

Business Research Quarterly special issue call for papers

How to Re-enchant Workplaces and Organizations?

The role of organizational, individual and work-related factors

Guest editors:

Inmaculada Beltrán Martín (Universitat Jaume I, Spain)

Alma M^a Rodríguez Sánchez (Universitat Jaume I, Spain)

Despoina Xanthopoulou (Aristotle University of Thessaloniki, Greece)

Since Weber's (1946) sociological essays on the expansion of rationality brought by modernity, researchers have acknowledged an emerging disenchantment with the world. Notably, Ritzer (1996, 2005) argued that rationalization leads to undesirable disenchanting effects in organizational life. Indeed, Weber's idea of incessant rationality is a crucial premise of neo-institutional theory (Meyer and Rowan, 1977; DiMaggio and Powell, 1983), one of the most prominent schools of thought in organization studies today (Alvesson and Spicer, 2019). Rationalization, in its search for efficiency and calculability, is accompanied by increased organizational dehumanization (Ritzer, 2005) that threatens employees' sense of self and valued relationships with others (Gill, 2019). This results in unfavorable consequences for individuals (e.g., well-being impairments), organizations (e.g., high absenteeism rates), and society as a whole (e.g., social pollution; Pfeffer, 2010).

In this context, there is a need to better understand which factors and through which processes these factors transform dehumanized workplaces into enchanting, meaningful and empowering ones. In any society where work is unavoidable and necessary, enchanting workplaces and organizations matter since they can be a catalyst for a fair society through the promotion of meaningful work and non-work experiences (Michaelson et al., 2014).

In this special issue, we focus on the processes that can re-enchant workplaces and organizations and the role that work-related, individual (i.e., employee), team, and organizational factors play in these processes. By enchantment, we mean "a feeling of

being connected in an affirmative way to existence” (Bennett, 2001: 156). In organizational terms, enchanted workplaces are places of wonder that allow people to be active agents that can impact on their environment and find meaning in their work (Endrissat et al., 2015; Boje and Baskin, 2011). Thus, enchantment may manifest itself in a variety of ways, including being resourceful, happy, resilient, passionate, motivated, or healthy at work, among others (e.g., Fisher, 2010; Schaufeli et al., 2002; Suddaby et al., 2007; Vallerand et al., 2003). The aim of this special issue is to address the factors and processes that help employees feel enchanted at work.

This special issue will take stock of the recent theoretical, empirical, and applied knowledge that addresses how to improve workplaces and organizations so their members feel enchanted over and above external (economic) pressures. We invite theoretical and empirical contributions that address constructs that may contribute to re-enchanting workplaces and organizations. In this regard, we assume that employees may feel enchanted in their workplaces or organizations as a response to how they experience their work conditions and how they act at (i.e., bottom-up processes) and by conscious, top-down attempts by managers to make their organizations enchanting places to work (Boje and Baskin, 2011).

Themes for the special issue

We encourage authors to submit theoretical and empirical contributions aligned with the purpose of re-enchanting workplaces and organizations from different perspectives (e.g. psychological, managerial, sociological, etc.)

We invite qualitative, quantitative or mixed-method studies that apply advanced methodologies (e.g., grounded theory, experience sampling or longitudinal designs) which address –but are not limited to– the following research questions:

- How can we measure/capture (re)enchantment in organizations? Which constructs are crucial to connect human beings with their workplaces and organizations? Are constructs like work engagement, passion, mindfulness, job crafting relevant?
- Which individual characteristics, actions or resources may be helpful in enhancing workplace enchantment?

- Which team actions or resources may be helpful in enhancing workplace enchantment?
- Which organizational practices and interventions (e.g., creating meaningful workplaces, promoting health, work-family balance, career development, flexible work) may be helpful in enhancing workplace enchantment?
- How do factors from different levels of analysis interrelate in explaining indicators of enchantment at work?
- What are the consequences of building enchantment at workplaces and organizations for individual employees, teams, organizations, stakeholders and society? Is it a dark side in re-enchanting workplaces?

All contributions must report original research that is not under consideration elsewhere. The call for papers will be open and competitive, and all submitted papers will undergo double-blind peer review by experts in the field. To note that *Business Research Quarterly* is an open access journal, the publication costs are covered by the Spanish Academy of Management (ACEDE).

Submission process and deadlines

All submissions should respect *Business Research Quarterly's* general publication guidelines (<https://journals.sagepub.com/author-instructions/BRQ>) and should be submitted electronically to <https://mc.manuscriptcentral.com/brq> before 15 September 2020. The anticipated date of publication of the special issue is 2021.

Questions about expectations, requirements, and the appropriateness of a topic should be sent to the guest editors of the special issue. The editors are also open to discussing initial ideas for papers, and can be contacted by email:

Inmaculada Beltrán Martín (ibeltran@uji.es)

Alma M^a Rodríguez Sánchez (alrodrig@uji.es)

Despoina Xanthopoulou (dxanthopoulou@psy.auth.gr)

Llamada a trabajos para un número especial de *Business Research Quarterly*

¿Cómo re-encantar los lugares de trabajo? El papel de los factores organizativos, individuales y laborales

Editoras invitadas:

Inmaculada Beltrán Martín (Universitat Jaume I, España)

Alma M^a Rodríguez Sánchez (Universitat Jaume I, España)

Despoina Xanthopoulou (Aristotle University of Thessaloniki, Grecia)

Desde los ensayos sociológicos de Weber (1946) acerca de la expansión de la racionalidad que conlleva la modernidad, los investigadores han observado un creciente desencanto con el mundo. De forma muy notable, Ritzer (1996, 2005) argumentó que la racionalidad tiene efectos no deseados en la vida organizativa. En efecto, la idea de Weber de la racionalidad incesante es una premisa central en la teoría neo-institucional (Meyer and Rowan, 1977; DiMaggio and Powell, 1983), una de las escuelas de pensamiento más relevantes en el ámbito de la organización de empresas en la actualidad (Alvesson and Spicer, 2019). La racionalidad, en su búsqueda de la eficiencia, se ve acompañada por una paulatina deshumanización de las organizaciones (Ritzer, 2005) que amenaza el sentido de identidad de los empleados y su relación con los demás (Gill, 2019). Esto deriva en consecuencias no deseadas para los individuos (p.ej. menor bienestar), para las empresas (p.ej. mayores índices de absentismo laboral) y para toda la sociedad (p.ej. contaminación social; Pfeffer, 2010).

En este contexto, se hace necesario comprender mejor cuáles son los factores y a través de qué procesos dichos factores transforman lugares de trabajo deshumanizados en lugares con encanto, significado y empoderamiento. En una sociedad en que el trabajo es inevitable, los lugares de trabajo y las organizaciones con encanto adquieren una vital importancia, ya que pueden llegar a ser catalizadores hacia una sociedad más justa a través de experiencias laborales y no laborales con significado para los individuos (Michaelson et al., 2014).

En este número especial nos centramos en los procesos que pueden contribuir a re-encantar los lugares de trabajo y las organizaciones, así como el papel que juegan las variables individuales (p.ej. los empleados), grupales y organizativas en estos procesos. El término “encanto” se asocia a “un sentimiento de estar conectado de forma afirmativa a la propia existencia” (Bennett, 2001: 156). En términos organizativos, los lugares de trabajo con encanto representan esferas en las que los empleados pueden ser agentes activos capaces de influir en su entorno y de encontrar sentido en su propio trabajo (Endrissat et al., 2015; Boje and Baskin, 2011). Así, el encanto se manifiesta a través de diferentes formas, como la felicidad, la resiliencia, la motivación, o la salud laboral, entre muchas otras (e.g., Fisher, 2010; Schaufeli et al., 2002; Suddaby et al., 2007; Vallerand et al., 2003). El propósito del número especial es abarcar los factores y procesos que ayudan a los empleados/as a sentirse encantados en su trabajo.

En este número especial tienen cabida los desarrollos teóricos y empíricos que analicen cómo mejorar los lugares de trabajo y las organizaciones de forma tal que sus integrantes se sientan encantados y que estos procesos se produzcan por motivos que van más allá de las presiones externas y económicas a las que se ven sometidas las empresas. En este sentido, asumimos que para re-encantar las organizaciones es importante que los empleados experimenten este sentimiento en su puesto de trabajo y actúen en consecuencia (esto es, procesos abajo-arriba), aunque también cabe la posibilidad de que los directivos/as de las organizaciones lleven a cabo acciones deliberadas para hacer de sus empresas lugares con encanto en los que trabajar (procesos arriba-abajo) (Boje and Baskin, 2011).

Temas para el número especial

Animamos a los autores a enviar artículos que se ajusten a la idea de re-encantar las organizaciones desde diferentes perspectivas (p.ej. desde el ámbito de la organización de empresas, de la psicología, de la sociología, etc.). Tendrán cabida estudios que utilicen metodologías avanzadas (e.g. muestreo teórico -grounded theory-, diseños longitudinales, método de muestreo de experiencias, etc.) y que aborden algunos de los siguientes temas:

- ¿Cómo puede medirse el re-encanto de las organizaciones? ¿Qué constructos son cruciales para conectar a las personas con sus lugares de trabajo? ¿Son relevantes

variables como el *engagement*, la pasión en el trabajo, el *mindfulness*, *job crafting*, etc.?

- ¿Qué características, acciones o recursos individuales pueden ser útiles para re-encantar las organizaciones?
- ¿Qué características, acciones o recursos grupales pueden ser útiles para re-encantar las organizaciones?
- ¿Qué prácticas e intervenciones organizativas (e.g. conciliación vida personal y laboral, desarrollo de carreras, trabajo flexible, etc.) pueden ayudar a crear lugares de trabajo con encanto?
- ¿Cómo interactúan factores a diferentes niveles para explicar el re-encanto de las organizaciones?
- ¿Qué consecuencias tiene el re-encanto de las organizaciones para los empleados, equipos, grupos de interés, sociedad, etc.? ¿Hay un “lado oscuro” en el re-encanto de las organizaciones?

Todos los artículos que se envíen al número especial deben contener investigaciones inéditas y que no se encuentren en proceso de revisión en ninguna otra revista. La llamada a trabajos será abierta y competitiva y los artículos enviados pasarán por un doble proceso de revisión ciega a cargo de revisores expertos. *Business Research Quarterly* es una revista de acceso abierto y los costes de publicación están cubiertos por la Asociación Científica de Economía y Dirección de la Empresa (ACEDE).

Proceso para el envío de trabajo y fechas clave

Los artículos deben respetar las orientaciones básicas de *Business Research Quarterly* (<https://journals.sagepub.com/author-instructions/BRQ>) y pueden enviarse electrónicamente a través de <https://mc.manuscriptcentral.com/brq> antes del 15 de septiembre de 2020. La fecha estimada de publicación del número especial tendrá lugar en 2021.

Cualquier duda sobre la adecuación de los artículos al número especial puede consultarse directamente con las editoras invitadas, con quien se podrá mantener una discusión inicial sobre las ideas para los artículos a través del correo electrónico:

Inmaculada Beltrán Martín (ibeltran@uji.es)

Alma M^a Rodríguez Sánchez (alrodrig@uji.es)

Despoina Xanthopoulou (dxanthopoulou@psy.auth.gr)

Referencias

- Alvesson, M. and Spicer, A. (2019), "Neo-Institutional theory and organization studies: A mid-life crisis?", *Organization Studies*, 40(2): 199-218.
- Bennet, J. (2001), *The enchantment of modern life: Attachments, crossings, and ethics*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Boje, D.M. and Baskin, K. (2011), "Our organizations were never disenchanting. Enchantment by design narratives vs enchantment by emergence", *Journal of Organizational Change Management*, 24(4): 411-426.
- DiMaggio, P. and Powell, W.W. (1983), "The iron cage revisited: Collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields". *American Sociological Review*, 48(2): 147-160.
- Endrissat, N., Islam, G., and Noppeney, C. (2015). "Enchanting work: New spirits of service work in an organic supermarket". *Organization Studies*, 36(11), 1555-1576.
- Fisher, C. D. (2010). "Happiness at work". *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Gill, M.J. (2019), "The significance of suffering in organizations: Understanding variation in workers' responses to multiple modes of control", *Academy of Management Review*, 44(2): 377-404.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D. and Steger, M. F. (2019). "Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration". *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- Michaelson, C., Pratt, M., Grant, A., Dunn, C. (2014). "Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies". *Journal of Business Ethics*, 121, pp. 77-90.
- Meyer, J.W. and Rowan, B. (1977). "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony". *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.
- Pfeffer, J. (2010). "Building sustainable organizations: The human factor". *Academy of management perspectives*, 24(1), 34-45.
- Ritzer, G. (1996), *The McDonaldization of society*, Thousand Oaks, CA: Sage.

Ritzer, G. (2005), *Enchanting a Disenchanted World: Revolutionizing the Means of Consumption*, Pine Forge Press, Newbury Park, CA.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A.B. (2002). “The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach”. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71–92.

Suddaby, R., Ganzin, M. and Minkus, A. (2017), “Craft, magic and the re-enchantment of the world”, *European Management Journal*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2017.03.009>