

DEL MANDATO A LA CONSCIENCIA: LA DIMENSIÓN ÉTICA EN LA RECONFIGURACIÓN DEL PODER ORGANIZACIONAL POSTCONVENCIONAL

FROM MANDATE TO CONSCIENCE: THE ETHICAL DIMENSION IN THE RECONFIGURATION OF ORGANIZATIONAL POWER POST-CONVENTIONAL

Adriana Bermúdez Briceño¹

Cómo citar: Bermúdez Briceño, A. (2026). Del mandato a la consciencia: la dimensión ética en la reconfiguración del poder organizacional postconvencional. *Enfoque Disciplinario*, 11(1), 13-19. <https://doi.org/10.70165/enfdis.v11i1.321>

Resumen

La presente investigación examina la reconfiguración del poder organizacional bajo el paradigma de la gerencia postconvencional, trascendiendo la burocracia moderna hacia complejidades éticas y relacionales del siglo XXI. El propósito consiste en analizar la evolución del poder desde la autoridad legal-racional weberiana hacia construcciones discursivas posmodernas; identificar la dimensión ética como legitimadora del mando ante la conciencia colectiva; demostrar cómo las teorías morales integradas generan sostenibilidad organizacional mediante confianza, coherencia axiológica y autocontrol. El fundamento teórico integra la dominación legal racional (Weber, 1978); el poder capilar como discurso y representación (Foucault, 1975; Clegg, 1990; Mumby, 1988); el desarrollo moral postconvencional (Kohlberg, 1981); el imperativo categórico kantiano (Montoya & Cendrós, 2007); como la ética del discurso con diálogo a la Teoría de Habermas (Cortina & Martínez, 2001); conjunto con la ética del cuidado relacional (Gilligan, 1982); y las raíces clásicas platónicas vinculando política y virtud (Tomar, 1998). Se empleó una metodología de análisis teórico conceptual hermenéutico mediante una revisión sistemática de fuentes filosóficas, sociológicas y gerenciales, triangulando enfoques éticos para construir un marco integrador. Como hallazgo principal, se establece que la gerencia postconvencional resuelve la dicotomía legal y legítimo al priorizar principios universales de justicia, empatía relacional y validación dialógica sobre la coerción normativa. Transforma poder represivo en generativo, alineando estructuras formales con dignidad humana y sustituyendo el miedo por compromiso ético, lo cual favorece la innovación sostenible en entornos transparentes. La autoridad moral coherente entre discurso y acción, supera la imposición normativa como motor definitivo de propósito colectivo, prosperidad duradera y liderazgo humanizado.

Palabras clave: Gerencia postconvencional, poder ético, legitimidad moral, ética del cuidado, discurso organizacional.

Abstract

This research examines the reconfiguration of organizational power under the post-conventional management paradigm, transcending modern bureaucracy toward the ethical and relational complexities of the 21st century. The purpose is to analyze the evolution of power from Weberian legal-rational authority to postmodern discursive constructions; to identify the ethical dimension

Recibido: 10 de mayo de 2026 / Evaluación: 30 de mayo de 2026 / Aprobado: 20 de junio de 2026

¹ Abogada. Fiscal de Ministerio Público de Venezuela. Email: adrianabermudezb19@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0698-8106>



as legitimizing command in the eyes of the collective conscience; and to demonstrate how integrated moral theories generate organizational sustainability through trust, axiological coherence, and self-control. The theoretical framework integrates legal-rational domination (Weber, 1978); capillary power as discourse and representation (Foucault, 1975; Clegg, 1990; Mumby, 1988); post-conventional moral development (Kohlberg, 1981); the Kantian categorical imperative (Montoya & Cendrós, 2007); and discourse ethics with dialogue within Habermas's theory (Cortina & Martínez, 2001). This study, in conjunction with the ethics of relational care (Gilligan, 1982) and classical Platonic roots linking politics and virtue (Tomar, 1998), employed a hermeneutic theoretical-conceptual analysis methodology through a systematic review of philosophical, sociological, and managerial sources, triangulating ethical approaches to construct an integrative framework. The main finding is that post-conventional management resolves the legal-legitimate dichotomy by prioritizing universal principles of justice, relational empathy, and dialogical validation over normative coercion. It transforms repressive power into generative power, aligning formal structures with human dignity and replacing fear with ethical commitment, thus fostering sustainable innovation in transparent environments. The coherent moral authority between discourse and action surpasses normative imposition as the ultimate driver of collective purpose, lasting prosperity, and humanized leadership.

Keywords: Post-conventional management, ethical power, moral legitimacy, ethics of care, organizational discourse.

Introducción

En el entorno cambiante de la gestión contemporánea, el concepto de poder ha transitado de una categoría estática, asociada exclusivamente a la posición jerárquica y la capacidad coercitiva respaldada por marcos normativos internos, hacia una construcción dinámica que circula a través de redes de significado, cultura corporativa y relaciones intersubjetivas. La visión mecanista heredada de la modernidad industrial, sustentada en el organigrama formal, el manual de funciones y contrato laboral, resulta progresivamente insuficiente para abordar entornos caracterizados por volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad. En este contexto, la interrogante central ya no reside en identificar quien detenta el poder, sino en comprender como se construye, se interpreta y se legitima en la conciencia colectiva de los actores organizacionales.

El presente ensayo sostiene que el ejercicio efectivo del poder en la era postconvencional trasciende el ámbito estrictamente legal para anclarse en lo legítimo, y que dicha transición exige una madurez ética institucional. Mientras lo legal alude a la conformidad con normas externas e impuestas, lo legítimo refiere a la aceptación interna, voluntaria y moralmente fundamentada por parte de los colaboradores. Esta reconfiguración implica reinterpretar liderazgo: de emisor de directrices a facilitador de sentidos compartidos. Para abordar esta transformación, se examina las dimensiones del poder a la luz de las teorías modernas, que lo conciben como posesión y control, y las perspectivas postmodernas, que lo entienden como representación, discurso y construcción social.

La integración de la ética como categoría analítica, representa el núcleo operativo de la nueva gerencia. Al articular los estados del desarrollo moral de Kohlberg, la deontología Kantiana, la ética del discurso y la ética del cuidado, se evidencia que la gerencia postconvencional opera en un nivel donde los principios universales de justicia y la interdependencia relacional prevalecen sobre el cumplimiento normativo o las expectativas sociales contingentes. A través de un recorrido teórico que articula la filosofía clásica, la psicología moral y la teoría crítica organizacional, se declinará el contorno de un poder que ya no se impone, sino que se legitima mediante integridad, coherencia axiológica y validación dialógica.

Esta transición requiere una reinterpretación radical del significado del liderazgo: dejar de ser un emisor de órdenes para convertirse en un arquitecto de sentidos compartidos. Para navegar esta transformación, es imperativo diseccionar las dimensiones del poder a la luz de las teorías modernas, que lo ven como posesión y control, y las teorías postmodernas, que lo entienden como representación, discurso y construcción social.

Esta investigación explorará cómo, al moverse desde la coerción formal hacia la legitimidad moral, las organizaciones no solo mejoran su clima laboral, sino que redefinen su propia razón de ser, convirtiendo el poder en una fuerza generativa capaz de inspirar compromiso auténtico en lugar de obediencia resignada. A través de un recorrido teórico que va de Platón a Kant, y de la psicología evolutiva a la ética del discurso, se delineará el mapa de un poder que ya no se impone, sino que se conquista mediante la integridad y la coherencia axiológica.

Las Teorías Modernas del Poder

Evolución del Poder Organizacional: Del Modelo Legal-Racional a la Crítica Posmoderna

Para comprender la magnitud del cambio de paradigma hacia una gerencia postconvencional, resulta necesario examinar los fundamentos de la noción tradicional de poder. Las teorías modernas de la organización, arraigadas en la Ilustración y la Revolución Industrial, concibieron el poder como un recurso tangible, cuantificable y centralizado. Frederick Taylor y Henri Fayol establecieron las bases de una racionalidad técnica orientada a la eficiencia, donde el poder operaba como instrumento de estandarización y control, y el poder era la herramienta para alcanzarla.

No obstante, fue Weber (1978); quien proporcionó el marco sociológico más sistemático mediante su tipología de la dominación. En su modelo, la burocracia representa la forma más pura de autoridad legal racional: el gerente ejerce poder no por cualidades carismáticas ni por tradición, sino por ocupar un cargo definido por reglas impersonales. La obediencia se debe a la norma escrita, independientemente de la justicia intrínseca de la directriz o de su impacto humano.

Esta concepción sin embargo, contrasta con los orígenes del pensamiento occidental. Según Tomar (1998), Platón estableció una vinculación indisoluble entre política y moral. En la República, el filósofo ateniense sostiene que el Estado no constituye un fin en sí mismo, sino un instrumento para la protección moral del individuo. El gobernante ideal legitima su autoridad no mediante la coerción, sino mediante el conocimiento del Bien.

Aunque el modelo platónico pueda ser utópico para la gestión contemporánea, su legado persiste en la premisa de que la autoridad debe sustentarse en virtud y justicia, no únicamente en capacidad técnica o posición formal. Así Tomar (1998), enfatiza que, para Platón, considera que la política es la auxiliar de la moral, y que una finalidad ética informa tanto la vida social como la individual. La aspiración suprema del orden político platónico es la creación de un orden moral para la realización de la virtud.

Bajo la óptica weberiana, sin embargo, el significado del poder se vuelve unidireccional: fluye desde la cúspide hacia la base y la legitimidad deriva exclusivamente de la legalidad del procedimental. Esta visión reduce a los colaboradores a unidades funcionales intercambiables, y relega la ética a un conjunto de prohibiciones operativas que garantizan el funcionamiento del sistema, sin cuestionar sus fines ni calidad de las relaciones interpersonales. La dimensión ética permanece en su estadio convencional: se actúa correctamente porque la regla los prescribe o porque existen sanciones en caso de incumplimiento. No se habilita espacio para la autonomía moral ni para la crítica reflexiva del orden establecido.

Esta visión reduccionista trata a los empleados como engranajes intercambiables en una maquinaria productiva. El poder se ejerce mediante controles, supervisión estrecha y sistemas de recompensas y castigos externos (Palacios, 2024). La ética, en este contexto, queda relegada a un conjunto de prohibiciones que aseguran el funcionamiento suave de la máquina, pero no cuestionan los fines últimos ni la calidad de las relaciones humanas (Palacios, 2024).

A medida que avanzó la segunda mitad del siglo XX y se consolidó la economía del conocimiento, las limitaciones de este modelo se hicieron evidentes. Las estructuras organizacionales se aplanaron, la fuerza laboral incrementó su capital educativo y la innovación requirió colaboración horizontal. La imposición legal dejó de garantizar compromiso o adaptación.

En este contexto, las teorías postmodernas irrumpen desafiando la narrativa del poder como posesión. Por su lado Foucault (1975) propone que el poder no se posee centralmente, sino que se ejerce de manera capilar, permeando todas las relaciones sociales. No es exclusivamente represivo, sino productivo: genera realidades, define verdades, moldea subjetividades y establece parámetros de lo “normal” frente a lo desviado. Clegg (1990); adapta esta perspectiva al ámbito gerencial

describiendo el poder como un circuito relacional de flujos múltiples. Pero Mumby (1988) profundiza en cómo el discurso organizacional, narrativas corporativas, valores declarados, rituales comunicativos; estructura la realidad interna. Quien controla el lenguaje define que se considera valioso, productivo o legítimo.

La gerencia postconvencional internaliza esta lección: la legitimidad ya no emana de estatutos legales, sino de la capacidad de construir significativos compartidos. Se negocia adhesión a visiones colectivas; no se impone cumplimiento de órdenes. Cuando el discurso institucional contradice las prácticas cotidianas, la representación se fractura y emerge resistencia no violenta pero estructural: cinismo, desvinculación emocional o sabotaje pasivo. El poder postmoderno exige coherencia entre enunciación y acción para conservar su carácter generativo.

Fundamentos Éticos del poder Postconvencional: Deontología, Desarrollo Moral y Diálogo

En la intersección entre la decadencia del modelo legal-racional y el ascenso del poder discursivo, la dimensión ética se consolida como variable crítica. La interrogante fundamental es ¿sobre qué bases morales se construye la nueva legitimidad? Aquí es indispensable recurrir a las teorías del desarrollo moral y a la deontología clásica. La filosofía de Kant ofrece fundamentos estructurales, para la gestión moderna. Según Montoya y Cendrós (2007), Kant da un "giro copernicano" en la ética, transformándola de material y heterónoma a formal y autónoma. Para Kant, nada es bueno en sí mismo excepto la buena voluntad, entendida como la capacidad humana de actuar a partir de principios donde destaca el concepto de deber.

El imperativo categórico establece que se debe actuar siempre conforme a máximas que pueden erigirse en una Ley universal, y tratar a la humanidad tanto en la propia persona como en la ajena, siempre como un fin y nunca como un medio.

En el contexto organizacional, esto implica que un gerente postconvencional no actúa éticamente por miedo al castigo o por buscar beneficios (imperativos hipotéticos), sino por respeto al deber moral (imperativo categórico). Su autoridad emana de la coherencia con principios universales de justicia y dignidad. Ejercer el poder desde este estado, conlleva asumir decisiones que pueden contravenir la rentabilidad inmediata o la norma vigente, pero que preservan la integridad institucional. El paso de lo legal a lo legítimo se materializa cuando la acción directiva se alinea con la conciencia moral universal, no con la convivencia circunstancial.

Kant postula además la libertad como condición sine qua non de la moralidad. Sin autonomía de la voluntad, el imperativo categórico carece de sentido operativo. Aplicado a la gestión esto exige el empoderamiento genuino de los colaboradores: tratarlos como fines en sí mismos, no como instrumentos productivos. Esta ética trasciende contextos históricos particulares y cuestiona prácticas como el nepotismo, la manipulación comunicacional o la corrupción, las cuales reducen a las personas a medios intercambiables.

Complementariamente, Kohlberg (1981), estructura el desarrollo moral cognitivo en tres niveles progresivos. El Nivel 2 (convencional), predominante en organizaciones tradicionales, se basa en el cumplimiento de leyes y el mantenimiento del orden social. La gerencia *postconvencional opera en el Nivel 3: (postconvencional o de principios universales)*. En este estado, se reconoce que las normas son relativas y pueden resultar injustas; su validez depende de su congruencia con principios de justicia, igualdad, y dignidad humana. Las leyes no se obedecen ciegamente, sino que se evalúan críticamente.

De esta manera Cortina y Martínez (2001), profundizan esta distinción entre moral convencional y ética reflexiva, e introducen la diferenciación entre las éticas de mínimos (justicia exigible universalmente: no discriminación, respeto, seguridad laboral) y éticas de máximos (aspiraciones: excelencia, vocación de servicio, realización colectiva). La ética del discurso, inspirada en Apel y Habermas, valida las normas mediante el diálogo: una decisión es legítima si todos los afectados pudieran aceptarla libremente en una situación ideal de comunicación. En la práctica gerencial, una política de ascensos, redistribución de cargas o reestructuración se legitima no por decreto ejecutivo, sino por resistir el escrutinio dialógico. Por su parte Cortina enfatiza una ética aplicada de carácter hermenéutico: no deductiva ni inductiva, sino interpretativa, que descubre en cada ámbito organizacional la modulación concreta del principio de reconocimiento mutuo como interlocutores válidos.

La Ética del cuidado como Complemento Relacional

Desde la perspectiva Deontológica y principista ha sido criticada por priorizar reglas abstractas y justicia imparcial, descuidando la dimensión afectiva y contextual de las relaciones humanas de Gilligan (1982), mediante sus estudios sobre el desarrollo moral femenino, propone la “ética del cuidado” como contrapeso necesario. Gilligan observa que la madurez moral no se reduce únicamente a la aplicación de principios universales, sino que incluye la capacidad de mantener conexiones, responder a necesidades específicas y prevenir el daño en redes relacionales. Para Gilligan, lo moral implica responsabilidad hacia el otro y atención a la interdependencia.

En el contexto organizacional, esta perspectiva transforma la dinámica de poder: ya no se ejerce “sobre” los colaboradores, sino “con” y “para” ellos. Un líder que opera desde la ética del cuidado escucha activamente, valida experiencias subjetivas, fomenta el desarrollo integral y asume responsabilidad por el bienestar psicosocial del equipo.

La legitimidad surge de la percepción de autenticidad y preocupación genuina, no de la imposición formal. Esta visión se articula coherentemente con las teorías postmodernas que enfatizan la subjetividad y la experiencia vivida. Cuando el poder se ejerce con cuidado, la figura autoritaria se transfigura en facilitador y servidor. La obediencia se transforma en colaboración leal.

La obediencia mecánica se sustituye por la colaboración leal. La tensión entre lo legal y lo legítimo se resuelve cuando acciones jurídicamente permitidas pero carentes de cuidado (como desvinculaciones, o sobrecarga no negociadas) son reconocidas como estructuralmente ilegítimas y erosivas para el tejido organizacional.

Convergencia Teórica: hacia una Legitimidad Ética en la Gestión Contemporánea.

La integración de estas perspectivas permite identificar las IV nuevas dimensiones del ejercicio del poder Postconvencional.

Primero, la dimensión simbólica: el poder como creador de cultura y significado, donde el líder debe ser coherente entre su discurso y su acción para mantener la legitimidad.

Segundo, la dimensión relacional: Influencia bidireccional, nutrida por la ética del cuidado de Gilligan, donde la vulnerabilidad y la empatía estructural se convierten en fuentes innovación, de fortaleza, no de debilidad.

Tercero, la dimensión principista: el poder anclado en la justicia universal de Kohlberg y el imperativo categórico de Kant, donde la organización actúa como un agente corporativo responsable que cuestiona prácticas sistemáticamente injustas.

Cuarto, la dimensión dialógica: el poder validado mediante el discurso ético propuesto por Cortina, donde las normas se legitiman mediante el acuerdo de los afectados.

En la práctica de la gerencia postconvencional, esto significa que los mecanismos de control externo son sustituidos gradualmente por el autocontrol basado en valores compartidos. Los empleados no trabajan duro porque temen al supervisor (miedo preconvencional) ni solo porque es la política de la empresa (lealtad convencional), sino porque creen en el propósito de la organización y confían en la integridad de sus líderes (compromiso postconvencional). El poder se vuelve sostenible porque está internalizado. La crisis de legitimidad que sufren muchas corporaciones modernas (manifestada en alta rotación, falta de innovación y escándalos éticos) refleja en esencia un estancamiento en el nivel convencional. Intentar resolver problemas complejos de significado y pertenencia con herramientas simples de regulación y castigo, resulta estructuralmente insuficiente.

Además, la transición de lo legal a lo legítimo implica reconocer el conflicto como componente inherente de la vida organizacional. En el modelo postconvencional, constituye una oportunidad para el diálogo ético y la evolución axiológica. Un líder postconvencional utiliza el poder para crear espacios deliberativos donde se examinan dilemas morales aplicando simultáneamente justicia distributiva y cuidado relacional. Este proceso fortalece la legitimidad, ya que las decisiones finales son percibidas como resultado de reflexión colectiva, no de imposición arbitraria.

Es importante destacar que esta reconfiguración no elimina la necesidad de estructuras legales o jerarquías formales. Las organizaciones requieren roles definidos y procesos claros. La diferencia radica en que estas estructuras dejan de ser el fin último del poder para convertirse en medios al servicio de fines éticos superiores. La autoridad legal opera como arquitectura institucional; la legitimidad ética constituye el sustrato relacional que le otorga vitalidad. Sin ética postconvencional, la burocracia se rigidiza hasta colapsar, con ella, la organización adquiere resiliencia, adaptabilidad y capacidad de inspiración sostenida.

Finalmente, la dimensión ética como categoría de análisis nos permite evaluar la salud del poder en cualquier organización. Podemos preguntar: ¿En qué nivel moral operan predominantemente nuestros líderes? ¿Sus decisiones se basan en el miedo al castigo, en la conformidad social o en principios universales y cuidado relacional? ¿El poder se utiliza para proteger el territorio del gerente o para empoderar a los demás? Las respuestas a estas interrogantes revelan si una organización está atrapada en la modernidad burocrática o si ha dado el salto hacia la postconvencionalidad. En un mundo donde la transparencia es absoluta y los valores de los consumidores y empleados están alineados con causas sociales y ambientales, solo aquellas organizaciones que logren cimentar su poder en una legitimidad ética profunda podrán prosperar a largo plazo. El poder como representación debe reflejar, ineludiblemente, la mejor versión de la conciencia humana.

Conclusión

El recorrido teórico y analítico realizado permite afirmar que el ejercicio del poder en las organizaciones ha experimentado una transformación estructural irreversible. La concepción moderna, sustentada en la autoridad legal-racional de Weber y orientada al control jerárquico y el cumplimiento normativo, ha demostrado ser insuficiente para abordar los desafíos de complejidad y significado que plantea el entorno actual. La transición hacia una gerencia postconvencional exige abandonar la comodidad de lo puramente legal para adentrarse al terreno exigente de lo legítimo. Esta legitimidad no se decreta; se construye día a día mediante coherencia entre el discurso y la acción, y se consolida a través de una sólida dimensión ética.

La articulación de las teorías de Kohlberg, Gilligan, Kant y los aportes contemporáneos de Cortina y Martínez proporciona el marco conceptual necesario para comprender esta evolución. El paso del nivel convencional al postconvencional diferencia entre un gerente que administra reglas y un líder que encarna principios. La ética de la justicia y el imperativo categórico recuerdan que el poder debe estar siempre al servicio de la equidad y los derechos universales, desafiando las normas que los vulneren. Por su parte, la ética del cuidado nos evidencia que el poder es, ante todo, una relación humana que requiere empatía, responsabilidad contextual y atención a las interdependencias que sostienen la organización.

La ética del discurso establece que la legitimidad se valida en el diálogo con los afectados. Conjuntamente, estas perspectivas configuran un perfil de liderazgo donde el poder no se ejerce sobre los demás, sino que se comparte con ellos para lograr fines comunes trascendentes.

En última instancia, el poder como representación encuentra su máxima expresión cuando la imagen proyectada del líder coincide con los valores más profundos de la comunidad organizacional. El tránsito de lo legal a lo legítimo solo es posible mediante el puente de la integridad moral. Las instituciones que internalicen esta dimensión ética no sólo mitigará la volatilidad de los mercados, sino que se constituirán en referentes de propósito colectivo, atrayendo talento comprometido y generando impacto sostenible.

La gerencia postconvencional no constituye una proyección especulativa; representa la respuesta necesaria para humanizar el poder y restituirle su función originaria: facilitar el florecimiento humano dentro de lo colectivo organizacional. El futuro del liderazgo corresponde a quienes comprendan que la fuente más duradera de autoridad no reside en la posición formal, sino en la confianza ética que logran inspirar mediante coherencia axiológica y diálogo genuino.

La mayor lección: autoridad más poderosa no reside en organigramas, sino confianza ética inspirada en líderes que encarnan coherencia axiológica. Quien humaniza poder, humaniza organización; quien conquista conciencias, conquista futuro.

Referencias Bibliográficas

- Clegg, S (1990). *Organizaciones modernas: Estudios organizacionales en el mundo posmoderno*. Sage Publications.
- Cortina, A., & Martínez E. (2001). *Ética* (3.^a ed.). Ediciones Akal.
- Foucault, M. (1975). *Disciplina y castigo: El nacimiento de la prisión* (A. Sheridan, Trad.). Pantheon Books. (Obra original publicada en 1975).
- Gilligan, C. (1982). *Con otra voz: Teoría psicológica y desarrollo femenino*. Harvard University Press.
- Kohlberg, L. (1981). *La filosofía del desarrollo moral: Etapas morales y la idea de justicia*. Harper & Row.
- Montoya, C. y Cendrés, P. (2007). Elementos de la ética kantiana aplicables a las organizaciones educativas. *Lauro*, 13 (25), 286–304. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111479014>
- Palacios Roza, J. (2024). *Innovación pedagógica y diversidad en la educación: el papel de la inteligencia artificial y las competencias docentes en el desarrollo socioemocional del estudiante*. Horizonte De Ciencia Y Sociedad, 1(1), 32–43. <https://doi.org/10.70165/fyp29b03>
- Palacios Roza, J. (2024). Responsabilidad social universitaria y la ética corporativa: una revisión bibliográfica. *INNOVA-LUZ*, 1(2), 44-51. <https://innova-luz.com/index.php/revista/article/view/20>
- Tomar, F. (1998). Ética y política en Platón: La función de la virtud (I). *Espíritu*, 47, 243–267. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5521459.pdf>
- Weber, M. (1978). *Economía y sociedad: Un esbozo de sociología interpretativa* (G. Roth y C. Wittich, Eds.). University of California Press.