (2014) consideran la religiosidad como un fenómeno complejo que consiste en los componentes cognitivos, afectivos y de comportamiento, para medir su relación con la responsabilidad social corporativa y que tienen similitud con las categorías propuestas por

Miller y Ewest (2013). Heaton et al. (2004) exploran métodos, construcciones y medidas para la investigación sistemática en Espiritualidad, definiendo tres constructos principales como etapas del desarrollo espiritual (i.e. Espiritualidad pura, Espiritualidad aplicada y desarrollo Espiritual), analizados a nivel individuo, organización y sociedad. Por su parte, Tischler et al. (2007) proponen un modelo para exhortar a una investigación creciente en el campo de lo trascendente, el cual está compuesto tres componentes que son niveles de estudio (i.e. sociedad, organización completa, unidad de trabajo, individuo), medidas (emoción, procesos, cognición) y validez (i.e. interior y exterior), componiendo 32 cajas o posibilidades para clasificar estudios futuros. Los estudios de estos autores exponen una medición multidimensional de los conceptos de Espiritualidad o Religiosidad, generalmente identificando tres etapas. Sin embargo, estas etapas o dimen-



siones aparecen en diferentes situaciones y alcances, existiendo la ausencia de un modelo estándar justificado para medir multidimensionalmente la Fe, lo que eventualmente puede llevar a mediciones parciales. En base a esto, el modelo conceptual del Proceso de Desarrollo de Fe (PDF), mostrado en la Figura 1, representa las etapas lógicas para estudiar la Fe de acuerdo a los aportes de Miller y Ewest (2013), Tischler et al. (2007), y Heaton et al. (2004), nom-

brando estas dimensiones como cognitiva, conciencia y conducta. Aunado a esto, el modelo es fortificado con la consideración de una primera fase de filtro de enfoque conceptual, factores de mediación, fase de aprendizaje y formas de medición. La fase de filtro comprende la selección del enfoque a adoptar para el estudio de los conceptos, lo que es igual a estudiar la pura Espiritualidad, la pura Religiosidad o el enfoque de Fe.

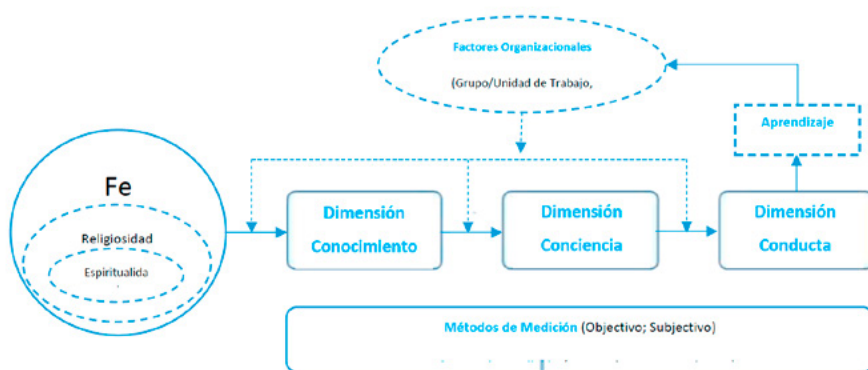


FIG. 1 MODELO CONCEPTUAL: PROCESO DE DESARROLLO DE LA FE.

Anderson y Grice (2014) proponen un modelo sobre la relación entre espiritualidad y religión, afirmando que la espiritualidad no puede exceder la religiosidad. Estos autores muestran la relación entre conceptos al explicar que el crecimiento espiritual se produce cuando “el conocimiento y las creencias del estándar al que uno se adhiere hace que uno tome conciencia de, o se conecte con, la realidad intangible de una manera que proporciona significado de vida y ayuda a la persona a tener sentido del mundo” (3). Esta primera fase del modelo, en base a esta relación, permite hacer la selección del enfoque a estudiar (i.e. Espiritualidad, Religiosidad, o Fe).

**Dimensión Cognitiva.** La dimensión cognitiva se enfoca en el conocimiento inicial de alguna divinidad, la inquietud por la búsqueda de un estado trascendente, y / o la búsqueda del significado de la vida. Maharishi define la primera etapa de un proceso lógico de Espiritualidad como la conciencia pura, la esencia espiritual de la vida, “[...] vigilia pura, vigilancia absoluta, pura subjetividad, Espiritualidad pura” (Heaton et al. 2004: 64). Anderson y Grice (2014) definen la primera etapa cognitiva como el “conocimiento experiencial más allá de lo que pueden discernir únicamente nuestros sentidos físicos (e.g. tocar, saborear, oler, oír, ver)” (4). Heaton et al. (2004)

llaman a la primera de las tres etapas “Espiritualidad pura” porque es “[...] la vigilia como su naturaleza esencial, sin mezclar imágenes, pensamientos, sentimientos u otros objetos de percepción” (64). Algunas tradiciones orientales” (e.g. las tradiciones védica, budista y taoísta) han descrito técnicas de meditación para experimentar directamente este campo subjetivo interior” (Heaton et al., 2004: 64).

Por el lado de religiosidad, esta primera etapa se refiere al grado de conocimiento sobre un estándar religioso seleccionado (o denominación religiosa) (e.g. dogmas, tradiciones, credo). Una persona que conoce las recomendaciones o promesas de su denominación religiosa intenta hacer su mejor esfuerzo para obtener esas promesas (e.g. la vida eterna) (Mazereeuw et al., 2014).

**Dimensión de conciencia.** Dentro de esta dimensión, se considera el momento de sentimiento y de emoción hacia la Fe. Un estado de conciencia o sentimiento de verdad (i.e. experiencia afectiva) hacia la dimensión cognitiva (e.g. existencia de algo más grande que uno mismo, realidad divina, dogmas, credo) es asimilado por las personas, motivando a realizar acciones en busca de una cercanía a la realidad divina percibida. Esta conciencia permite un estado de inquietud de búsqueda de trascendencia, lo que se convierte en una necesidad (Sheldrake, 2007). Según Weaver y Agle (2002) “cuando las personas están intrínsecamente orientadas hacia su religiosidad, [...] su religiosidad es un marco de dotación de sentido [...] en el que se entien-

de toda su vida” (4). Encontramos esta segunda etapa, también, dentro de la rúbrica proporcionada por Miller y Ewest (2013) como ‘etapa de adherencia’, destacando una adherencia auténtica a las creencias religiosas, espirituales o tradicionales [... prácticas integradoras] de tradiciones religiosas o espirituales específicas sin tener en cuenta madurez.” (39). Además, esta etapa se encuentra en Tischler et al. (2007) dentro de su modelo de 32 cajas, con el nombre de “medición emocional”, midiendo sentimientos y experiencias.

La dimensión de conciencia considera el grado de compromiso personal para las creencias espirituales y religiosas, y se considera la etapa donde el desarrollo espiritual está teniendo lugar (Miller y Ewest, 2013; Heaton et al., 2004). Para Ajzen (1991) la teoría del comportamiento planificado asume que la religión es uno de los factores de fondo que pueden influir en la actitud de los ejecutivos. Este autor define la actitud como “el grado en que una persona tiene una evaluación favorable o desfavorable de la conducta en cuestión” (Mazereeuw et al., 2014: 4).

**Dimensión de conducta.** Esta dimensión generalmente se mide en términos de efectos espirituales o valores espirituales (e.g. justicia, prudencia, temperancia, cuidado de la naturaleza, perdón, relación con Dios, y de prácticas religiosas (Afsar, Badir y Kiani, 2016; Glicksman, 2009; Glicksman, 2009). Heaton et al. (2004) denominaron Espiritualidad aplicada a la etapa donde “[...] los pensamientos, sentimientos y acciones del individuo se transforman espon-



táneamente para expresar valores crecientes de 'Espiritualidad pura' [...] la infusión de conciencia pura - Espiritualidad pura: se eleva a cambios positivos y mensurables en la personalidad, el funcionamiento mental, el comportamiento y la salud, indicando un desarrollo espiritual" (64). Cavanagh y Bandsuch (2002) afirman que la Espiritualidad ya sea que "[...] tenga profundidad y sea disciplinada, afectará las acciones y el comportamiento [pero que] la espiritualidad que es casual, ocasional y cambiante no afectará sustancialmente el comportamiento, y no provocará buenos hábitos morales" (113). Benefiel (2005) expone un camino de cinco etapas para explicar el crecimiento de la Espiritualidad, nombrando la conciencia como la base de una realidad espiritual hasta el punto más elevado que es la alineación con el poder trascendente, un sentido de conexión con el universo y las prácticas espirituales.

Sobre el componente religioso, Cornwall et al. definen el componente conductual de la religiosidad a través de actividades como la asistencia a la iglesia, la oración en privado y la participación en actividades de la comunidad religiosa (Mazereeuw et al., 2014). La dimensión conductual de la fe depende en gran parte de la práctica consciente de la religiosidad. Vitell y col. (2009) mencionan la necesidad de la conciencia dentro del proceso para un mejor comportamiento ético, mencionando que "[l]os meros conocimientos de religión, o de historia religiosa, por sí mismos, son mucho menos probable que afecten las actitudes éticas que la práctica de la propia religión" (158) y que incluso "[...] solo asistir a los

servicios de la iglesia, es más crítico para la TDE que simplemente estudiar sobre religión" (158). Según Moberg, la facilitación espiritual dentro del lugar de trabajo puede desarrollar buenos hábitos y virtudes morales incrementando la integridad, motivación, creatividad, cooperación, productividad y satisfacción en el trabajo porque la mayoría de las virtudes están enfocadas (Cavanagh y Bandsuch, 2002). Estos autores explican que "[...] una persona virtuosa, porque ha desarrollado buenos hábitos morales, actuará éticamente, es decir, hará lo correcto en el trabajo y en cualquier otro lugar" (112).

Jamali y Sdiani (2013) califican la práctica religiosa externa como "[...] utilitaria, basada en la gratificación personal, el entorno social y las percepciones de los demás [que llevan a] una ganancia social" (312). En el presente trabajo, la fe no se toma ese sentido, sino con una visión constructiva del comportamiento religioso. Mazereeuw et al. (2014) afirman que "[l]a intensidad de la conducta religiosa refuerza la influencia de la creencia religiosa en el comportamiento empresarial. Mazereeuw et al. (2014) afirman que " actividades religiosas, como la oración privada y el estudio religioso, también pueden afirmar y reforzar las expectativas con respecto al comportamiento de los creyentes" (4). McCullough y Larson, argumentan que "[...] de la misma manera que el ejercicio físico puede reducir el estrés, la práctica espiritual regular de oración, canto, meditación o cualquier práctica que respalde el significado de la vida puede reducir el estrés" (Dombo y Gray, 2013: 96). Además, el comportamiento religioso

puede extenderse a la salud de los empleados, aumentando los niveles de serotonina y estimulando, con prácticas espirituales, como las prácticas de adoración, el aumento de norepinefrina y la dopamina, que aumentan la energía.

### Factores mediadores del modelo

Mediador se define como una “[...] consideración de cómo una tercera variable afecta la relación entre otras dos variables” (MacKinnon, Fairchild y Fritz, 2007: 3), y se entiende como parte de una secuencia causal entre dos variables (e.g. X influye en A, y A influye en Y). Esto es diferente de una relación de moderador que no es parte de una secuencia causal entre dos variables (Kurpis et al., 2008; MacKinnon et al., 2007).

**Factor organizacional.** El factor de organización puede influir en el desarrollo de Fe en la medida en que esta organización promueva, facilite o respete el bienestar de las personas. La facilitación espiritual es una forma en que la organización proporciona sistemas formales e informales buscando el desarrollo de la Fe del individuo. La implementación formal de la facilitación de Fe en las organizaciones contempla su inmersión en los sistemas de apoyo de misión, visión, valores, retroalimentación (Sherafati, Mohammadi e Ismail, 2015) (Benefiel, 2005) y liderazgo espiritual (Fry, Matherly y Ouimet, 2010). La espiritualidad informal se proporciona a las organizaciones al permitir frases espirituales, decoración de arte (Hodge, 2013) y normas (Soltani, 2012). Treviño (1990) expone la conceptualización de la ética organizacio-

nal como multidimensional consistiendo en varios sistemas de control del comportamiento. Según este autor, “los sistemas [...] formales comprenden factores como liderazgo, políticas de autoridad, estructuras y sistemas de recompensa, mientras que los sistemas informales están compuestos de normas, rituales, mitos y lenguaje en la medida en que estos sistemas fomentan la conducta ética, es probable que los individuos se comporten éticamente” (O’Fallon y Butterfield, 2005: 400). No obstante, esta facilitación de la fe no es tan común dentro de las organizaciones ni en la literatura científica.

El nivel de sociedad, del modelo de Tischler et al. (2007), dentro de este trabajo se encuentra inmerso en el contexto de las partes interesadas organizacionales, donde todas esas entidades afectadas están interesadas en las decisiones de la empresa. Esta subcategoría del factor organizativo se puede identificar en instrumentos de medición con preguntas como: «Tengo el compromiso de promover el bienestar de mi comunidad [... m] ¿El empleador brinda y patrocina servicios sociales benéficos a la comunidad local?» (Khasawneh, 2011: 692), «Demostrar el amor de Dios a los clientes [... Nosotros] inspiramos la Fe de los clientes a través de las acciones del personal» (Ebaugh, Chafetz y Pipes, 2006: 2264).

Un nivel de estudio grupal puede ser considerado también inmerso en el factor organizativo, centrándose en los efectos de Fe que una persona percibe con respecto a su relación grupal, dentro de la empre-

sa, y los efectos que causa esta interacción en el lugar de trabajo. Este nivel de medición responde a preguntas tales como «[m]i grupo de trabajo tiene una visión que saca lo mejor de mí» (Fry et al., 2010: 310), «[la comunicación dentro de mi grupo de trabajo es excelente y mantengo mi relación es agradable con mis colegas» (Fry et al., 2010: 311), o «[m]i grupo de trabajo es muy productivo» (Fry et al., 2010: 312). Las actividades organizacionales influyen en la experiencia individual mejorando o disminuyendo a algún nivel dimensiones de Fe (Tischler et al., 2007)

**Factor Individual.** El factor individual dentro del modelo incorpora todos los sentimientos personales, experiencias y educación que dan forma al carácter personal, sin considerar específicamente el efecto de los parámetros organizacionales. Debido a que la investigación en espiritualidad y religiosidad se estudian desde hace poco, la mayoría de estos estudios se suelen medir desde el nivel individual, contrastando instrumentos de estos conceptos con otros temas organizacionales como el fraude (Purnamasari y Amaliahb, 2015), reducción del ausentismo (King y Crowther, 2004; Fry, 2003), satisfacción laboral (Fachrunnisa, Adhiatma y Mutaminah, 2014; Giacalone y Jurkiewicz, 2003), mayor alegría (Fachrunnisa et al. 2014, Giacalone y Jurkiewicz, 2003), desempeño organizacional (Fachrunnisa et al., 2014), compromiso organizacional (Rego y Pina-e-Cunha, 2008) y otros temas.

### Fase de aprendizaje.

Según Reynolds, una etapa de aprendizaje

es la comprensión e internalización de los impactos de las propias decisiones, que influyen en las decisiones futuras (Schwartz, 2016). Para Hunt y Vitell (1986), la etapa retrospectiva de aprendizaje se refiere a las consecuencias reales, siendo la principal construcción de aprendizaje que retroalimenta las experiencias personales. Ferrell y Gresham se refieren a este concepto como evaluación del comportamiento individual (Schwartz, 2016). Dentro del modelo conceptual PDF, el ciclo de aprendizaje fluye desde la última dimensión (comportamiento) a los factores personales y organizacionales del modelo, representando la influencia de las implicaciones del comportamiento personal y organizacional, y la evaluación de la proximidad alcanzada al estado deseado (cercanía a divinidad) que deriva en actuar en consecuencia. Según Fazio, “[...] la actitud puede derivarse de reacciones emocionales a un objeto, puede basarse en los comportamientos pasados y las experiencias con el objeto, o puede basarse en alguna combinación de estas fuentes potenciales de información evaluativa” (Mazereeuw et al., 2014: 4).

### Enfoques de medición

Este enfoque es el equivalente a la categoría de validez de Tischler et al. (2007), o “focus” de Heaton et al. (2004). Este componente comprende el enfoque de adentro hacia afuera y el enfoque de afuera hacia adentro (inside-out, outside-in). Los enfoques de medición definen el enfoque del estudio en relación con el punto de partida focal del estudio. Pawar (2009) explica que los enfoques de medición se pueden identificar en la literatura como el “punto focal

o punto de origen de donde la transformación espiritual tiene lugar en el lugar de trabajo” (377).

**Enfoque de medición de fuera hacia adentro (*outside-in*).** Este enfoque considera la percepción acerca de la facilitación de Fe en la organización (e.g. efectividad de los sistemas), y podría incluir contrastes con temas como el cambio de la motivación luego de una facilitación espiritual, manejo del estrés personal, prevención del fraude (Purnamasari y Amaliahb, 2015) y resistencia a la adversidad. Este enfoque se aplica con frecuencia a organizaciones que ya tienen un tipo de facilitación espiritual o de Fe.

**Enfoque de medición de adentro hacia afuera (*inside-out*).** Este enfoque evalúa el impacto de la fe individual hacia el entorno organizacional o hacia los indicadores de la organización. Este enfoque responde preguntas como: “Mi fe me ayuda a lidiar con relaciones de trabajo difíciles [...] veo mi trabajo como parte del plan de Dios para atender las necesidades de las personas [...]” (Lynn, Naughton y VanderVeen, 2009: 236) Los estudios de Espiritualidad o Religiosidad en organizaciones que aún no facilitan la Espiritualidad generalmente se miden con un enfoque de adentro hacia afuera contrastando el impacto, la influencia o la correlación de la Fe personal con otros asuntos de la organización, como el rendimiento, el compromiso, el nivel de estrés laboral, entre otros.

### Métodos de medición

**Método objetivo.** El método objetivo se

refiere a la investigación cuantitativa de Fe que incluye porcentajes o números sobre la frecuencia, el incremento o la disminución de los comportamientos, además del uso de instrumentos calibrados. Algunos ejemplos de reactivos de métodos objetivos aplicados al enfoque de adentro hacia afuera son “Ventas de productos nuevos vs. Plan [...] % de desperdicio [...] % de absentismo [...]” (Fry et al., 2010: 303). Además, en los estudios de literatura se pueden utilizar instrumentos calibrados para medir los efectos específicos de la espiritualidad o la religiosidad de un individuo como los utilizados en Nelson y Sutton para la evaluación del estrés psicológico dentro de las personas en un esquema organizativo de facilitación espiritual (i.e. presión arterial, frecuencia respiratoria, ritmo cardíaco) (Heaton et al., 2004). Schwartz (2016) recomienda también utilizar “[...] nuevos métodos científicos y estudios de actividad cerebral” (22).

**Método subjetivo.** El método subjetivo usualmente emplea cuestionarios o entrevistas en profundidad para estudiar la espiritualidad y / o la religiosidad (Heaton et al., 2004). Algunos ejemplos sobre las escalas que se pueden clasificar en esta subcategoría son el inventario de salud mental MHI-5th, la lista de comprobación de síntomas y la escala de estrés percibida que se mencionan en Heaton et al. (2004) Además, algunos ejemplos de ítems dentro de esta subcategoría son: “% de acuerdo con la satisfacción de vida [...] % de acuerdo con la esperanza/fe” (Fry et al., 2010: 303).

## ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Para evidenciar la brecha en la ciencia con respecto a los enfoques conceptuales y las dimensiones de Fe utilizadas a través de la literatura, analizamos algunos instrumentos de medición de TDE, ocho de ellos provenientes de los estudios considerados en las revisiones más representativas sobre el campo TDE (i.e. Ford y Richardson, 1994; Loe et al., 2000; O'Fallon y Butterfield, 2005; Craft, 2013; Vitell et al., 2015), y tres

instrumentos de medición en la literatura TDE disponible recientemente (i.e. Kashif et al., 2017; Tang, 2016; Singhapakdi et al., 2013), categorizándolos de acuerdo a los enfoques conceptuales, las dimensiones, enfoques de medición, métodos y enfoques del modelo conceptual en la Tabla 1,



**Tabla 1: Instrumentos de medición para espiritualidad y religiosidad en la TDE**

Autor del Instrumento	Enfoque conceptual	Dimensiones	Factor	Enfoques de medición	Métodos	Contrastado en ese estudio con:
Kashif et al., 2017	Religiosidad	Conocimiento Conciencia Conducta	Individual	Dentro-fuera	Subjetivo	Comparado con las normas morales, control conductual percibido, comportamiento pasado, e intención, desarrollado por Kashif et al.
Tang, 2016	Religiosidad	Conocimiento Conciencia Conducta	Individual	Dentro-fuera	Subjetivo	Comparado con la Escala de Inteligencia Monetaria, desarrollada por Tang y Sutarso.
Singhapakdi et al., 2013	Religiosidad	Conocimiento Conciencia Conducta	Individual	Dentro-fuera	Subjetivo	Comparado con la escala de juicio ético, y el escenario de la intención ética por Singhapakdi et al., 2013
Beekun y Westerman, 2012	Espiritualidad	Conciencia Conducta	Individual	Dentro-fuera	Subjetivo	Multi escenario.
Fernando y Chowdhury, 2010	Espiritualidad	Conciencia Conducta	0. Sociedad	Dentro-fuera	Subjetivo	Comparado con el Cuestionario de posición ética desarrollado por Forsyth.
Ho, 2010	Religiosidad	Conocimiento Conciencia Conducta	Individual	Dentro-fuera	Subjetivo	Comparado con Locus of Control desarrollado por MacDonald y Tseung's; la escala de orientación de relaciones por Ang; y la Escala de orientación monetaria de Tang y Gilbert.
Vitell et al., 2009	Religiosidad	Conocimiento Conciencia Conducta	Individual	Dentro-fuera	Subjetivo	Comparado con la identidad moral de Aquino y Reed.
Kurpis et al., 2008	Religiosidad	Conciencia Conducta	Individual	Dentro-fuera	Subjetivo	Comparado con el Compromiso con la auto-mejora moral desarrollado por Kurpis et al.; e Importancia Percibida de la Ética desarrollada por Singhapakdi et al.
Oumili y Baloun, 2009	Religiosidad	Conciencia Conducta	Individual	Dentro-fuera	Subjetivo	Comparado con la escala de valores éticos corporativos de Hunt et al.
Giacalone y Jurkiewicz, 2003	Espiritualidad	Conciencia Conducta	Individual	Dentro-fuera	Subjetivo	Comparado con el cuestionario ético desarrollado por Daniel et al.
Singhapakdi, Marta, Rallapalli, y Rao, 2000	Religiosidad	Conciencia Conducta	Individual	Dentro-fuera	Subjetivo	Comparado con el Cuestionario de posición ética desarrollado por Forsyth.

Fuente: Desarrollado por los autores en base a la literatura científica.

## DISCUSIÓN

La Tabla 1 muestra el esquema presente en cada instrumento de medición, entendiendo esto como la combinación específica de enfoques conceptuales, dimensiones, factores, métodos y enfoques de medición dentro de los instrumentos analizados. Se encontró que ninguno de los instrumentos de medición analizados presenta el enfoque integrado de Espiritualidad y Religiosidad. También se puede apreciar que la mayoría de los instrumentos de medición no son multidimensionales, con excepción de recientes (i.e. Kashif et al., 2017; Tang, 2016; Singhapakdi et al., 2013). Esto es evidencia de que no hay estudios que midan la parte trascendental del ser humano, considerando la parte espiritual y la religiosa, si no están separados, aunque es necesario su estudio conjunto. También, se puede apreciar que todos los enfoques de medición estudiados por los instrumentos de medición analizados son enfoques dentro-fuera. Los métodos de medición empleados en esta muestra de instrumentos de medición son, en su totalidad, cuestionarios especializados y entrevistas adecuados para la investigación de TDE, lo que es considerado como método subjetivo por Heaton et al. (2004).

Este análisis permite apreciar la falta de estudios multidimensionales sobre la percepción de la fe en la TDE. Esta discusión no pretende ser exhaustiva, sino útil para evidenciar vacíos dentro de la investigación y para contribuir al mejor estudio de la parte trascendental del ser humano, y su aporte como factor influyente en la TDE.

**Investigación e Implicaciones Gerenciales**

Con base a este trabajo, sugerimos la investigación empírica que explore empíricamente el efecto mediador de los factores del modelo conceptual aquí propuesto. Además, es recomendable investigar acerca de la etapa de aprendizaje del modelo, que es nueva en el tema de la fe pero ya empleada en estudios de TDE. Además, el enfoque de medición externa es un enfoque poco estudiado en el campo. También recomendamos el estudio de la fe en las organizaciones con métodos de medición objetiva, que también son poco estudiados y que pueden desarrollar ampliamente este campo, sobre todo empleando herramientas de medición especializadas.

No obstante, es aconsejable desarrollar instrumentos de medición específicos para medir situaciones específicas (Miller y Ewest, 2013). El modelo conceptual presentado puede guiar el diseño integral de instrumentos de medición futuros que eventualmente contribuyan mejor al estudio más completo de fe en los negocios que pueda contribuir de mejor forma a la TDE.

Investigación futura puede mejorar el modelo con la evaluación (e.g. teórica y estadística) y la inclusión de las variables, factores o procesos faltantes.

El presente estudio menciona los canales formales e informales utilizados en una facilitación de fe en las organizaciones, además la mención de algunos instrumentos de medición de fe en la TDE que podrían

ser útiles y relevantes para su medición en las organizaciones, en el conocimiento de los gerentes. El modelo conceptual del PDF puede ser una guía para medir los esfuerzos organizacionales de facilitación de fe en cuanto a su estructura y evaluación.

Sugerimos el cuidado de TDE a través de sistemas formales, como las prácticas de contratación en la gestión de recursos humanos. Este estudio también expone los beneficios de la facilitación espiritual y religiosa en las organizaciones, lo que sugiere la adopción de prácticas espirituales

y religiosas como una forma de reforzar la organización buscando del sentido trascendental de los individuos.

### Limitaciones

Este modelo conceptual está diseñado para aplicarse principalmente en el contexto de negocios. Es posible que este modelo no considere otros factores clave, variables o procesos relevantes. Además, la relación entre las etapas del modelo conceptual del PDF requiere una exploración más detallada que podrán revelar investigaciones futuras.

## CONCLUSIONES

Este estudio ha encontrado que existe la necesidad de medir de forma complementaria la espiritualidad y la religiosidad en TDE, y que existe parcialidad en la consideración de las dimensiones de fe en los instrumentos de medición utilizados para

la TDE. El objetivo de este estudio fue acortar esta brecha al proponer el modelo conceptual de PDF. Exhortamos a considerar este esfuerzo para desarrollar y adoptar instrumentos de medición más exhaustivos para estudiar Fe y TDE.

## REFERENCIAS

- AFSAR, B., BADIR, Y., Y KIANI, U. (2016). "Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace Spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion". *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- AJZEN, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- AMMERMAN, N.T. (2013). "Spiritual but not religious? Beyond binary choices in the study of religion". *Journal for the Scientific Study of Religion*, 52(2) 258-278.
- ANDERSON, J.A., Y GRICE, J.W. (2014). "Toward an integrated model of Spirituality". *Journal of Psychology and Christianity*, 33(1), 3.

- BADRINARAYANAN, V., Y MADHAVARAM, S. (2008). "Workplace Spirituality and the selling organization: A conceptual framework and research propositions". *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 28(4), 421-434.
- BEEKUN, R. I., Y WESTERMAN, J. W. (2012). "Spirituality and national culture as antecedents to ethical decisionmaking: A comparison between the United States and Norway". *Journal of Business Ethics*, 110(1), 33-44.
- BENEFIEL, M. (2005). "The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation". *Journal of the Leadership Quarterly*, 16(5), 723-747.
- CASH, K. Y GRAY, G. (2000). "A framework for accommodating religion and Spirituality in the workplace". *Academy of Management Review*, 14(3), 124-133.
- CAVANAGH, G.E. Y BANDSUCH, M.R. (2002). "Virtue as a Benchmark for Spirituality in Business". *Journal of Business Ethics*, 38(1/2), 109-117.
- COHEN, M.Z., HOLLEY, L.M., WENGEL, S. P., Y KATZMAN, R. M. (2012). "A platform for nursing research on Spirituality and Religiosity: Definitions and measures". *Western Journal of Nursing Research*, 34(6), 795-817.
- CRAFT, J.L. (2013). "A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004-2011". *Journal of Business Ethics*, 117(2), 221-259.
- DOMBO, E.A., Y GRAY, C. (2013). "Engaging Spirituality in addressing vicarious trauma in clinical social workers: A self-care model". *Social Work and Christianity*, 40(1), 89-104.
- DUCHON, D., Y PLOWMAN, D.A. (2005). "Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance". *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
- EBAUGH, H.R., CHAFETZ, J.S., Y PIPES, P.F. (2006). "Where's the Faith in Faith-based organizations? Measures and correlates of Religiosity in Faith-based social service coalitions". *Social Forces*, 84(4), 2259-2272.
- FACHRUNNISA, O., ADHIATMA, A., Y MUTAMINAH. (2014). "The role of work place Spirituality and employee engagement to enhance job satisfaction and performance". *International Journal of Organizational Innovation*, 7(1), 15.
- FERNANDO, M., Y R. M. M.I. CHOWDHURY. (2010). "The relationship between spiritual well-being

- and ethical orientations in decision making: An empirical study with business executives in Australia". *Journal of Business Ethics*, 95(2), 211-225. doi:10.1007/s10551-009-0355-y
- FORD, R.C., Y RICHARDSON, W.D. (1994). "Ethical Decision Making: A review of the empirical literature". *Journal of Business Ethics*, 13(3), 205-221. doi:10.1007/BF02074820
- FRY, L.W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership". *Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- FRY, L.W., MATHERLY, L.L., Y OUMET, J. (2010). "The spiritual leadership balanced scorecard business model: The case of the cordon bleu-tomasso corporation". *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(4), 283-314.
- GIACALONE, R.A., Y 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.
- GLICKSMAN, A. (2009). "The contemporary study of religion and Spirituality among the elderly: A critique". *Journal of Religion, Spirituality and Aging*, 21, 244-258.
- GOTSIS, G., KORTEZI, Z. (2008). "Philosophical foundations of workplace Spirituality: A critical approach". *Journal of Business Ethics*, 78, 575-600.
- HEATON, D.P., SCHMIDT-WILK, J., AND TRAVIS, F. (2004). "Constructs, methods, and measures for researching Spirituality in organizations". *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62-82.
- HODGE, D.R. (2013). "Implicit spiritual assessment: An alternative approach for assessing client Spirituality". *Social Work*, 58(3), 223-230.
- JAMALI, D., Y SDIANI, Y. (2013). "Does Religiosity determine affinities to CSR?" *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 10(4), 309-323.
- JURKIEWICZ, C. L., AND 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.
- KASHIF, M., ZARKADA, A., Y THURASAMY, R. (2017). "The moderating effect of Religiosity on ethical behavioural intentions an application of the extended theory of planned behaviour to pakistani bank employees". *Personnel Review*, 46(2), 429-448. doi:10.1108/PR-10-2015-0256



- KHASAWNEH, S. (2011). "Cutting-edge panacea of the twenty-first century". *International Journal of Educational Management*, 25(7), 687-700.
- KIM, N., HUH, H., Y CHAE, J. (2015). "Effects of Religiosity and Spirituality on the treatment response in patients with depressive disorders". *Comprehensive Psychiatry*, 60, 26-34.
- KING, J.E., Y CROWTHER, M.R. (2004). "The measurement of Religiosity and Spirituality: Examples and issues from psychology". *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 83-101.
- KLERK, J.J. (2005). "Spirituality, meaning in life, and work wellness: a research agenda". *The International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 64-88.
- KOENIG, H.G., McCULLOUGH, M. Y LARSON, D.B. (2000). *Handbook of Religion and Health*, Oxford University Press, New York, NY.
- KURPIS, L.V., BEQIRI, M.S., Y HELGESON, J.G. (2008). "The effects of commitment to moral self-improvement and Religiosity on ethics of business students". *Journal of Business Ethics*, 80(3), 447-463. doi:10.1007/s10551-007-9430-4
- LEHNERT, K., PARK, Y., Y SINGH, N. (2015). "Research note and review of the empirical ethical decision-making literature: Boundary conditions and extensions". *Journal of Business Ethics*, 129(1) 195-219. doi:10.1007/s10551-014-2147-2
- LOE, T. W., FERRELL, L., Y MANSFIELD: (2000). "A review of empirical studies assessing Ethical Decision Making in business". *Journal of Business Ethics*, 25(3), 185-204. doi:10.1023/A:1006083612239
- LUQUIS, R.R., BRELSFORD, G.M., Y ROJAS-GUYLER, L. (2012). "Religiosity, Spirituality, sexual attitudes, and sexual behaviors among college students". *Journal of Religion and Health*, 51(3), 601-614.
- LYNN, M. L., NAUGHTON, M. J., Y VANDERVEEN, S. (2009). "Faith at work scale: Justification, development, and validation of a measure of judaeo-christian religion in the workplace". *Journal of Business Ethics*, 85(2), 227-243. doi:10.1007/s10551-008-9767-3
- MACKINNON, D. P., A. J. FAIRCHDD Y FRITZ, M. S. (2007). "Mediation Analysis". *Annual Review of Psychology*, 58(17), 1-22.
- MAZEREEUW, C., KAPTEIN, M., Y GRAAFLAND, J. J. (2014). "Religiosity, CSR attitudes, and CSR

- behavior: An empirical study of executives' Religiosity and CSR". *Journal of Business Ethics*, 123(3), 437-459.
- MILLER, D.W., Y EWEST, T. (2013). "The present state of workplace Spirituality: A literature review considering context, theory, and Measurement/Assessment". *Journal of Religious and Theological Information*, 12(1-2), 29-54.
- MOSHADI, S.A., Y AMJAD, S. (2016). "Ethical Decision Making in businesses: Linking rational and non-rational theories". *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3), 56.
- O'FALLON, M.J., Y BUTTERFIELD, K.D. (2005). "A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003". *Journal of Business Ethics*, 59(4), 375-413.
- OUMLIL, A.B., Y BALLOUN, J.L. (2009). "Ethical decision-making differences between American and Moroccan managers". *Journal of Business Ethics*, 84(4), 457-478. doi:10.1007/s10551-008-9719-y
- PAWAR, B.S. (2009). "Workplace Spirituality facilitation: A comprehensive model". *Journal of Business Ethics*, 90(3), 375-386.
- PETERSON, C., Y SELIGMAN, M. E.: (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press. New York, NY.
- PROESCHOLD-BELL, R., YANG, C., TOTH, M., RIVERS, M., Y CARDER, K. (2014). "Closeness to god among those doing god's work: A spiritual well-being measure for clergy". *Journal of Religion and Health*, 53(3), 878-894.
- PURNAMASARI, P., Y AMALIAHB, I. (2015). "Fraud prevention: relevance to Religiosity and Spirituality in the workplace". *Social and Behavioral Sciences*, 211, 827-835.
- REGO, A., Y PINA-E-CUNHA, M. (2008). "Workplace Spirituality and organizational commitment: An empirical study". *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- REST, J.R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York, Praeger.
- SCHWARTZ, M.S. (2016). "Ethical decision-making theory: An integrated approach". *Journal of Business Ethics*, 139(4), 755-776. doi:10.1007/s10551-015-2886-8
- SHELDRAKE: (2007). *A brief history of Spirituality*. Wiley-Blackwell.

- SHERAFATI, M., MOHAMMADI, R., E ISMAIL, M. N. (2015). "The study of the effect of organizational culture on organizational Spirituality". *European Online Journal of Natural and SS*, 4(1), 165.
- SINGHAPAKDI, A., VITELL, S.J., LEE, D., NISIUS, A.M., Y YU, G.B. (2013). "The influence of love of money and Religiosity on Ethical Decision-Making in marketing". *Journal of Business Ethics*, 114(1), 183-191. doi:10.1007/s10551-012-1334-2
- SOLTANI, M. (2012). "Situation Analysis and optimal design of corporate culture of organizations, armed forces based on religious principles and values of the Islamic Revolution". *The Journal Research in Islamic Management*, 20(1), 99-122.
- TANG, T.L. (2016). "Theory of monetary intelligence: Money Attitudes—Religious values, making money, making ethical decisions, and making the grade". *Journal of Business Ethics*, 133(3), 583-603. doi:10.1007/s10551-014-2411-5
- TISCHLER, L., BIBERMAN, J., Y ALTMAN, Y. (2007). "A model for researching about Spirituality in organizations". *Business Renaissance Quarterly*, 2(2) 23.
- VITELL, S.J., BING, M.N., DAVISON, H.K., AMMETER, A. P., GARNER, B. L., Y NOVICEVIC, M. M. (2009). "Religiosity and moral identity: The mediating role of self-control". *Journal of Business Ethics*, 88(4), 601-613.
- WEAVER, G. R., Y AGLE, B. R. (2002). "Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective". *Academy of Management Review*, 27(1), 77-97.

