



Estudios Organizacionales y Asuntos Globales

Enrique de la Garza Toledo • Richard Cooney • Graham Sewell
Stephen Linstead • R. I. Westwood • Allanah Johnston • Stewart Clegg
Glenn Morgan • Emanuela Todeva • Salvador T. Porras

Humor en la organización: de la función a la resistencia

R.I. Westwood*
Allanah Johnston**

“Lo que *no* es servil es *inexpresable*: un motivo para *reír*”
(Bataille, *Inner Experience*)

“*L'ennui est contre-révolutionnaire*”
(Pinta en los muros de París, mayo de 1968)

Introducción

La investigación y estudio teórico del humor en las organizaciones y el lugar de trabajo no han sido una prioridad en la agenda de los estudios organizacionales y, francamente, más bien han estado restringidos. Ello se debe, hasta cierto punto, al hecho que los mundos del trabajo, las organizaciones y la empresa son considerados desde hace mucho como dominio de lo serio y lo racional, y donde el humor, la frivolidad y juego son anatema. Como Morreall (1991: 359) sugiere “el ‘humor en el trabajo’ es una contradicción”. Asimismo, se ha dicho que, habitualmente, **la empresa está considerada como algo serio y esto se refleja en la jerga del lenguaje empresarial** (Barsoux 1993). Además, los supuestos racionales y funcionalistas han determinado fuertemente el paradigma que enmarca la investigación dominante en los estudios organizacionales, lo cual ha truncado las posibilidades para una consideración más plena del humor en este campo. No obstante esta supuesta acción perturbadora, el ingresar a una organización parece implicar un encuentro inevitable con alguna forma de comportamiento humorístico y la broma. En efecto, el humor es una característica siempre presente de las interacciones humanas y como Berger afirma: “lo cómico

*Profesor de Administración en la Escuela de Administración de la Universidad de Queensland, Australia.

**Estudiante de Doctorado en al Escuela de Administración de la Universidad de Queensland, Australia.

co tiene una omnipresencia en lo ordinario, en la vida cotidiana” (Berger 1997: 5). Ello es tan cierto como lo es para cualquiera de las acciones e interacciones humanas. Mediante observación y fenomenológicamente, el humor y lo cómico son características predominantes y propias de la vida organizacional y por ello merecen que se le dediquen consideraciones serias al asunto.

La investigación que sobre el humor se ha realizado en este contexto se puede dividir en dos corrientes dominantes: primero está la investigación firmemente anclada en la tradición funcionalista que explora la contribución del trabajo a toda forma de eficacia organizacional o gerencial. Es el trabajo que busca promover al humor como una especie de herramienta gerencial, capaz de mejorar una serie de procesos y resultados vinculados con el desempeño. En cierto sentido, el humor viene a constituirse en otro elemento del arsenal gerencial para ejercer control y garantizar desempeño. La segunda, ciertamente una corriente menos dominante, ha buscado explorar el potencial subversivo y de resistencia que tiene el humor en el contexto organizacional. Esta corriente parte de que la perspectiva funcionalista tiene, en mejor de los casos, una visión limitada y parcial del humor que es, sin duda, un fenómeno sociopsicológico complejo y multifacético. Entonces, si bien el humor puede contribuir a disminuir la tensión y ayudar a que la gente lidie con o facilite la interacción y comunicación en el lugar de trabajo, también puede expresar resistencia y representar un elemento subversivo del orden social dominante; revela y juega con las paradojas, irrationalidades e incongruencias de la vida organizacional y expone y ofrece un contrapunto a los absurdos organizacionales y gerenciales. Asimismo, el humor puede contribuir a la constitución y mantenimiento de identidades, y, ocasionalmente, a la resistencia a las identidades, subjetividades y posiciones subjetivas que las organizaciones formales y sus regímenes de poder buscan construir para la gente.

No obstante que hay cierta negligencia de parte de los investigadores organizacionales en relación con la presencia y papel(es) que desempeña el humor en el lugar de trabajo, también hay señales de un creciente interés por el humor en los estudios organizacionales, si bien aún constituidos en su mayor parte por una agenda funcional-gerencista; en este sentido, aquí sostenemos que dichos enfoques funcionalistas pierden de vista la complejidad y matices que caracterizan la naturaleza del humor. Si uno observa la investigación que se hace sobre el humor, en ámbitos distintos a la literatura organizacional y gerencial, uno encuentra un enfoque diverso y multidisciplinario del fenómeno. Dicha literatura e investigación sugiere que hay mucho más humor del que los investigadores organizacionales funcionalistas han descubierto o abordado. En este

capítulo se busca resaltar los aspectos más multifacéticos y no-funcionalistas del humor en los contextos organizacional y del trabajo.

En pro del humor: en defensa del humor en la organización

Ya se hizo notar que generalmente humor y trabajo son vistos como actividades mutuamente excluyentes. Una búsqueda en investigación o ensayos escritos sobre el humor en las organizaciones parece apoyar este mito, dada la escasez del trabajo realizado en torno a éstos y otros fenómenos de comportamiento en la organización. Debido a la omnipresencia del humor en nuestras vidas, incluida la vida organizacional, este descuido es, quizá, sorprendente. ¿Quién entre nosotros no ha experimentado o atestiguado más bien de forma frecuente el humor y la broma en un contexto organizacional? Esta omnipresencia, junto con la importancia y centralidad del humor, no sólo para las interacciones humanas sino para las dinámicas de los sistemas sociales y los procesos de identidad, parecerían sugerir una fuerte necesidad de remediar este descuido y dar bases adecuadas justificando una agenda de investigación más consistente sobre el humor en los contextos organizacionales y en el lugar del trabajo. Como señalan Powell y Patton (1988: xvii):

El humor en la mayor parte de las organizaciones formales, lejos de ser una capa espumosa irrelevante y superficial de las relaciones sociales, es síntoma de las más profundas intersubjetividades entre grupos de individuos que utilizan el humor para dar sentido y controlar las tensiones que surgen en sus relaciones sociales.

Como también ya se hizo notar, parte de este relativo abandono del humor en la investigación y literatura organizacionales puede encontrarse en el supuesto racional que predomina en los estudios organizacionales. En este campo, dicho supuesto se ha atrincherado en el dominio del paradigma funcionalista ortodoxo, con sus orientaciones gerenciales y su preocupación por el orden (Burrell y Morgan 1979). El supuesto que subyace a este enfoque es que las organizaciones, sus formas y relaciones son una función de las respuestas económicas racionales ante condiciones contingentes (Westwood y Clegg 2003) y, en consecuencia, los actores organizacionales proveídos de estilos de gerencia y recursos adecuados actuarán según las metas de la organización, con formas de comportamiento económico puramente racionales. Como Jackson y Carter (2000: 5) sostienen con respecto al comportamiento organizacional tradicional, hay un supuesto implícito según el cual ese “comportamiento siempre puede ser manipulado de manera que sirva de la ‘mejor’ forma a los propósitos de ‘la organización’ o de la ‘gerencia’”. Dicho supuesto ha significado ignorar la temática del

co tiene una omnipresencia en lo ordinario, en la vida cotidiana" (Berger 1997: 5). Ello es tan cierto como lo es para cualquiera de las acciones e interacciones humanas. Mediante observación y fenomenológicamente, el humor y lo cómico son características predominantes y propias de la vida organizacional y por ello merecen que se le dediquen consideraciones serias al asunto.

La investigación que sobre el humor se ha realizado en este contexto se puede dividir en dos corrientes dominantes: primero está la investigación firmemente anclada en la tradición funcionalista que explora la contribución del trabajo a toda forma de eficacia organizacional o gerencial. Es el trabajo que busca promover al humor como una especie de herramienta gerencial, capaz de mejorar una serie de procesos y resultados vinculados con el desempeño. En cierto sentido, el humor viene a constituirse en otro elemento del arsenal gerencial para ejercer control y garantizar desempeño. La segunda, ciertamente una corriente menos dominante, ha buscado explorar el potencial subversivo y de resistencia que tiene el humor en el contexto organizacional. Esta corriente parte de que la perspectiva funcionalista tiene, en mejor de los casos, una visión limitada y parcial del humor que es, sin duda, un fenómeno sociopsicológico complejo y multifacético. Entonces, si bien el humor puede contribuir a disminuir la tensión y ayudar a que la gente lidie con o facilite la interacción y comunicación en el lugar de trabajo, también puede expresar resistencia y representar un elemento subversivo del orden social dominante; revela y juega con las paradojas, irracionalidades e incongruencias de la vida organizacional y expone y ofrece un contrapunto a los absurdos organizacionales y gerenciales. Asimismo, el humor puede contribuir a la constitución y mantenimiento de identidades, y, ocasionalmente, a la resistencia a las identidades, subjetividades y posiciones subjetivas que las organizaciones formales y sus regímenes de poder buscan construir para la gente.

No obstante que hay cierta negligencia de parte de los investigadores organizacionales en relación con la presencia y papel(es) que desempeña el humor en el lugar de trabajo, también hay señales de un creciente interés por el humor en los estudios organizacionales, si bien aún constituidos en su mayor parte por una agenda funcional-gerencista; en este sentido, aquí sostenemos que dichos enfoques funcionalistas pierden de vista la complejidad y matices que caracterizan la naturaleza del humor. Si uno observa la investigación que se hace sobre el humor, en ámbitos distintos a la literatura organizacional y gerencial, uno encuentra un enfoque diverso y multidisciplinario del fenómeno. Dicha literatura e investigación sugiere que hay mucho más humor del que los investigadores organizacionales funcionalistas han descubierto o abordado. En este

capítulo se busca resaltar los aspectos más multifacéticos y no-funcionalistas del humor en los contextos organizacional y del trabajo.

En pro del humor: en defensa del humor en la organización

Ya se hizo notar que generalmente humor y trabajo son vistos como actividades mutuamente excluyentes. Una búsqueda en investigación o ensayos escritos sobre el humor en las organizaciones parece apoyar este mito, dada la escasez del trabajo realizado en torno a éstos y otros fenómenos de comportamiento en la organización. Debido a la omnipresencia del humor en nuestras vidas, incluida la vida organizacional, este descuido es, quizá, sorprendente. ¿Quién entre nosotros no ha experimentado o atestiguado más bien de forma frecuente el humor y la broma en un contexto organizacional? Esta omnipresencia, junto con la importancia y centralidad del humor, no sólo para las interacciones humanas sino para las dinámicas de los sistemas sociales y los procesos de identidad, parecerían sugerir una fuerte necesidad de remediar este descuido y dar bases adecuadas justificando una agenda de investigación más consistente sobre el humor en los contextos organizacionales y en el lugar del trabajo. Como señalan Powell y Patton (1988: xvii):

El humor en la mayor parte de las organizaciones formales, lejos de ser una capa espumosa irrelevante y superficial de las relaciones sociales, es síntoma de las más profundas intersubjetividades entre grupos de individuos que utilizan el humor para dar sentido y controlar las tensiones que surgen en sus relaciones sociales.

Como también ya se hizo notar, parte de este relativo abandono del humor en la investigación y literatura organizacionales puede encontrarse en el supuesto racional que predomina en los estudios organizacionales. En este campo, dicho supuesto se ha atrincherado en el dominio del paradigma funcionalista ortodoxo, con sus orientaciones gerenciales y su preocupación por el orden (Burrell y Morgan 1979). El supuesto que subyace a este enfoque es que las organizaciones, sus formas y relaciones son una función de las respuestas económicas racionales ante condiciones contingentes (Westwood y Clegg 2003) y, en consecuencia, los actores organizacionales proveídos de estilos de gerencia y recursos adecuados actuarán según las metas de la organización, con formas de comportamiento económico puramente racionales. Como Jackson y Carter (2000: 5) sostienen con respecto al comportamiento organizacional tradicional, hay un supuesto implícito según el cual ese "comportamiento siempre puede ser manipulado de manera que sirva de la 'mejor' forma a los propósitos de 'la organización' o de la 'gerencia'". Dicho supuesto ha significado ignorar la temática del

humor, en tanto que no es racional, o bien se la considera como algo funcional que forma parte del comportamiento humano, por lo cual puede ser manipulada para producir resultados organizacionales y gerenciales deseados. Sin embargo hay creciente crítica y cuestionamiento del supuesto racional que apunta a las organizaciones y los comportamientos que ahí se dan (p.ej. Bryman 1984; Lincoln 1985). Han surgido otras perspectivas que evitan los supuestos funcionalistas y se han ido consolidando en el campo, en un principio en el marco del paradigma interpretativo y posteriormente desde las posiciones de una teoría crítica, posestructuralista o posmoderna (Boje, Gephart y Thatchenkery 1996; Linstead 2000; Smircich y Calas 1995; Westwood y Clegg 2003).

Este darle la espalda a los aspectos puramente racionales de la vida organizacional y los supuestos de una racionalidad inherente, que han servido para apuntalar las organizaciones y los comportamientos que ahí se dan, ha llevado a considerar el papel que desempeñan las emociones en dichos fenómenos (Briner 1999; Fineman 2000), lo mismo que la moralidad y la ética (Maclagan 1998; Parker 1998), la sexualidad (Brewis y Linstead 2000; Hearn *et al.* 1989), la estética (Gagliardi 1996; Linstead y Höpfl 2000; Strati 1999) y la violencia (Bergin y Westwood 2003; Hearn 1994; Hearn y Parkin 2001; Neuman y Baron 1998; Williams 1994) en las organizaciones, mostrando con ello los límites de la racionalidad en el contexto organizacional. En efecto, los actores organizacionales no se despojan de su "irracionalidad" ni de su ser emocional cuando llegan al trabajo, por lo cual las organizaciones están impregnadas de —y en parte constituidas por— la irracionalidad y lo paradójico (Clegg 2002). Este giro ha dado origen a una línea de investigación crítica que ha crecido en los últimos años a tal punto que incluso los investigadores organizacionales más ortodoxos han aceptado la presencia de "irracionalidades" en las organizaciones y han llevado estos aspectos a la corriente de investigación "dominante" (p.ej. Ashkanasy *et al.* 2000; Handy 1998; Harvey 1996). Esto ha abierto un espacio para el humor, que representa otro fenómeno que tradicionalmente ha sido visto como un anatema ante los aspectos racionales más formales de la organización y los comportamientos que ahí se dan. Ciertamente, siempre se le ha colocado como antítesis de la operación efectiva de las estructuras del orden racional y sus procesos. El espacio creado por este giro se ha visto incrementado debido al interés que los académicos tienen en el humor como aspecto de los estudios organizacionales y gerenciales; no obstante sigue estando, comparativamente, rezagado en la cantidad de investigación que se le dedica y la teoría que se hace sobre él.

Este abandono es un tanto extraño, dado que la investigación existente, evidencia anecdótica y experiencia dejan en claro que el humor es un fenómeno omnipresente los mismo en organizaciones que en todo tipo de situaciones y

entre todo tipo de personas. También es claro que el humor asume muchas formas en el contexto organizacional, al igual que en otras esferas: formas que van desde bromas estructuradas a travesuras y payasadas. Es claro que el humor es un componente esencial de la actividad humana con significativa actividad cognitiva, afectiva y connotativa, que se encuentra presente en los dominios organizacionales de la misma forma que en cualquier otro y, como tal, merece nuestro mayor interés en la investigación. No hay justificación para el abandono relativo de esta característica tan vital y siempre presente en el comportamiento humano. Si verdaderamente queremos entender el comportamiento en las organizaciones, sería negligente de nuestra parte excluir el humor y todo apunta a señalar que hay mucho que aprender si nos concentramos en su investigación. En lo que sigue queremos explorar la investigación y teoría que se han elaborado sobre el humor en las organizaciones y señalar hacia dónde podría llevar la futura investigación.

La función cómica: investigación ortodoxa sobre el humor en las organizaciones

El estudio del humor y trabajo se remonta a la década de 1950 con las investigaciones que consideran al humor como una respuesta de los integrantes de una organización ante el aburrimiento del trabajo burocrático y el tedio de los procesos de industrialización (Bradney 1957; Roy 1958), un papel que, Taylor y Bain (2003) muestran, sigue desempeñando hasta el presente. Ackroyd y Thompson (1999) hacen notar, significativamente, que cuando se desarrollan investigaciones etnográficas "cuidadosas" sobre el trabajo en la organización y el comportamiento, ineludiblemente muestran la presencia de práctica de bromas y relaciones jocosas (p.ej. Lupton 1963; Collinson 1988; Collinson (1998) también cita varios estudios que han investigado el humor y el jugueteo en las relaciones organizacionales. Así, pues, la investigación sobre el humor en el lugar de trabajo ha sido esporádica y por ello no muy desarrollada, por lo menos en términos de avanzar en una comprensión más coherente de las complejidades y matices del fenómeno. Por lo demás, la investigación ha sido muy limitada al grado que una gran mayoría se ha circunscrito a los límites impuestos por el paradigma funcionalista, donde se asume o se va en pos de asociaciones entre humor y varios resultados positivos organizacionales o gerenciales. En una revisión Graham, Papa y Brookes (1992) identificaron 24 funciones del humor, aunque se trata de funciones de la comunicación en general y no en el contexto organizacional.

Los resultados funcionales o beneficios asociados con el humor en contextos organizacionales han sido varios y aquí sólo proporcionaremos un breve resumen. Una corriente de investigación ha estudiado los efectos psicológicos y los beneficios que el humor y la risa tienen para la salud de la gente en general, así como el incremento en la actividad mental asociado con la risa, lo cual hace que los empleados estén más alertas (Carroll 1990; Caudron 1992; Morreall 1997; Thorson *et al.* 1997). Esta línea de investigación ha llevado a algunas aplicaciones prácticas del humor en contextos médicos con la asistencia, por ejemplo, de “payasos médicos” (Buchanan 2000) que ayudan a reducir la ansiedad entre los pacientes (Astedt y Liukkonen 1994). De alguna manera relacionados, otros estudios han investigado la relación entre humor, risa y reducción del estrés, y otros comportamientos que ayuden a sobrellevarlo; Cann, Holt y Calhoun 1999; Fry 1995; Kahn 1989; Lefcourt *et al.* 1995, 1997; Martin y Lefcourt 1983; White y Winzelberg 1992). Hay considerable evidencia, de carácter psicológico y fenomenológico, con respecto al humor y su función paliativa, y para sobrellevar y reducir el estrés. Se sostiene que la función paliativa del humor es atribuible, en parte, a su capacidad de “reencuadrar” un problema y ponerlo en perspectiva o por el distanciamiento que de él permite el humor (Grugulis 2002).

Otra línea de investigación se ha centrado en las funciones social-estructurales del humor y la risa. Esta línea concluye, por ejemplo, que hay una relación entre humor, logro y mantenimiento de estatus (Duncan 1985; Duncan *et al.* 1990; Dwyer 1991; Holmes 2000). Quizá sea más significativo que el humor también puede usarse para reforzar las relaciones de poder (véase la siguiente sección, *infra*). Taylor y Bain (2003) sostienen que el humor también tiene un papel que desempeñar en las relaciones de poder entre grupos, permitiendo establecer y mantener distinciones entre sí y fuera del grupo. Sin embargo, y ello es señal de la complejidad del humor, también puede usarse para reducir las desigualdades de poder y para igualar o erosionar las relaciones de poder y estructuras jerárquicas (Holmes 2000). En párrafos posteriores se analizarán las relaciones entre humor y resistencia.

Asimismo, se ha puesto atención en los efectos que el humor tiene sobre los procesos grupales y hay estudios que señalan la capacidad de aquél para disminuir el conflicto en el grupo, mejorar la comunicación entre los integrantes del mismo, para la formación del grupo y patrones de redes y, en general, facilitar la cohesión grupal (Duncan 1982, 1984; Duncan *et al.* 1990; Duncan y Feisal 1989; Farrel *et al.* 1986; Holmes 2000). La investigación de una perspectiva adicional señala la capacidad del humor para engendrar un sentido de identificación de grupo, cohesión y solidaridad, ayudando a constituir en algunos casos subculturas organizacionales distintivas o incluso contraculturas (Collinson

1988; Holmes 2000; Taylor y Bain 20003). Esta investigación sugiere claramente que el humor desempeña un papel en la formación del grupo, sus dinámicas y desempeño. Dichos estudios pueden usarse para apoyar el argumento funcionalista gerencial o reforzar la noción del humor como resistencia dependiendo del contexto e interpretación. Una línea de investigación claramente más funcionalista ha mostrado que el humor está relacionado con: el mejoramiento de la resolución de problemas en el grupo, creatividad e innovación (Cade 1982; Caudron 1992; Consalvo 1989; Morreall 1997; Murdock y Ganim 1993; Smith y White 1965). El efecto que el humor tiene en la cultura organizacional recientemente ha llamado la atención sobre la relación entre humor y cultura organizacional eficiente con cambio cultural (Kahn 1989; Dwyer 1991) y liderazgo eficaz (Crawford 1994; Rizzo *et al.* 1999). Estas investigaciones funcionalistas han llevado a identificar al humor como una herramienta gerencial viable, siempre y cuando se le utilice apropiadamente (Malone 1980; Morreall 1997; Caudron 1992). Ello ha llevado, a su vez, al surgimiento de una cantidad de negocios donde los asesores buscan aplicar y manipular el humor en las organizaciones.

Esta orientación pragmática está guiada por una literatura sustancial, no-empírica, aplicada y orientada a hacer negocio (Duncan *et al.* 1990). Ejemplo de ello se encuentra en publicaciones como *Wall Street Journal* (30 de abril, 1989), *Supervision*, (julio, 2004), *Human Resource Planning* (2003), *Harvard Business Review* (diciembre, 2001), *Staff Leader* (septiembre, 2001 y junio, 2000), *Brandweek* (septiembre, 2000), *Academy of Management Executive* (noviembre, 1999), *Computer Decision* (1985) y *Nonprofit World* (1985). Asimismo, hay un creciente número de textos muy populares que promueven los beneficios del humor en las organizaciones (por ejemplo Barsoux 1993; Fahlman 1997; Kushner 1990; Paulson 1989; Ross 1989); dicha literatura va dirigida al área gerencial y a los asesores, y resalta la relación positiva entre la risa del empleado (un empleado feliz) y la productividad, la lealtad a la empresa y el liderazgo eficaz. El interés gerencial en los beneficios del humor ha llevado al surgimiento de despachos de consultoría en el área de humor/comicidad, siendo ya, por cierto, un negocio bien establecido, especialmente en Estados Unidos (Gibson 1994; Sabath 1990). Grandes organizaciones exitosas como *Southwest Airlines*, los helados *Ben & Jerry* y *Kodak* han tratado de desarrollar un “lugar de trabajo con humor” y desplegar “estrategias de comicidad” (Collison 2002). Hay empresas que incluso contrataron un “bufón corporativo” o cómico corporativo con propósitos gerenciales y organizativos diversos (Westwood 2004). Asimismo, se ha vuelto cada vez más común que las empresas organicen un “día feliz” cuando las/los empleados pueden llegar al trabajo vestidos con camisetas ridículas o

tomar parte en los “viernes informales”, último día de la semana laboral en el cual la motivación desfallece y se incrementa el ausentismo.

Ya debe ser evidente que esta tradición de investigación la conforman bases teóricas y conceptuales muy dispares, diversas y carentes de un punto central y cohesión. Tal diversidad se hace más evidente cuando se considera la variedad de funciones asociadas con el humor, como lo muestra la tipología de Ervin-Tripp y Lampert (1992): para compartir similitudes; para defensa o protección de sí mismo; como igualador (creador de solidaridad); para arreglarse con las debilidades.¹ No resulta difícil imaginar diferentes conceptualizaciones del humor ni el surgimiento de distintas teorías con respecto a estas funciones tan dispares. Por ejemplo, la función de defensa podría alinearse con la posición teórica freudiana o neo-freudiana. Ahora se examinarán algunas de las posiciones teóricas del humor más dominantes.

Pensando sobre el humor: teorías del humor

Las explicaciones que del humor han propuesto filósofos y académicos de distintas disciplinas datan de por lo menos dos mil años (McGhee 1979). Platón y Aristóteles pueden ser considerados los primeros teóricos del humor. El humor es un fenómeno humano psicosocial omnipresente y complejo que se manifiesta en una diversidad de esferas. Por ello, no es de sorprender que ha sido conceptual y empíricamente tratado en una multiplicidad de disciplinas como la filosofía, lingüística, medicina, estudios de la cultura y medios de comunicación, historia, sociología, psicología, antropología e historia de la religión. A lo largo de dichos campos se ha desarrollado una serie de conceptualizaciones y explicaciones de la risa, el humor y la comicidad (Duncan *et al.* 1990). Las explicaciones son múltiples y en competencia, sin embargo, Morreall (1983) sostiene que hay tres posiciones teóricas dominantes: la teoría de la superioridad, la teoría represión/alivio y la teoría de la incongruencia. En este ensayo se adopta este esquema al tiempo que se reconoce que no se agota la diversidad de posturas teóricas.²

La teoría de la superioridad, iniciada por Platón y Aristóteles, y en los “albores de la era moderna” (Critchley 2002) representada por Hobbes, sostiene que nos reímos debido a los sentimientos de superioridad que tenemos con

¹ Citada en Holmes, 2000.

² Para una mayor discusión sobre las posturas teóricas véase Berger, 1997; Critchley, 2002; Chapman y Foot, 1996.

respecto a la gente. De acuerdo con Critchley (2002) esta línea dominó la tradición filosófica hasta el siglo XVIII; según dicha explicación, la condición para el humor es el triunfo de una persona o personas sobre otra(s) (Duncan 1985). La gente se ríe cuando se ve a sí misma como superior a cualquier otra o percibe alguna comparación que le favorece con respecto a otro(a), generalmente en términos de una carencia, funcionamiento inapropiado o deformación. Como señala Hobbes en el *Leviatán*: la gloria repentina es la pasión que provoca esa mueca llamada RISA y es ocasionada sea por alguna acción repentina, que es causa de placer o por la percepción de alguna deformación en otro y por cuya comparación uno se aplaude a sí mismo (Hobbes 1968: 125).

En una versión contemporánea de dicha teoría, Gruner (1999) conceptúa al humor como un juego cuyas dinámicas implican ganadores y perdedores. Así, la teoría de la superioridad implica una visión egocéntrica y competitiva del humor, donde la comicidad se da a costa de alguien más. Se trata de una visión asociada con una perspectiva que recurre a la disposición, que sugiere que el nivel de comicidad experimentado depende, en efecto, y aunque no se experimente del todo, de la actitud y sentimientos que se tienen en relación con el objeto considerado cómico. Esta perspectiva ha sentado las bases de muchos de los ensayos que abordan el humor en el lugar de trabajo, que se han centrado en la comicidad en el contexto de las relaciones jerárquicas, estructuras de poder y diferencia de estatus (Duncan 1985; Lundberg 1969; Pizzini 1991; Traylor 1973). Dichos estudios sostienen que las funciones del humor producen y reproducen el orden social y las estructuras jerárquicas. Para algunos esta condición del humor que contribuye a establecer y preservar las desigualdades y estructuras de poder, inevitablemente amarra al humor con las nociones de identidad y, ciertamente, hay teóricos que explícitamente vinculan al humor con la formación y consolidación de la identidad (p.ej. Holland 1982). La teoría de la superioridad también mantiene una postura particular y fuertemente explicativa al abordar el humor y las bromas en los grupos étnicos (Lowe 1986).

La teoría del alivio surgió en el siglo XIX en los trabajos de Herbert Spencer, donde la risa se explica como una liberación de energía nerviosa contenida (Critchley 2002), no obstante, los antecedentes más celebrados de esta teoría descansan en la versión propuesta por Freud en su libro de 1905 *El chiste y su relación con el inconsciente*, donde la energía liberada y descargada en la risa proporciona placer ya que supuestamente economiza sobre la energía que ordinariamente se utilizaría para contener o reprimir impulsos y canaliza particularmente la agresión (O’Connell 1996; Satow 1991). Ciertamente, algunos desarrollaron esta línea de pensamiento en una teoría de la agresión del humor, que lo concibe como una forma de agresión (Levine 1969; Nevo 1984). El humor

aquí funciona, por lo menos en parte, como una especie de **defensa del ego** y como tal la teoría está muy enfocada en el individuo y hace poco caso a las **dinámicas sociales del humor y el papel que desempeña en las relaciones y estructuras de poder**. También es importante hacer notar que Freud vio al humor como un aspecto antitético a la razón, una especie de infantilismo que nos aleja del control racional del mundo adulto y nos lleva al reino de la fantasía y el juego. Mientras algunos ven en este proceso una amenaza para los mecanismos de ordenamiento de la razón y, por ello, algo potencialmente perjudicial —si no subversivo—, para Freud hay en dicho proceso una liberación y alivio saludable.

La teoría que, quizá, sea la más influyente en el presente es la teoría de la **incongruencia**. Sus raíces pueden rastrearse hasta Aristóteles y hay variantes aparentes en Descartes, Kant, Schopenhauer y Kiekegaard, sin embargo, su forma seria, moderna, tiene su origen en la obra de Francis Hutcheson *Reflection Upon Laughter (Reflexión sobre la risa)* de 1750. Esencialmente, el humor se produce a partir de sentir una **incongruencia entre lo que se sabe o espera y lo que de hecho ocurre en la situación cómica**, o entre dos modelos divergentes de pensamiento o lógica. Así, Descartes sostiene que la risa se produce debido a la sorpresa que se siente cuando las personas enfrentan una visión inesperada o muy diferente de la realidad; Kant hace hincapié en que el humor surge cuando las expectativas se ven contrariadas o frustradas; Hegel, por su parte, subraya las disparidades entre intención y hecho. Es en este contexto teórico que se pueden ver las posibilidades de una visión del humor basada en la subversión y resistencia que no quedan subyugadas por el funcionalismo gerencial; un principio sobre el cual se elaborará en breve.

No obstante que las teorías contemporáneas despliegan variación considerable, subrayan las incongruencias de diferentes líneas de pensamiento o diferentes perspectivas, más específicamente una repentina o sorpresiva yuxtaposición de dos modelos de pensamiento, lógicas o visiones del mundo que generalmente no ocupan el mismo espacio. El filósofo social Bergson también sugirió que una situación resulta invariablemente cómica cuando pertenece simultáneamente a dos series de eventos independientes y se puede interpretar de acuerdo con dos significados totalmente diferentes al mismo tiempo (Bergson 1911: 27). De forma similar Mulkay (1988) sostiene que lo cómico surge de la yuxtaposición de dos o más elementos no familiares o marginales que irrumpen en lo más rutinario, dominante o familiar, ocasionando un cambio repentino de interpretación o realineamiento cognitivo. La incongruencia puede ocurrir de múltiples formas, Holland (1982), por ejemplo, identifica formas de incongruencia cognitiva, ética y formal. Para algunos lo que está asociado, en última instan-

cia, con el humor es cierta forma de disonancia cognitiva precipitada por una incongruencia o una disyunción de significados (Berger 1976). Hay una cantidad significativa de apoyo conceptual y empírico para dar sustento a la perspectiva de la incongruencia (Deckers y Buttram 1990; Deckers y Kizer 1975; Deckers y Devine 1981; Forabosco 1992; Nerhardt 1996; Ruch, McGhee y Hehl 1990).

Elemento por excelencia de la teoría de la incongruencia es la **broma o lo "mordaz"**. En una **broma típica** se estimula una línea de pensamiento que inicialmente corre por **vías conocidas y esperadas**, sin embargo, algo se introduce ocasionando que la línea de razonamiento dé un vuelco extraño hacia un terreno **inesperado**, dando una especie de viraje brusco o discontinuidad en la línea de pensamiento. De la misma forma, una asociación incongruente en la línea de pensamiento se resuelve con una "línea dura". Sin embargo, como Critchley (2002) hace notar, para que una broma mordaz "funcione" tiene que haber una especie de **consenso tácito o comprensión común implícita de qué es aquello que constituye una broma "para nosotros"**. Para que la incongruencia de una broma sea tal, debe haber congruencia entre la "estructura de la broma" y la "estructura social". Si no hay congruencia social no puede haber incongruencia cómica. Es una perspectiva que encuentra eco en Berger (1997) quien también hace notar que una concepción de la incongruencia depende de una noción de congruencia previa.

En el contexto organizacional, Yarwood (1995) sostiene que mucho del humor en las organizaciones reside en la incongruencia que implica la yuxtaposición de la naturaleza personalizada que guardan los sistemas tradicionales de las organizaciones sociales con los mecanismos rígidos, formales e impersonales de la administración burocrática. Como él mismo sugiere, el "humor resulta cuando las normas y supuestos de un sistema se ejercen sobre otro" (Yarwood 1995: 82). Es una perspectiva que tiene eco en Hatch y Ehrlich (1993), quienes sugieren que **el humor es un modo de interacción que emerge y refleja las incongruencias, contradicciones y paradojas inherentes a la organización y los comportamientos que ahí surgen**. En este sentido, el humor es una fuente importante de investigación ya que puede ser usado para descubrir y examinar las **paradojas y contradicciones organizacionales**; Grugulis (2002) comparte esta perspectiva. Rodrigues y Collinson (1995) también muestran cómo el humor en los contextos organizacionales deja ver paradojas, inconsistencias y contradicciones. Siendo que dichas inconsistencias y contradicciones son vistas como aparentes en las organizaciones, el humor las resalta y hace que la atención se enfoque en ellas, al tiempo que sirve de medio para expresar y sobrellevar los sentimientos de ansiedad que aquéllas provocan. Estos dos últimos autores también hacen notar que la exposición de las contradicciones y paradojas organizacionales

abren el campo para la subversión y la resistencia. Griffiths (1998) explora el uso del humor entre los profesionales de la salud y muestra cómo el personal de bajo rango utilizan las paradojas y contradicciones inherentes al contexto laboral para cuestionar las definiciones de realidad que promueve el personal de mayor jerarquía.

En comentarios muy relacionados con los temas de este capítulo, Griffiths (1998) reconoce que el comportamiento que ella observa y del cual informa puede explicarse en términos funcionalistas. En otras palabras, uno puede partir de la perspectiva según la cual el humor es un mecanismo de "válvula de escape" seguro, para manifestar insatisfacción sin cuestionar seriamente el estado de cosas dominante y sin que haya la necesidad *apremiante* de interpretar el cuestionamiento como una exigencia de cambio genuino o transformación del *status quo*. Esto tiene que ver con la distinción elemental que, sostendrían algunos, que existe entre los dominios de lo serio y los dominios de lo cómico. Desde esta perspectiva, el humor es una incursión en los dominios de la seriedad, una incursión que podría cuestionar las cosas en dichos dominios, aunque, de acuerdo con la autora, la diferencia de una evaluación seria que debe escuchar seriamente y responder, el cuestionamiento humorístico deja abierta la posibilidad de que el siguiente orador ignore el intento de cambio contextual y reafirme la seriedad (Griffiths 1998: 882). En otras palabras, si bien se introdujo un aspecto cómico que incluso puede ser crítico y cuestionador, también puede ser ignorado *ya que se dijo de broma y no en serio*. Además, puede que un subordinado emita un cuestionamiento o crítica bajo la cubierta de un sentido cómico con la expectativa razonable que, dado que lo dijo en broma, no tienen que tomarlo en serio y que quien inició la broma no necesariamente tendrá que atenerse a las consecuencias que podría acarrear el comentario (como ser reprendido o castigado), cosa que sí sucedería de haberse hecho deliberadamente en serio. En un sentido amplio, el humor permite traer al caso temáticas que de otra manera serían consideradas peligrosas o tabú (Emerson 1973). Se trata de un aspecto que reitera Grungulis (2002: 338), quien también sugiere que los dominios del humor son, en cierto sentido, el dominio de lo irreal y que dicha irrealidad libera a los actores que tocan tópicos problemáticos del temor a ser rechazados, ofendidos o recriminados. Taylor y Bain (2003) también ven al humor dirigido contra la gerencia, por aquellos que se encuentran en posiciones de subordinación, como una forma de montar un ataque satírico, evitando sanciones y represalias. Esta dinámica es la base misma del papel que desempeñaba el bufón de la corte o el "tonto" de la corte (Willeford 1969). Lo que sigue siendo discutible es si el humor, visto así, puede ser una forma genuina de subversión o resistencia capaz de contribuir al cambio y transformación o si, mas bien,

hay que interpretarlo como una "falta de respeto permitida" (Radcliffe-Brown 1952) o la "relación en broma" y por tanto un mecanismo de válvula de escape seguro que resulta funcional al orden dominante. Como se señaló al inicio de este párrafo, es una lectura que Griffiths (1998: 892-893) puede hacer a partir de los comportamientos que ella observa. Sin embargo, hace notar, citando a Douglas (1968), que si bien el humor puede verse dentro de ciertos límites como un elemento de integración y como algo funcional, en otro contexto puede implicar una confrontación genuina con el orden dominante al que socava y perturba, mostrando sus paradojas, inconsistencias e irracionalidades. Se trata de una perspectiva que comparten Taylor y Bain (2003) y Grungulis (2002); una perspectiva con potencial subversivo a la que regresaremos con mayor detenimiento. Pero antes de hacerlo, exploraremos otro matiz del punto de vista de la incongruencia como lo desarrolló Berger (1997), quien también invoca poderosas dinámicas inherentes al humor que desembocan en una perspectiva subversiva y no-funcionalista del humor organizacional.

Hacia una perspectiva no-funcionalista del humor en las organizaciones

El humor como realidad alterna

Peter Berger propone una variante interesante de la teoría de la incongruencia sugiriendo que, en última instancia, el centro de la discusión está en la incongruencia de una realidad alterna y la realidad primordial. Al hacerlo, trae a colación la conceptualización de Schutz (1962 1967) de múltiples realidades, consistente de una "realidad dominante" de lo cotidiano, de la experiencia vivida, y una serie de posibles "realidades alternas"³ con sus propios patrones y sistemas lógicos y de conciencia. Berger coloca el estado onírico como ejemplar, sin embargo, sostiene que el juego de los niños, el reino de lo imaginario, las experiencias de éxtasis espiritual o estético y estados inducidos por el consumo de una droga representan realidades alternas y, en este sentido, que lo cómico puede concebirse de manera similar. Lo cómico surge en el borde de la realidad primordial y las realidades alternas; surge cuando las realidades alternas irrumpen en la realidad primordial desatando una tensión (o una incongruencia). Hay

³ Schutz hace referencia a estas realidades alternas como "territorios finitos de significado", esto es, que contienen su propia lógica y especificidad holística, además de un sentido exclusivo de realidad. Esto incorpora un estilo cognitivo distintivo y sentido distinto de temporalidad, causalidad, autoconciencia y relaciones de estilos cognitivos específicos, diferentes formas de atención y conciencia. También implican una suspensión de la duda en relación con la realidad primordial.

una tensión entre la realidad primordial del mundo cotidiano tal y como lo constituimos normal y rutinariamente y un mundo incongruente, una realidad alterna que, como tal, irrumpe en lo cotidiano. Entonces, la percepción de lo cómico “depende de (queda paralizada por) la urgencia humana básica de ordenar la realidad” (Berger 1997: 32). El desafío, la incongruencia que implica la realidad alterna es un testimonio implícito del orden aparente de la realidad dominante. Esto solamente es posible, y el humor sólo es posible, debido a nuestra capacidad de imaginar otras realidades posibles. Berger (1997: 48) señala una forma de estructuración de la experiencia humana en la cual: “Sólo el hombre pertenece a múltiples niveles del ser y esta experiencia múltiple de la realidad es la base de la percepción de comicidad.” La irrupción de la realidad alterna, y el humor que se genera, llama la atención hacia la naturaleza frágil y arbitraria de la supuesta realidad primordial, expone sus inconsistencias, paradojas e incongruencias, y proporciona las bases para el contrapunto y la resistencia a esa realidad primordial.

Esta perspectiva encuentra eco en algunas investigaciones empíricas del humor en las organizaciones, como la de Khan (1989) quien también sostiene que el humor depende de la existencia de múltiples realidades y la ambigüedad o incongruencia que surge cuando emergen interpretaciones alternas de la realidad en el contexto de una misma situación o lenguaje. Grugulis (2002: 389) también sostiene la misma perspectiva y afirma que: “El humor podría incongruentemente yuxtaponer ideas de un marco de referencia en otro; ideas que son mutuamente incompatibles... o contrastar la imagen del mundo como es con la imagen del mundo como debería ser.” Esta autora utiliza este marco para analizar el cuestionamiento a las definiciones de realidad que presentan las organizaciones con respecto a las exigencias de una gerencia encargada de desarrollar calificaciones. En este caso el cuestionamiento se presenta en la forma del humor que ofrece interpretaciones alternas de la realidad.

No obstante que la teoría de la incongruencia en general resulta muy atractiva se ha señalado que la mera presencia de incongruencia es insuficiente para generar lo cómico y la risa, ya que también se requiere que dicha incongruencia se resuelva (Cetola 1988; Hillson y Martin 1994; Maier 1932). Dicho brevemente, la incongruencia se experimenta como un estado de tensión que al liberarse a través de su resolución provoca, en efecto, un alivio, una sensación placentera que, en las condiciones correctas, se experimenta como humor.⁴ Nilsen (1900) describe la incongruencia, tensión, sorpresa y alivio como los cuatro elementos

⁴ Hay cierta base psicológica para esta concepción del mecanismo de creación del humor en investigaciones recientes hechas sobre los correlatos neurológicos del humor (McCrone, 2000).

que constituyen al humor. En términos de Berger, no es otra cosa que la interpolación de una realidad alterna y, en un nivel más profundo, una amenaza para la realidad primordial. En efecto, si la irrupción permaneciera y creciera sin que la incongruencia se resolviera, ello sería la señal de colapso de la realidad primordial y la caída en el desorden y el caos o algún tipo de desequilibrio mental, cualquiera que cosa que fuese sería algo amenazante y desagradable. El humor emana de darse cuenta que la irrupción de una realidad alterna sólo es una “broma”, sólo un interludio cómico, y una vez que se revela se puede experimentar el alivio placentero de que la realidad primordial permanece intacta y que el orden persiste. La amenaza del caos y la locura se mantiene –felizmente– a raya. Westwood (2004) propone la analogía del payaso en el circo, muestra cómo la imposibilidad de encontrar una solución nos saca más definitivamente del reino de lo cómico:

Imaginemos al payaso en el circo apuntando con una arma al público. No hay verdadero temor dado el contexto, sin embargo, hay suficiente aprehensión, de manera que cuando “abre fuego” con el arma y aparece un banderín con la palabra “¡PUM!”, hay suficiente alivio para reír ante la incongruencia. Pero, ¿qué pasaría si el payaso al jalar del gatillo le vuela el seso a una niña de cinco años de edad sentada en primera fila? En ese momento se esfumaría lo cómico y tendríamos horror (Westwood 2004: 789).

Es importante reconocer la naturaleza de la relación entre dos terrenos de la realidad. Es la simple amenaza, la mera posibilidad de que la realidad alterna (del payaso volándole el seso a la niña) se apropie de y usurpe la realidad primordial que es vital para que surja lo cómico, sin dicha posibilidad (si bien remota y fantástica) no hay tensión ni incongruencia y, por tanto, no hay alivio (cómico) y no hay humor. En este sentido lo cómico y el humor son elementos vitales del comportamiento humano, relaciones y estructuras, y sin estos elementos no serían por sí mismos directamente subversivos o una fuerza para el cambio revolucionario, sí son una señal, un eco de las posibilidades de la subversión y revolución, de un usurpar la realidad primordial.

Esta relación y esta posibilidad son los motivos por los cuales lo cómico siempre ha ocupado un lugar inusual al lado del *status quo* y los sistemas institucionales del orden y control, y por lo cual dichos sistemas han tratado habitual y repetidamente de restringir el potencial subversivo de lo cómico por medio de estrategias de cooptación. Esto es claro a lo largo de la historia desde la antigua Grecia y la China inmemorial al presente. Aristóteles señala que la palabra “cómico” viene de *komedía*, siendo los cantos de *komos*, es decir, de quienes tomaban parte de los ritos orgiásticos del culto a Dionisio. Dionisio es el dios de la trasgresión y todos los credos y prácticas asociadas con él se encuentran en relación antagónica con Apolo, el dios de la luz y la razón. Los ritos dionisiacos son una inversión

carnavalesca y una trasgresión de todos los códigos, estructuras, relaciones y comportamientos tan caros al mundo de Apolo, de la razón, la moderación y el control.⁵ Como tal, eran una amenaza y contenían un potencial subversivo. Sin embargo, la amenaza se encontraba contenida en un espacio hecho para ritos dionisiacos acordes con la estructura del esquema de Apolo, su calendario y celebraciones. Las formalidades y ritos de las prácticas destinadas a Apolo permitían los ritos dionisiacos en los límites de las celebraciones de aquél, con su calendario y esquemas, cooptando y conteniendo así lo potencialmente subversivo de la inversión y trasgresión dionisiaca. A lo largo de la historia pueden verse estrategias similares de cooptación, inclusión y contención de la amenaza que trae consigo lo cómico. Así, desde la celebración de los “santos inocentes” en la edad media, a la contención del arlequín en el siglo XVII y la mercantilización del “carneval” y *Mardi Gras*, y la puesta en escena (segura) de la comedia y en las situaciones cómicas actuales, la amenaza y potencial subversivo de lo cómico ha sido totalmente cooptado y contenido (Westwood 2004). No obstante ello, el potencial subversivo sigue ahí y el humor y lo cómico son capaces de criticar el *status quo*, recordándole a la gente que hay opciones y alimentando la resistencia. Obsérvese el uso del humor en los disturbios radicales de París y todas partes en 1968, el uso del humor entre la resistencia durante la segunda guerra mundial o del poder de la sátira, o de la cualidad perturbadora de cierto *graffiti* (Kurlansky 2004; Rodrigues y Collinson 1995; Stokker 1991). Ahora volvamos a los contextos organizacionales y a la investigación y teorización que se hace del humor en ellos y que va en pos de su potencial subversivo; potencial que, sostienen, es imposible de detener aún a pesar de las intenciones e intervenciones gerenciales que buscan controlarlo y suprimirlo, por lo que ofrece un espacio para la subversión y la resistencia en las organizaciones.

Humor organizacional como subversión y resistencia

Collinson (2002) concuerda con las observaciones que se señalaron líneas arriba, con respecto a una larga historia que se remonta a Platón, que da al humor un potencial subversivo o incluso lo considera como una entidad peligrosa que debe ser controlada. Esta preocupación por el potencial subversivo del humor y la risa puede rastrearse a través de la historia como parte del “proceso civilizatorio” (Elias 1978). En las dictaduras el poder ha tomado, en no pocas ocasiones, con mucha seriedad la idea que las bromas son potencialmen-

⁵ No resulta tan descabellado ver el discurso contemporáneo de la gerencia y organización funcionalistas como descendientes de Apolo en su espíritu, retórica e (intento de ponerse en) práctica.

te subversivas. Un ejemplo es el régimen nazi que intentó prohibir de manera sistemática formas de humor crítico. Las diversas estrategias de cooptación e inclusión que se han mencionado son testamentos de que los guardianes del *status quo* y la realidad primordial reconocen la capacidad y potencial subversivo del humor. Collinson (2002) señala los diversos intentos de la gerencia y las organizaciones para excluir, controlar o vigilar el humor, e implica que este esfuerzo es indicativo de una preocupación por éste y señal de su potencial trasgresor y subversivo.

Mucha de la investigación y conceptualización del humor en las organizaciones se ha realizado, como se ha mostrado, en el marco del paradigma funcionalista. Hay, sin embargo, otros intentos que parten de enfoques o paradigmas alternos que exploran el potencial subversivo del humor en las organizaciones. Ya se ha visto con Berger que el humor y lo cómico son de suyo una intromisión en el mundo cotidiano y significan una amenaza al reino de la realidad y que la investigación organizacional ha mostrado al humor como un medio de cuestionar las definiciones de la situación e interpretaciones de la realidad que ofrecen el poder y la jerarquía privilegiada. Algunos autores han investigado explícitamente cómo se despliega el humor, en tanto que forma de resistencia o cuestionamiento al *status quo* tanto en lo general (Jenkins 1994; Powell y Paton 1988) como en el contexto específicamente organizacional (Ackroyd y Thompson 1999; Collinson 1988, 2002; Griffith 1998; Grugulis 2002; Holmes 2000; Linstead 1985; Rodrigues y Collinson 1995; Taylor y Bain 2003).

Las organizaciones de grandes dimensiones crecieron durante el periodo de industrialización, la risa y “todo disfrute espontáneo de la vida” (Weber 1930: 58) quedaron limitados en favor de una racionalidad y desempeño calculados. Hacer negocio y hacer dinero son cosa seria, el trabajo es antitético del juego y la frivolidad; se esperaba que los gerentes se comportaran de manera sobria y sombría, y que los integrantes de la organización vistieran de traje. Esta ética del trabajo siguió constituyendo el *ethos* de todo el periodo industrial y hasta la década de 1940 –y más allá–, lo cual resulta evidente con las acciones disciplinarias que se tomaron en contra de los empleados que “ocasionaban interrupciones” al reírse y “actuaban de forma idiota” (Beynon 1980). El control sobre la risa y el humor era un elemento en los regímenes disciplinarios instigados bajo las racionalidades de la revolución industrial y el racionalismo de la economía moderna. No obstante, es seguro que no progresará el intento de prohibir la jocosidad en el lugar de trabajo, como lo muestra el estudio de Beynon. La omnipresencia y centralidad del humor en la interacción humana y dinámicas sociales hace que cada intento de control quede condenado al fracaso en cualquier sentido. Este es un señalamiento reiterado de Collinson (2002) y otros.

Con todo ello no se quiere sugerir que el humor y las bromas no sean de vez en cuando problemáticos en los contextos del lugar de trabajo y que no haya condiciones en las cuales resulte inapropiado, ofensivo e incluso dañino. Por ejemplo, el humor racista o sexista se ha mantenido en las organizaciones y tiene un efecto devastador en los grupos contra los cuales se dirige (por ejemplo Davies 1982; Hemmasi, Graf y Russ 1994; Leap y Smeltzer 1984). Una organización legítimamente debe buscar el control de dichas actividades. En nuestros días, el extendido uso del humor por *internet* y las bromas constituyen un área de censura potencial (Collinson 2002), lo cual es evidente en muchas organizaciones donde se prohíbe bajar material “obsceno” u ofensivo o enviarlo por correo electrónico. Lo que sí se puede decir es que dar un cheque en blanco en contra del humor en el lugar de trabajo no tendrá éxito, y que el humor se manifestará a pesar de la vigilancia organizacional.

El potencial subversivo del humor y los intentos de controlarlo y vigilarlo sugieren fuertemente que las explicaciones funcionalistas resultan inadecuadas para dar razón de las complejidades y ambigüedades del humor. Los enfoques funcionalistas consideran que el significado del humor es algo evidente en sí mismo (Collinson 2002), sin embargo, como el propio Collinson señala, dicho significado hay que entenderlo en una diversidad de formas, y que las ambigüedades subjetivas que se dan en torno del humor se traducen en formas amables de disimular intenciones y acciones (siendo la sátira e ironía ejemplos de formas de humor que pueden operar en este sentido). Sin embargo, esta ambigüedad también hace que la capacidad del humor realmente desafíe o cambie las relaciones de poder existentes, las cuales son de alguna forma frágiles y arbitrarias. Algunos teóricos reconocen el extraño desafío del humor, ya que por un lado, dicen, ofrece una perspectiva alterna, una visión distinta del mundo que se yuxtapone a la realidad dominante y, sin embargo, al final el humor reside en la resolución del conflicto y por tanto es, en última instancia, afirmativo del *status quo*. Esto hace que el humor regrese a una posición funcionalista, una que coincide con la posición de Radcliffe-Brown (1952) con respecto a la función del humor como válvula de seguridad. Otros, sin embargo, afirman el potencial esencialmente de resistencia y subversión del humor reafirmado como una fuerza real de cambio y transformación. Hay que decir que no se trata de posibilidades mutuamente excluyentes y que dependerá del contexto donde se manifieste el humor. Mary Douglas, por ejemplo, ve al humor siendo tanto afirmativo como subversivo del orden social. Piensa que la broma es “un juego sobre la forma... [en el cual] un patrón [social] aceptado resulta cuestionado por la aparición de otro que de alguna manera permanecía oculto en el primero” (Douglas citada en Holland 1982: 26). A diferencia de los ritos, que apoyan y reproducen las

estructuras y valores culturales, la broma y el humor los mina –incluso así sea temporalmente– por lo cual tienen un potencial subversivo. El humor llama la atención sobre las deficiencias, arbitrariedades y absurdos del *status quo* y la realidad dominante. Podría ser que la subversión, la revolución y el cambio reales no se puedan conseguir sino mediante lo cómico; el humor tiene un papel que desempeñar y ofrece un vehículo para articular la resistencia y para movilizar el sentimiento subversivo.

Collinson (1988) ha argumentado que el humor en las organizaciones puede tomar la forma de resistencia, aunque también puede manifestarse como un elemento de conformidad e incluso de control. Al mostrar la relación con las tendencias masculinistas, hace notar que el humor en el lugar de trabajo también puede ser represivo. De alguna forma se mantiene cauto con respecto a lo genuino del potencial subversivo del humor y manifiesta la alta pertinencia del contexto. Es claro que no sólo el contexto es importante para determinar los efectos del humor, sino el tipo de broma manifestada. Algunas formas del humor, como las payasadas y burlas podrían no intentar ser subversivas ni tener tales consecuencias, y podrían tener que ver más bien con la consolidación de relaciones y otras acciones de inclusión. No obstante, podría considerarse que la sátira tiene un claro efecto subversivo, más directo. Ackroyd y Thompson (1999) sostienen que algunas formas de humor, particularmente la sátira, representa el desarrollo de un “elemento crítico intelectual sostenido y serio”, que surge de una contracultura en la organización (p. 106). Sostienen que los comentarios irónicos, sardónicos y satíricos hechos en relación con las iniciativas gerenciales representan formas significativas de mala conducta organizacional. No obstante, esta afirmación sigue careciendo, de alguna forma, de sustento empírico. En primer lugar uno se tendría que preguntar con cuanta frecuencia el humor cotidiano en el lugar de trabajo es de hecho satírico. Critchley (2002), por ejemplo, hace una distinción entre “verdadero” humor y la “farsa del reconocimiento”. Mientras que el primero “cambia la situación” y “nos dice algo sobre quiénes somos” e indica cómo habría que cambiar algo, la farsa del reconocimiento –similar a las formas más satíricas de humor– simplemente busca reforzar el consenso y no busca en forma alguna criticar el orden establecido. Critchley (2002) sostiene que la mayor parte del humor cotidiano cae en la categoría de farsa del reconocimiento, lo cual sugiere que, de hecho, formas más críticas de humor podrían no estar tan presentes como algunos autores quisieran ver. El segundo argumento aquí, es que incluso formas más críticas del humor podrían no tener la capacidad para cambiar materialmente el orden social dominante. Esta forma de “funcionalismo radical” (Collinson 2002) sostiene que el humor contiene un potencial inquisidor y subversivo inherente, pero se mantiene simplemente como

“potencial” que nunca logra cambiar significativamente el *status quo*. Sin embargo, Westwood (2004:777) arguye que si bien el humor y la comicidad no podrían cambiar sustancialmente, por sí mismos, el orden dominante, sí pueden ser considerados “como elementos de un movimiento subversivo” que desnuda “deficiencias y problemas en el *status quo*”.

La capacidad que tiene el humor para desafiar y subvertir parcialmente las jerarquías organizacionales y resistir ante las imposiciones de la más poderosa organización, son aspectos que Griffith ha mostrado (1998) en el contexto de la evaluación de casos y la ubicación de toma de decisiones en los servicios médicos. Esta autora sostiene que el humor es un recurso simbólico que se puede movilizar para cuestionar y usurpar un marco o definición de la situación que proponen quienes se encuentran en las posiciones más altas de la organización. El humor se puede usar para cuestionar la definición dominante o promovida de la realidad, interpolando una alternativa desafiante. Asimismo, apunta que el humor tiene la ventaja de estar de una forma no-seria y por tanto hay una evasión de las consecuencias que seguirían en caso que el cuestionamiento fuese directo y de forma seria. Grugulis (2002) hace un análisis muy similar en términos de humor y del desafío cuestionador de una lectura alterna de la realidad, lo cual es una forma estratégicamente efectiva de cuestionar dado que se encuentra fuera del dominio de lo serio. Este análisis lo realiza en un estudio empírico de los administradores negociando las evaluaciones y efectos de una práctica gerencial impuesta. Esta autora ve al humor y la broma como una forma de “cubrirse” las espaldas, es decir en un momento dado éste es cuestionamiento y crítica real aunque también, y después de todo, es una broma; el cuestionamiento puede eliminarse u obviarse al momento de pasar de la broma a lo serio. Este tipo de interpretación lleva a esta autora a adoptar un punto de vista más conservador con respecto del humor en tanto que a) es una manera de lidiar con las vicisitudes de la vida organizacional y b) una falta de respeto permitida y limitada; es decir, la “relación de broma” a que hacen referencia Radcliffe-Brown. Las voces del humor disienten y expresan insatisfacción, pero dado que se dicen en broma pueden ser ignoradas y no actuar sobre lo expresado. Como la autora señala “esencialmente, el humor es vehículo para expresar una crítica y para limitarla” (las cursivas son de los autores). No obstante, concluye reconociendo que el humor podría ser más subversivo de lo que aparenta ser en los ambientes organizacionales que estudió, aunque también podría ser una fuerza para el control, la estabilidad y conformidad. Finalmente parece estar de acuerdo con la visión equilibrada del humor expresada por Douglas y por Linstead, a quien la autora cita:

Ver al humor como algo completamente subversivo no da cuenta de su aparente incapacidad para cambiar las organizaciones o las instituciones sociales, el despreciarlo por ser mera frivolidad subestima su enorme poder simbólico. (Linstead 1985: 762)*

La naturaleza fundamentalmente situacional y multifacética del humor también es aparente en el trabajo de Holmes (2000) en su estudio del lenguaje del humor en el lugar de trabajo. El análisis de esta autora demuestra que el humor en el lugar de trabajo opera de diversas maneras. Buscando explicar muchos de los aspectos más benignos del humor organizacional por medio la teoría de la amabilidad, encuentra que no resulta adecuada para explicar el humor en situaciones de poder desigual. Muestra que el humor puede utilizarse, como ella dice, para “ejercer poder”, esto es, como un mecanismo de cuantos se encuentran en posiciones de poder jerárquico para mantener autoridad y control, y para reafirmar las estructuras de poder. En sus propias palabras “quienes se encuentran en una posición de autoridad podrían utilizar el humor como un instrumento de discurso represivo, ocultando las estructuras de autoridad o relaciones de poder implícitas, con el fin de ganar la queja expresada” (Holmes 2000: 179). Y, cita el trabajo de Pizzini (1991) como un ejemplo del humor utilizado de esa forma en las organizaciones. Holmes también reconoce, como ya se mostró otros lo hacen, que el humor puede utilizarse para generar y sostener la solidaridad y un sentido de pertenencia a un grupo y que ello puede ofrecer una forma segura, no-seria, de presentar desacuerdo o crítica. No obstante, el análisis de esta autora también muestra que puede usarse de manera “contestataria”, es decir como un “instrumento de discurso crítico” para cuestionar y subvertir la autoridad. No obstante, también reconoce que el humor es una “estrategia contestataria” que monta una crítica y cuestionamiento subversivo bajo el manto de un estado de menor riesgo que si se hiciera una crítica o cuestionamiento subversivo hecho de forma seria y directa. El humor permite una licencia para cuestionar las estructuras y figuras de poder. La autora concluye señalando que el humor “puede funcionar como un ramillete, un escudo y un manto, así como un arma incisiva en el arsenal del opresor”. (Holmes 2000: 180)

Taylor y Bain (2003) ven al humor de manera menos ambigua al señalar que posee un “contenido corrosivo” y que es un vehículo de resistencia en el lugar de trabajo. En su estudio empírico del humor en dos oficinas grandes, dedicadas a recibir llamadas, mostraron cómo los trabajadores manifestaban con bromas su descontento con el ambiente de trabajo, las labores y el régimen gerencial. Más adelante apuntaron: “La rica evidencia de creatividad y humor

*N. de T. La traducción es nuestra.

subversivo aquí presentado contribuye a la idea de todos cuantos creen que todos los trabajadores pueden dar su consentimiento a los sistemas de vigilancia y control descartando su desacuerdo con las normas de comportamiento definidas por la gerencia.” (Taylor y Bain 2003: 1489)⁶ Su trabajo muestra cómo el humor puede atacar al régimen gerencial y exponer sus inconsistencias y absurdos, aunque también puede, en el contexto adecuado, desempeñar un papel que facilite el sentido de solidaridad, ayudar a la movilización de la acción colectiva y la formación de la fuerza de trabajo organizada, y contribuir a la afiliación y movimiento sindical. Así, en su trabajo hay apoyo sustantivo y material para que la fuerza de trabajo ejercite el humor. Esta capacidad movilizadora es un elemento más para hacer uso del humor corrosivo y debilitador como el que se muestra en el trabajo de, por ejemplo, Rodrigues y Collinson (1995), son de los pocos autores que demuestran este efecto movilizador, lo cual es significativo ya que documentan el efecto material, genuino, de resistencia que tiene el humor. No obstante ello, esos autores subrayan que el contexto es muy importante. De los dos sitios que ellos estudian sólo en uno se mostró este efecto movilizador, en el otro, el humor fue dirigido a la gerencia y era cuestionador, trasgresor y cáustico, pero al final, se trató de una “subversión carente de dirección, desvinculada de cualquier estrategia consciente para cuestionar las ‘fronteras de control’ ejercido por la gerencia o para mejorar las condiciones de trabajo”. (Taylor y Bain 2003: 1498)

Conclusión

La discusión aquí presentada resaltó la naturaleza dispar del humor en la investigación organizacional, tal y como está a la fecha. Mientras el funcionalismo sigue dominando el estudio del humor en las organizaciones, hay un número creciente de estudios más críticos en este campo. Dichas investigaciones han demostrado que el humor es un fenómeno multifacético y complejo. Algunos autores (por ejemplo Duncan *et al.* 1990) han sugerido que la naturaleza “desarticulada” de la investigación del humor no permite la “especialización” académica. Por parte de los autores quisieran sugerir que hacer caso omiso de la naturaleza amplia y multidisciplinaria de este tópico no permite una mayor conceptualización del humor en las organizaciones. El humor, como varios investigadores han hecho notar, es una espada de doble filo que puede ser utilizada

⁶ Taylor y Bain reaccionan al trabajo reciente que parecería implicar que la panóptica gerencial y prácticas normalizadoras han tenido éxito al limitar la resistencia a los actos puramente “individualistas y auto-reprimidos”, como los de Knights y McCabe 1998.

para reprimir, para “poder de hacer” y ejercer control, pero también capaz de cuestionar y subvertir (Collinson 2002; Holmes 2000; Linstead 1985; Douglas 1965). Se ha encontrado que el humor es capaz de traer varios beneficios a la organización y actuar como un medio de control. A la inversa, como se ha mostrado, hay un elemento subversivo en el humor y, no obstante ello, la pregunta de hasta qué punto se manifiesta materialmente esta subversión sigue permaneciendo como una zona para el debate. La naturaleza ambigua del humor permite una dinámica donde se alternan subversión, control y mantenimiento o trastorno del orden dominante en las relaciones sociales. Aún queda mucho por investigar y, en efecto, prevemos que la investigación sobre el humor en las organizaciones se incrementará.

Bibliografía

- Ackroyd, S. y P. Thompson, (1999). *Organisational Misbehaviour*, Londres, Sage.
- Astedt, P. y A. Liukkonen, (1994). “Humour in nursing care”, *Journal of Advanced Nursing*, 20, pp. 183-188.
- Ashkanasy, N., C. Hartel y W.J. Zerbe (eds.), (2000). *Emotions in the Workplace: Research, Theory and Practice*, Westport, Quorum.
- Barsoux, J. L., (1993). *Funny Business: Humour Management and Business Culture*, Nueva York, Cassell.
- Berger, A., “Anatomy of the joke”, (1976). *Journal of Communication*, 26, pp. 112-115.
- Berger, P.L., (1997). *Redeeming Laughter: The Comic Dimension of Human Experience*, Berlin, Walter de Gruyter.
- Bergin, J. y R.I. Westwood, (2003). “The necessities of violence”, *Culture and Organisation*, 9(4), pp. 211-223.

- Bergson, H., (1911). *Laughter: An essay on the Meaning of the Comic*, Nueva York, Macmillan.
- Beynon, H., (1980). *Working for Ford*, Harmondsworth, Penguin.
- Blumenfeld, E. y L. Alpern, (1993). *Humour at Work: The Guaranteed, Bottom-Line, Low Cost, High-Efficiency Guide to Success Through Humour*, Atlanta, Peachtree Pub.
- Boje, D., R. P. Gephart y T. J. Thatchenkery (eds.), (1996). *Postmodern Management and Organisation Theory*, Oaks-Londres, Sage, Thousand.
- Bradney, P., "The joking relationship in industry, (1957). *Human Relations*, 10(2), pp. 179-87.
- Brewis, J. Y S. Linstead, (2000). *Sex, Work and Sex Work: Eroticizing Organisation*, Londres, Routledge.
- Briner, R.B. (ed.), (1999). "Special Issue: Emotion at work", *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 8(3).
- Bryman, A., (1984). "Organisation studies and the concept of rationality", *Journal of Management Studies*, 21(4), pp. 391-408.
- Buchanan, L., (2000). "Send in the clowns", *Inc.* 22(12), pp. 89-94.
- Burrell, G. y G. Morgan, (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*, Londres, Heinemann.
- Burrell, G., (1992). "Sex and organisational analysis" en A.J. Mills y P. Tancred (eds.), *Gendering Organisational Analysis*, Londres, Sage.
- Cade, B.W., (1982). "Humour and creativity", *Journal of Family Therapy*, 4, pp. 35-42.
- Cann, A., K. Holt y L.G. Calhoun, (1999). "The roles of humour and sense of humour in responses to stressors", *Humour: International Journal of Humour Research*, 12(2), pp. 177-194.

- Carroll, J.L., (1990). "Relationship between humour appreciation and perceived physical health", *Psychology: A Journal of Human Behaviour*, 27(2), pp. 34-37.
- Caudron, S., (1992). "Humour is healthy in the workplace", *Personnel Journal*, 71(6), pp. 63-68.
- Cetola, H.W., (1998). "Towards a cognitive-appraisal model of humour appreciation", *Humour: International Journal of Humour Research*, 1, pp. 245-258.
- Chapman y H.C. Foot (eds.), (1996). *Humour and Laughter: Theory, Research, and Applications*, New Brunswick, NJ, Transaction.
- Clegg, S.R. (ed.), (2002). *Management and Organisation Paradoxes*, Advances in Organisation Studies, 9, Ámsterdam, John Benjamins Publishing Company.
- Collinson, D., (1988). "Engineering humour: masculinity, joking and conflict in shop floor relations", *Organisation Studies*, 9(2), pp. 181-99.
- Collinson, D.L., (2002). "Managing humour", *Journal of Management Studies*, 39(3), pp. 269-288.
- Consalvo, C. M., (1989). "Humour in management: No laughing matter", *Humour: International Journal of Humour Research*, 2 (3), pp. 285-297.
- Critchely, S., (2002). *On Humour*, Londres, Routledge.
- Crawford, C.B., (1994). "Theory and implications regarding the utilization of strategic humour in leaders", *Journal of Leadership Studies*, 1, pp. 53-67.
- Davies, C., (1982). "Ethnic jokes, moral values and social boundaries", *British Journal of Sociology*, 33(3), pp. 383-403.
- Deckers, L. y R.T. Buttram, (1990). "Humour as a response to incongruities within or between schemata", *Humour: International Journal of Humour Research*, 3(1), pp. 53-64.

- Deckers, L. y P. Kizer, (1975). "Humour and the incongruity hipótesis", *The Journal of Psychology*, 90, pp. 215-218.
- Deckers, L. y J. Devine, (1981). "Humour by violating an existing expectancy", *The Journal of Psychology*, 108, pp. 107-110.
- Douglas, M., (1968). "The social control of cognition: some factors in joke perception", *Man*, 3, pp. 361-376.
- Douglas, (1975). *Implicit Meanings*, Londres, Routledge & Kegan Paul.
- Duncan, W.J., (1982). "Humour in management: Prospects for administrative practice and research", *Academy of Management Review*, 7, pp. 136-142.
- Duncan, W.J., (1984). "Perceived humour and social network patterns in a sample of task oriented groups: A re-examination of prior research", *Human Relations*, 37(11), pp. 895-907.
- Duncan, W.J., (1985). "The Superiority Theory of humour at work: Joking relationships as indicators of formal and informal status patterns in small, task-oriented groups", *Small Group Behavior*, 16, noviembre, pp. 556-564.
- Duncan, W.J. y J.P. Feisal, (1989). "No laughing matter: Patterns of humour in the workplace", *Organisational Dynamics*, 17(4), pp. 18-30.
- Duncan, W. J., L.R. Smeltzer y T.L. Leap, (1990). "Humour and work: Application of joking behaviour to management", *Journal of Management*, 16, pp. 255-278.
- Dwyer, T., (1991). "Humour, power, and change in organisations", *Human Relations*, 44(1), pp. 1-13.
- Elias, N., (1978). *The Civilising Process, Vol.1: The History of Manners*, Oxford, Blackwell.
- Emerson, J.P., (1973). "Negotiating the serious import of humour" en A. Birenbaum y E. Sagarin (eds.), *People in Places: The Sociology of the Familiar*, Londres, Nelson.

- Ervin-Tripp, S. y M.D. Lambert, (1992). "Gender differences in the construction of humorous talk" en K. Hall, M. Bucholtz y B. Moonwomon (eds.), *Locating Power: Proceedings of the Second Berkeley Women and Language Conference*, vol. 1, California, Berkeley Women and Language Group, pp. 108-117.
- Fahlman, C., (1997). *Laughing Nine to Five: The Quest for Humour in the Workplace*, Portland, Steelhead Press.
- Farrel, M.P., G.D. Heinmann y M.H. Schmitt, (1986). "Informal Roles, Rituals, and Styles of Humour in Interdisciplinary Health Care Teams: Their Relationship to Stages of Group Development", *International Journal of Small Group Research*, 2(2), pp. 143-162.
- Fineman, S., (2000). *Emotion in Organisation*, Londres.
- Forabosco, G., (1992). "Cognitive Aspects of the Humour Process: The Concept of Incongruity", *Humour: International Journal of Humour Research*, 5(1-2), pp. 45-68.
- Fry, P.S., (1995). "Perfectionism, Humour and Optimism as Moderators of Health Outcomes and Determinants of Coping Styles of Women Executives", *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 121(2), pp. 211-223.
- Gabriel, Y., (1995). "The unmanaged organisation: stories, fantasies and subjectivity", *Organisation Studies*, 16(3), pp. 477-501.
- Gagliardi, P., (1996). "Exploring the aesthetic side of organisational life", en S. Clegg, C. Hardy y W. Nord (eds.), *Handbook of Organisation Studies*, Londres, Sage, pp. 565-80.
- Gibson, D. E., (1994). "Humour consulting: laughs for power and profit in organisations", *Humour: International Journal of Humour Research*, 7, pp. 403-428.
- Graham, E., M. Papa, y G. Brookes, (1992). "Functions of humour in conversation: conceptualisation and measurement", *Western Journal of Communication*, 56(2), pp. 161-83.

- Griffiths, L., (1998). "Humour as Resistance to Professional Dominance in Community Mental Health Teams", *Sociology of Health & Illness*, 20(6), pp. 874-895.
- Grugulis, I., (2002). "Nothing serious? Candidates' use humour in management training", *Human Relations*, 55(4), pp. 387-406.
- Gruner, C.R., (1999). *The Game of Humor: A Comprehensive Theory of Why We Laugh*, Transaction Publishers, Somerset.
- Handy, C., (1998). *The Age of Unreason*, Massachussets, Harvard University Press.
- Harvey, J.B., (1996). *The Abilene Paradox and other Meditations on Management*, Nueva York, Jossey-Bass.
- Hatch, M. J. y S.B. Ehrlich, (1993). "Spontaneous humour as an indicator of paradox and ambiguity in organisations", *Organisation Studies*, 14(4), pp. 505-526.
- Hearn, J., (1994). "The organisation(s) of violence: Men, gender relations, organisations and violences", *Human Relations*, 47(6), pp. 731-754.
- Hearn, J. y W. Parkin, (2001). *Gender, Sexuality and Violence in Organisations: The Unspoken Forces of Organisation Violations*, Londres, Sage.
- Hearn, J., D.L. Sheppard, P. Tancred-Sherrif, y G. Burrell (eds.), (1989). *The Sexuality of Organisation*, Londres, Sage.
- Hemmasi, M., L.A. Graf, y G.S. Russ, (1994). "Gender-related jokes in the workplace-sexual humour or sexual harassment?", *Journal of Applied Social Psychology*, 24(12).
- Hillson, T.R. y R.A. Martin, (1994). "What's so funny about that? The domains-interaction approach as a model of incongruity and resolution in humour", *Motivation and Emotion*, 18(1), pp. 1029-1035.
- Hobbes, T., (1968). *Leviathan*, Nueva York, Penguin Books.

- Holland, N.N., (1982). *Laughing: A Psychology of Humour*, Ithaca & Londres, Cornell University Press.
- Holmes, J., (2000). "Politeness, power and provocation: How humour functions in the workplace", *Discourse Studies*, 2 (2), pp. 159-185.
- Jackson, N. y P. Carter, (2000). *Rethinking Organisational Behaviour*, Essex, Financial Times/Prentice Hall, Harlow.
- Jenkins, R., (1994). *Subversive Laughter: The Liberating Power of Comedy*, Nueva York, The Free Press.
- Jermier, J.M., D. Knights y W.R. Nord (eds.), (1994). *Resistance and Power in Organisations*, Nueva York, Routledge.
- Kahn, W.A., (1989). "Toward a sense of organisational humour: implications for organisational diagnosis and change", *Journal of Applied Behavioural Sciences*, 25(1), pp. 45-64.
- Knights, D. y D. McCabe, (1998). "What happens when the phone goes wild?: Staff, stress and spaces for escape in a BPR telephone banking work regime", *Journal of Management Studies* 35(2), pp. 163-194.
- Kurlansky, M., (2004). *1968: The Year That Rocked the World*, Nueva York, Ballantine Books.
- Kushner, M., (1990). *The Light Touch: How to Use Humour for Business Success*, Nueva York, Simon Schuster.
- Leap, T.L. y L.R. Smeltzer, (1984). "Racial remarks in the workplace: Humour or harassment", *Harvard Business Review*, 62 (6), pp. 74-81.
- Lefcourt, H.M., K. Davidson, K.M. Prkachin y D.E. Mills, (1997). "Humour as a stress moderator in the prediction of blood pressure obtained during five stressful tasks", *Journal of Research in Personality*, 31, pp. 523-542.
- Lefcourt, H.M., K. Davidson, R. Shepherd, M. Phillips, K. Prkachin y D. Mills, (1995). "Perspective-taking humour: Accounting for stress moderation", *Journal of Social and Clinical Psychology*, 14(4), pp. 373-391.

- Levine, J. (ed.), (1969). *Motivation in Humour*, Nueva York, Atherton.
- Lincoln, Y.S. (ed.), (1985). *Organisation Theory and Inquiry: The Paradigm Revolution*, Beverley Hills, Sage.
- Linstead, S., (1985). "Jokers wild: the importance of humour in the maintenance of organizational culture", *The Sociological Review*, 33, pp. 741-767.
- Linstead, S. (ed.), (2000). *Postmodern Organisation Theory*, Londres, Sage.
- Linstead, S. Y H. Höpfl, (eds.), (2000). *The Aesthetics of Organisation*, Londres, Sage.
- Liu Fuchang, (1995). "Humour as violations of the reality principle", *Humour: International Journal of Humour Research*, 8(2), pp. 177-190.
- Lowe, J., (1986). "Theories of ethnic humour: How to enter laughing", *American Quarterly*, 38(3), pp. 439-460.
- Lundberg, C.C., (1969). "Person-focused joking: Pattern and function", *Human Organisation*, 28, primavera, pp. 22-28.
- Lupton, T., (1963). *On the Shop Floor: Two Studies of Workplace Organisation and Output*, Oxford, Pergamon Press.
- Maclagan, P., (1998). *Management and Morality*, Londres, Sage.
- Maier, N.R.F., (1932). "A gestalt theory of humour", *The British Journal of Psychology*, 23, pp. 69-74.
- Malone, P. B., (1980) "Humor: A Double-Edge Tool for Today's Managers?" *Academy of Management Review* jul., vol. 5(3), p.357-360.
- Martin, R.A. y H.M. Lefcourt, (1983). "Sense of humour as a moderator of the relation between stressors and moods", *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, pp. 1313-1324.
- McCrone, J., (2000). "Comic relief", *New Scientist*, 2240, 27 de mayo.

- McGhee, P.E., (1979). *Humour, its Origin and Development*, San Francisco, Freeman.
- Morreall, J., (1997). *Humour Works*, HRD Press, Amherst.
- Morreall, J., (1991). "Humour and work", *Humour: International Journal of Humour Research*, 4(3), pp. 359-373.
- Mulkay, M.J., (1988). *On Humour: Its Nature and its Place in Modern Society*, Cambridge, Polity Press.
- Murdock, M.C. y R.M. Ganim, (1993). "Creativity and humour: Integration and incongruity", *Journal of Creative Behaviour*, 27(1), pp. 57-70.
- Nerhardt, G., (1996). "Incongruity and funniness: Towards a new descriptive model" en A.J. Chapman y H.C. Foot (eds.), *Humour and Laughter: Theory, Research, and Applications*, New Brunswick, Transaction, pp. 55-62.
- Neuman, J.H. y R.A. Baron, (1998). "Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets", *Journal of Management*, 24(3), pp. 391-419.
- Nevo, O., (1984). "Appreciation and production of humour as an expression of aggression: A study of Jews and Arabs in Israel", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15(2), pp. 181-198.
- Nilsen, D.L.F., (1990). "Incongruity, surprise, tension, and relief: Four salient features associated with humour", *Thalia: Studies in Literary Humour*, 9(2), pp. 22-27.
- O'Connell, W.E., (1996). "Freudian humour: The eupsychia of everyday life" en A.J. Chapman y H.C. Foot (eds.), *Humour and Laughter: Theory, Research, and Applications*, New Brunswick, Transaction, pp. 313-329.
- Parker, M. (ed.), (1998). *Ethics and Organisation*, Londres, Sage.
- Paulson, T.L., (1989). *Making Humour Work: Take your Job Seriously and Yourself Lightly*, Los Altos, CA., Crisp Publications.

- Payne, R. y C.L. Cooper, (2001). *Emotions at Work: Theory, Research and Applications in Management*, Nueva York, Wiley, Chichester.
- Pizzini, E., (1991). "Communication hierarchies in humour: gender differences in the obstetrical/gynaecological setting", *Discourse in Society*, 2(4), pp. 477-488.
- Powell, C. y G.E.C. Paton (eds.), (1988). *Humour in Society-Resistance and Control*, Basingstoke. Macmillan.
- Radcliffe-Brown, A., (1952). *Structure and Function in Primitive Society*, Londres, Cohen & West.
- Rizzo, B. J., M. Booth-Butterfield y M.B. Wanzer, (1999). "Individual differences in managers' use of humour: Subordinate perceptions of managers' humour", *Communication Research Reports*, 16(4), pp. 360-369.
- Rodrigues, S.B. y D.L. Collinson, (1995). "Having fun: Humour as resistance in Brazil", *Organisation Studies*, 16(5), pp. 739-768.
- Ross, B., (1989). *Laugh, Lead and Profit: Building Productive Workplaces with Humour*, San Diego, Arrowhead.
- Roy, D., (1958). "Banana time: Job satisfaction and informal interaction", *Human Organisation*, 18(1), pp. 158-61.
- Ruch, W., P.E. McGhee, y F.J. Hehl, (1990). "Age differences in the enjoyment of incongruity: Resolution and nonsense humour during adulthood", *Psychology and Aging*, 5(3), pp. 348-355.
- Sabath, R. E., (1990). "The serious use of humour", *Journal of Management Consulting*, 6, pp. 40-43.
- Satow, R., (1991). "Three perspectives on humour and laughing: Classical, object relations, and self psychology", *Group*, 15(4), pp. 242-245.
- Schutz, A., (1962). *Collected Papers: The Problem of Social Reality*, M. Natanson (ed.), La Haya, Martinus Nijhoff.

- Schutz, A., (1967). *The Phenomenology of the Social World*, Evanston, Ill, Northwestern Press.
- Schutz, C. E., (1995). "Cryptic humour: The subversive message of political jokes", *Humour: International Journal of Humour Research*, 8, pp. 51-64.
- Smeltzer, L.R. y T.L. Leap, (1988). "Analysis of individual reactions to potentially offensive jokes in work settings", *Human Relations*, 41(4), pp. 295-304.
- Smircich, L. y M. Calas, (eds.), (1995). *Critical Perspectives on Organisation and Management Theory*, Dartmouth, Aldershot.
- Smith, E.E. y H.L. White, (1965). "Wit, creativity and sarcasm", *Journal of Applied Psychology*, 49, pp. 131-134.
- Stokker, K., (1991). "Heil Hitler, God Save the Queen: Jokes and the Norwegian resistance 1940-1945", *Western Folklore*, 50(2), pp. 171-190.
- Strati, A., (1999). *Organisation and Aesthetics*, Londres, Sage.
- Taylor, P. y P. Bain, (2003). "Subterranean worksick blues': Humour as subversion in two call centres", *Organization Studies*, 24(9), pp. 1487-1509.
- Thorson, J.A., F.C. Powell, I. Sarmany-Schuller y W.P. Hampes, (1997). "Psychological health and sense of humour", *Journal of Clinical Psychology*, 53(6), pp. 1-15.
- Traylor, G., (1973). "Joking in a bush camp", *Human Relations*, 26, pp. 479-486.
- Weber, M., (1930). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, Londres, Unwin.
- Westwood, R.I., (2004). "Comic relief: Subversion and catharsis in organisational comedic theatre", *Organisation Studies*, 25(5), pp. 775-795.
- Westwood, R.I. y S. Clegg, (eds.), (2003). *Debating Organisation: Point/Counterpoint in Organisation Studies*, Oxford, Blackwell Publishing.

White, S. y A. Winzelberg, (1992). "Laughter and stress", *Humour: International Journal of Humour Research*, 5(4), pp. 343-356.

Willeford, W., (1969). *The Fool and his Sceptre: A Study of Clowns, Jesters and their Audience*, Evanston, Ill, Northwestern University Press.

Williams, L.C., (1994). *Organisational Violence*, Westport, CT, Quorum.

Yarwood, D.L., (1995). "Humour and administration: A serious inquiry into unofficial organisational communication", *Public Administration Review*, 55(1), pp. 81-90.

Encontrando sentido a la globalización en la teoría de la organización

Introducción

Estamos en un mundo global. Lo que esto implica es que cualesquier lugar o cualquier cosa está potencialmente ligada con cualquier otro lugar o cualquier otra cosa en la administración del comercio, el gobierno, o en otros servicios y servicios que se intercambian globalmente. Por tanto, la globalización en términos de los factores que hacen posible esta globalización y las consecuencias que se derivan de ella.

Segunda Sección Asuntos Globales

La globalización, como el concepto dominante, proporciona el cuadro general dentro del cual se deben situar los estudios organizacionales. Mientras que la guerra fría, las guerras mundiales o la era de los imperios modelaron las generaciones previas de organizaciones, la contemporánea está dirigida por la globalización.

Como se destacará, la globalización es multifacética, casi holográfica en su naturaleza, una colección de imágenes que rotan. Son abundantes los debates acerca de su significado. En este documento se capturan algunos de estos debates y se les representan en términos de una amalgama, interpenetración y traducción de experiencias e historias de diferentes culturas, gente y lugares. La globalización implica cuatro asuntos clave, así como los flujos entre ellos. Estos son los Estados-Nación, el sistema mundial, las personas y la humanidad, ligados en un tipo de producción y consumo organizacionales. Se usan estas categorías para generar debate alrededor de algunos temas claves, enfocando la discusión, eventualmente, sobre los ganadores y los perdedores de la globalización.