

# La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de la literatura

*Juan Javier Saavedra-Mayorga*

Doctor en Ciencias de Gestión  
Profesor Asociado, Universidad Nacional de Colombia  
Bogotá, Colombia  
Grupo de Investigación en Gestión y Organizaciones (GRIEGO)  
Rol del autor: Intelectual  
jjsaavedram@unal.edu.co  
<http://orcid.org/0000-0001-5292-9776>

*Mauricio Sanabria*

Doctor en Ciencias de Gestión  
Profesor Titular, Universidad del Rosario  
Bogotá, Colombia  
Grupo de Investigación en Dirección y Gerencia  
Rol del autor: Intelectual  
mauricio.sanabria@urosario.edu.co  
<https://orcid.org/0000-0002-1620-0715>

## RESISTANCE IN ORGANIZATIONAL STUDIES: A LITERATURE REVIEW

**ABSTRACT:** Power cannot be understood without its natural complement: Resistance. This concept allows the interpretation of a great variety of social and organizational phenomena, both historical and contemporary, thus it has received great attention from academia. This paper presents a literature review on resistance in the field of organization studies. The results show that resistance is a complex phenomenon studied by a wide variety of approaches, ranging from philosophy and social sciences to management theories, and that it materializes in a wide spectrum of practices and discourses. This work seeks to draw attention to the importance of the problem of resistance in the construction of a critical agenda in the field of organization studies.

**KEYWORDS:** Management, organization, organization studies, power, resistance, social sciences.

## A RESISTÊNCIA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: UMA REVISÃO DA LITERATURA

**RESUMO:** O poder não pode ser concebido sem seu complemento natural: a resistência. Esse conceito permite interpretar uma grande variedade de fenômenos sociais e organizacionais, tanto históricos quanto contemporâneos, por essa razão tem sido objeto de interesse da academia. Este artigo faz uma revisão da literatura sobre a resistência no campo dos estudos organizacionais. Os resultados mostram que se trata de um fenômeno complexo, abordado por diversas aproximações, que vão desde a filosofia e as ciências sociais até as teorias próprias do *management*, e que é materializado em um amplo conjunto de práticas e discursos. Com este trabalho, pretende-se mostrar a importância do problema da resistência na construção de uma agenda crítica no campo.

**PALAVRAS-CHAVE:** administração, ciências sociais, estudos organizacionais, organização, poder, resistência.

## LA RÉSISTANCE DANS LES ÉTUDES ORGANISATIONNELLES: UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE

**RÉSUMÉ:** On ne peut pas concevoir le pouvoir sans son complément naturel: la résistance. Ce concept permet d'interpréter une grande variété de phénomènes sociaux et organisationnels, à la fois historiques et contemporains, c'est pourquoi il a fait l'objet d'un grand intérêt de la part de l'académie. Cet article passe en revue la littérature sur la résistance dans le domaine des études organisationnelles. Les résultats montrent qu'il s'agit d'un phénomène complexe, abordé par une grande variété d'approches, allant de la philosophie et des sciences sociales aux théories du *management*, et qu'il se matérialise dans un large spectre de pratiques et de discours. Ce travail cherche à souligner l'importance du problème de la résistance dans la construction d'un agenda critique sur le terrain.

**MOTS-CLÉ:** administration, études organisationnelles, sciences sociales, organisation, pouvoir, résistance.

**CITACIÓN:** Saavedra-Mayorga, J. J., & Sanabria, M. (2020). La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de la literatura. *Innovar*, 30(78), 149-166. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90312>

**CLASIFICACIÓN JEL:** M00, M10, M12.

**RECIBIDO:** 15 de mayo 2020. **APROBADO:** 13 de agosto 2020.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Juan Javier Saavedra-Mayorga. Transversal 28 B No. 37-72, Barrio La Soledad, Bogotá, Colombia..

**RESUMEN:** El poder no puede ser concebido sin su complemento natural: la resistencia. Este concepto permite interpretar una gran variedad de fenómenos sociales y organizacionales, tanto históricos como contemporáneos, por lo que ha sido objeto de un gran interés por parte de la academia. Este artículo hace una revisión de la literatura acerca de la resistencia en el campo de los estudios organizacionales. Los resultados muestran que se trata de un fenómeno complejo, abordado por una gran variedad de aproximaciones, que van desde la filosofía y las ciencias sociales hasta las teorías propias del *management*, y que se materializa en un amplio espectro de prácticas y discursos. Con este trabajo se busca señalar la importancia del problema de la resistencia en la construcción de una agenda crítica en el campo.

**PALABRAS CLAVE:** administración, estudios organizacionales, ciencias sociales, organización, poder, resistencia.

## Introducción

El poder es un fenómeno esencial en la vida social. Por esta razón su estudio tiene ya una larga tradición académica, siendo considerado por algunos como el concepto central de las ciencias sociales (Haugaard & Clegg, 2009) y uno de los más importantes en los estudios organizacionales (Clegg, Hardy, Lawrence, & Nord, 2006; Sanabria, Saavedra-Mayorga, & Smida, 2014).

Como todo fenómeno complejo, el poder no puede ser concebido sin su complemento: la resistencia. Este concepto se puede utilizar para interpretar una gran variedad de eventos, desde insurrecciones, revoluciones y guerras de independencia, hasta movimientos civiles, entre los que se

\* Este artículo se deriva del proyecto "El Liderazgo desde los Estudios Críticos en Administración" y fue financiado por la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Código Hermes: 44355.

encuentran los movimientos sociales de diverso tipo que han surgido durante los últimos años, los cuales han tenido una gran capacidad de convocatoria y de movilización, posibilitada por las redes sociales y los medios de comunicación alternativos.

La creciente visibilidad de estos movimientos y acciones de resistencia ha tenido su correlato en la investigación académica. En lo que se refiere al campo de los estudios organizacionales, que puede ser definido como el “estudio de la organización, de las organizaciones y del organizar, como sustantivos y como los procesos que los constituyen” (Clegg & Bailey, 2008, p. xiii), en las dos últimas décadas ha habido un creciente volumen de investigaciones sobre la resistencia. Estas se traducen en un *handbook* (Courpasson & Vallas, 2016b), lanzamiento de números especiales en revistas emblemáticas, realización de encuentros y conformación de redes académicas (Mumby, Thomas, Martí, & Seidl, 2017).

Una mirada a la literatura sobre la resistencia en las organizaciones la muestra como una jungla —en el sentido de Koontz (1961)—, en la que es posible encontrar una maraña de definiciones, enfoques y tradiciones teóricas, que están dispersas en una gran variedad de medios de divulgación. Esta diversidad pone en evidencia la actualidad y vitalidad del tema, pero también puede dificultar ubicarse en la discusión académica.

Por esta razón, el artículo busca comprender el estado actual de la discusión académica por medio de una revisión de la literatura sobre la resistencia en el campo de los estudios organizacionales. En particular, se busca responder a tres preguntas de investigación: 1) ¿qué se entiende por resistencia?, 2) ¿cuáles son los enfoques teóricos que han abordado este fenómeno? y 3) ¿cuáles son las acciones o mecanismos por medio de los cuales se resiste en las organizaciones?

El artículo está estructurado en cuatro apartados: el primero, esta introducción, plantea la motivación y los propósitos de la investigación; el segundo formula la metodología empleada; el tercero describe y discute los resultados, que responden a las tres preguntas de investigación antes enunciadas, y el último presenta las conclusiones.

### Metodología

Este artículo constituye una revisión de la literatura (Oliver, 2012), en la medida en que ofrece un panorama de los estudios sobre la resistencia en las organizaciones. Presenta una revisión descriptiva (Merino-Trujillo, 2011) y narrativa (Petticrew & Roberts, 2006). Se trata de un tipo de revisión que sigue procedimientos amplios, flexibles y no tan restrictivos y explícitos como los utilizados por las revisiones sistemáticas (Ferrari, 2015), y que, por su naturaleza comprensiva (Collins & Fauser, 2005), ofrece a investigadores,

profesores y estudiantes una mirada amplia de la literatura alrededor de un concepto, una teoría o una problemática (Green, Johnson & Adams, 2006).

En concordancia con este tipo de revisión, el análisis de la información recabada se desarrolló a partir de un posicionamiento epistemológico interpretativista (Girod-Séville & Allard-Poesi, 2003) y un enfoque cualitativo (Gibbs, 2012). En consecuencia, no pretende resultados generalizables (Tranfield, Denyer, & Smart, 2003), sino ofrecer una interpretación de la literatura que permita comprender el estado actual de la discusión en lo relacionado con las tres preguntas de investigación formuladas y servir como guía para investigaciones que pretendan explorar el mismo problema y que logren nuevos avances en la materia.

Para esta revisión se consideraron trabajos correspondientes a *handbooks*, *readers*, libros, capítulos y artículos centrados en el tema de la resistencia al poder o al control en las organizaciones en cualquier periodo y ubicación. No se consideraron documentos como memorias de coloquios, seminarios, tesis doctorales y *working papers* ni, en general, aquellos que abordan el tema de la resistencia al cambio, pues el interés de esta investigación se centra en las formas de resistencia al poder y al control que se manifiestan a través de mecanismos que tienen efectos sobre la vida cotidiana de las organizaciones, y no solamente con ocasión de cambios, transformaciones o innovaciones. Además, debido a la importancia que tiene la disciplina de la administración en el campo de los estudios organizacionales (Muñoz, 2011), la revisión se concentró en lo que atañe a las fuentes de los artículos (Scopus y WoS); en *journals* clasificados en el área de *business and management*. Este criterio plantea un alcance específico a los resultados del trabajo, que el lector debe advertir, y también abre la puerta a la realización de nuevas revisiones que den cuenta de los aportes al campo desarrollados desde otras disciplinas. Con todo, como se observará en el apartado de resultados, la naturaleza interdisciplinaria del corpus teórico que da forma a la administración (Hernández-Martínez, Saavedra-Mayorga, & Sanabria, 2007; Sanabria, 2006) hace que, en los aportes encontrados, se identifiquen marcos conceptuales y teóricos provenientes, entre otras áreas, de la sociología, la filosofía y la ciencia política.

Las etapas seguidas en la selección, recuperación y análisis de la literatura se presentan en la tabla 1.

### Resultados y discusión

#### ¿Qué es la resistencia?

Definir la resistencia en las ciencias naturales es relativamente simple: en la física, es la fuerza que se opone a la acción de otra fuerza. Pero en las ciencias sociales y, en



particular, en los estudios organizacionales, es un poco más complejo. De hecho, parece no haber consenso entre los teóricos sobre este concepto. El resultado es una cierta ambigüedad sobre su significado, de modo que al hablar de ella distintos autores pueden estar refiriéndose a cosas diferentes (Hollander & Einwohner, 2004).

Algunos autores califican como resistencia las acciones visibles y colectivas, como las huelgas, los paros y las movilizaciones; otros incluyen dentro de este concepto las acciones individuales y ocultas, como los sabotajes y la pérdida deliberada de tiempo, y algunos más hablan de acciones más sutiles, como el humor o el cinismo. De acuerdo con Hollander y Einwohner (2004), parece haber dos elementos clave en los que la literatura coincide cuando se trata de la resistencia: primero, que implica un sentido de oposición y, segundo, que implica una acción. Si examinamos estos dos elementos, la definición de resistencia en el mundo social no parece diferir de manera significativa de la del mundo físico. No obstante, el tema empieza a complejizarse al agregar otros elementos que generan discusión, tales como el reconocimiento y la intención de la acción de resistencia (Hollander & Einwohner, 2004).

Durante los últimos años, la investigación teórica y empírica ha introducido una serie de consideraciones que han contribuido a comprender mejor el fenómeno, pero a la vez han puesto en evidencia su complejidad.

#### *La resistencia es una construcción social*

La primera consideración tiene que ver con el hecho de que la resistencia es una construcción social (Prasad & Prasad, 2000). No pueden realizarse in abstracto juicios sobre si un acto es o no de resistencia, pues, como lo afirman Courpasson y Vallas (2016a), un mismo acto puede significar cosas opuestas en diferentes contextos. Usar ropa deportiva en un país islámico puede ser un acto de resistencia, mientras que en uno occidental no. Incluso en un mismo contexto la calificación de un acto como resistente o no depende de la interpretación de los actores: el uso que algunas mujeres musulmanas hacen del velo integral en un país occidental puede ser interpretado bien como sumisión al patriarcado islámico bien como resistencia a los dictados vestimentarios de Occidente.

**Tabla 1.**  
**Etapas del proceso de revisión.**

Actividad	Descripción
Identificación de los trabajos panorámicos del campo	A partir de una búsqueda en Google Académico se identificaron dos trabajos: uno aborda el tema de la resistencia en general y el otro la resistencia a la globalización.
Identificación de los libros y capítulos	A partir de una búsqueda en Google Académico se identificaron 24 textos que cumplían con los criterios de selección descritos y que podían ser recuperados en texto completo.
Identificación de artículos publicados en <i>journals</i> científicos	En Scopus se recuperaron 273 artículos y en WoS 36, para un total de 309. Luego se hizo un trabajo de depuración, consistente en eliminar aquellos artículos que no cumplieran con los criterios de selección descritos o que estuvieran duplicados, lo que dejó un total de 229.
Complementación del corpus	Se realizó una búsqueda de trabajos publicados por autores representativos que no hubieran sido identificados en las búsquedas anteriores. Como resultado, se llegó a un total de 250 artículos.
Consolidación del corpus	El corpus quedó compuesto por 276 textos, incluyendo trabajos panorámicos, libros, capítulos y artículos.
Análisis de la información	Se aplicó la metodología de análisis temático. Se definió inicialmente una estructura analítica, conformada por categorías definidas <i>a priori</i> , que correspondían a las preguntas de investigación. Luego se hizo una lectura diagonal de los textos, como resultado de lo cual se clasificaron de acuerdo con las categorías iniciales (Gibbs, 2012). Dada la naturaleza de la investigación, un mismo trabajo podía encontrarse en una o varias categorías, es decir que puede a la vez dar cuenta tanto de una perspectiva teórica como de uno o varios mecanismos de resistencia. Posteriormente, se realizó una lectura completa de los textos y se realizó un segundo ciclo de codificación a partir de la identificación de temas emergentes. Este se fundamentó en el criterio y en la interpretación de los investigadores a partir de la lectura de los documentos, siguiendo el proceso de codificación abierta (Strauss & Corbin, 1998) propio de la investigación cualitativa. Se acompañó de un ejercicio de análisis de los resultados de la investigación bibliográfica realizada, cuyos principales elementos se sintetizan a continuación.

Fuente: elaboración propia.

En el campo de las organizaciones, la simulación en el trabajo o el daño de una máquina pueden no tener para el trabajador un propósito subversivo, pero la dirección puede interpretarlas como tales; de la misma forma, actos intencionalmente resistentes pueden pasar desapercibidos por aquellos a quienes van dirigidos (Hollander & Einwohner, 2004). De ahí la necesidad de desarrollar una perspectiva constructivista de la resistencia (Sanabria, 2018).

***La aceptación de la resistencia depende de factores externos***

En el campo de la ciencia política, la resistencia de los países ocupados en la segunda guerra mundial es casi universalmente celebrada como acto de valentía y coraje e, incluso, se le atribuye una dimensión ética (Courpasson & Martí, 2019). Sin embargo, en el campo de la gestión el asunto ha sido diferente (Mumby et al., 2017): la historia del pensamiento administrativo está construida sobre la idea de que el trabajador se resiste a los esfuerzos de control e innovación por parte de la dirección, y que dicha resistencia no refleja coraje o valentía, sino lasitud y conformismo. Este es el origen de la abundante literatura sobre la resistencia al cambio, la cual supone que el cambio es algo inherentemente positivo y que la resistencia a este por parte de los trabajadores es una anomalía que se debe

combatir (Aubert & Gaulejac, 2007). En contravía de este supuesto, un creciente grupo de teóricos consideran que la resistencia es inherente a la vida organizacional y que es “una respuesta necesaria y constructiva [...] en contextos organizacionales de poder y dominación” (Mumby et al., 2017, p. 1161).

***Las relaciones entre el poder y la resistencia son complejas***

La complejidad de la relación entre poder y resistencia se manifiesta de varias formas. Primero, no se puede hablar del poder y la resistencia como de dos fenómenos contrapuestos y enteramente distintos, pues son interdependientes. En consecuencia, más que una perspectiva dualista, es necesario adoptar una mirada que reconozca el carácter insoluble de esta relación (Mumby, 2005). Por ello autores como Fleming y Spicer (2007, 2008) proponen abordar el problema desde el concepto de *lucha*. Así, muchas manifestaciones de la dinámica poder-resistencia pueden ser vistas como formas de lucha: por la identidad en el trabajo del conocimiento, por los intereses en el trabajo de manufactura.

Segundo, debido a lo inextricable de su relación con el poder y a su carácter socialmente construido, no puede hablarse de actos puros de resistencia (Hollander &

Einwohner, 2004). Aun cuando se resistan al poder, los individuos pueden estar soportando o legitimando las estructuras de poder a las cuales se resisten. En el mundo organizacional, la huelga, por ejemplo, no necesariamente cuestiona el principio sobre el que está fundado el poder, sino que reivindica los derechos de los trabajadores.

Tercero, es necesario desarrollar una perspectiva que vaya más allá de las posiciones binarias o de los juicios morales *a priori*. En la literatura prevalece una visión dicotómica, que divide el mundo organizacional en dos (Fleming & Spicer, 2008): por un lado, están los que detentan el poder, la dirección o los *managers*, quienes son vistos por unos como los representantes legítimos del capital y por otros como usurpadores investidos de un aura diabólica; por otro lado, están los que resisten, los empleados, vistos por algunos como fuente de perturbación al orden y por otros como individuos desfavorecidos a quienes les asiste siempre la razón. En el caso, por ejemplo, de quien se autodenomina como resistente, la palabra *resistencia* no busca solamente caracterizar (de manera objetiva) su posición de enfrentamiento al poder, sino valorar (subjetivamente) como positivo dicho enfrentamiento, posicionándose en la lucha arquetípica del débil contra el fuerte. No obstante, el asunto es más complejo. Primero, porque no solamente resisten quienes carecen por completo de poder, sino también aquellos que tienen un cierto margen de acción (Courpasson & Thoening, 2008); segundo, porque la resistencia no puede considerarse como inherentemente progresista: algunos trabajos (Hill, 2009; Spaaij, Knoppers, & Jeanes, 2019) muestran que en organizaciones en las que se incentivan prácticas de inclusión en materia de género, por ejemplo, los trabajadores pueden resistirse exhibiendo actitudes conservadoras y discriminatorias. La resistencia es, pues, un "término técnico" y no implica juicios morales [...]: si los locales combaten contra tropas ocupantes extranjeras, tenemos resistencia, y punto" (Eco, 2016, pp. 321-322).

### Enfoques teóricos para el estudio de la resistencia

Durante buena parte del siglo xx, la visión dentro del campo de los estudios organizacionales sobre la resistencia estuvo marcada por la desconfianza de las teorías clásicas del *management*, que la veían como un factor negativo para el logro de la eficiencia organizacional. Desde la sociología del trabajo, por su parte, se estudiaban los mecanismos de la lucha obrera, pero fundamentalmente a través de "la institución del sindicato y el fenómeno de la huelga" (Castillo & Ratto, 2018, p. 6).

Uno de los referentes iniciales para el estudio de la resistencia en los estudios organizacionales fue la teoría crítica de la escuela de Frankfurt (Alvesson & Deetz, 2006;

Saavedra-Mayorga, Gonzáles-Miranda, & Marín-Idárraga, 2017). Para esta escuela, heredera de la tradición marxista, el sistema de producción capitalista contemporáneo, con todo su aparato institucional e ideológico, ha creado una serie de condiciones que dificultan el desarrollo de la conciencia individual y colectiva (Marcuse, 1994). Ante este panorama, la tarea de la ciencia social crítica es doble (Horkheimer, 1998): por un lado, desarrollar una reflexión filosófica sobre las condiciones y potencialidades del ser humano y, por otro, hacer investigación empírica sobre las instituciones, dogmas y prejuicios que dificultan la realización del proyecto emancipatorio, fin último de la resistencia.

Un impulso importante para el estudio empírico de la resistencia organizacional comenzó en la década de 1970, con la teoría del proceso de trabajo (Knights & Willmott, 1989). Esta teoría, que se inicia con la obra clásica de Braverman (1980), rescata la tesis marxista de la lucha entre la clase capitalista y el proletariado, pero enfatiza en que esta tiene lugar no solo en el ámbito general de la economía política, sino en el espacio concreto, históricamente determinado, de la fábrica, unidad de producción del capitalismo industrial (Castillo & Ratto, 2018). Allí, unos y otros luchan por controlar el proceso de trabajo y, en el marco de esa lucha y de la relación de explotación propia del capitalismo (Spicer & Böhm, 2007), tiene lugar la resistencia. Trabajos posteriores (Burawoy, 1979; Knights & Willmott, 1989) señalaron la importancia de estudiar el problema de la subjetividad del trabajador, con lo que la perspectiva objetivista y materialista inicial de la teoría fue desplazada por una visión que, influenciada por Foucault (Knights & Willmott, 2007), ve el proceso de trabajo como un espacio en el que se producen distintos modos de subjetivación, uno de los cuales es la resistencia.

A partir de los años noventa, la obra de Foucault empieza a convertirse en un referente teórico del estudio de las organizaciones (Hatchuel, Pezet, Starkey, & Lenay, 2005) y, más recientemente, de la resistencia. Para Foucault (1976), la resistencia nunca está en posición de exterioridad con relación al poder: si bien este permea el conjunto de las relaciones sociales, existen siempre discontinuidades, espacios vacíos que dejan margen a la liberación individual y la resistencia (Knights & Vurdubakis, 1994). Así, trabajos como el de Collinson (2003) utilizan este referente teórico para comprender las distintas formas de subjetividad de los empleados frente al poder organizacional, entre las cuales está la resistencia, pero también la dramaturgia y el consentimiento. El interés heurístico de estas categorías radica en que, si bien fueron identificadas en organizaciones basadas en la vigilancia, algunas investigaciones (Gagnon, 2008; Saavedra-Mayorga, 2014) las han utilizado para

caracterizar el comportamiento de trabajadores de distinto tipo de organizaciones.

Es considerable el número de trabajos que utilizan los conceptos de Foucault para caracterizar la resistencia en el contexto organizacional. Al analizar investigaciones recientes (Fleming, 2014), puede observarse que el interés por los mecanismos de control disciplinario, que constriñe y delimita a los individuos a través de una acción sobre el cuerpo, se ha desplazado hacia las formas de gestión de la vida misma, a las cuales Foucault (2004) denominó *biopolítica*. Aunque para algunos (Alvesson, 1996) es problemático usar la obra foucaultiana para teorizar la resistencia, autores como Knights (2016) ven en el último periodo de su obra pistas para desarrollar no ya una reflexión sobre la emancipación, a la manera de la teoría crítica, sino una micropolítica de la resistencia (Thomas & Davies, 2005a). En esta perspectiva, la emancipación no tendría como horizonte la libertad abstracta del individuo frente a las cadenas de la ideología y de los condicionamientos sociales, sino una mucho más modesta, la cual es alcanzable en el nivel de las prácticas cotidianas.

La tabla 2 presenta los principales enfoques teóricos desde los que se ha abordado el problema de la resistencia en las organizaciones, clasificados a partir del análisis temático de la literatura.

Un primer conjunto de teorías parece corresponder, en términos temáticos, con lo que algunos autores han denominado el giro posmoderno en los estudios organizacionales (Linstead, 2004). Aunque no necesariamente se sustentan en los trabajos de los filósofos de la *french theory*, existe un conjunto importante de estudios que analiza la resistencia a partir de tres líneas temáticas caras al posmodernismo: la identidad, el género y el discurso:

- Un conjunto de obras estudia de qué manera el empleado trata con sus complejas experiencias de trabajo a partir de su identificación con la organización, con un grupo social determinado (Richards & Marks, 2011), con su oficio o profesión (Tomkins & Nicholds, 2017) o con elementos de su historia personal. El concepto de identidad y, en particular, el de trabajo identitario (Koveshnikov, Vaara, & Ehrnrooth, 2016), desempeña un papel central, ya sea visto como una forma de control o como un medio para la resistencia.
- Otras investigaciones estudian el vínculo que existe entre las relaciones de género, las prácticas de control y la resistencia en las organizaciones (Thomas, Mills, & Mills, 2004). Así, se encuentran trabajos sobre el aporte del feminismo a la comprensión de la resistencia organizacional (Thomas & Davies, 2005b), sobre los efectos y modos de resistir a los tradicionales roles

de género (Griffin et al., 2017) y a comportamientos sexistas (McKie & Jyrkinen, 2017) y violentos (Alvinus & Holmberg, 2019), y, de manera más general, sobre la forma como la identidad de género (Hodgson, 2003), el cuerpo (Ball, 2005) y la sexualidad (Liu, 2017) constituyen recursos valiosos para la resistencia.

- Finalmente, otros trabajos utilizan los recursos analíticos provistos por el giro lingüístico en los estudios organizacionales (Brown & Coupland, 2005) para estudiar la organización como un espacio de luchas discursivas (Erkama, 2010). Afirman que la resistencia no consiste únicamente en un tipo de actuación, sino también en el posicionamiento con respecto a discursos hegemónicos y al uso de diversos tipos de estrategias discursivas (Fleming & Spicer, 2007; Nentwich & Hoyer, 2013). Algunos referentes teóricos movilizados son la teoría del discurso político (Dellagnelo et al., 2014) y el análisis crítico del discurso (Vayreda, Conesa, Revelles-Benavente, & González Ramos, 2019).

Un segundo elemento para resaltar es la presencia de teorías propias de la filosofía y las ciencias sociales para comprender el problema de la resistencia organizacional. Además de la teoría del proceso del trabajo, la teoría crítica y el posmodernismo (ya mencionados), se encuentran la teoría del campo (Dick, 2008), la teología materialista (Murtola, 2012), el psicoanálisis (Stavrakakis, 2008; Vidaillet & Gamot, 2015), las teorías sobre la hegemonía (Böhm et al., 2008; Dellagnelo et al., 2014), la teoría de los circuitos del poder (Silva et al., 2016), la teoría del poder destituyente (Dey, 2016) y el interaccionismo simbólico (Prasad & Prasad, 2000). La profusión y diversidad de aproximaciones evidencia el reconocimiento, propio de la vertiente crítica del campo, de que la organización es un espacio en el que transcurre una parte significativa de la experiencia humana, y que las relaciones entre el poder y la resistencia son un problema que requiere una mirada interdisciplinaria.

Un tercer grupo de trabajos aglutina los estudios poscoloniales y decoloniales. Aunque estos enfoques tienen un conjunto de características comunes, difieren en algunos elementos, como sus fuentes, sus fines, el *locus* y su contexto sociohistórico y cultural. Los estudios poscoloniales se inspiran en trabajos como los de Said, Spivak y Bhabha y en las problemáticas de sus países de origen (Palestina e India) (Prasad & Prasad, 2003; Sambajee, 2015; Sinha & Bathini, 2019). Los decoloniales, por su parte, se inspiran en autores latinoamericanos, como Dussel y Quijano. Luchan contra un proceso colonial más antiguo y contra el poder material e inmaterial de sus conquistadores, cuyas consecuencias aún persisten. Un poder eurocéntrico, una hegemonía a la que hay que

**Tabla 2.**  
**Principales enfoques teóricos para el estudio de la resistencia en las organizaciones.**

Enfoque teórico	Algunos trabajos representativos
Estudios sobre la identidad	Collinson (2003), Cooper (2018), Doolin (2002), Harding, Lee y Ford (2014), Humphreys y Brown (2002), León-Medina (2009), Lok y Willmott (2014), Mahadevan (2012), Richards y Marks (2011), Tomkins y Nicholds (2017), Tsouroufli, Özbilgin y Smith (2011), Westwood y Johnston (2012).
Estudios sobre el género	Alvinus y Holmberg (2019), Brickell (2002), Butler (2019), De Coster y Zanoni (2019), Griffin, Harding y Learmonth (2017), Hodgson (2003), Irni (2009), Liu (2017), McKie y Jyrkinen (2017), Thomas y Davies (2005b), Van Den Brink (2015).
Estudios sobre el discurso	Callahan (2011), Dellagnelo, Böhm y Emerenciano De Mendonça (2014), Erkama (2010), Erkama y Vaara (2010), Nentwich y Hoyer (2013), Putnam, Grant, Michelson y Cutcher (2005), Spicer y Fleming (2007).
Teoría del proceso de trabajo	Ackroyd y Thompson (1999), Burawoy (1979), Castillo y Ratto (2018), Hodson (1995), Jermier, Knights y Nord (1994), Knights y Willmott (1989), McCabe (2014), Willmott (2005)
Filosofía del poder de Foucault	Dick y Hyde (2006), Fleming (2014), Glenday (2011), Hoy (2004), Knights (2002, 2016), Munro (2017), Norbäck (2019), Thomas y Davies (2005a), Weiskopf y Tobias-Miersch (2016)
Deleuze y Guattari	Barthold, Dunne y Harvie (2018), Munro (2016), Pullen, Rhodes y Thanem (2017)
Teorías sobre la hegemonía	Böhm, Spicer y Fleming (2008), Dellagnelo et al. (2014), Hoy (2004), Lok y Willmott (2014), Spicer y Böhm (2007), Willmott (2005)
Teoría de los circuitos de poder	Davenport y Leitch (2005), Silva, Hsu, Backhouse y McDonnell (2016)
Teoría crítica	Alvesson y Deetz (2006), Hoy (2004), Tweedie (2018), Tweedie y Holley (2016)
Teoría del campo	Dick (2008), Frers y Meier (2017), Hoy (2004)
Estudios poscoloniales y decoloniales	de Barcellos, Dellagnelo y de Salles (2017), Misocsky y Böhm (2013), Misocsky, Dornelas Camara, Rodrigues Cerqueira y Cordioli Coto (2012), Misocsky, Flores y Böhm (2008), Prasad y Prasad (2003), Sambajee (2015), Sinha y Bathini (2019)
Psicoanálisis	Kersten (2001), Stavrakakis (2008), Vidaillet y Gamot (2015)
Teología materialista	Hoy (2004), Murtola (2012)
Teoría del poder destituyente	Dey (2016)
Interaccionismo simbólico	Prasad y Prasad (2000)
Teorías sobre las emociones	Duarte, Palermo y Arriaga (2018), Hughes (2005)
Teoría de los afectos	Ashcraft (2017)
Teorías sobre la justicia	Audebrand y Barros (2018), Edwards (2011)
Teorías sobre la estrategia	Bidmon y Boe-Lillegraven (2019), Rantakari y Vaara (2016)
Teoría de la constitución comunicativa	Wilhoit y Kisselburgh (2019)
Estudios sobre el liderazgo	Collinson (2019), Collinson y Tourish (2015), Tourish (2013), Zoller y Fairhurst (2007)
Teorías sobre la motivación	Brett, Uhl-Bien, Huang y Carsten (2016), Das y Chakraborty (2018)
Teorías sobre el consumo	Eckhardt y Mahi (2012)
Teorías sobre el emprendimiento	Egan-Wyer, Muhr y Rehn (2018)
Teorías sobre la innovación	Harrisson, Laplante y St-Cyr (2001)
Teoría del capital humano	Fleming (2017)
Teorías del <i>sensemaking</i>	Hilde y Mills (2017), Manolchev (2019)
Nueva gestión pública	Kayas, Hines, McLean y Wright (2018), Smyth (2017), Thomas y Davies (2005a)

Fuente: elaboración propia.

resistirse (de Barcellos, Dellagnelo, & Uglione, 2015), oponerse (de Barcellos et al., 2017) y defenderse (Misocsky et al., 2008). Para ello, es necesario organizarse de maneras más efectivas que las de la opresión (Segnini & Alcadipani, 2014), ponerse del lado de las víctimas que reclaman sus derechos (Misocsky et al., 2012) y resistir al poder de los victimarios, que buscan desconocerlos, desvirtuarlos o violentarlos en nombre del desarrollo, el progreso o el capital (Misocsky & Böhm, 2013).

Un cuarto conjunto de teorías tiene que ver propiamente con el campo del *management*. Aquí se identifican dos bloques de trabajos:

- Por un lado, aquellos que abordan la resistencia desde los estudios sobre el liderazgo. Aunque se esperaría que este fuera un tema recurrente en el campo, teniendo en cuenta que liderar consiste ante todo en ejercer influencia sobre los colaboradores —y superar por tanto su resistencia—, existen pocos trabajos que abordan el tema. Ello se explica por el carácter excesivamente optimista de la literatura *mainstream*, que suele suponer que liderar consiste en inspirar y motivar a los trabajadores en búsqueda de un desempeño superior, y que donde hay liderazgo hay compromiso y aquiescencia. Hay, sin embargo, un conjunto de investigaciones críticas (Saavedra-Mayorga, 2014, 2019; Tourish, 2013; Tourish, Collinson, & Barker, 2009) que muestra que el liderazgo tiene también un lado oscuro, y que recurre al uso de tácticas coercitivas, como resultado de lo cual la resistencia es un fenómeno mucho más frecuente y diverso de lo que se supone.
- Por otro lado, aquellos que abordan la resistencia desde dominios particulares del *management*. Aquí se encuentran trabajos sobre la resistencia desde el punto de vista de la estrategia (Rantakari & Vaara, 2016), la innovación (Das & Chakraborty, 2018), el emprendimiento (Egan-Wyer et al., 2018) y la nueva gestión pública (Kayas et al., 2018). También están las investigaciones que abordan las distintas manifestaciones del fenómeno a partir de teorías del campo del comportamiento organizacional: la teoría de los afectos (Ashcraft, 2017), la motivación (Das & Chakraborty, 2018), la justicia (Audebrand & Barros, 2018) y el *sensemaking* (Manolchev, 2019).

Un elemento para destacar es que, aunque la revisión bibliográfica se centró en *journals* del campo de los negocios y el *management*, las investigaciones que movilizan teorías propias del campo de la administración son menos numerosas comparadas con las que se formulan desde la filosofía y las ciencias sociales. Esto pone en evidencia que para la comprensión del fenómeno de la resistencia al

poder o al control en las organizaciones suele recurrirse a una mirada interdisciplinaria.

### Formas, mecanismos o estrategias de resistencia

Una vez revisados los principales referentes teóricos para el estudio de la resistencia en las organizaciones, cabe preguntarse cómo esta se ejerce o, en otras palabras, a través de cuáles mecanismos se resisten los trabajadores al control organizacional. Así como el poder se materializa a través de estrategias y tácticas (Bourgeois & Nizet, 1995), de la misma forma la resistencia se lleva a cabo a través de medios y acciones concretas.

Como vimos, la investigación empírica sobre la resistencia recibió un impulso importante con la teoría del proceso de trabajo. Pero a partir de los años noventa se produjeron dos cambios importantes: el primero (ya mencionado) es la toma en consideración del problema de la subjetividad del trabajador y el segundo tiene que ver con el trabajo de Scott (1985, 2016), uno de los académicos más influyentes en el campo. Este autor muestra que las relaciones entre dominantes y dominados ocurren en una representación escénica, que tiene una dimensión pública, pero también otra latente, en la que se produce el discurso oculto y en la que tienen lugar, por parte de estos últimos, actos cotidianos de resistencia.

Aunque fue objeto de debate (Courpasson & Vallas, 2016a), el enfoque infrapolítico de Scott (2016) ha tenido gran importancia en el estudio de la resistencia, no solamente en el ámbito de los movimientos sociales, sino también de las organizaciones. De este modo, se han multiplicado las investigaciones que rastrean, en los comportamientos y discursos cotidianos (Prasad & Prasad, 2000), indicios de inconformidad y descontento y acciones de resistencia. Una consecuencia de este cambio ha sido una explosión de la literatura, que ha multiplicado los comportamientos considerados como resistentes (Fleming & Spicer, 2008) y ha dado lugar a un campo de trabajo verdaderamente interesante para el teórico de las organizaciones, pero que, por otro lado, ha conducido a una especie de indefinición, en la que todo puede ser considerado resistencia, con lo cual el concepto mismo puede perder capacidad explicativa.

Para aclarar un poco la discusión, a continuación se muestran las principales tipologías de acciones de resistencia que pueden encontrarse en la literatura, y se presenta el resultado de la revisión bibliográfica realizada, teniendo como criterio de clasificación el tipo de táctica, estrategia o medio de resistencia estudiados en las investigaciones. Así, la tabla 3 presenta las principales taxonomías de acciones de resistencia que es posible encontrar en la literatura.

**Tabla 3.**  
*Principales taxonomías de acciones de resistencia*

Autor	Tipo de estudio	Criterio de clasificación	Tipos de resistencia
Tucker (1993)	Empírico	Modos de control social por parte de trabajadores temporales	Chisme, confrontación, resignación, tolerancia, robo, sabotaje, no cooperación, acción colectiva, queja formal, uso de la ley y violencia
Hodson (1995)	Teórico	Formas de resistencia que replican los modos de organización del proceso de trabajo de Edwards (1978)	Desvío del abuso, regulación de la cantidad de trabajo, defensa de la autonomía y participación del trabajador
Prasad y Prasad (1998)	Teórico	Formas de expresión de la resistencia cotidiana en lugares de trabajo	Confrontación abierta hacia supervisores o clientes, subversiones sutiles a los sistemas de control y adaptaciones ambiguas a la autoridad
Hollander y Einwohner (2004)	Teórico	Intención o no de resistir y reconocimiento del acto por el agente al que está dirigido o de un observador	Resistencia abierta, cubierta, involuntaria, reconocida por el objetivo, reconocida externamente, desapercibida e intentada
Spicer y Böhm (2007)	Teórico	Movimientos de resistencia frente al discurso del <i>management</i>	Resistencia organizada en el lugar de trabajo, mal comportamiento organizacional, movimientos cívicos y organizaciones de movimientos cívicos
Mumby et al. (2017)	Teórico	¿Qué cuenta como resistencia y cuándo ocurre?	Infrapolítica individual, infrapolítica colectiva, insubordinación e insurrección

Fuente: elaboración propia.

Entre estas clasificaciones sobresale la de Mumby et al. (2017), la cual tiene dos criterios de ordenamiento: el carácter privado u oculto de la acción y su carácter individual o colectivo. Tiene una alta capacidad explicativa, pues permite ordenar, alrededor de cuatro categorías, una amplia variedad de acciones de resistencia. No obstante su importancia, este tipo de trabajos son raros en la literatura, debido a la reserva que algunos autores muestran con respecto a los ejercicios clasificatorios (Courpasson & Vallas, 2016a; Mumby, 2005) y a la dificultad que suele entrañar la síntesis de un campo de investigación cada vez más amplio y diverso.

La tabla 4 presenta las principales acciones y medios de resistencia en las organizaciones, clasificadas a partir del análisis temático de la literatura.

Un primer tipo de investigaciones se concentra en las manifestaciones abiertas de reivindicación de derechos laborales, en particular a través de la acción sindical (Taylor & Bain, 2001), el medio tradicional de resistencia frente a las prácticas de control de la dirección (Fleming & Spicer, 2007). El número de estas investigaciones es relativamente bajo, lo que se explica por la creciente pérdida de poder de los sindicatos y porque su análisis ha quedado circunscrito al campo de la sociología del trabajo. De la misma forma, son poco numerosas las investigaciones sobre formas abiertas de macrorresistencia, tales como los motines (Humphreys et al., 2013) y las rebeliones (Rossman, 2005), las cuales parecen ser cada vez menos frecuentes en la organización contemporánea, basada en otro tipo de mecanismos de control (Fleming, 2014).

Comparada con esas formas abiertas y colectivas, es mucho más frecuente la investigación sobre las formas subrepticias de resistencia, llamadas *mal comportamiento organizacional*: acciones del trabajador que desafían las reglas y las formas de control de la organización. Es una categoría amplia de comportamientos, que algunos autores (Collinson & Ackroyd, 2005) ubican a medio camino entre la resistencia (abierta y organizada) y el simple disenso (lingüístico y discursivo), pero que, a la luz de la conceptualización realizada en esta investigación, pueden ubicarse en el ámbito de la resistencia. Las formas de mal comportamiento organizacional incluyen apropiación de tiempo, de trabajo, de producto y de identidad (Ackroyd & Thompson, 1999). Dentro de esta categoría entran prácticas como el sabotaje (LaNuez & Jermier, 1994), el escamoteo (De Certeau, 2000) y el trabajo vacío (Paulsen, 2015). Una forma importante de mal comportamiento es la transgresión normativa, la cual ha sido estudiada principalmente en los *managers* (Young, 1999), y que Babeau (2005) demostró que, lejos de ser un comportamiento excepcional, es constitutivo de la vida organizacional.

Un tercer tipo de acciones son ciertas formas de trabajo que no suelen considerarse dentro del campo de la resistencia, pero que llegan a serlo cuando los individuos se posicionan frente a prácticas económicas depredadoras propias de la lógica competitiva del neoliberalismo (Lund & Tienari, 2019). Se encuentran aquí investigaciones sobre el trabajo en equipo (van den Broek et al., 2008), voluntario (O'Toole & Grey, 2016) y no remunerado (Baines, 2004). De la misma forma, incluyen investigaciones sobre el papel emancipatorio de ciertas formas de emprendimiento

**Tabla 4.**  
*Principales acciones y medios de resistencia en las organizaciones.*

Acciones y medios de resistencia	Algunos trabajos representativos
Acciones sindicales	Fleming y Spicer (2007), Harrison et al. (2001), Taylor y Bain (2001)
Motines y rebeliones	Humphreys, Gibson y Oyler (2013), Rossman (2005)
Mal comportamiento (sabotaje, apropiación de producto y material, pérdida de tiempo)	Anteby (2003), Collinson y Ackroyd (2005), Karlsson (2012), LaNuez y Jermier (1994), Lawrence y Robinson (2007), Lundberg y Karlsson (2011), Paulsen (2015), Vardi y Weitz (2003), Young (1999).
Formas de trabajo, emprendimiento y liderazgo	Dey (2016), Norbäck (2019), O'Toole y Grey (2016), Sabella y El-Far (2019), Vakkayil (2017), van den Broek, Barnes y Townsend (2008), Zoller y Fairhurst (2007).
Habla, lengua y discurso	Erkama (2010), Erkama y Vaara (2010), Ezzamel y Willmott (2008), Gagnon y Collinson (2017), Meriläinen, Tienari, Thomas y Davies (2004), Nentwich y Hoyer (2013), Putnam et al. (2005), Spaaij et al. (2019), Spicer y Fleming (2007), Wilmot (2017).
Narrativas e historias	Aeon y Lamertz (2019), Gabriel (1995), Imas y Weston (2012), Sayers y Fachira (2015).
Denuncia de irregularidades	Alvinus y Holmberg (2019), Gabriel (2008), Karfakis y Kokkinidis (2011), Munro (2017), Peticca-Harris, Weststar y McKenna (2015), Rothschild y Miethe (1994), Skinner (2011), Weiskopf y Tobias-Miersch (2016), Weiskopf y Willmott (2013).
Humor, ironía y cinismo	Fleming (2005), Fleming y Sewell (2002), Fleming y Spicer (2003, 2007), Linstead (1988), Rodrigues y Collinson (1995), Sayers y Fachira (2015), Sewell (2008), Taylor y Bain (2003), Westwood y Johnston (2012).
E-resistencia	Ainsworth, Hardy y Harley (2005), Barros (2018), Barros y Michaud (2019), Gossett y Kilker (2006), Massa (2016), Munro (2016), Wilner, Christopoulos y Alves (2017).
Trabajo identitario	Ainsworth y Hardy (2009), Case y Piñeiro (2006), Cooper (2018), Costas y Grey (2014), Harding et al. (2014), Hilde y Mills (2017), Hodgson (2003), Humphreys y Brown (2002), Mahadevan (2012), Manolchev (2019), Sinha y Bathini (2019), Tomkins y Nicholds (2017).
Cuerpo y sexualidad	Ball (2005), Courpasson y Monties (2017), Fleming y Spicer (2007), Liu (2017), Reinhold, Schnugg y Barthold (2018).
Resistencia emocional	Irni (2009), Sandiford y Seymour (2011), Tsouroufli et al. (2011).
Uso del espacio	Daskalaki y Kokkinidis (2017), Frers y Meier (2017), Thanem (2012).
Imágenes, música, baile y ceremonia	Alcadipani y Islam (2017), Korczynski (2007), McCabe (2019), Reinhold et al. (2018).

Fuente: elaboración propia.

(Sabella & El-Far, 2019) y sobre el potencial del liderazgo para movilizar la resistencia colectiva en el lugar del trabajo (Zoller & Fairhurst, 2007).

Las acciones de resistencia más frecuentemente estudiadas en la literatura son aquellas de tipo discursivo. Esta es una categoría amplia, que contempla aquellas formas a través de las cuales los individuos utilizan las conversaciones, las historias, la retórica y en general el lenguaje para posicionarse frente al poder y mostrar su descontento, bien sea de manera abierta u oculta. Muchos de estos comportamientos no se consideraban originalmente como formas de resistencia, pero han empezado a serlo como resultado del reconocimiento de la importancia de la dimensión discursiva de la vida organizacional (Grant, Hardy, Oswick, & Putnam, 2004). Dentro de esta categoría se encuentran los siguientes tipos de trabajos:

- Los que se refieren al habla (Brown & Coupland, 2005) y la lengua (Wilmot, 2017), y que exploran un amplio rango de luchas (Erkama, 2010) y estrategias discursivas (Putnam et al., 2005) empleadas en el lugar de trabajo.
- Los que exploran la función que cumplen las narrativas y las historias (Gabriel, 2004). Estos examinan cómo los individuos y los grupos crean o se identifican con historias, reales o ficticias, que les permiten construir sentido de su experiencia con el poder y posicionarse frente a él (Nentwich y Hoyer, 2013), las cuales pueden corresponder a distintos modos de subjetivación (Gabriel, 1995).
- Los que abordan otras formas ocultas de micro resistencia, como el humor, la ironía (Sewell, 2008) y el cinismo. El estudio del humor en el campo se remonta, entre otros, a los trabajos de Linstead (1988) y de

Rodrigues y Collinson (1995), que muestran las posibilidades que este ofrece para expresar insatisfacción en ambientes laborales en los que formas más abiertas de resistencia podrían provocar represalias. En cuanto al cinismo, las investigaciones han señalado su potencial productivo (Fleming, 2005), pero también su carácter paradójico: mientras que la literatura del *management* lo ve como una anomalía y el humanismo radical, como una defensa frente a la dirección, Fleming y Spicer (2003) muestran que esta puede ser un mecanismo que no desafía, sino que refuerza el control organizacional.

- Los que exploran las formas abiertas de resistencia a través del discurso, en particular la denuncia de irregularidades ;*whistleblowing*; (Munro, 2017). Este concepto designa el proceso por medio del cual un miembro de la organización hace públicos sus reclamos al poder (Rothschild & Miethe, 1994). Aunque ha sido teorizado por diferentes autores (Kenny, Fotaki, & Vandekerckhove, 2020), la formulación que mayor influencia ha tenido es la de Foucault (2008), con el concepto de *parresia*, la palabra griega que designa la acción de decir la verdad de manera libre y valiente frente al poderoso (Saavedra-Mayorga, 2014). Los trabajos que abordan esta forma de resistencia señalan su valor ético (Weiskopf & Willmott, 2013) y el papel que desempeña en la subversión de sistemas opresivos de control y en el desenmascaramiento de agendas ocultas.

Un cuarto tipo de investigaciones tiene que ver con el papel del trabajo identitario, el cuerpo y la sexualidad en la articulación de la resistencia. Una de las principales funciones de la identidad es que permite al individuo formarse una imagen de sí mismo a partir de la construcción de una serie de identificaciones personales, colectivas (León-Medina, 2009) y profesionales (Case & Piñeiro, 2006; Cooper, 2018), que pueden servirle de punto de apoyo para enfrentar el sufrimiento y las distintas formas de poder organizacional. La identidad se expresa comúnmente a través elementos discursivos ;de ahí el concepto de identidad narrativa (Ricoeur, 1996);, pero tiene múltiples facetas. Por eso algunos estudios exploran cómo determinadas representaciones y prácticas asociadas al cuerpo (Courpasson & Monties, 2017) y a la sexualidad (Fleming, 2007) sirven para reafirmar la identidad y para hacer frente a presiones institucionales.

Un último tipo de trabajos tiene que ver con el uso de elementos espaciales y estéticos. Aquí se encuentra el de Courpasson, Dany y Delbridge (2017), que muestra que la resistencia es una experiencia social a través de la cual los individuos dan forma a lugares físicos y explotan su entorno. De esta manera, adquiere importancia el *dónde*

tienen lugar las acciones de contestación. En esa línea se encuentran investigaciones sobre el papel del carácter fijo o móvil de los espacios de resistencia (Daskalaki & Kokkinidis, 2017) y sobre los límites y potencialidades que ofrecen en este sentido los lugares públicos (Frers & Meier, 2017). Finalmente, en esta categoría se pueden incluir los estudios que exploran una dimensión estética de la resistencia en el sentido de que se considera que esta puede articularse a través de la imagen (Alcadipani & Islam, 2017), la música (Korczynski, 2007), el baile (Reinhold et al., 2018) y la ceremonia (McCabe, 2019).

## Conclusiones

Como se ha evidenciado, el poder y la resistencia son fenómenos complejos. Un rasgo esencial de la resistencia es que no consiste en una simple negación o contraposición frente al poder, sino que tiene además un carácter positivo en cuanto es un ejercicio de afirmación, pues quien resiste suele hacerlo desde algún juicio ético y desde una determinada noción de justicia, a la que considera amenazada por un orden instituido.

Hemos visto que el análisis de la resistencia tiene ya una importante tradición en el campo de los estudios organizacionales, abordándolo desde diversas perspectivas teóricas, que van desde la filosofía y las ciencias sociales hasta las teorías propias de la disciplina del *management*. Una característica importante de estas aproximaciones es el creciente reconocimiento de que la resistencia no es un fenómeno naturalmente perjudicial, que deba ser combatido por parte de la dirección, sino que forma parte esencial de la vida organizacional, y que, en consecuencia, debe ser estudiado no ya solamente desde un punto de vista funcionalista e instrumental, sino desde uno comprensivo y crítico.

La diversidad de aproximaciones teóricas al problema refleja asimismo su diversidad fenomenológica, pues, como se ha visto, la resistencia se manifiesta de múltiples formas en la vida organizacional, las cuales abarcan desde la huelga hasta el uso del cuerpo y la sexualidad, el espacio y la estética, pasando por un amplio repertorio de acciones de tipo comportamental y discursivo. Así pues, una de las tareas fundamentales del investigador consiste en develar las múltiples caras que esta asume e interpretarlas y comprender sus implicaciones en la construcción de la realidad organizacional.

Como otros fenómenos de la vida social, este concepto ha atraído el interés de académicos de un amplio rango de disciplinas. El principal aporte que hace el campo de los estudios organizacionales a esta discusión consiste en abordar el problema en términos concretos, situacionales y contextuales, pues lo que a este le interesa no

son solamente los movimientos sociales que cuestionan las ideologías y las élites dominantes, o el proceso individual que resulta de una combinación de afectos, procesos cognitivos y emociones, sino la forma particular que asume la resistencia en el marco de la vida organizacional, determinada a la vez por elementos individuales y colectivos. La organización es un tipo particular de formación social en la que el poder asume unas formas características, mediadas usualmente por la relación de subordinación, la cual condiciona la acción de los individuos, a la vez que los obliga a ser recursivos en su expresión de inconformidad y, por lo tanto, en el ejercicio de la resistencia. De ahí que sean cada vez más abundantes los trabajos que analizan las formas que esta asume, y de los que se ha pretendido dar cuenta en este artículo por medio de una perspectiva taxonómica.

Asimismo, se ha evidenciado que los cambios que se han operado en las formas de control organizacional a su vez han estado acompañados de una ampliación en las formas de resistencia, de manera que la investigación sobre las acciones abiertas y colectivas se ha complementado con el estudio de las acciones individuales, con frecuencia ocultas, que durante mucho tiempo se consideraron como inocuas y sin efecto sobre las estructuras de poder. Así, en un ambiente organizacional regido por técnicas de gestión normativa, la gestión del conocimiento, la búsqueda de la excelencia y el liderazgo, adquiere mayor relevancia la palabra, el discurso y el lenguaje tanto para expresar descontento como para enfrentarse al poder.

Luego del análisis realizado pueden encontrarse algunas limitaciones de la investigación, cada una de las cuales da lugar a una pista de trabajo futuro. La primera se refiere a que en la conformación del corpus se privilegió la selección de artículos publicados en *journals* del área de *business and management*, cuyos textos suelen tener un carácter interdisciplinar. No obstante, sería útil realizar investigaciones que exploren el tema en *journals* de campos como la sociología, la psicología, la economía y la antropología, entre otros, de forma que sea posible distinguir las particularidades de la mirada de cada uno para la comprensión de la relación entre el poder y la resistencia en el contexto organizacional.

La segunda se refiere a que la investigación buscó dar cuenta de la literatura disponible sobre la resistencia a partir de dos criterios de clasificación: su referente teórico y sus mecanismos o acciones específicas. Aunque se trata de criterios amplios para comprender el fenómeno, son el resultado de los intereses y el criterio de los investigadores; por lo tanto, a partir de este mismo corpus, pueden

desarrollarse investigaciones que den cuenta de la investigación sobre la resistencia, ya no desde una perspectiva taxonómica, sino analítica y prospectiva. Igualmente, pueden desarrollarse trabajos empíricos que busquen comprender, en un contexto y un tiempo particulares, cómo determinadas estrategias de poder dan lugar a ciertas tácticas de resistencia y de qué manera esta dinámica da forma a la vida organizacional.

Finalmente, para la conformación del corpus no se tuvo en cuenta un criterio geográfico. Esta decisión, junto con la de privilegiar los trabajos publicados en revistas indexadas en las bases de datos más reconocidas en el mundo en las que predominan las publicaciones en inglés, hizo que la cantidad encontrada de investigaciones de origen latinoamericano fuera escasa, lo que señala la necesidad de revisar y analizar de manera específica la producción teórica y empírica de nuestro continente con respecto al tema estudiado. Una investigación de esta naturaleza sería relevante en la medida en que Latinoamérica es una región con características propias, cuyo estudio de sus organizaciones, en las que conviven distintas lógicas de ordenamiento del trabajo, podría revelar formas de acción y de discurso que no hayan sido tenidas en cuenta por las corrientes hegemónicas del campo, y que permitan encontrar caminos originales, autóctonos y útiles que hagan más equitativas las relaciones entre los actores.

### Declaración de conflicto de interés

Los autores no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.

### Referencias bibliográficas

- Ackroyd, S., & Thompson, P. (1999). *Organizational misbehaviour*. London: Sage.
- Aeon, B., & Lamertz, K. (2019). Those who control the past control the future: The dark side of rhetorical history. *Organization Studies*. <https://doi.org/10.1177/0170840619844284>
- Ainsworth, S., & Hardy, C. (2009). Mind over body: Physical and psychotherapeutic discourses and the regulation of the older worker. *Human Relations*, 62(8), 1199-1229. <https://doi.org/10.1177/0018726709334490>
- Ainsworth, S., Hardy, C., & Harley, B. (2005). Online consultation: E-Democracy and E-Resistance in the Case of the Development Gateway. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 120-145. <https://doi.org/10.1177/0893318905276562>
- Alcadipani, R., & Islam, G. (2017). Modalities of opposition: Control and resistance via visual materiality. *Organization*, 24(6), 866-891. <https://doi.org/10.1177/1350508417694962>
- Alvesson, M. (1996). *Communication, power and organization*. Berlin: Walter de Gruyter.

- Alvesson, M., & Deetz, S. (2006). Critical theory and postmodernism: approaches to organizational studies. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, & W. Nord (Eds.), *The Sage handbook of organization studies* (pp. 255-283). London: Sage.
- Alvinius, A., & Holmberg, A. (2019). Silence-breaking butterfly effect: Resistance towards the military within #MeToo. *Gender, Work and Organization*, 26(9), 1255-1270. <https://doi.org/10.1111/gwao.12349>
- Anteby, M. (2003). La "perruque" en usine: approche d'une pratique marginale, ilégale et fuyante. *Sociologie du Travail*, 45(4), 453-471. <https://doi.org/10.1016/j.socotra.2003.10.003>
- Ashcraft, K. L. (2017). 'Submission' to the rule of excellence: Ordinary affect and precarious resistance in the labor of organization and management studies. *Organization*, 24(1), 36-58. <https://doi.org/10.1177/1350508416668188>
- Aubert, N., & Gaulejac, V. d. (2007). *Le coût de l'excellence*. Paris: Seuil.
- Audebrand, L., & Barros, M. (2018). All Equal in Death? Fighting inequality in the contemporary funeral industry. *Organization Studies*, 39(9), 1323-1343. <https://doi.org/10.1177/0170840617736934>
- Babeau, O. (2005). *Le manager et la transgression ordinaire des règles: le cas des sociétés de conseil en managementz* (Tesis de doctorado). Université Paris Dauphine.
- Baines, D. (2004). Caring for nothing: Work organization and unwaged labour in social services. *Work, Employment and Society*, 18(2), 267-295. <https://doi.org/10.1177/09500172004042770>
- Ball, K. (2005). Organization, surveillance and the body: towards a politics of resistance. *Organization Studies*, 26(1), 89-108. <https://doi.org/10.1177/1350508405048578>
- Barros, M. (2018). Digitally crafting a resistant professional identity: The case of Brazilian 'dirty' bloggers. *Organization*, 25(6), 755-783. <https://doi.org/10.1177/1350508418759185>
- Barros, M., & Michaud, V. (2019). Worlds, words, and spaces of resistance: Democracy and social media in consumer co-ops. *Organization*, 27(4), 578-612. <https://doi.org/10.1177/1350508419831901>
- Barthold, C., Dunne, S., & Harvie, D. (2018). Resisting financialisation with Deleuze and Guattari: The case of Occupy Wall Street. *Critical Perspectives on Accounting*, 52, 4-16. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2017.03.010>
- Bidmon, C. M., & Boe-Lillegraven, S. (2019). Now, switch! Individuals' responses to imposed switches between exploration and exploitation. *Long Range Planning*, en prensa. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2019.101928>
- Böhm, S., Spicer, A., & Fleming, P. (2008). Infra-political dimensions of resistance to international business: a neo-Gramscian approach. *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 169-182. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2008.03.008>
- Bourgeois, E., & Nizet, J. (1995). *Pression et légitimation. Une approche constructiviste du pouvoir*. Paris: P.U.F.
- Braverman, H. (1980). *Trabajo y capital monopolista*. México: Editorial Nuestro Tiempo.
- Brett, J., Uhl-Bien, M., Huang, L., & Carsten, M. (2016). Goal orientation and employee resistance at work: Implications for manager emotional exhaustion with the employee. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 611-633. <https://doi.org/10.1111/joop.12144>
- Brickell, C. (2002). Through the (new) looking glass: Gendered bodies, fashion and resistance in postwar New Zealand. *Journal of Consumer Culture*, 2(2), 241-269. <https://doi.org/10.1177/146954050200200205>
- Brown, A., & Coupland, C. (2005). Sounds of Silence: Graduate Trainees, Hegemony and Resistance. *Organization Studies*, 26(7), 1049-1069. <https://doi.org/10.1177/0170840605053540>
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent*. Chicago: Chicago University Press.
- Butler, C. (2019). Managing the Menopause through 'Abjection Work': When Boobs Can Become Embarrassingly Useful, Again. *Work, Employment and Society*, 34(4), 696-712. <https://doi.org/10.1177/0950017019875936>
- Callahan, J. L. (2011). Incivility as an instrument of oppression: Exploring the role of power in constructions of civility. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 10-21. <https://doi.org/10.1177/1523422311410644>
- Case, P., & Piñero, E. (2006). Aesthetics, performativity and resistance in the narratives of a computer programming community. *Human Relations*, 59(6), 753-782. <https://doi.org/10.1177/0018726706066853>
- Castillo, A., & Ratto, N. (2018). *Teorías del proceso de trabajo. Una revisión de su desarrollo y de las nociones de control y resistencia. Documento de Trabajo No. 11*. Chile: Fondecyt 1150860 & CIPSTRA.
- Clegg, S., & Bailey, J. (2008). Introduction. En S. Clegg & J. Bailey (Eds.), *International Encyclopedia of Organization Studies* (pp. xiii-xviii). London: Sage.
- Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T., & Nord, W. (Eds.). (2006). *The Sage handbook of organization studies*. London: Sage.
- Collins, J., & Fauser, B. (2005). Editorial: Balancing the strengths of systematic and narrative reviews. *Human Reproduction Update*, 11(2), 103-104. <https://doi.org/10.1093/humupd/dmh058>
- Collinson, D. (2003). Identities and insecurities: selves at work. *Organization*, 10(3), 527-547. <https://doi.org/10.1177/13505084030103010>
- Collinson, D. (2019). Critical Leadership Studies: exploring the dialectics of leadership. En R. Riggio (Ed.), *What's wrong with leadership? Improving leadership research and practice* (pp. 261-278). New York: Routledge.
- Collinson, D., & Ackroyd, S. (2005). Resistance, misbehaviour and dissent. En S. Ackroyd, R. Bartt, P. Thompson, & P. S. Tolbert (Eds.), *The Oxford Handbook of work and organization* (pp. 305-326). Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199299249.003.0016>
- Collinson, D., & Tourish, D. (2015). Teaching leadership critically: new directions for leadership pedagogy. *Academy of Management Learning and Education*, 14(4), 576-594. <https://doi.org/10.5465/amle.2014.0079>
- Cooper, C. (2018). Bureaucratic Identity and the Resistance of Politicization. *Administration and Society*, 50(1), 30-52. <https://doi.org/10.1177/0095399715581046>
- Costas, J., & Grey, C. (2014). The Temporality of Power and the Power of Temporality: Imaginary Future Selves in Professional Service Firms. *Organization Studies*, 35(6), 909-937. <https://doi.org/10.1177/0170840613502768>
- Courpasson, D., Dany, F., & Delbridge, R. (2017). Politics of place: The meaningfulness of resisting places. *Human Relations*, 70(2), 237-259. <https://doi.org/10.1177/0018726716641748>
- Courpasson, D., & Martí, I. (2019). Collective ethics of resistance: The organization of survival in the Warsaw Ghetto. *Organization*, 26(6), 853-872. <https://doi.org/10.1177/1350508418820993>
- Courpasson, D., & Monties, V. (2017). "I Am My Body". Physical Selves of Police Officers in a Changing Institution. *Journal of Management Studies*, 54(1), 32-57. <https://doi.org/10.1111/joms.12221>
- Courpasson, D., & Thoening, J.-C. (2008). *Quand les cadres se rebellent*. Paris: Vuibert.

- Courpasson, D., & Vallas, S. (2016a). Resistance studies: a critical introduction. En D. Courpasson & S. Vallas (Eds.), *The Sage handbook of resistance* (pp. 1-28). London: Sage.
- Courpasson, D., & Vallas, S. (Eds.). (2016b). *The Sage handbook of resistance*. London: Sage.
- Das, A. K., & Chakraborty, S. (2018). Knowledge withholding within an organization: the psychological resistance to knowledge sharing linking with territoriality. *Risus-Journal on Innovation and Sustainability*, 9(3), 94-108. <https://doi.org/10.24212/2179-3565.2018v9i3p94-108>
- Daskalaki, M., & Kokkinidis, G. (2017). Organizing Solidarity Initiatives: A Socio-spatial Conceptualization of Resistance. *Organization Studies*, 38(9), 1303-1325. <https://doi.org/10.1177/0170840617709304>
- Davenport, S., & Leitch, S. (2005). Circuits of power in practice: Strategic ambiguity as delegation of authority. *Organization Studies*, 26(11), 1603-1623. <https://doi.org/10.1177/0170840605054627>
- de Barcellos, R. d. M. R., Dellagnelo, E. H. L., & de Salles, H. K. (2017). Repositioning concepts: The organization out offaxis. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 57(1), 10-21. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020170102>
- de Barcellos, R. d. M. R., Dellagnelo, E. H. L., & Uglione, H. K. d. S. (2015). Organizational practices in resistance organization: the case out of the Off-Axis Circuit. *Revista Administracao Em Dialogo*, 17(2), 41-80. <https://doi.org/10.20946/rad.v17i2.16496>
- De Certeau, M. (2000). *La invención de lo cotidiano*. México: Universidad Iberoamericana.
- De Coster, M., & Zanoni, P. (2019). Governing through accountability: Gendered moral selves and the (im)possibilities of resistance in the neoliberal university. *Gender, Work and Organization*, 26(4), 411-429. <https://doi.org/10.1111/gwao.12304>
- Dellagnelo, E. L., Böhm, S., & Emerenciano De Mendonça, P. M. (2014). Organizing resistance movements: The contribution of political discourse theory. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 54(2). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140203>
- Dey, P. (2016). Destituent entrepreneurship: disobeying sovereign rule, prefiguring post-capitalist reality. *Entrepreneurship and Regional Development*, 28(7-8), 563-579. <https://doi.org/10.1080/08985626.2016.1221225>
- Dick, P. (2008). Resistance, gender, and bourdieu's notion of field. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 327-343. <https://doi.org/10.1177/0893318907309930>
- Dick, P., & Hyde, R. (2006). Consent as resistance, resistance as consent: Re-reading part-time professionals' acceptance of their marginal positions. *Gender, Work and Organization*, 13(6), 543-564. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00322.x>
- Doolin, B. (2002). Enterprise discourse, professional identity and the organizational control of hospital clinicians. *Organization Studies*, 23(3), 369-390. <https://doi.org/10.1177/0170840602233003>
- Duarte, H., Palermo, O., & Arriaga, P. (2018). The role of emotions in the control-resistance dyad. *Scandinavian Journal of Management*, 34(1), 91-102. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.01.003>
- Eckhardt, G., & Mahi, H. (2012). Globalization, consumer tensions, and the shaping of consumer culture in India. *Journal of Macromarketing*, 32(3), 280-294. <https://doi.org/10.1177/02761467124440708>
- Eco, U. (2016). *De la estupidez a la locura*. Bogotá: Penguin Random House.
- Edwards, M. (2011). "Our people are still resisting": Farmworker community organizing and the texas agricultural system. *Organization and Environment*, 24(2), 175-191. <https://doi.org/10.1177/1086026611412082>
- Edwards, R. C. (1978). The social relations of production at the point of production. *Critical Sociology*, 8(2-3), 109-125. <https://doi.org/10.1177/089692057800800213>
- Egan-Wyer, C., Muhr, S., & Rehn, A. (2018). On startups and doublethink-resistance and conformity in negotiating the meaning of entrepreneurship. *Entrepreneurship and Regional Development*, 30(1-2), 58-80. <https://doi.org/10.1080/08985626.2017.1384959>
- Erkama, N. (2010). Power and resistance in a multinational organization: Discursive struggles over organizational restructuring. *Scandinavian Journal of Management*, 26(2), 151-165. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2010.02.002>
- Erkama, N., & Vaara, E. (2010). Struggles over legitimacy in global organizational restructuring: A rhetorical perspective on legitimation strategies and dynamics in a shutdown case. *Organization Studies*, 31(7), 813-839. <https://doi.org/10.1177/0170840609346924>
- Ezzamel, M., & Willmott, H. (2008). Strategy as discourse in a global retailer: A supplement to rationalist and interpretive accounts. *Organization Studies*, 29(2), 191-217. <https://doi.org/10.1177/0170840607082226>
- Ferrari, R. (2015). Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing*, 24(4), 230-235. <https://doi.org/10.1179/2047480615Z.000000000329>
- Fleming, P. (2005). Metaphors of resistance. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 45-66. <https://doi.org/10.1177/0893318905276559>
- Fleming, P. (2007). Sexuality, power and resistance in the workplace. *Organization Studies*, 28(2), 239-256. <https://doi.org/10.1177/0170840606068307>
- Fleming, P. (2014). When 'life itself' goes to work: Reviewing shifts in organizational life through the lens of biopower. *Human Relations*, 67(7), 875-901. <https://doi.org/10.1177/0018726713508142>
- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691-709. <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>
- Fleming, P., & Sewell, G. (2002). Looking for the Good Soldier, [vejk: Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace. *Sociology*, 36(4), 857-873. <https://doi.org/10.1177/003803850203600404>
- Fleming, P., & Spicer, A. (2003). Working at a cynical distance: implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*, 10(1), 157-179. <https://doi.org/10.1177/1350508403010001376>
- Fleming, P., & Spicer, A. (2007). *Contesting the corporation. Struggle, power and resistance in organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2008). Beyond power and resistance: New approaches to organizational politics. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 301-309. <https://doi.org/10.1177/0893318907309928>
- Foucault, M. (1976). *Histoire de la sexualité I. La volonté de savoir*. Paris: Gallimard.
- Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France (1978-1979)*. Paris: Gallimard.
- Foucault, M. (2008). *Le gouvernement de soi et des autres. Cours au Collège de France (1982-1983)*. Paris: Gallimard.
- Frers, L., & Meier, L. (2017). Resistance in Public Spaces: Questions of Distinction, Duration, and Expansion. *Space and Culture*, 20(2), 127-140. <https://doi.org/10.1177/1206331217697105>
- Gabriel, Y. (1995). The Unmanaged Organization: Stories, Fantasies and Subjectivity. *Organization Studies*, 16(3), 477-501. <https://doi.org/10.1177/017084069501600305>
- Gabriel, Y. (2004). Narratives, stories and texts. In D. Grant, C. Hardy, C. Oswick, & L. Putnam (Eds.), *The Sage handbook of organizational discourse* (pp. 61-79). London: Sage.
- Gabriel, Y. (2008). Spectacles of resistance and resistance of spectacles. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 310-326. <https://doi.org/10.1177/0893318907309931>

- Gagnon, S. (2008). Compelling identity: selves and insecurity in global, corporate management development. *Management Learning*, 39(4), 375-391. <https://doi.org/10.1177/1350507608093710>
- Gagnon, S., & Collinson, D. (2017). Resistance through difference: The constitution of dissent and inclusion. *Organization Studies*, 38(9), 1253-1276. <https://doi.org/10.1177/0170840616685362>
- Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Girod-Séville, M., & Allard-Poesi, F. (2003). Fondements épistémologiques de la recherche. In R.-A. Thiétard (Ed.), *Méthodes de recherche en management* (pp. 14-46). Paris: Dunod.
- Glenday, D. (2011). Power, compliance, resistance and creativity: Power and the differential experience of loose time in large organisations. *New Technology Work and Employment*, 26(1), 29-38. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00255.x>
- Gossett, L. M., & Kilker, J. (2006). My job sucks: Examining Counterinstitutional Web Sites as Locations for Organizational Member Voice, Dissent, and Resistance. *Management Communication Quarterly*, 20(1), 63-90. <https://doi.org/10.1177/0893318906291729>
- Grant, D., Hardy, C., Osrick, C., & Putnam, L. (Eds.). (2004). *The Sage handbook of organizational discourse*. London: Sage.
- Green, B., Johnson, C., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: secrets of the trade. *Journal of chiropractic medicine*, 5(3), 101-117. [https://dx.doi.org/10.1016/S0899-3467\(07\)60142-6](https://dx.doi.org/10.1016/S0899-3467(07)60142-6)
- Griffin, M., Harding, N., & Learmonth, M. (2017). Whistle While You Work? Disney Animation, Organizational Readiness and Gendered Subjugation. *Organization Studies*, 38(7), 869-894. <https://doi.org/10.1177/0170840616663245>
- Harding, N., Lee, H., & Ford, J. (2014). Who is 'the middle manager'? *Human Relations*, 67(10), 1213-1237. <https://doi.org/10.1177/0018726713516654>
- Harrisson, D., Laplante, N., & St-Cyr, L. (2001). Cooperation and resistance in work innovation networks. *Human Relations*, 54(2), 215-255. <https://doi.org/10.1177/0018726701542004>
- Hatchuel, A., Pezet, É., Starkey, K., & Lenay, O. (Eds.). (2005). *Gouvernement, organisation et gestion: l'héritage de Michel Foucault*. Canada: Les Presses de l'Université Laval.
- Haugaard, M., & Clegg, S. (2009). Introduction: why power is the central concept in the social sciences. En S. Clegg & M. Haugaard (Eds.), *The SAGE handbook of power* (pp. 1-24). London: Sage.
- Hernández-Martínez, A., Saavedra-Mayorga, J. J., & Sanabria, M. (2007). Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: una visión desde la complejidad. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 15(1), 97-112.
- Hilde, R., & Mills, A. (2017). Making sense from the in-between state Immigrants' identity work and the micro-processes of resistance. *Equality Diversity and Inclusion*, 36(2), 150-164. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2016-0070>
- Hill, R. J. (2009). Incorporating queers: Blowback, backlash, and other forms of resistance to workplace diversity initiatives that support sexual minorities. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 37-53. <https://doi.org/10.1177/1523422308328128>
- Hodgson, D. (2003). 'Taking it like a man': Masculinity, subjection and resistance in the selling of life assurance. *Gender, Work and Organization*, 10(1), 1-21. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00001>
- Hodson, R. (1995). Worker resistance: an underdeveloped concept in the Sociology of Work. *Economic and Industrial Democracy*, 16(1), 79-110. <https://doi.org/10.1177/0143831X9501600104>
- Hollander, J., & Einwohner, R. (2004). Conceptualizing resistance. *Sociological Forum*, 19(4), 533-554. <https://doi.org/10.1007/s11206-004-0694-5>
- Horkheimer, M. (1998). *Teoría crítica*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hoy, D. C. (2004). *Critical resistance: from poststructuralism to post-critique*. Cambridge, Mass: The MIT Press.
- Hughes, J. (2005). Bringing emotion to work: Emotional intelligence, employee resistance and the reinvention of character. *Work, Employment and Society*, 19(3), 603-625. <https://doi.org/10.1177/0950017005055675>
- Humphreys, J., Gibson, J., & Oyler, J. (2013). Upward defiance in organizations: Management lessons from the Battle of Blair Mountain. *Journal of Management History*, 19(3), 304-327. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2012.10369abstract>
- Humphreys, M., & Brown, A. (2002). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421-447. <https://doi.org/10.1177/0170840602233005>
- Imas, J. M., & Weston, A. (2012). From Harare to Rio de Janeiro: Kukiya-Favela organization of the excluded. *Organization*, 19(2), 205-227. <https://doi.org/10.1177/1350508411429397>
- Irni, S. (2009). Cranky Old Women? Irritation, Resistance and Gendering Practices in Work Organizations. *Gender Work and Organization*, 16(6), 667-683. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00455.x>
- Jermier, J. M., Knights, D., & Nord, W. R. (1994). *Resistance and power in organizations* London: Routledge.
- Karfakis, N., & Kokkinidis, G. (2011). Rethinking cynicism: Parrhesiastic practices in contemporary workplaces. *Culture and Organization*, 17(4), 329-345. <https://doi.org/10.1080/14759551.2011.590309>
- Karlsson, J. (2012). *Organizational misbehaviour in the workplace. Narratives of dignity and resistance*. New York: Palgrave MacMillan.
- Kayas, O., Hines, T., McLean, R., & Wright, G. H. (2018). Resisting government rendered surveillance in a local authority. *Public Management Review*, 21(8), 1170-1190. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544661>
- Kenny, K., Fotaki, M., & Vandekerckhove, W. (2020). Whistleblower subjectivities: organization and passionate attachment. *Organization Studies*, 41(3), 323-343. <https://doi.org/10.1177/0170840618814558>
- Kersten, A. (2001). Organizing for powerlessness a critical perspective on psychodynamics and dysfunctionality. *Journal of Organizational Change Management*, 14(5), 452-467. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005877>
- Knights, D. (2002). Writing organizational analysis into Foucault. *Organization*, 9(4), 575-593. <https://doi.org/10.1177/135050840294004>
- Knights, D. (2016). The Grand Refusal? Struggling with alternative Foucauldian inspired approaches to resistance at work. En D. Courpasson & S. Vallas (Eds.), *The SAGE handbook of resistance* (pp. 98-120). London: Sage.
- Knights, D., & Vurdubakis, T. (1994). Foucault, power, resistance and that all. En J. M. Jermier, D. Knights, & W. R. Nord (Eds.), *Resistance and power in organizations* (pp. 167-198). London: Routledge.
- Knights, D., & Willmott, H. (Eds.). (1989). *Labour process theory*. Londres: MacMillan.
- Knights, D., & Willmott, H. (2007). Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales. En C. Fernández (Ed.), *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *Academy of Management Journal*, 4(3), 174-188. <http://doi.org/10.2307/254541>
- Korczyński, M. (2007). Music and meaning on the factory floor. *Work and Occupations*, 34(3), 253-289. <https://doi.org/10.1177/0730888407303944>
- Koveshnikov, A., Vaara, E., & Ehrnrooth, M. (2016). Stereotype-based managerial identity work in multinational corporations. *Organization Studies*, 37(9), 1353-1379. <https://doi.org/10.1177/0170840616634129>

- LaNuez, D., & Jermier, J. M. (1994). Sabotage by managers and technocrats. Neglected patterns of resistance at work. En J. M. Jermier, D. Knights, & W. R. Nord (Eds.), *Resistance and power in organizations* (pp. 219-251). London: Routledge.
- Lawrence, T., & Robinson, S. (2007). Ain't Misbehavin': Workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, 33(3), 378-394. <https://doi.org/10.1177/0149206307300816>
- León-Medina, F. J. (2009). El compromiso limitado. Un estudio de las relaciones estratégicas e identitarias de las acciones de resistencia y compromiso en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27(2), 115-143. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0909220115A>
- Linstead, S. (1988). 'Jokers wild': humour in organisational culture. En C. Powell & G. Paton (Eds.), *Humour in society: resistance and control* (pp. 123-148). London: The Macmillan Press. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-19193-2\\_7](https://doi.org/10.1007/978-1-349-19193-2_7)
- Linstead, S. (Ed.) (2004). *Organization theory and postmodern thought*. London: Sage.
- Liu, H. (2017). Sensuality as subversion: Doing masculinity with Chinese Australian Professionals. *Gender, Work and Organization*, 24(2), 194-212. <https://doi.org/10.1111/gwao.12158>
- Lok, J., & Willmott, H. (2014). Identities and identifications in organizations: Dynamics of antipathy, deadlock, and alliance. *Journal of Management Inquiry*, 23(3), 215-230. <https://doi.org/10.1177/1056492613504461>
- Lund, R., & Tienari, J. (2019). Passion, care, and eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), 98-121. <https://doi.org/10.1177/1350508418805283>
- Lundberg, H., & Karlsson, J. C. (2011). Under the clean surface: Working as a hotel attendant. *Work, Employment and Society*, 25(1), 141-148. <https://doi.org/10.1177/0950017010389246>
- Mahadevan, J. (2012). Utilizing identity-based resistance for diversity change: A narrative approach. *Journal of Organizational Change Management*, 25(6), 819-834. <https://doi.org/10.1108/09534811211280582>
- Manolchev, C. (2019). Sensemaking as 'Self-defence: Investigating spaces of resistance in precarious work. *Competition and Change*, 24(2), 154-177. <https://doi.org/10.1177/1024529418822920>
- Marcuse, H. (1994). *El hombre unidimensional. Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*. Barcelona: Ariel.
- Massa, F. (2016). Recasting community for online resisting work. En D. Courpasson & S. Vallas (Eds.), *The SAGE handbook of resistance* (pp. 247-268). London: Sage.
- McCabe, D. (2014). Making out and making do: How employees resist and make organisational change work through consent in a uk bank. *New Technology, Work and Employment*, 29(1), 57-71. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12023>
- McCabe, D. (2019). The Day of the Rally: An ethnographic study of 'ceremony as resistance' and 'resistance as ceremony'. *Organization*, 26(2), 255-275. <https://doi.org/10.1177/1350508418805284>
- McKie, L., & Jyrkinen, M. (2017). MyManagement: women managers in gendered and sexualised workplaces. *Gender in Management*, 32(2), 98-110. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2016-0091>
- Meriläinen, S., Tienari, J., Thomas, R., & Davies, A. (2004). Management consultant talk: A cross-cultural comparison of normalizing discourse and resistance. *Organization*, 11(4), 539-564. <https://doi.org/10.1177/1350508404044061>
- Merino-Trujillo, A. (2011). Como escribir documentos científicos (Parte 3). Artículo de revisión. *Salud en Tabasco*, 17(1-2), 36-40.
- Misocsky, M. C., & Böhm, S. (2013). Resistindo ao desenvolvimento neocolonial: a luta do povo de Andalgalá contra projetos megamineiros. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(2), 311-339. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000200008>
- Misocsky, M. C., Dornelas Camara, G., Rodrigues Cerqueira, P., & Cordioli Coto, G. (2012). Orientação sexual, classes sociais e territórios de resistência: os conflitos em torno do centro Nova Olaria-Porto Alegre. *Gestão e Sociedade*, 6(15), 254-279. <http://doi.org/10.21171/ges.v6i15.1643>
- Misocsky, M. C., Flores, R. K., & Böhm, S. (2008). A práxis da resistência e a hegemonia da organização. *Organizações & Sociedade*, 15(45), 181-193. <http://doi.org/10.1590/S1984-92302008000200014>
- Mumby, D. (2005). Theorizing resistance in organization studies: A dialectical approach. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 19-44. <https://doi.org/10.1177/0893318905276558>
- Mumby, D., Thomas, R., Martí, I., & Seidl, D. (2017). Resistance Redux. *Organization Studies*, 38(9), 1157-1183. <https://doi.org/10.1177/0170840617717554>
- Munro, I. (2016). Organizational resistance as a vector of deterritorialization: The case of WikiLeaks and secrecy havens. *Organization*, 23(4), 567-587. <https://doi.org/10.1177/1350508415591362>
- Munro, I. (2017). Whistle-blowing and the politics of truth: Mobilizing 'truth games' in the WikiLeaks case. *Human Relations*, 70(5), 519-543. <https://doi.org/10.1177/0018726716672721>
- Muñoz, R. (2011). Editorial. *Forum Doctoral*, 3(Ed. Especial), 1-6. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/view/2770>
- Murtola, A.-M. (2012). Materialist theology and anti-capitalist resistance, or, 'What would Jesus buy? *Organization*, 19(3), 325-344. <https://doi.org/10.1177/1350508412437278>
- Nentwich, J., & Hoyer, P. (2013). Part-time work as practising resistance: The Power of Counter-arguments. *British Journal of Management*, 24(4), 557-570. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00828.x>
- Norbäck, M. (2019). Glimpses of resistance: Entrepreneurial subjectivity and freelance journalist work. *Organization*, 23. <https://doi.org/10.1177/1350508419889750>
- O'Toole, M., & Grey, C. (2016). 'We Can Tell Them to Get Lost, but We Won't Do That': Cultural Control and Resistance in Voluntary Work. *Organization Studies*, 37(1), 55-75. <https://doi.org/10.1177/0170840615604507>
- Oliver, P. (2012). *Succeeding with your literature review. A handbook for students*. Glasgow: McGraw-Hill, Open University Press.
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: Resistance or what? *Organization*, 22(3), 351-367. <https://doi.org/10.1177/1350508413515541>
- Peticca-Harris, A., Weststar, J., & McKenna, S. (2015). The perils of project-based work: Attempting resistance to extreme work practices in video game development. *Organization*, 22(4), 570-587. <https://doi.org/10.1177/1350508415572509>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences. A practical guide*. Oxford, UK: Blackwell Publishing. <http://doi.org/10.1002/9780470754887>
- Prasad, A., & Prasad, P. (1998). Everyday struggles at the workplace: The nature and implications of routine resistance in contemporary organizations. En P. A. Bamberger & W. J. Sonnenstuhl (Eds.), *Research in the sociology of organizations*, 15: *Deviance in and of organizations* (pp. 225-257). Stamford, CT: JAI Press.
- Prasad, P., & Prasad, A. (2000). Stretching the iron cage: The constitution and implications of routine workplace resistance. *Organization Science*, 11(4), 387-403. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.4.387.14597>
- Prasad, A., & Prasad, P. (2003). The Empire of Organizations and the Organization of Empires: Postcolonial Considerations on Theorizing Workplace Resistance. En A. Prasad (Ed.), *Postcolonial Theory and*

- Organizational Analysis: A Critical Engagement* (pp. 95-119). Basingstoke: Palgrave. [https://doi.org/10.1057/9781403982292\\_4](https://doi.org/10.1057/9781403982292_4)
- Pullen, A., Rhodes, C., & Thanem, T. (2017). Affective politics in gendered organizations: Affirmative notes on becoming-woman. *Organization*, 24(1), 105-123. <https://doi.org/10.1177/1350508416668367>
- Putnam, L., Grant, D., Michelson, G., & Cutcher, L. (2005). Discourse and resistance: Targets, Practices, and Consequences. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0893318905276557>
- Rantakari, A., & Vaara, E. (2016). Resistance in organizational strategy-making. En D. Courpasson & S. Vallas (Eds.), *The SAGE handbook of resistance* (pp. 208-223). London: Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781473957947.n11>
- Reinhold, E., Schnugg, C., & Barthold, C. (2018). Dancing in the office: A study of gestures as resistance. *Scandinavian Journal of Management*, 34(2), 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.05.001>
- Ricoeur, P. (1996). *Sí mismo como otro*. Madrid: Siglo XXI.
- Richards, J., & Marks, A. (2011). Biting the hand that feeds: Social identity and resistance in restaurant teams. *Human Resource Management: Issues, Challenges and Opportunities* (pp. 239-264). Apple Academic Press.
- Rodrigues, S., & Collinson, D. (1995). 'Having fun?': Humour as resistance in Brazil. *Organization Studies*, 16(5), 739-768. <https://doi.org/10.1177/017084069501600501>
- Rossmann, J. (2005). *Worker resistance under Stalin. Class and revolution on the shop floor*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Rothschild, J., & Miethe, T. (1994). Whistleblowing as resistance in modern work organizations. The politics of revealing organizational deception and abuse. En J. M. Jermier, D. Knights, & W. R. Nord (Eds.), *Resistance and power in organizations* (pp. 252-273). London: Routledge.
- Saavedra-Mayorga, J. J. (2014). *Les mécanismes d'influence dans la relation de leadership: deux études de cas en Colombie* (Tesis de doctorado), Université de Caen, Caen.
- Saavedra-Mayorga, J. J. (2019). Hacia una perspectiva crítica de la enseñanza del liderazgo en las escuelas de Administración. *Cuadernos de Administración*, 32(59), 1-23. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-59.hpcel>
- Saavedra-Mayorga, J. J., González-Miranda, D. R., & Marín-Idárraga, D. A. (2017). Teoría Crítica y Postmodernismo en los Estudios Organizacionales en América Latina. In G. Ramírez-Martínez & D. R. González-Miranda (Eds.), *Tratado de Estudios Organizacionales* (Vol. 1. Teorización del campo, pp. 553-589). Medellín: Editorial EAFIT, Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Sage.
- Sabella, A. R., & El-Far, M. T. (2019). Entrepreneurship as an everyday form of resistance: An exploration of the experiences of Palestinian women street vendors in the occupied Old City of Jerusalem. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 25(6), 1212-1235. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-03-2018-0174>
- Sambajee, P. (2015). Rethinking non-traditional resistance at work: The case of the Indian Diaspora in Mauritius. *Culture and Organization*, 21(5), 386-408. <https://doi.org/10.1080/14759551.2015.1060233>
- Sanabria, M. (2006). El modelo ecuménico para la comprensión organizacional: una propuesta teórica favorable a la comprensión del sistema cognoscitivo propio de la administración y de su construcción como disciplina. *Revista Universidad y Empresa*, 5(11), 182-236.
- Sanabria, M. (2018). Las perspectivas constructivistas en el campo de los estudios organizacionales. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-19. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas/vol17-issue3-fulltext-1379>
- Sanabria, M., Saavedra-Mayorga, J. J., & Smida, A. (2014). *Los estudios organizacionales (organization studies): fundamentos, evolución y estado actual del campo*. Bogotá: Escuela de Administración, Universidad del Rosario.
- Sandiford, P. J., & Seymour, D. (2011). Reacting to the demands of service work: emotional resistance in the Coaching Inn Company. *Service Industries Journal*, 31(8), 1195-1217. <https://doi.org/10.1080/02642060903436990>
- Sayers, J. G., & Fachira, I. (2015). Telling tales: Online comic and gripe story-sharing by service workers about difficult customers. *New Technology, Work and Employment*, 30(2), 128-144. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12047>
- Scott, J. C. (1985). *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.
- Scott, J. C. (2016). *Los dominados y el arte de la resistencia*. México, DF: Ediciones Era.
- Segnini, L., & Alcadipani, R. (2014). Poder e resistências nas organizações: a propósito das contribuições de Fernando C. Prestes Motta. *Revista de Administração de Empresas*, 54(3), 341-347. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140309>
- Sewell, G. (2008). The fox and the hedgehog go to work: A natural history of workplace collusion. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 344-363. <https://doi.org/10.1177/0893318907310944>
- Silva, L., Hsu, C., Backhouse, J., & McDonnell, A. (2016). Resistance and power in a security certification scheme: The case of c:cure. *Decision Support Systems*, 92, 68-78. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2016.09.014>
- Sinha, P. N., & Bathini, D. R. (2019). Resistance toward dominant US work practices in emerging markets A case study of enacting mimicry at an Indian fast-food outlet. *Critical Perspectives on International Business*, 15(4), 323-340. <https://doi.org/10.1108/cpoib-11-2017-0083>
- Skinner, D. (2011). Fearless speech: practising parrhesia in a self-managing community. *Ephemera: Theory and politics in organization*, 11(2), 157-175.
- Smyth, S. (2017). Public accountability: reforms and resistance in social housing. *Public Management Review*, 19(2), 212-231. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1153703>
- Spaaij, R., Knoppers, A., & Jeanes, R. (2019). "We want more diversity but...": Resisting diversity in recreational sports clubs. *Sport Management Review*, 23(3), 363-373. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.05.007>
- Spicer, A., & Böhm, S. (2007). Moving management: Theorizing struggles against the hegemony of management. *Organization Studies*, 28(11), 1667-1698. <https://doi.org/10.1177/0170840606082219>
- Spicer, A., & Fleming, P. (2007). Intervening in the inevitable: Contesting globalization in a public sector organization. *Organization*, 14(4), 517-541. <https://doi.org/10.1177/1350508407078051>
- Stavrakakis, Y. (2008). Subjectivity and the organized other: Between symbolic authority and fantasmatic enjoyment. *Organization Studies*, 29(7), 1037-1059. <https://doi.org/10.1177/0170840608094848>
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. London: Sage.
- Taylor, P., & Bain, P. (2001). Trade unions, workers' rights and the frontier of control in UK call centres. *Economic and Industrial Democracy*, 22(1), 39-66. <https://doi.org/10.1177/0143831X01221003>
- Taylor, P., & Bain, P. (2003). 'Subterranean Worksick Blues': Humour as Subversion in Two Call Centres. *Organization Studies*, 24(9), 1487-1509. <https://doi.org/10.1177/0170840603249008>

- Thanem, T. (2012). All talk and no movement? Homeless coping and resistance to urban planning. *Organization*, 19(4), 441-460. <https://doi.org/10.1177/1350508411414228>
- Thomas, R., & Davies, A. (2005a). Theorizing the micro-politics of resistance: New public management and managerial identities in the uk public services. *Organization Studies*, 26(5), 683-706. <https://doi.org/10.1177/0170840605051821>
- Thomas, R., & Davies, A. (2005b). What have the feminists done for us? Feminist theory and organizational resistance. *Organization*, 12(5), 711-740. <https://doi.org/10.1177/1350508405055945>
- Thomas, R., Mills, A., & Mills, J. H. (Eds.). (2004). *Identity politics at work. Resisting gender, gendering resistance*. London: Routledge.
- Tomkins, L., & Nicholds, A. (2017). Make me authentic, but not here: Reflexive struggles with academic identity and authentic leadership. *Management Learning*, 48(3), 253-270. <https://doi.org/10.1177/1350507616684267>
- Tourish, D. (2013). *The dark side of transformational leadership. A critical perspective*. London: Routledge.
- Tourish, D., Collinson, D., & Barker, J. (2009). Manufacturing conformity: leadership through coercive persuasion in business organisations. *M@n@gement*, 12(5), 360-383. <https://doi.org/10.3917/MANA.125.0360>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Tsouroufli, M., Özbilgin, M., & Smith, M. (2011). Gendered forms of othering in UK hospital medicine: Nostalgia as resistance against the modern doctor. *Equality, Diversity and Inclusion*, 30(6), 498-509. <https://doi.org/10.1108/02610151111157710>
- Tucker, J. (1993). Everyday forms of employee resistance. *Sociological Forum*, 8(1), 25-45. <https://doi.org/10.1007/BF01112329>
- Tweedie, D. (2018). After Habermas: Applying Axel Honneth's critical theory in accounting research. *Critical Perspectives on Accounting*, 57, 39-55. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2018.01.003>
- Tweedie, D., & Holley, S. (2016). The subversive craft worker: Challenging 'disutility' theories of management control. *Human Relations*, 69(9), 1877-1900. <https://doi.org/10.1177/0018726716628971>
- Vakkayil, J. (2017). Resistance and integration: Working with capitalism at its fringes. *Management*, 20(4), 394-417. <https://doi.org/10.3917/MANA.204.0394>
- Van Den Brink, M. (2015). The politics of knowledge: The responses to feminist research from academic leaders. *Equality, Diversity and Inclusion*, 34(6), 483-495. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2015-0004>
- van den Broek, D., Barnes, A., & Townsend, K. (2008). 'Teaming up': Teams and team sharing in call centres. *Journal of Industrial Relations*, 50(2), 257-269. <https://doi.org/10.1177/0022185607087901>
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2003). *Misbehavior in organizations. Theory, research and management*. London: Lawrence Erlbaum.
- Vayreda, A., Conesa, E., Revelles-Benavente, B., & González Ramos, A. M. (2019). Subjectivation processes and gender in a neoliberal model of science in three Spanish research centres. *Gender, Work and Organization*, 26(4), 430-447. <https://doi.org/10.1111/gwao.12360>
- Vidaillet, B., & Gamot, G. (2015). Working and Resisting when One's Workplace is Under Threat of Being Shut Down: A Lacanian Perspective. *Organization Studies*, 36(8), 987-1011. <https://doi.org/10.1177/0170840615580013>
- Weiskopf, R., & Tobias-Miersch, Y. (2016). Whistleblowing, parrhesia and the contestation of truth in the workplace. *Organization Studies*, 37(11), 1621-1640. <https://doi.org/10.1177/0170840616655497>
- Weiskopf, R., & Willmott, H. (2013). Ethics as critical practice: The 'Pentagon Papers', deciding responsibly, truth-telling and the unsettling of organizational morality. *Organization Studies*, 34(4), 469-493. <https://doi.org/10.1177/0170840612470256>
- Westwood, R. I., & Johnston, A. (2012). Reclaiming authentic selves: Control, resistive humour and identity work in the office. *Organization*, 19(6), 787-808. <https://doi.org/10.1177/1350508411422583>
- Wilhoit, E., & Kisselburgh, L. (2019). The relational ontology of resistance: Hybridity, ventriloquism, and materiality in the production of bike commuting as resistance. *Organization*, 26(6), 873-893. <https://doi.org/10.1177/1350508417723719>
- Willmott, H. (2005). Theorizing contemporary control: some post-structuralist responses to some critical realist questions. *Organization*, 12(5), 747-780. <https://doi.org/10.1177/1350508405055947>
- Wilmot, N. V. (2017). Language and the faces of power: A theoretical approach. *International Journal of Cross Cultural Management*, 17(1), 85-100. <https://doi.org/10.1177/1470595817694915>
- Wilner, A., Christopoulos, T. P., & Alves, M. A. (2017). The online unmanaged organization: Control and resistance in a space with Blurred Boundaries. *Journal of Business Ethics*, 141(4), 677-691. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3184-9>
- Young, A. P. (1999). Rule breaking and a new opportunistic managerialism. *Management Decision*, 37(7), 582-589. <https://doi.org/10.1108/00251749910285764>
- Zoller, H. M., & Fairhurst, G. T. (2007). Resistance leadership: The overlooked potential in critical organization and leadership studies. *Human Relations*, 60(9), 1331-1360. <https://doi.org/10.1177/0018726707082850>

© 2020. This work is published under

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/> (the “License”).

Notwithstanding the ProQuest Terms and Conditions, you may use this content  
in accordance with the terms of the License.