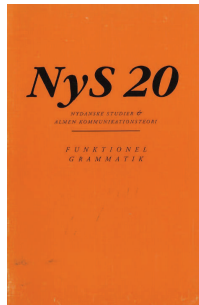


NyS

Titel:	Jobsamtalens grammatik
Forfatter:	Jann Scheuer
Kilde:	<i>NyS – Nydanske Studier & Almen kommunikationsteori 20. Funktionel grammatik</i> , 1995, s. 41-59
Udgivet af:	Dansklærerforeningen
URL:	www.nys.dk



© NyS og artiklens forfatter

Betingelser for brug af denne artikel

Denne artikel er omfattet af ophavsretsloven, og der må citeres fra den. Følgende betingelser skal dog være opfyldt:

- Citatet skal være i overensstemmelse med „god skik“
- Der må kun citeres „i det omfang, som betinges af formålet“
- Ophavsmanden til teksten skal krediteres, og kilden skal angives, jf. ovenstående bibliografiske oplysninger.

Søgbarhed

Artiklerne i de ældre NyS-numre (NyS 1-36) er skannet og OCR-behandlet. OCR står for 'optical character recognition' og kan ved tegngenkendelse konvertere et billede til tekst. Dermed kan man søge i teksten. Imidlertid kan der opstå fejl i tegngenkendelsen, og når man søger på fx navne, skal man være forberedt på at søgningen ikke er 100 % pålidelig.

JOBSAMTALENS GRAMMATIK

AF JANN SCHEUER

En kynisk tanke om jobsamtalen kan være at den er en rituel og irrationel forestilling hvor de implicerede parter gennemspiller de scener der hører til, hvorefter virksomheden beslutter sig for at ansætte den ansøger som har gjort det bedste indtryk. Det bedste indtryk afsættes ikke som resultat af nogen rationel bestræbelse, hverken fra ansøger eller ansættelsesudvalg (AU), men som resultat af en subjektivt oplevet kemi, der hovedsageligt afhænger af de styrende medlemmer af AU's mere eller mindre vilkårlige fordomme.

Den idealistiske tanke derom kan til forskel være at samtalen er en del af en effektiv og rationel beslutningsproces, der som endemål har virksomhedens og ansøgerens beslutning om hvorvidt ansøgeren skal ansættes i virksomheden. Den idealistiske tanke følger først og fremmest et rationelt ideal: der er på forhånd valgt et mål af samtalens deltagere, og de forsøger at nå det mål med rationelle kommunikative midler. Det fælles rationelle mål er at finde ud af om ansøgeren skal ansættes. Rent logisk må der være tale om at der skal træffes en gensidig beslutning. Ansøgeren skal beslutte sig for virksomheden, og virksomheden for ansøgeren. Parterne har brug for faglig viden om hinanden. Men parterne har også brug for personlig viden om hinanden, for faglighed formidles med personlighed som medium. I arbejdsmæssig sammenhæng er det ene ikke en kvalitet hvis det andet mangler. Derfor bør AU altid spørge til det personlige såvel som til det faglige. Af samme årsag er det også for ansøgeren relevant at kende de personligheder der måske skal samarbejdes med i fremtiden. Ansøgeren vil ikke kunne komme til at bruge sin faglighed, hvis der er store uoverensstemmelser på det personlige plan.

Hvis jobsamtalen skal fungere som rationelt beslutningsgrundlag, skal parterne lære hinanden at kende. Gensidighed er et succeskriterium, og et vist mål af ligeværdighed er dermed også et succeskriterium. Det følger der-

af at begge parter har ret til at stille spørgsmål, og at begge parter i en vis udstrækning skal blotte privatsfæren og gøre det personlige synligt. Man skal *se hinanden an* som et ansættelsesudvalg udtrykker det. Uddrag (1) herunder handler om skriftlige ansøgninger kontra jobsamtaler, og det synes at være den rationelle opfattelse AU gør sig til talsmand for. AU foreslår i overensstemmelse med den idealistiske tanke, at parterne skal tale ligeværdigt til hinanden, og tilbyder ansøgeren at vedkommende kan stille spørgsmål. AU foreslår så at sige at parterne skal indtage ligeværdige positioner (AU = ansættelsesudvalg, AN = ansøger).

(1)

AU: Én ting er jo at skrive ting pænt på papir. Noget andet er at vi også ligesom ser hinanden an.

AN: Helt enig.

AU: At du får mulighed for at stille os spørgsmål og vice versa ik'? Det er betingelserne.

AN: Klart.

Den funktionelle grammatiks (FG) program er at lave en grammatisk beskrivelse der er formet efter sprogets brug i virkeligheden, både den fysiske og den sociale (fx Dik 1989, Falster Jakobsen 1995). Det program forsøges efterlevet i artiklen her. Studieobjektet er således virkelige situationer: seks jobsamtaler i en stor dansk virksomhed, optaget i marts måned 1994. Virkeligheden i jobsamtalerne var den, at ansøgerne én ad gangen talte med AU, som bestod af fem mennesker. Desuden var artiklens forfatter til stede i rummet som tilskuer.

Jobsamtalen er en kulturel institution hvori der gælder strenge regler for adfærd, kommunikativ såvel som ikke-kommunikativ. Reglerne udmønter sig i jobsamtalerne i parternes anvendelse af en grammatik, som adskiller sig fra den der bruges i andre former for samtale. Grammatikken afspejler situationen og det kulturelle ritual, og dette i bund og grund funktionelle synspunkt, vil artiklen søge at demonstrere.

SPROGETS FUNKTIONER, UDSIGELSE OG DEIKTISKE CENTRUM

Den engelske lingvist M.A.K. Halliday tilskriver sproget tre fundamentale funktioner: den ideationelle, den interpersonelle og den tekstuelle funktion (Halliday 1985:143ff, Falster Jakobsen 1995). Den *ideationelle* funk-

tion er at udtrykke sagsforhold: handlinger, tanker, ideer m.m. (af Searle (1979) og andre benævnt propositioner). Den *interpersonelle* funktion er at udtrykke relationen mellem de parter der taler sammen. Den *tekstuelle* funktion er at udtrykke sammenhængen mellem sprog og situation. En sætning kan udtrykke sin sammenhæng med tidligere sætninger i samtalen, fx ved at omhandle det samme emne. Sådanne sammenhænge mellem sætninger har med den lokale kommunikative situation at gøre. En sætning kan også udtrykke sin sammenhæng med samtalens globale omstændigheder, fx ved at relatere meningsfuldt til genstande og personer i rummet.

Sætninger beskriver sagsforhold; det er deres ideationelle funktion. I jobsamtalerne beskrives fx handlinger som ansøgerne har udført tidligere i deres karrierer. Men at udsige en sætning er også i sig selv en handling, en *lokutionær handling* som den engelske filosof J.L. Austin kaldte det (Austin 1962). Den lokutionære handling består i at udføre de bevægelser med taleorganerne som frembringer de relevante lyde, at vælge de ord der skal bruges, og at sørge for at der er sammenhæng mellem det sagte og situationen. Hvad dette sidste angår er der tale om en tekstuel funktion. Austin og Halliday er altså enige om at det sagte er relateret til situationen gennem udsigelsen – hvad det da også er, når man ser helt naivt på det: mens jobsamtalerne stod på var der jo nogle faktiske mennesker til stede som udsagde det talte til hinanden nu og her i et faktisk rum. Og det er netop for at understrege det banale, at sammenhængen mellem situation og sprog understreges her: sprog, sætninger, udsiges fra et punkt i tid og rum, og omhandler sagsforhold som er relateret til det punkt.

Hvori består så dette punkt? Den hollandske funktionelle grammatiker Simon C. Dik har introduceret betegnelsen *det deiktiske centrum*. Enhver samtale har et deiktisk centrum, der beskrives af et antal koordinater: afsenderen (udsigeren), modtageren, øjeblikket der tales i, og stedet hvor der tales (Dik 1989:37). Sproget tager i sin tekstuelle funktion dette udgangspunkt; udgangspunktet for det sagte, tekstens forankring i situationen, er det deiktiske centrum. En god metafor for det deiktiske centrum er centrum af et radarskærbillede (Harder 1990). Det deiktiske centrum kan forstås som midten af kommunikatørens skærbillede, det punkt som kommunikatøren i sin bevidsthed ser verden fra. Når det er interessant at beskæftige sig med det deiktiske centrum er det blandt andet fordi: a) det grammatiske er organiseret i forhold til det, b) det kognitive er organiseret i forhold til det og c) der udsiges fra det centrum. Dik skriver:

From the deictic centre, the pragmatic “universe” extends in all directions. Some items in that space are closer to the centre, and thus easily accessible; others lie further away and are more difficult to access. Obviously, distance should here be understood in a cognitive way: that distance is greater to the extent that an item is cognitively less close or familiar to the participants. (Dik 1989:37)

Alskens sproglige fænomener, som udsprender det pragmatiske univers, kan forstås som organiseret efter deres afstand til det deiktiske centrum. Således gælder følgende hierarkier for henholdsvis syntaktiske funktioner og semantiske roller (lidt forsimplet i forhold til Diks version i (1989:34, 228)):

Syntaktiske funktioners hierarki:	subjekt > objekt > andre
Semantiske rollers hierarki:	agent > patient > lokativ

Hierarkierne er prototypiske. De skal forstås sådan: det element i sætningen der syntaktisk fungerer som subjekt er typisk tættere på det deiktiske centrum end det element der fungerer som objekt. Det element der semantisk har rollen som agent er typisk tættere på det deiktiske centrum end det element der har rollen som patient. Den talende, som er meget tæt på det deiktiske centrum, er dermed typisk en god kandidat til at optræde som syntaktisk subjekt og semantisk agent. Når termerne *perifert* og *centralt* bruges i artiklen, er det i forhold til det deiktiske centrum.

Hierarkierne synes også at forudsige på tværs af kategorierne, for hvis der gives et element der er tæt på det deiktiske centrum, optræder det vel typisk som både subjekt og agent? Den forudsigelse er der faktisk belæg for. Den amerikanske kognitive lingvist George Lakoff nævner (efter Bates & MacWhinney) at det prototypiske syntaktiske subjekt udfylder agentrollen – og desuden udtrykker samtalens lokale tema, dens *topik* (Lakoff 1987: 64f). Også den pragmatiske funktion *topik* står hos Dik øverst i et hierarki.

Følger man Halliday har hver sætning i jobsamtalerne altså en ideationel, en relationel og en tekstuel funktion. Funktionerne vil blive omhandlet i særskilte afsnit nedenfor. De personlige pronomener i første og anden person er valgt ud som studieobjekter. Det skyldes blandt andet at de direkte udtrykker koordinater i det deiktiske centrum. Pronomener i første person udtrykker afsenderen (*jeg, vi*, m.fl.), pronomener i anden person udtrykker modtageren (*du, I*, m.fl.). Men pronomenerne udtrykker meget andet. De har alle de funktioner Halliday opregner, og det vil artiklen demonstrere. FG besvarer spørgsmålet: Hvilke funktioner har sætningen?

Artiklen her forholder sig til spørgsmålet: Hvilke funktioner har de personlige pronomener? Perspektivet er funktionelt, omend fokus primært er rettet mod mindre bestanddele i sproget.

DEN IDEATIONELLE FUNKTION

Pronomenet *jeg*, det personlige pronomen i første person ental nominativ, der fx bruges i (2) nedenfor er syntaktisk subjekt. Pronomenet udtrykker samtidig den aktør som indgår i det omtalte sagsforhold, den fornemste deltager i handlingen: den semantiske rolle agent. Sætningen er prototypisk. Afstanden mellem subjekt og agent og det deiktiske centrum er nemlig minimal, da *jeg* peger på afsenderen, en af det deiktiske centrums koordinater.

Anderledes er det når pronomenet er i akkusativ eller dativ og er syntaktisk objekt i sætningen, som i (3) nedenfor. Der udtrykker pronomenet den semantiske rolle patient, og ikke rollen agent. Jeg'et er stadig deltager i det omtalte sagsforhold; det er den instans som handlingen er rettet mod. Men det indtager ikke den samme centrale position, det udfylder en mere perifer semantisk rolle. I (4) er det personlige pronomen i første person ental genitiv et adled i en perifer semantisk rolle: lokativ. Pronomenet udtrykker nu ikke længere en aktør i sagsforholdet. Det bruges blot som mellemstation på vej til at identificere et kontor: det er netop afsenderens kontor.

(2) AN: **Jeg** har læst HA i <by>.

(3) AN: Det gav **mig** en masse erfaring.

(4) En morgen fandt chefen en øl inde på mit kontor. (konstrueret)

Ideationelt, dvs. i de beskrevne sagsforhold, kan pronomenerne altså udtrykke vidt forskellige roller, centrale såvel som perifere. Afstanden til det deiktiske centrum varierer meget, og det kan måske undre lidt.

Pronomener i første og anden person ental peger altid ind i det deiktiske centrum, de angiver henholdsvis afsenderen og modtageren. Hvorfor optræder de så ikke altid som agenter og subjekter? *Chefen*, som er agent og subjekt i (4), kan da aldrig være tættere på det deiktiske centrum end afsenderen selv? Svaret må være nej, det kan chefen ikke. Jeg'et og du'et er det deiktiske centrum nærmere end en tredje person. Men man skal huske på at de hierarkier der hører til det deiktiske centrum er prototypiske; de overholdes ikke altid. Når de ikke overholdes, kan det skyldes at forskellige

funktioner støder sammen i sætninger som (3) og (4)¹. Sætning (3) og (4) forudsætter i langt højere grad end den første en sammenhæng med andre sætninger. De kan ikke stå alene, men kræver en bestemt kontekst. Kun sætning (2) kan således indlede en længere taleur. Skal fx sætning (4) gøre det, forudsættes det at afsenderen er blevet stillet et bestemt spørgsmål, fx: *Hvordan opdagede firmaet at du drak?* Så når jeg'et ikke indtager sin normale plads som agent og subjekt, kan det skyldes at den position af hensyn til tekstens interne sammenhæng er brugt til andre formål. Eftersom sætning (3) og (4) forudsætter en særlig kontekst, er det nærliggende at antage, at det er hensynet til det lokale emne (topik) der har forvist jeg'et til en position i anden række. Banalt udtrykt: de to sætninger handler ikke primært om det talende jeg.

Tabellen herunder viser hvordan de personlige pronomener fordeler sig i jobsamtalerne. Pronomener i nominativ optræder langt hyppigere end pronomener i andre kasus. Det varierer noget med tal og person, men nominativ bruges typisk i ca. 80 procent af tilfældene. Afsenderne og modtagerne i rummet, jeg'erne, du'erne, vi'erne og I'erne, som er koordinater i det deiktiske centrum, udtrykkes altså hyppigst som syntaktiske subjekter og semantiske agenter². Det passer med hvad Dik skriver om det deiktiske centrum og de grammatiske hierarkier. Der synes altså at være etableret et normalt deiktisk centrum.

TABEL 1

PERSONLIGE PRONOMENER I SEKS JOBSAMTALER

Afsender ► Pronomen ▼	Ansøgere		AU	
	Pron. i alt	Nominativ	Pron. i alt	Nominativ
1. pers. ental: jeg+bøjn.	1269	1075 (85%)	472	401 (85%)
2. pers. ental: du+bøjn.	96	78 (81%)	881	619 (70%)
1. pers. flertal: vi+bøjn.	285	245 (86%)	903	692 (77%)
2. pers. flertal: I+bøjn.	49	41 (84%)	34	21 (62%)

Men tabellen viser mere end som så. Pronomenernes organisering i hierarkier omkring samtalerne deiktiske centrum kan specificeres, for Diks hierarkier har med antal at gøre – de hyppigst forekommende elementer ligger

nærmest det deiktiske centrum (Dik 1989:30). Diks hierarkier beskriver ikke noget bestemt sprog i en bestemt brugssituation. Han gengiver formentlig et overordnet indtryk som mange års arbejde med egne og andre lingvisters empiriske undersøgelser har indgivet. Af tabellen kan aflæses nogle hierarkier som har en anden status. Her er der nemlig tale om et bestemt sprog i en bestemt brugssituation, så de hierarkier der kan aflæses er operative. De operative hierarkier er således, i de respektive parter brug af pronomener:

Ansøgere: jeg > vi > du > I
AU: vi >= du > jeg > I

Disse pronominal hierarkier modsiger ikke de prototyper Dik opregner (Dik 1989:34ff). Det interessante er at ansøgerne og AU bruger forskellige hierarkier. For ansøgerne er jeg'et suverænt tættest på det deiktiske centrum, centret synes nærmest monopoliseret af jeg'et. AU er for ansøgerne meget fjernere: *du* og *I* er nederst i ansøgernes operative hierarki. For AU er billedet mere blandet: AU og ansøgerne er tæt på det deiktiske centrum, vi'et næsten lige så tæt som du'et. Det enkelte medlems jeg er også præsent, men det er langt fra lige så tæt på centrum som vi'et og ansøgernes du.

De forskellige deiktiske centre afspejler jobsamtalens fundamentale betingelser. Når ansøgerne bruger sproget ideationelt, dvs. til at beskrive sagsforhold med, så er beskrivelsens udgangspunkt og centrum jeg'et; jeg'et er kognitivt tættest på afsenderen. Fra dét perspektiv beskrives sagsforholdene, det er den personlige oplevelse der refereres. Jeg'et er typisk syntaktisk subjekt og semantisk agent. Men dette: at ansøgerne indsætter sig selv som agent, har implikationer. Hvis agenten – den der handler – typisk er den der både forårsager, kontrollerer og har ansvaret for sagsforholdet, er det en ganske særlig position ansøgerne giver sig selv. De tager intet mindre end det fulde ansvar for de sagsforhold der beskrives, og de gør det som individer.

AU beskriver sagsforhold fra et andet perspektiv. Fikspunkterne er AU's gruppeidentitet og ansøgernes individuelle identitet. Ansvar for og deltagelse i de beskrevne sagsforhold, er altså ikke det enkelte medlems anliggende. Det er et kollektivt anliggende for hele AU når AU's egne handlinger er bragt på bane, og et individuelt anliggende for ansøgeren alene når ansøgernes handlinger er bragt på bane.

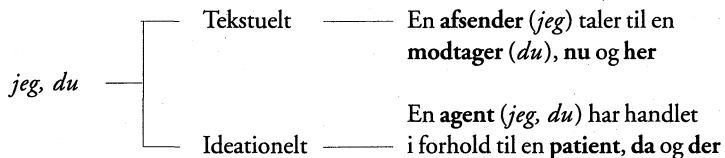
Konturerne af jobsamtalens menneskeforståelse tegner sig, aflæst af koordinaterne i det deiktiske centrum: ansøgerne opfattes, af sig selv og af AU, som personligt ansvarlige for deres fortid. Den menneskeopfattelse er ikke ideologisk neutral.

DEN TEKSTUELLE FUNKTION

Generelt kan de personlige pronomener udtrykke mere eller mindre perifere roller, og de grammatiske pladser de optager varierer dermed. Men ét forhold varierer ikke: det udpegende. Uanset hvilke grammatiske pladser pronomenerne i første person optager, så udpeger de en udsiger (Grambye & Sonne 1980). Pronomener i første person kan variere i tal og kasus, men udpegningsen af udsigeren er uforandret. Sagsforholdene i (2), (3) og (4) ovenfor udsiges af den person der udtrykkes med det personlige pronomen. Det er i alle tre sætninger helt eksplicit angivet at det omtalte sagsforhold er relateret til det nu og her udsigende jeg. Pronomenernes tekstuelle funktion er hvad det angår konstant.

Det personlige pronomen *jeg* har dermed to funktioner: det udtrykker både den i sagsforholdet placerede agent og den i nuet placerede udsiger. Nominative pronomener i første person ental og flertal, *jeg* og *vi*, deler denne dobbelte egenskab. Pronomener i anden person har også en dobbelt funktion, blot med den forskel at de ikke udtrykker en udsiger, men en udsagt. Når man bruger *du* fortæller man om et sagsforhold som du'et er part i. Samtidig relaterer man sagsforholdet til det nutidige du, som er til stede som den der bliver udsagt noget om. Den dobbelthed er måske noget særligt for de personlige pronomener.

Pronomenerne *du* og *jeg* refererer altså til to instanser, en tekstuel og en ideationel:



Ovenfor blev det beskrevet at konsekvensen af de pronominal hierarkier er at ansøgerne personligt påtager sig ansvaret for egne handlinger i fortiden og dermed også fortiden som sådan. På det tekstuelle plan er conse-

kvensen for så vidt den samme. Men det er den nutidige udsigelseshandling ansøgerne alene hæfter for på det tekstuelle plan. Der er tale om to forskellige forhold: ansøgerne står alene *i* de sagsforhold som beskrives, altså typisk i den fortalte fortid, og alene *bag* den aktuelle beskrivelse af dem. Det er oplagt at det er en relativt magtesløs position, eller som minimum: en situation hvor ansøgerne ikke får noget forærende. Går noget galt i beskrivelsen, er skylden og ansvaret ansøgernes alene.

Ansøgerne udtrykker sig altså som individer på flere planer: både ideationelt og tekstuel. Og det er også hvad AU typisk opfordrer til, AU vil gerne høre ansøgerens personlige livshistorie. Et eksempel er uddrag (5).

(5)

AU: Nu kunne det være interessant, synes jeg, at **du** fortalte lidt om hvem er **du**? Hvad kan **du** og hvad kan **du** ikke. Lidt om **dine** erfaringer, hvad har **du** beskæftiget **dig** med? Måske lidt om **din** familiære situation, **dine** fritidsinteresser, så vi kunne lære **dig** lidt at kende, ud over det som **du** har beskrevet i **din** ansøgning. Så det vil jeg gerne bede **dig** om og vi vil alle sammen lytte interesserede.

AN: Okay. Skal vi så ikke begynde med den mere personlige. Det synes **jeg** er det rareste, i første omgang. **Jeg** skal lige spørge har alle **mit** CV ligende?

AU: Yes. **Du** skulle være dækket ind.

AN: Okay. Så **gør** det det lidt nemmere. Godt nok. **Jeg** hedder som sagt <fornavn>. **Jeg** bor i <by>, et sted mellem <by> og <by>. I en lille landsby der hedder <by> bor **jeg** i et gammelt stråtekt bondehus med **min** søde kone der hedder <fornavn>, som er <stilling> i det job **jeg** kommer fra, altså i den virksomhed **jeg** kommer fra, i <virksomhed>. Og vi har en lille søn på to et halvt år og bor sådan lidt ude på landet lidt uden for <by>.

Med ord som *familiemæssige situation* og *fritidsinteresser* spørger AU til og peger på ansøgerens private og selvoplevede. Men især med pronome-nerne peges der ind i det selvoplevede. Med pronomenet *du* i forskellige bøjninger understreges det gang på gang, at det er lige netop ansøgeren der spørges, og at der spørges til lige netop ansøgerens karriere, uddannelse m.m. Der sættes fokus på ansøgerens person, dette *du* peger direkte ind i ansøgerens personlige sfære. Og det er fra den sfære spørgsmålet besvares, når ansøgeren i svaret griber tilbage til sin personlige historie og bruger *jeg*. Ansøgeren skal med sig selv som udgangspunkt besvare spørgsmålet, og svaret bliver eksplicit et udsagn om ansøgerens person. Med Diks termer kan man sige at ansøgeren eksplicit bliver dirigeret ind i det deiktiske cen-

trum, og når ansøgerne efterfølgende bruger *jeg* i svaret, er den individuelle taleposition endeligt indtaget.

Rollen som individuel udsiger af den personlige oplevelse er svær bl.a. fordi troværdighed kan blive et problem. Den personlige oplevelse regnes i vores kultur for et svagere vidnesbyrd end gruppens oplevelse. Retspraksis illustrerer vores kulturelle syn på det personlige vidnesbyrd: den der har vidner med i retten, der kan bekræfte en oplevelse, har en stærkere sag. Den personlige oplevelse er per definition subjektiv, og ordet *subjektiv* bruges også i dagligsproget synonymt med *usikker* eller ligefrem *uretfærdig*.

Det lyder jo logisk nok: når ansøgerne indsætter sig selv som grammatisk subjekt bliver fremstillingen subjektiv! Med det grammatiske valg følger en position som subjektiv udsiger, og den subjektive udsiger er mistænkelig. Risikoen for at miste ansigt er maksimal, for ansøgernes egne personer bliver eksplicit gjort til samtalerens fokus, helt ned i de grammatiske detaljer. AU dirigerer ansøgerne ind i den position med brugen af de personlige pronomener, men der er ikke noget der tyder på at det sker mod ansøgernes vilje. De samarbejder ved faktisk at indtage den subjektive position. Alle jobsamtalerens deltagere synes at være enige om, at genren kræver af ansøgerne at deres personlige livshistorier opregnes. Som konsekvens deraf indtager ansøgerne villigt de individuelle og risikable talepositioner.

DEN RELATIONELLE FUNKTION (1):

ILLOKUTIONÆRE HANDLINGER

Kommunikerende parter påvirker hinanden med sproget som redskab. Kommunikationens kræfter, de kræfter som de sproglige handlinger formidler, kaldte Austin for *illokutionære kræfter* (Austin 1962). Hvor lokutionen bl.a. er afsenderens motoriske handling (jf. ovenfor), er illokutionen den kraft lokutionen påvirker samtalerens deltagere med. Med kraft menes altså ikke noget fysisk, men snarere noget mentalt og følelsesmæssigt. Som vist udtrykker de personlige pronomener de grammatiske kategorier subjekt og objekt m.fl., men de udtrykker også ofte den illokutionære krafts afsender og den illokutionære krafts modtager.

Pronomenerne spiller i al almindelighed en vigtig rolle i dannelsen af den illokutionære kraft. Nogle pronomener fokuserer kraften mod den instans som kraften er rettet mod. Pronomener i anden person udpeger generelt den illokutionære krafts mål. Når man spørger *Vil du lukke døren?*, er instansen som *du* refererer til blevet anmodet om at udføre en handling: at

lukke døren. *Du* udpeger en modtager, som den illokutionære kraft eksplicit er rettet mod. Den illokutionære kraft består i afsenderens intention om at ville forpligte modtageren til at lukke døren. Hvis der i stedet spørges *Skal døren ikke lukkes?* er der ikke udført den samme sproglige handling. Fordi handlingen ikke i samme grad er henvendt til en eksplicit modtager, er effekten ikke den samme. Modtageren behøver ikke at betragte netop sin person som den instans der skal lukke døren.

I jobsamtalerne bliver ansøgerne ofte stillet spørgsmål. Også det er anmodninger om at udføre handlinger: om at give de oplysninger der spørges om. Når AU stiller spørgsmål er det oftest helt oplagt at det er netop ansøgerne der skal svare. Men når der i spørgsmålet bruges *du* og bøjninger deraf, har spørgsmålet en mere direkte retning. De personlige pronomener udpeger det mål spørgsmålets illokutionære kraft rettes mod. I (5) ovenfor spørges der til ansøgerens livshistorie, og typiske mindre omfattende spørgsmål i jobsamtalerne er (6) og (7).

- (6) AU: Hvad laver *du* i din fritid?
- (7) AU: Er *du* god til at lytte?

Spørgsmål og ordrer og andre handlingsregulerende sproglige handlinger kalder den amerikanske filosof John Searle for *direktiver* (Searle 1979). Afsenderen dirigerer eller leder modtageren. Rent logisk implicerer en sådan handlingsregulering et mål og det mål kan udpeges vha. pronomener. Pronomenet *du* i (6) og (7) er altså ikke kun udtryk for en agent i en given handling, pronomenerne udpeger samtidig den modtager der forpligtes til at svare. Pronomenet *du* udpeger modtageren som individ, pronomenerne *I* udpeger modtageren som gruppe.

Pronomenene *du* og *I* optræder i jobsamtalerne hyppigst i direktiver. Det er ikke helt nemt at forestille sig at AU eller ansøgerne kan bruge *du* og *I* i en ikke handlingsregulerende sproglig handling. En mulig kandidat er (8).

- (8) AN: *Du* siger at det er nyt at *I* slår de to ting sammen *I* gør?

Ordstillingen er ligefrem, verbet *siger* er brugt nøgternt refererende; de grammatiske kendemærker tyder på at sætningen hverken er et spørgsmål eller en ordre, men derimod en konstatering. Det kalder Searle en *assertiv* (eng. *assert: at hævde*); afsenderen hævder at et forhold gælder (Searle 1979). Men ikke desto mindre er man ikke i tvivl: ansøgeren stiller her AU

et opklarende spørgsmål, sætningen er et indirekte spørgsmål, og den udpeger eksplicit målet for den illokutionære kraft, både med pronomenet *du* og pronomenet *I*. Havde ansøgeren sagt *I siger at I slår de to ting sammen*, ville udpegningen være svagere, al den stund kraften ville være rettet mod hele AU og ikke det enkelte individ som citeres. Men udpegningen ville stadig være utvetydig; AU aktualiseres umiddelbart som forpligtet modtager. Sætninger der har konstateringsform, og som bruger *I* og *du*, fungerer i jobsamtalerne ofte som spørgsmål. I enkelte tilfælde bruges *du* dog utvetydigt i assertiver. En ansøger siger fx, i relation til sit CV:

(9) AN: Ja, som du sagde så har jeg jo skrevet lidt...

og her bruges *du* utvetydigt i en assertiv. Tilfælde som dette, hvor pronomen i anden person bruges i assertiver, er dog relativt sjældne. Anden person optræder langt hyppigst i direktiver.

Direktiver og assertiver er de to helt fremherskende sproglige handlinger i jobsamtalerne. Når der stilles spørgsmål, bruges der direktiver. Når ansøgerne fortæller om sig selv og når AU fortæller om virksomheden, bruges assertiver. I disse assertiver udtrykker *jeg* og *vi* de agenter der udfører givne handlinger, jf. (10) herunder. Fra AU kommer tilsvarende konstruktioner, bestående af kæder af assertiver. I (11) forklarer AU virksomhedens opbygning for ansøgeren.

(10) AN: Jeg har læst HA i <by> og da jeg var færdig der så flyttede jeg ind til centrum af <by> fordi jeg tænkte "her må være noget at rive i" og der var jeg også heldig ret hurtigt at få noget og der blev jeg så afdelingsleder hos <virksomhed> i <by>.

(11) AU: Vi har først <afdeling> til venstre som er vores ejendomsadministration der har med overordnede bygning, bygninger og sådan noget at gøre. Så har vi en trykkeri og distributionsfunktion. Så har vi tre serviceområder...

Pronomener i første og anden person har symmetriske funktioner, hvad udpegning af den illokutionære krafts afsender og modtager angår. *Du* og *I* udpeger direktivens modtager; *jeg* og *vi* udpeger assertivens afsender. I (10) og (11) forklarer afsenderne nogle sagsforhold for modtagerne, og afsenderne indgår som eksplicite agenter i sætningerne. Illokutionære kræfter virker i nutiden, dvs. i taleøjeblikket – men passagerne handler om nogle forhold som ligger uden for selve jobsamtalens nutid; der tales om forti-

den. Så det kan måske virke selvmodsigende at påstå at pronomenerne alligevel udpeger den nutidige afsender. Her skal man huske på pronomenernes funktion som udpeger af den der udfører den lokutionære handling, udsigelsen. Selv om sætningerne handler om fortiden, har pronomenerne deres udpegende funktion i taleøjeblikket. Og uanset om *jeg* bruges om det tilstedeværende jeg eller det uden for samtalen eksisterende jeg, er afsenderen selv den eneste kilde til informationer om dette jeg, og afsenderen associeres med dette jeg. Også af den årsag udpeger pronomenet *jeg* afsenderen af den illokutionære kraft.

Det samme kan man ikke sige om pronomenet *vi*. Når en af parterne bruger *vi*, er den talende nemlig ikke den eneste kilde til informationerne. Tag (11) ovenfor, hvor AU forklarer virksomhedens struktur. Det enkelte talende medlem er ikke den eneste informationskilde, og AU i sin helhed er faktisk heller ikke den eneste kilde, virksomheden uden for rummet er nemlig også en kilde. Derfor peger *vi* ikke på samme måde på afsenderen af den illokutionære kraft. Når man bruger *jeg* er det den personlige pondus der betinger udsagnets kraft. Bruger man *vi* er man ikke på samme måde afhængig af den personlige pondus, for vi'ets udsagn er undertiden uangribelige. Det er tilfældet i (11). Ansøgeren må nødvendigvis opfatte det AU siger om virksomheden som den skinbarlige og indiskutable sandhed. Derfor er der asymmetri mellem *jeg* og *vi* i assertiver: pronomenerne sætter to forskellige slags autoritet bag udsagnene, og vi'ets autoritet er størst.

To forskelle i sammenhængen mellem pronomener og illokutionær kraft er beskrevet. Der er forskel på første person og anden person. Første person, *jeg* og *vi*, bruges primært i assertiver, dvs. i fremstillingen af sagsforhold. Anden person, *du* og *I*, bruges primært i direktiver, dvs. i spørgsmål. Assertiver udtrykker det forhold at afsenderen tror på at et givet forhold gælder. De forpligter ikke modtageren til at udføre nogen ydre handling; modtageren skal blot tage til efterretning at afsenderen tror sådan og sådan. Direktiver derimod, anviser modtageren en handling. I jobsamtalerne er direktiverne spørgsmål, og spørgsmålene kræver svar; modtageren skal udføre en svarhandling. Anden person bruges altså, til forskel fra første person, til at handlingsregulere med. Tabel 1 viser at AU bruger anden person i over 900 tilfælde, mens ansøgerne bruger anden person i under 150 tilfælde. AU er så afgjort jobsamtalernes mest handlingsregulerende part.

Den anden forskel er en forskel mellem første person ental og anden person ental i assertiver. Første person ental, *jeg*, forpligter i mindre grad mod-

tageren til at tro på det der siges end anden person, *vi*. Tabel 1 viser også at *jeg* først og fremmest bruges af ansøgerne, mens *vi* først og fremmest bruges af AU.

Relationen mellem ansøgerne og AU er altså asymmetrisk. AU udsætter ansøgerne for handlingsregulering og forpligter ansøgerne stærkt til at tro på de fremstillede sagsforhold. Ansøgerne udfører ingen handlingsregulering, og forpligter kun AU svagt. De illokutionære kræfter fra AU er stærke, fra ansøgerne er de svage. Magtbalancen er åbenbar.

DEN RELATIONELLE FUNKTION (2):

UDPEGNING OG SOCIALE OMGANGSFORMER

Det fundamentale synspunkt i teorien om illokutionære kræfter er at sætninger skal forstås som sproglige handlinger der modificerer den omverden de henvender sig til. Sådanne handlinger kan, som alle andre handlinger, mislykkes (Austin 1962). Når en atlet udfører den handling at kaste et spyd, kan kastet mislykkes: atleten kan fjumre og tabe spyddet, eller det kan ramme et andet mål end det atleten havde tænkt sig, osv. En af betingelserne for at de sproglige handlinger, der gennemgås ovenfor, lykkes, har præcis dén karakter. Hvis udpegningen af en afsendende og en modtagende instans mislykkes, afsættes den intenderede kommunikative effekt ikke. Derfor kan udpegningen vha. personligt pronomen i sig selv forstås som en handling der skal lykkes.

En betingelse for den vellykkede brug af pronomenet *du* er at der skal være etableret en individuel instans, som kan og må udpeges. Etableringen er ikke kun et referentielt anliggende; det afgørende er ikke kun om der faktisk er ét eller flere individer til stede. Det afgørende er hvad der er socialt accepteret i situationen, hvilke normer der gælder. Hvorvidt den individuelle instans er socialt accepteret, kan afhænge af samtaleens lokale emne. I mange af jobsamtalens faser er der ikke etableret en individuel instans som ansøgerne kan udpege. Ansøgerne kan fx ikke vellykket spørge et individ i AU om virksomhedens generelle lønpolitik. Spørgsmålet *Hvilken løn vil du give mig?*, henvendt til ét medlem af AU, er ikke vellykket. Det er ikke meningsfuldt at pålægge et individ i AU ansvaret for lønpolitikken. Lønpolitikken er hele virksomhedens ansvar. Af rent logiske årsager kan *du* ikke bruges. Men også stilistisk er *du* uheldigt. Det intime forhold som opstår med ansøgerens udpegning af én person, kan det enkelte medlem af AU ikke tillade sig at gå ind i, så længe jobsamtalen drejer sig om

virksomhedens offentlighed. Lønpolitikken er et formelt anliggende. Ansøgeren har ikke ret til at bruge *du*, for pronomenet udpeger en instans som hverken logisk eller stilistisk er accepteret i jobsamtalen: et medlem af AU som privatperson.

I sådanne tilfælde må ansøgerne bruge *I* eller lignende, eller helt undlade at bruge et pronomen der udpeger modtageren. Et eksempel på det ser man i (12), hvor ansøgeren spørger til et andet emne i virksomhedens offentlighed: ansættelsespolitikken. Åremålsansættelse er for ansøgeren ikke så favorabel som ansættelse uden tidsrammer, og virksomhedens ansigt er i den forbindelse truet. Den kan måske ikke tilbyde favorable ansættelsesvilkår.

(12)

AN: Det der med åremålsansættelse, hvor mange år er det? Er det fire eller?

AU: Det er ikke noget man skal være forskrækket på. Det er nu måden at ansætte på det, eller det er den måde som man ansætter på i dag ved <virksomhed>.

Her foregår samtalen fuldstændig uden specifikke udtryk for hvem der har ansvaret for den politik der føres. Både ansøgeren og AU følger den noget undvigende strategi. Hverken ansøgeren eller AU refererer til den instans som har ansvaret for ansættelsespolitikken, og den kommer til at stå frem som noget naturgivet. Anliggender af den art, som styres af virksomheden, og ikke af individet, må ansøgerne spørge AU som virksomhedens repræsentanter om. Til det formål kan *du* ikke bruges og i sekvensen (12) er end- og pronomenerne *I* og *vi* tilsyneladende for konkrete. I det hele taget gør jobsamtalens betingelser – dette at hele virksomheden er til stede gennem sine repræsentanter – det vanskeligt for ansøgerne at bruge de pronomener der udpeger en individuel modtager.

For AU er der derimod helt fra starten etableret et individ der kan udpeges med *du*. Ansøgeren er nemlig primært til stede som sin egen repræsentant. AU kan derfor med god ret bruge *du* og de andre pronomener der udpeger et individ. Fra tid til anden, når der spørges til livshistorien, er *du* endda nærmest obligatorisk (jf. (5)).

Retten til at bruge pronomenet *du* er ikke givet i en hvilken som helst genre. *Du* er en intimitetsmarkør, og generelt bruges intimitetsmarkører i uformelle samtaler, og først og fremmest af mennesker der kender hinanden. Brugen af *du* forudsætter at afsenderen har ret til at udsætte modtagerens person for en målrettet illokutionær kraft, og man kan overveje om ikke den ret forudsætter at afsenderen i det mindste er modtageren ligevær-

dig. Den underlegne part har ikke uden videre ret til at påtvinge den overlegne sin intimitet ved at udføre den handling. Der bruges i jobsamtalerne aldrig *De*, selv om parterne har den rigtige alder og opdragelse til at beherske den form. Nogle ansøgere fortalte efter samtalerne at de havde overvejet at bruge *De*, men AU lagde altid for med brugen af *du*.

I jobsamtalerne spiller høflighed en afgørende rolle. Det gælder for ansøgerne om at gøre et godt indtryk, så ansøgerne har brug for at være høflige: for eksplicit at spille med på de regler og normer AU som gruppe viser frem. En almindelig høflighedsstrategi er at opbygge modpartens image (Goffman 1955), og det er oplagt at brugen af pronomenene har betydning. Når ansøgerne bruger *I* om AU, frem for *du* om det enkelte medlem, betones AU's stærke position. Man kunne derfor forvente at ansøgerne generelt ville bruge pronomenet ofte. Men den forventning støder på flere forhindringer. *I* og *du* er bundet til de direkte talehandlinger, og direktiver er i almindelighed truende for modtagerens image. Med direktiven dirigerer afsenderen modtageren. Afsenderen patroniserer modtageren, og det at lade sig patronisere er generelt ikke noget der indgyder respekt. AU har som vært lov til at patronisere ansøgerne. Men det er ikke passende for ansøgerne at patronisere AU. Ansøgerne må nedtone den direkte kraft i deres spørgsmål, og et led i den nedtoning er at undlade at udpege modtageren eksplicit. Man må ikke bestemme. Det er én forhindring for ansøgerne brug af *du* og *I*.

En anden forhindring er samfundets almindelige høflighedsnormer hvad selve det udpegende angår. Et særligt psykologisk forhold er nemlig at pronomenet peger på modtagerens krop. Pronomenet *du* er det mest krænkende; det udpeger den individuelle krop. Men selv pronomenet *I* gør modtagerens fysiske tilstedeværelse præsent. Så overgribende kan ansøgerne ikke tillade sig at være. Ansøgerne må ikke pege, og de gør det heller ikke, som man kan se i tabel 1. Ansøgerne bruger sjældent pronomenet i anden person.

Det almindelige krav til underdanighed og den overlegne parts almindelige ukrænkelighed, er de betingelser ansøgerne skal håndtere i deres brug af pronomenet. Forventningen må derfor være at ansøgerne bruger pronomenet så de i mindst muligt omfang udfordrer AU's overlegne position. Der kræves forsigtighed af ansøgerne. Brug af direktiver og eksplicit udpeging af modtageren er alt andet end forsigtig. Derfor er det problematisk for ansøgerne at bruge pronomenene *I* og *du*, uanset om der peges på individet eller gruppen.

For AU er der ingen problemer i den retning. Ansøgernes personlige livshistorier er et af jobsamtalens på forhånd vedtagne temaer, og det personlige må nødvendigvis tematiseres. Brugen af *du* er ikke bare nødvendig, men fuldstændig *comme il faut*. Når AU formodes at kontrollere jobsamtalen er det acceptabelt at AU anviser ansøgerne handlinger. AU må gerne bestemme. AU må gerne pege, og gør det hyppigt. AU bruger ofte pronomen i anden person ental.

JOBSAMTALENS RITUAL OG RATIONALE

I praksis viser jobsamtalen sig at være asymmetrisk. Analyserne af de personlige pronomen i jobsamtalerne viser asymmetrier hvad alle sprogets funktioner angår. Ideationelt: Ansøgerne og AU taler ud fra forskellige deiktiske centre. Ansøgerne står alene i de beskrevne sagsforhold, hvorimod AU står samlet som gruppe. Tekstuel: Ansøgerne står alene i udsigelsen, hvorimod AU står samlet. Relationelt: AU peger ansøgerne ud og regulerer deres handlinger, hvorimod ansøgerne ikke peger AU ud og ikke handlingsregulerer.

Asymmetrier af den art tyder på at jobsamtalerne i hvert fald ikke finder sted mellem ligeværdige parter, og det er et spørgsmål om den rationelle tanke derom kan efterleves på de betingelser. Asymmetrierne synes at vise at den kyniske opfattelse frem for nogen beskriver virkeligheden. Ritualet synes at forløbe sådan at kun den ene halvdel af en gensidig informationsudveksling finder sted. AU får et indtryk af ansøgerne, gennem sine mange spørgsmål til den private sfære og de individuelle standpunkter og ansøgernes efterfølgende fremstilling af deres jeg. Den handlingsregulering AU udfører i jobsamtalerne tjener hovedsageligt det formål at få ansøgerne til at tale, og hovedsageligt om sig selv. Ansøgerne udfører en styret performance.

Ansøgerne får ikke i nær samme målestok et indtryk af AU. Den virkelighed AU lægger frem er ikke den personlige, men derimod virksomhedens virkelighed. Det er først og fremmest som virksomhedens repræsentanter AU udtaler sig. Ansøgerne gør relativt få forsøg på at styre AU's performance. De sociale konventioner tillader ikke ansøgerne at bruge de kommunikative midler en sådan styring forudsætter: handlingsregulering og udpegning af og henvendelse til individer. Ansøgerne efterlever en kodeks for kommunikativ adfærd som synes at tage den traditionelle japanske idé om underdanighed som forbillede. Ganske vist er det ansøgerne tilladt

at hæve blikket og se på medlemmerne af AU. Men at rette den sproglige opmærksomhed mod AU tillader ansøgerne sig ikke. Jobsamtalen er for ansøgerne et samtalerum hvori ekstremt konservative regler for høflighed praktiseres. AU er virkelig en urørlig instans. Man adlyder AU, men man tiltaler ikke AU.

Den konservativt underdanige adfærd kan hænge sammen med at der er meget på spil for ansøgerne. Det konservative er hvad der ofte vælges, når man vil være fuldstændig sikker på at gebærde sig rigtigt.

Hvorvidt AU og ansøgerne har bestemt sig til at gennemspille et på forhånd vedtaget antal scener, kan ikke afklares på baggrund af brugen af personlige pronomener. Her skal blot vises et enkelt uddrag fra en af jobsamtalerne:

- (13) AU: **Det første jeg vil bede dig om**, det er at fortælle lidt om dig selv, <fornavn>. Om din foreløbige karriere, dit nuværende job, måske lidt, hvis ikke du har noget imod det, komme ind omkring din familiemæssige situation, lidt om din fritid og uddannelse og så videre.

(13) stammer fra begyndelsen af en jobsamtale, og AU har ikke tidligere nævnt at ville bede ansøgeren om noget. Vendingen *det første jeg vil bede dig om* forudsætter derfor en række forhold uden for samtalen (Harder & Kock 1976). Der er ikke tale om at AU på forhånd har mere eller mindre løse antagelser om hvad der skal foregå, men snarere simpelthen om at AU har et praktisk handlingsgrundlag for samtalen (Harder 1990).

Ét moment i det handlingsgrundlag er at AU vil *bede* ansøgeren om noget, dvs. regulere ansøgerens handlinger. AU forudsætter altså sin egen kontrol over samtalen, hvad der i sig selv står noget i vejen for en gensidig og ligeværdig relation. Et andet moment er at AU vil bede ansøgeren om at udføre et antal handlinger: *det første* forudsætter at der er tale om flere. AU forudsætter at der er en række handlinger som ansøgeren skal bedes om at udføre. AU's kontrol over jobsamtalen går dermed ud på at dirigere ansøgeren gennem et antal handlinger, som på forhånd er defineret.

Det praktiske handlingsgrundlag der tales ud fra her, er i god samklang med den kyniske tanke om jobsamtalen. Og ligeså er brugen af de personlige pronomener.

NOTER

- 1 Den amerikanske funktionelle grammatiker Talmy Givón udtrykker det sådan at én udtryksfunktion kan påvirke en anden udtryksfunktion: "the execution of one coding function tampers with the execution of the other" (Givón 1984:43).
- 2 Det antages her at den semantiske rolle agent hyppigst udtrykkes med et pronomen i nominativ. Det antages altså at passivsætninger er sjældnere end aktivsætninger: Sml. *du blev slået af mig* (passivsætning med agent i akkusativ) og *jeg slog dig* (aktivsætning med agent i nominativ).

LITTERATUR

- Austin, J.L. (1962): *How To Do Things With Words*. Oxford: Oxford University Press.
- Dik, Simon C. (1989): *The Theory of Functional Grammar. Part I: The Structure of the Clause*. Dordrecht: Foris Publications.
- Falster Jakobsen, Lisbeth (1995): Tag sproget alvorligt. En oversigt over funktionel grammatik. *NyS 20*. København: Dansk lærerforening.
- Givón, Talmy (1984): *Syntax. A Functional-Typological Introduction*. Amsterdam: John Benjamins.
- Goffman, Erving (1955): On Face-Work: An Analysis of Ritual Elements in Social Interaction. *Psychiatry*, 18:213-31.
- Grambye, Christian og Harly Sonne (1980): Grundbegreber i nyere tekstvidenskab – med særligt henblik på tekstanalytisk praksis. Meddelelser fra Dansk lærerforening, 1980,1:64-93.
- Halliday, M.A.K. (1985): *Introduction to Functional Grammar*. London: Edward Arnold.
- Harder, Peter & Christian Kock (1976): *The Theory of Presupposition Failure*. Travaux du Cercle linguistique de Copenhague, Vol. XVII. København: Akademisk Forlag.
- Harder, Peter (1990): Kognition og gensidighed. *Psyke & Logos*, 1990,1:153-170.
- Lakoff, George (1987): *Women, Fire, and Dangerous Things*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Searle, John R. (1979): *Expression and Meaning*. Cambridge: Cambridge University Press.