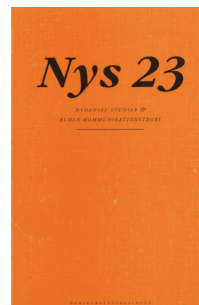


|             |  |
|-------------|--|
| Titel:      | Konflikt på et personalemøde – to analysetilgange                                      |
| Forfatter:  | Karin Sode   |
| Kilde:      | <i>NyS – Nydanske Studier</i><br>& <i>Almen kommunikationsteori</i> 23, 1997, s. 65-89 |
| Udgivet af: | Dansklærerforeningen   |
| URL:        | <a href="http://www.nys.dk">www.nys.dk</a>   |



© 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.

# KONFLIKT PÅ ET PERSONALEMØDE – TO ANALYSETILGANGE

AF KARIN SODE

En af de helt store udfordringer inden for disciplinen diskursanalyse angår metode. Hvordan når vi til bunds i, hvad en kompleks diskurs faktisk rummer i sig? Jo mere kompleks en tekst, des større udfordring. Forskellige metoder har belyst delasppekter af diskurser, men samtidig ladet andre aspekter henligge i mørke.

Som et led i metoddebatten vil jeg fokusere på to analysetilgange, nemlig konversationsanalysen, repræsenteret af blandt andre Sacks, Schegloff og Jefferson (1974), og den kritiske diskursanalyse, som vi bl.a. finder hos Fairclough (1989, 1992). Analysematerialet er et personalemøde på en arkæologisk ekspedition i Mellemøsten. Mødet er karakteriseret ved stor kompleksitet, dels p.g.a. emnet for diskussionen: personalets og lederens position i relation til voluntørerne, der deltog i udgravningen. Dels p.g.a. et dominerende tværkulturelt aspekt, idet deltagerne kom fra forskellige lande, de fleste fra Skandinavien og Storbritannien. Komplexiteten er netop det karaktertræk, der stiller størst krav til en diskursanalytisk metode. Formålet med min analyse er derfor at se, hvor langt de to valgte analysetilgange bringer os i en forståelse af teksten (tekst forstået som skriftlig såvel som mundtlig sprogsekvens). I hvor vid udstrækning kan tilgangene afdække de forskellige dimensioner i teksten, og hvor kommer de til kort? Jeg ønsker kort sagt at afsløre de to metoders relative styrker og svagheder, stillet over for en tekst som den, jeg står med.

## 1 ANALYSETEKSTEN – BAGGRUNDSINFORMATION

To forhold bør kort omtales for at sætte teksten ind i en sammenhæng: ledelsesstrukturen på ekspeditionen, og det konkrete problem, der danner grundlag for diskussionen. Ekspeditionen blev ledet af arkæologen Peter, som havde forskellige områdeledere og assistenter under sig i et ledelses-

hierarki, der fremgår af følgende liste over deltagerne ved personalemødet (navne – bortset fra mit eget – er ændret):

|                         |            |                                     |
|-------------------------|------------|-------------------------------------|
| Udgravningsleder:       | Peter      | (britisk, født i Israel, dansk mor) |
| Områdeleder (omr.A)     | Anders     | (svensk)                            |
| Områdeleder (omr.B)     | Emma       | (britisk)                           |
| Assistent (A)           | Lena       | (svensk)                            |
| Assistent (B)           | James      | (britisk)                           |
| Optegnelser (A)         | Mette      | (dansk)                             |
| Optegnelser (B)         | Lina       | (finsk)                             |
| Potteskårsekspert       | Philip     | (britisk)                           |
| Assistent (potteskår)   | Jacqueline | (spansk)                            |
| Knogleekspert(surveyor) | Steven     | (britisk)                           |
| Professor (ikke ansat)  | Hans       | (dansk)                             |
| Lingvist (ikke ansat)   | Karin      | (dansk)                             |

Diskussionen efterfulgte en krise knyttet til divergerende opfattelser af personalets og lederens position i relation til voluntørerne på udgravningen. Lederen Peter havde et par dage før mødet offentligt kritiseret en praksis hos personalet, hvor de udnyttede deres position til at beslaglægge bilen, der var beregnet til redskabstransport, som deres transportmiddel til og fra udgravningsområdet uden at levne plads til voluntører. Medlemmer af personalegruppen reagerede stærkt kritisk over for denne irettesættelsesmetode.

## 2 ANALYSENS FOKUS

Emnet for diskussionen rejste spørgsmålet om autoritetsforskelle på ekspeditionen og relative positioner og rettigheder. Vi har dermed som udgangspunkt et fokus på magtstrukturer og positioner. Det synes derfor oplagt at undersøge, hvordan disse strukturer udartede sig i den verbale interaktion på mødet, fx gennem en analyse af interaktionel kontrol. Konversationsanalysen er et oplagt valg i den forbindelse. Den vil derfor blive mit udgangspunkt. Som antydnet i indledningen, forventer jeg imidlertid at måtte supplere med elementer fra den kritiske diskursanalyse, hvis tekstens kompleksitet skal indfanges i en blot nogenlunde tilfredsstillende grad. Et væsentligt aspekt af denne kompleksitet stammer fra de interpersonelle strukturer, der knytter sig til denne særlige interaktionstype, et personalemøde.

### 3 KONVERSATIONSANALYSE

Konversationsanalyse ligger i forlængelse af den etnometodologiske tradition. For en konversationsanalytiker kan sociale forhold som fx interpersonelle strukturer være relevante, men kun i det omfang, de kan identificeres i tekster. Al kontekst, der ikke er direkte afspejlet i teksten, er uinteressant og muligvis vildledende i en analyse (jfr. Schegloffs 'relevansprincip' (1992: 108-109). Denne afgrænsning bevirker, at sociale relationer i konversationsanalysen ikke får videre stor opmærksomhed, ligesom også de interagerendes sociale identitet og situationens særkende i vid udstrækning ignoreres, undtagen når de er realiseret i teksten. Kravet om at kunne lokalisere konteksten i teksten udspringer af, at man i konversationsanalysen er optaget af at undgå den allestedsnærværende fælde: for tidlige, umodne generaliseringer og idealiseringer.

I en tekstbundet konversationsanalyse er baggrundsinformation derfor i bedste fald unødvendig, i værste fald udgør den en risiko. Jeg har derfor allerede overskredet tekstbundetheden, idet jeg tidligere omtalte baggrunden for talesekvensen, der skal analyseres. Lad os imidlertid foregive at indlede analysen fra en uvidende position og forsøge at spore den strukturelle organisation i sekvensen fordomsfrit (hvis en sådan objektiv fordomsfrihed da er mulig).

Strukturen er væsentlig i konversationsanalysen, idet ytringernes sekvens determinerer og former hver ytring ved at tildele denne en forudgående kontekst og lade den samme ytring medvirke til at skabe en kontekst for næste ytring (Heritage 1984: 242).

#### 3.1 SAMMENHÆNGENDE PAR

At ytringen på den måde er strukturmæssigt kontekstuel, bevirker, at interaktionens struktur nødvendigvis må være temmelig væsentlig. Herunder hører den analytiske enhed, det sammenhængende par, som består af to sammenhængende ytringer, der er produceret af forskellige talere (Schegloff & Sacks 1973:238). Forekomsten af den første ytring forudsiger forekomsten af den anden; heraf par-strukturen. Det kunne fx dreje sig om spørgsmål-svar eller klage-undskyldning. Idet den første del af parret (spørgsmålet, klagen o.l.) fremkalder den anden del (svaret, undskyldningen), vil en ytring, der følger en ytring, som falder inden for kategorien af typiske førsteled i et sammenhængende par blive opfattet som et andetled, også selv om ytringen ikke nødvendigvis umiddelbart synes relevant, idet

relevans blot formodes at eksistere og at være talerens hensigt (jfr. Grices relevansprincip; Grice 1975).

Tilsvarende vil det blive noteret, hvis anden del af parret glimrer ved sit fravær. Dette er tilfældet ved personalemødet. Jeg anvender her en noget tillempt udgave af det sammenhængende par, idet en mødesituation åbner for længere taleture end en almindelig konversation, hvorved man må vente længere på at få anden del af et sammenhængende par fyldt ud, efter at første del er produceret. Jeg ser derfor bort fra den del af Schegloff & Sacks' definition (1973: 238), der har med de to ytringer at gøre og tillader mig stadig at tale om et sammenhængende par, selv om flere ytringer indgår.

På mødet udtaler medlemmer af personalegruppen klager over lederens måde at gribe den problematiske sag an på.

(1) James:

1 Well P e:hm PP okay I take on board all your reasons but I still think you were  
2 wrong. P e::hm PP we- P the staff is the interface between you and the- and the  
3 volunteers. you're- you: P are not seen by the volunteers as a member of staff as it  
4 were. P and it's up to us to: really what you want to the volunteers P and e:hm P it  
5 seems to me that e:hm P they should be coming to us with complaints rather than  
6 to you PP e:hm once they think they can go to you with complaints about volunt-  
7 about staff P eh then they'll- they'll keep coming with- with any {unclear} that they  
8 have. P e::hm P I think it's really our job to deal with volunteers. I think it's your  
9 job to deal with the whole thing. and if you have a discontented and disillusioned  
10 staff P then you're not going to get anyway to {unclear} P eh also I think showing  
11 off the staff in front of the volunteers e::h you're expecting P them then to work for  
12 people they don't really respect. P e:hm PP I must say I was a- I was rather amazed  
13 that you did it. P because it- it seemed to undermine the whole- and you said it's  
14 not a hierarchy but in fact it is a hierarchy {unclear}. P e:hm {unclear} did a lot of  
15 damage.  
16 [...]  
17 to expect eh P volunteers to be treated all the sa- all the same as the staff is not  
18 realistic either P I mean some volunteers are in caravans some are in huts P e:h if  
19 it- and I'm not casting any aspersion on your style {laughing} at all in fact you're  
20 quite right in what you're doing. but-e::h P what if a volunteer come up to you and  
21 complains that they are in a hut and you're in a flat? or P you drive till- to  
22 Jerusalem in a car and they have to get the bus?(yet)? You know there are all  
23 kinds of levels P e:h and y- and- and they're hierarchical PP and I think to pretend  
24 that you can have- th'you can have a team working well if everybody is working in  
25 their own sphere. some of them are {unclear} than some of them. e:h P but once  
26 you start saying everybody is entitled to everything and I think {unclear}.

- og lidt senere:

(2) James:

- 1 but the- but the thing I was most concerned about was that-e::hm P the people you
- 2 rely on to get work out of these people and to do the job properly are people that
- 3 they should be looking up to. P and they were actually-e:hm P they were- they
- 4 were kind of P put to shame in front of them.

Emma følger trop i anklagen:

(3) Emma:

- 1 A::rh I mean I- I just P I think that the two issues P I mean P first issue about
- 2 driving down in the car I mean we've all been volunteers we do know there is a
- 3 hierarchy there P I mean I- I'm never going to go to complain {unclear} that the
- 4 staff is driving down in th- in the cars cause that's just what they did? (and I
- 5 mean)? P and P you're (worried)? now how {unclear} second issue which I think
- 6 was wrong P e:hm P it's very odd before you {unclear}

Både Emmas og James' indlæg indeholder en ganske klar klage og anklage af Peter (1.1, 10-11, 13; 2.4; 3.5-6), ligesom James desuden tilkendegiver sin holdning i spørgsmålet om, hvilke roller leder og personale spiller over for voluntørgruppen (1.2-3, 8-9, 14, 23). Jeg vil i første omgang fokusere på beskyldningen, idet den i et organisatorisk perspektiv må forventes at fremkalde en anden del: en undskyldning, et forsvarstræk eller lignende; holdningstilkendegivelsen og indholdet af ytringerne i øvrigt vender jeg tilbage til senere.

Beskyldningerne bliver kun delvist imødekommet fra Peters side, der godt nok giver en undskyldning, men temmelig sent, faktisk helt til sidst i denne del af mødet. Desuden – hvilket måske er endnu mere væsentligt – refererer undskyldningen ikke direkte til de rejste punkter, men snarere til den mulighed, at han kunne have såret nogen. Den egentlige undskyldning, som forventes at følge klagerne er fraværende.

(4) Peter:

- 1 PP and if I did hurt anybody P I am sorry. P and if you want to talk more about it P
- 2 then P I'm quite happy to chat. P(2.5)

Lige før undskyldningen forsikrer Peter sine ansatte om, at han værdsætter deres indsats meget og generelt forsøger at rose dem over for andre. Umiddelbart efter undskyldningen følger derimod en afsluttende sekvens, hvori

Peter markerer, at han ikke med undskyldningen nødvendigvis har erkendt, at han handlede forkert:

(5) Peter:

- 1 And just on a final point P is that after the last meeting P I P had people who came
- 2 to me I had people who came and reacted from the staff P as P this afternoon? P
- 3 but I also had a fair number of volunteers who came up to me. P those who are
- 4 involved? and those who are not involved. P in the whole issue. P and felt that the
- 5 way I had handled things at breakfast was a good P way that I'd done P and they
- 6 appreciated and thanked me for the way I had handled that whole morning at
- 7 breakfast time. P and that came from a number of volunteers. P so you can take it
- 8 or leave {laughing} it as you want. P okay? PP Let's go to- eh- e:h- I- I can't just
- 9 think immediately of any other areas James how's the education going.

Før andre fik ordet i begyndelsen af mødet, opsummerede Peter selv klagerne og fulgte dem derefter op med en forklaring. Det er imidlertid værd at bemærke, at der udover den generelle undskyldning og forklaringen ikke gives noget direkte svar på klagerne.

### 3.2 TURTAGNING

Peter tager sig den frihed ikke at udfylde sin del af det kollektivt producerede sammenhængende par. Dette korresponderer med hans rolle i turtagningssystemet. Sacks, Schegloff og Jefferson (1974) har beskrevet turtagning i samtale som (endnu) en organisatorisk struktur, dannet i fællesskab af samtalens deltagere. Turtagningen styres ved hjælp af et sæt regler om, hvordan de talende udvælges rekursivt på såkaldt transitions-relevante steder ved hjælp af de følgende teknikker: (a) 'selvselektion', (b) 'nuværende-taler-vælger-næste-taler'-teknikken eller (c) 'nuværende-taler-fortsætter-med-at-tale'-teknikken (Sacks et al. 1974: 12).

På personalemødet fordeles pligter og rettigheder i turtagningssystemet ikke ligeligt. Iagttager man hele den del af mødet, der behandles her, i et kvantitativt perspektiv, er Peter klart den af mødets deltagere, der benytter sig af de mest kontrollerende teknikker. Dels udøver han konsekvent selvselektion hver gang, han tager ordet (i alt ni gange; en af gangene afbryder han en diskussion mellem James og Hans). De andre deltagere er til en vis grad også selvselekterende, men kun efter at Peter har åbnet for selvselektion, fx ved første åbning, som kan ses som en slags universel åbning for selvselektion hos de øvrige deltagere:

(6) Peter:

- 1 and now I'm willing to receive P and I already have received criticism for it P and
- 2 I've already told those who've told me that I appreciate it. and I appreciate to get
- 3 that criticism.

Det er interessant at bemærke, at de selvseleksioner, der iøvrigt forekommer hos de øvrige deltagere uden en direkte åbning fra Peters side, bortset fra den universelle åbning, enten falder i en pause, som kan siges at være dækket af den universelle åbning (Peter tager ikke ordet i pausen, dvs. han fastholder den åbning, han allerede har skabt). Emma (brite) står for den eneste selvseleksion af den art. Eller også er de reaktioner og afbrydelser de ansatte imellem (ialt tre interne afbrydelser); Peter bliver ikke på noget tidspunkt afbrudt. I alt forekommer der selvseleksion efter en åbning fra Peter fire gange i hele forløbet fra de ansattes side, foruden en enkelt selvseleksion, der følger en åbning fra en af de andre deltagere.

Med hensyn til teknikken 'nuværende-taler-vælger-næste-taler' er Peter igen i en klart vælgende position: Han foretager tre selektioner, alle af skandinaver (Anders, Mette og Line), der i og for sig er delvist selvselektrende, idet de selv på høfligste vis markerer og dermed beder Peter om at vælge dem. Den sidste teknik, 'nuværende-taler-fortsætter-med-at-tale', støtter den klare tendens i forhold til de foregående to teknikker, idet det tydeligt fremgår, hvem der vover at fastholde ordet længst: Peter nok engang. Rent kvantitativt kan observationen støttes af at tælle linier i transkriptionen: Peters indledning og afslutning udgør henholdsvis 56 og 59 transskriberede linier, hvorimod det indlæg, der kommer tættest på, er James' med 39 linier, øvrige indlæg er langt kortere.

Den simple optælling foretaget ovenfor markerer Peter som en klart magtfuld deltager i en generelt asymmetrisk diskussion – en konklusion, som ikke kan overraske nogen, og som forekommer trivielt, hvis vi tillader os at tage situationen og den sociale struktur med i betragtningen. Hvis vi imidlertid fortsat søger at holde os helt til, hvad datamaterialet kan afsløre, fremgår det, at Peter generelt ikke styrer hvilke af de ansatte, der tager ordet, de er derfor frie til at udføre selvseleksion (undtagen i den sidste bemærkning i denne del af mødet, hvor Peter beder om en specifik redegørelse fra James (se (5))). Omvendt bekræfter han flere gange en deltager, der netop har indledt et indlæg i selvseleksion, i hans eller hendes ret til at bidrage. En subtil måde at udøve positiv kontrol på. Peters kontrol af diskussionen kommer tydeligere frem i afbrydelsen af Hans' og James' diskussion, hvor



Peter gennem sin afbrydelse markerer, at diskussionen har bevæget sig ind i, hvad der af ham (subjektivt) defineres som irrelevant område:

(7)

- 1 Hans: you just have to realise the Scandinavian e- way not to see the world quite  
2 as you do.  
3 James: Yeah I mean I think we're using hierarchy a- a bit P in- in a way P that I  
4 certainly agree to use / it  
5 Hans: yes b- it doesn't make very much sense in the  
6 Scandinavian / way  
7 James: {unclear} sphere of job you're moving at. and if you go to a  
8 factory in Scandinavia. P I'm sure the boss doesn't go home on his bike and  
9 the workers are / all {unclear} isn't it?  
10 Hans: no it's not like that James. it's not like that P I'm as myself  
11 a Captain y'know in the army P and normally I'll expect to go in front not  
12 to drive with my soldiers are walking P that's simply the- the case P that's  
13 the way it is=  
14 =well I think it depends on how you see the dig? do you see it as a  
15 military operation? or do you see it as- as a- as a business venture.=  
16 Hans: =mm-mm-mm don't- don't misunderstand me=  
17 Peter: =Okay P e:hm Anders  
18 Anders:...

Jeg vender tilbage til indholdet af diskussionen nedenfor.

### 3.3 EMNEKONTROL

Afbrydelsen er et eksempel på, hvordan Peter sætter dagsordenen og kontrollerer samtaleemnerne. Som dominerende deltager har han ret til at introducere og ændre emner, så de passer ind i hans dagsorden. Emnekontrollen er til en vis grad asymmetrisk, men der er ikke desto mindre plads til, at deltagerne ret frit kan introducere emner relateret til hovedproblemet vedrørende krisen i magtstrukturen eller fokusere på elementer inden for dette hovedemne og emner, der kan karakteriseres som sideemner. Peter kontrollerer kun introduktionen af sådanne sideemner i relativt ubetydelig grad, idet han kun afbryder og fastholder deltagerne ved dagsordenen den ene gang (7.17); ellers lader han personalemedlemmerne frit bringe emner op til diskussion og afslutte deres tur uden afbrydelser. Peter undlader at vise tegn på godkendelse – eller mangel på samme – når der ses bort fra et sted, hvor han positivt støtter et medlem af personalegruppen i hendes forsøg på at sætte tingene i perspektiv:

(8)

- 1 Emma: Can I just say one last / thing just that we shouldn't let this out of
- 2 Peter: yeah
- 3 Emma: proportions / in any situation there was people who have been  
complaining
- 4 Peter: no definitely
- 5 Emma: that they are doing more than others. P and that this is unfair {unclear
- 6 sentence}

Generelt synes Peter altså at give de deltagende udstrakt rum at udtrykke sig i. Hans afsluttende opsummering af argumenterne kan imidlertid ses som en magtfuld måde at evaluere diskussionen og kontrollere udgangen af diskussionen på. På trods af denne potentielle kontrol, udnytter Peter i sin afsluttende bemærkning ikke muligheden for at afvise kritikken, men han giver heller ikke efter for den. Han demonstrerer, at han er i stand til at tage ansvar og appellerer i (5.7-8), uddybet i (9) nedenfor, til personalet om at foretage deres eget valg i spørgsmålet om deres fremtidige rolle i den problematiske magtstruktur:

(9) Peter:

- 1 I think it's up to each- each individual to P think about it {clearing his throat} and
- 2 then to decide how they are going to act or not act on it and what they are going to
- 3 do.

Som en ekstra retfærdiggørelse af sin handling, griber Peter Hans' tidligere problematisering af tværkulturelle forskelle:

(10) Peter:

- 1 but thirdly also what-eh Hans has raised P is differences in {clearing his throat}
- 2 cultural outlooks on how P on how things should be done and how things should
- 3 be approached and there defini- definitely P appears to P be here a- a difference P
- 4 between a Scandinavian and a British outlook on a number of issues and a number
- 5 of points. P and it's no good one side thinking that theirs is the correct side
- 6 because the other side would not understand it. P and this is precisely where we
- 7 have P e:h to be more aware of the: communications between both sides? P a:nd P
- 8 I think this is one of the- one of the reasons why I was also interested in raising this
- 9 issue for discussion this afternoon.

I og med at den tværkulturelle dimension understreges (10.1-5), tages noget af brodden af kritikken væk, idet man i tolerancens navn må accepte-

re, at folk handler forskelligt inden for forskellige kulturer. Peter fremstiller sig selv som en moralsk ansvarsfuld leder, idet han netop, i og med at han tog kritikken op til debat ved mødet, dvs. ved overhovedet at føre den samtale, der finder sted netop da (10.8-9), tager højde for forskellige synspunkter, som bl.a. kan være kulturelt betingede, og fremmer kommunikationen.

### 3.4 KONVERSATIONSANALYSENS RESULTATER

Peters emnekontrol er som vist meget løs, og der er plads til, at personalet fremsætter en direkte og fri kritik. Denne frihed og mangel på kontrol står imidlertid noget i modsætning til den til en vis grad asymmetriske magtstruktur, der dels kommer frem i turtagningssystemet, og dels i det forhold, at Peter undlader at give en direkte respons på indholdet af de klager, der er fremsat imod ham.

Så langt, så godt. Konversationsanalysen har hjulpet os til en forståelse af de asymmetriske relationer, som på et vist niveau er neutraliseret af de symmetriske rettigheder til frit at udtrykke holdninger. Metoden fokuserer imidlertid så meget på struktur i talen, at den svinger på et væsentligt punkt: I belysningen af mødets funktion som en specifikt defineret interaktionstype, nemlig et personalemøde, og denne interaktionsforms sociale implikationer. I forlængelse heraf kan den konversationsanalytiske tilgang kritiseres for ikke at placere mødet som interaktionsform i et diakronisk perspektiv: Er mødet typisk og følger det de konventionelle mønstre og regler for et møde af denne form, eller er interaktionen innovativ i sin form?

Diskurstypen, et møde, nødvendiggjorde en tillempet brug af det sammenhængende par, hvilket i sig selv peger på, hvor væsentligt det er at se analysen i et videre diskurstype-perspektiv, hvor diskursens særlige art kommer med i betragtningen. Hertil kommer, at forskellige diskurstyper typisk trækker på forskellige sociale strukturer, som her, hvor mødet som diskurstype mobiliserer en viden om møders forløb og ledelsesstruktur m.m. (en ordfører eller formand leder: fremsætter indledende bemærkninger, åbner op for diskussion, bryder af, styrer hvem der taler osv.). Denne konventionelle struktur, som er integreret i mødeformen, er, hvad der fik observationerne om Peters styring af mødet til at se så trivielle ud. Jeg vil derfor forlade konversationsanalysens tekstbundne metode her og åbne op for en bredere interdisciplinær tilgang, som inddrager den bagvedliggende sociale struktur. Mit håb er, at det udvidede perspektiv, og dermed den alternative

analysetilgang, bedre vil kunne opfange og afsløre en kompleksitet, som ser ud til at gemme sig under tekstens umiddelbare og trivielle overflade.

#### 4 ET DIAKRONISK OG SOCIALT PERSPEKTIV

I åbningen ud mod en bredere analyse, hvor diakroniske og sociale aspekter inddrages, vil jeg anlægge et kritisk diskursanalytisk perspektiv. Norman Fairclough, som er en af repræsentanterne for den kritiske diskursanalyse, taler for en dialektisk forståelse af sprog og samfund, hvor

language is a part of society; linguistic phenomena *are* social phenomena of a special sort, and social phenomena *are* (in part) linguistic phenomena (Fairclough 1989: 23; originale fremhævninger)

Dermed efterlyser Fairclough en diskursanalyse, som er tæt forbundet med analyse af den sociale struktur og den sociale begivenhed, inden for hvilken diskursen afvikles. Fairclough foreskriver en tredimensionel opfattelse af diskurs: tekst som inkorporeret i en diskursiv praksis (der har med produktion, distribution og konsumtion af teksten at gøre), som igen er inkorporeret i en social praksis. Diskurs er både en form for handling (en individernes handlen med verden og med hinanden) og en form for repræsentation. Og

there is a dialectical relationship between discourse and social structure [...]: the latter is both a condition for, and an effect of, the former (Fairclough 1992: 63-64)

I analysen af den diskursive praksis kan diskurstypen udspecificeres, og desuden måden hvorpå diskurstypen er anvendt. 'Diskurstypen' – eller genren (Fairclough 1992: 124) har jeg allerede defineret: et personalemøde, ligesom jeg også har anført de konventionelle forhold knyttet til den type møde: en bestemt ledelsesstruktur, en typisk handlingssekvens osv. Stilen er uformel, argumenterende, eller hvad Fairclough betegner som ekspositorisk (1992: 127), idet lederen udstiller motiverne for sin handlemåde. Og diskursen, dvs. emnet, er som tidligere nævnt forsøget på at definere den sociale struktur på ekspeditionen, herunder termen 'hierarki', idet såvel de ansattes som Peters handling har problematiseret dette begreb (James (1 & 7), Hans (7); Emma (3.2-3)).

Den argumenterende stil som diskurstype såvel som den måde, mødet forløber på, synes at bære temmelig konventionelle træk. Derimod er den ekspositoriske side af stilen og også emnet (diskussionen af lederens handling) potentielt innovativ. Peter tillader, at hans position som leder udfordres, og formidler derved et billede af sig selv som ikke-suveræn leder. Samtidig sikrer han dog sin lederposition ved at forhindre, at han ender i en for sårbar position. Spørgsmålet er, om man faktisk kan tale om en fornyelse i diskurstypen 'personalemøde' eller ej. Og svaret må vel afhænge af, hvilken tidsramme diskurstypen ses inden for. Den mere åbne ledertype ligner en accepteret moderne udgave, et produkt af en demokratiseringsproces, og som sådan i færd med at blive konventionaliseret; sammenlignet med tidligere tiders ledertype er den dog innovativ. Disse forandringer er imidlertid et spørgsmål om social praksis.

Social praksis og diskursiv praksis er kædet sammen på endnu en væsentlig måde. Produktions- og fortolkningsprocesserne er ifølge Fairclough dobbelt socialt begrænsede.

Firstly, they are constrained by the available members' resources, which are effectively internalized social structures, norms and conventions, [...] and conventions for the production, distribution and consumption of texts [...]. Secondly, they are constrained by the specific nature of the social practice of which they are parts. (Fairclough 1992: 80)

På mødet kan de sociale begrænsninger ses gennem den interaktionelle kontrols klare, asymmetriske ledelsesstruktur. Selvom der åbnes for kritik, og personalemedlemmerne faktisk fremfører kritik af lederen, er hans position som leder ikke anfægtet på nogen måde. Dette virker muligvis som endnu en triviell observation, som ikke nødvendigvis behøver at have noget med social begrænsning at gøre. Observationen er imidlertid væsentlig, hvis den sammenholdes med andre aspekter af interaktionen, som ligger uden for, hvad en strukturmæssig analyse som den konversationsanalytiske kan klare. Jeg tænker her på høflighedsstrategier, som til en vis grad er knyttet til den interaktionelle kontrol, og på diskursens ideationelle funktion, dvs. konstruktionen af videns- og holdningssystemer i diskursen (Fairclough 1992: 64; fx Halliday 1973), her specifikt betydningen af begrebet 'hierarki'.

#### 4.1 HØFLIGHED

Høflighedsstrategier er blevet analyseret i vid udstrækning ud fra Brown og Levinsons (1978) goffmanske (Goffman 1967) tese om, at høflighed er et sæt strategier, som anvendes med det formål at tilfredsstille et universelt sæt af 'face-wants', dvs. ønsker om ikke at tabe ansigt. Fairclough følger et socialt perspektiv til denne opfattelse af høflighed, idet han hævder, at høflighed bør ses som et dobbeltsidet fænomen: man bør indse både begrænsende konventioner og muligheden for en kreativ transformering og reartikulering af konventionerne i spørgsmålet om høflighed (1992: 163). Fairclough gør sig dermed – endnu engang – til talsmand for en dialektisk tilgang, hvor han integrerer Brown og Levinsons synspunkt og Bourdieus synspunkt, at "the concessions of politeness are always political concessions" (Bourdieu 1977: 95).

De sociale begrænsninger i vores tilfælde følger diskurstypen, hvori en leder konventionelt – i tilknytning til hans ret til at kontrollere ture og emner – er berettiget til at udføre visse ansigtstruende handlinger (*face threatening acts*: FTAs; Brown & Levinson 1978: 60) direkte og uden omsvøb. Deltagerne længere nede i hierarkiet forventes derimod traditionelt at være høflige, at udføre de ansigtstruende handlinger indirekte eller undlade at udføre dem overhovedet.

Peter udnytter til en vis grad sin konventionelle ret ved ikke at formilde sin kritik af personalet, der kørte i bilerne, hvorved han truer deres positive face.

(11) Peter:

- 1 I remember going down the first morning I had to take the car the first morning P
  - 2 and I saw that P in the cars were only the staff not a single member of the staff
  - 3 walked P a::nd not Anders not anybody. P and everybody was in the cars P and the
  - 4 only ones who walked that first day P back from the Tel were the volunteers. PP
  - 5 a::nd P I remember P raising it then I don't know if it was in front of everybody but
  - 6 raising it then that I thought it was *extremely bad* P e::hm and P certainly Anders
  - 7 and I started to make sure that we walked every single time because of it. [...] and I
  - 8 don't think it shows good leadership I don't think it shows a good example *at all*.
- (min fremhævning)

De fremhævede adverbier (11.6; 11.8) er tydelige eksempler på udsagn uden omsvøb. Desuden beskytter Peter sit eget positive face, idet han forklarer sin handling og ydermere understreger, at han selv (sammen med Anders) handlede moralsk ansvarligt i den praktiske situation (11.6-7). I

forhold til andre som fx James (se nedenfor) er Peter yderst forsigtig med at true de andres face, bortset fra den kollektive kritik fremført ovenfor (11). Han åbner for ansigtstruende handlinger mod sit eget positive face ved at åbne for kritik (6.1) og ved at indrømme, at hans handling mandag morgen traditionelt må opfattes som et uacceptabelt træk:

(12) Peter:

- 1 now in principle *I agree* the way raising things about staff amongst non staff *was*
  - 2 *not right. I do not agree with that in principle.* but under the conditions of Monday
  - 3 morning I felt it was the best way of doing it towards the volunteers *it was not fair*
  - 4 *at that point towards the staff I fully admit that* but P I felt towards the volunteers
  - 5 under the circumstances it was the best way to try and kill several birds with one
  - 6 stone
- (mine fremhævninger)

Dette træk kan samtidig ses som en forstærkning af Peters eget positive face, idet han viser, at han er en stærk leder, der tør se kritik i øjnene og indrømme eventuelle fejltagelser. Hans åbning er heller ikke større, end den kan kontrolleres: I det øjeblik James konfronterer Peter med det faktum, at han selv nyder visse privilegier som leder (1.19-22), vælger han ganske simpelt at ignorere det og på den måde fastholde truslen på et niveau, hvor den ikke bliver reelt faretruende for ham.

I sin lange, afsluttende bemærkning, anvender Peter høflighed i højere grad end i sin introduktion. Han markerer vilje til ikke at pådutte de ansatte noget dekret ovenfra gennem nedtoning (fx 9.1-2 ovenfor), ved direkte at udtale deres ret til selv at vælge, hvordan de vil handle fremover (også 9), og en direkte opfordring til, at de selv kan 'take it or leave it' (5.7-8) samt ved brug af en solidaritetsmarkør 'we' (10.6). Peter udviser positiv høflighed, da han forstærker de ansattes positive face:

(13) Peter:

- 1 I do *value* the work of the staff? P and I don't agree with those who then try and
- 2 point out well why should P the staff P not do certain things because they are paid?
- 3 P because I *appreciate* P that many of you this year P have not come with any pay
- 4 of any kind. you've hardly even come some of you have probably even paid all your
- 5 expenses to come. P and I *constantly try and raise* this when I talk and even on
- 6 Monday morning o- when I said that I said I *appreciate* those of you who have
- 7 come here P and have paid your way to come that all the volunteers have P but I
- 8 also *highlight* P the fact P that there are staff who have come who have paid their
- 9 own way. P and there is only a minority of staff this year who are getting paid in

10 any way at all. P what they are being paid these ?(is minimal)?. P and *I'm trying to*  
 11 *raise that* every single time for people to realise that there has been sacrifice all the  
 12 way along. P and *I'll continue* to do that. P and I certainly P would want to *take*  
 13 *the first opportunity* I have P in order to try P and P e:h to *let everybody know that*  
 14 *I do appreciate* P the strong {unclear} of staff that we are this year {unclear} *I*  
 15 *certainly appreciate* it {unclear} I think it is one of the nicest and most  
 16 consolidated teams we have been.  
 (min fremhævning)

I dette uddrag findes en hel række positive face-forstærkninger, der rækkes fra Peter til hans personale. Samtidig virker sekvensen også forstærkende for hans eget positive face, idet han udviser forståelse for de ansattes forhold og en aktiv vilje til at værdsætte og rose dem; de fremhævede udtryk, primært positive verber med det tilhørende agentive subjekt 'I', er eksempler på sådanne markeringer.

Medlemmerne af personalegruppen handler ikke med samme grad af høflighed i sproget. Anders er den mest beskedne og høflige, idet han undgår et direkte angreb på lederen gennem brug af et nedtonende modalverbum:

(14) Anders:

- 1 it *might* not be the right situation to bring it up in front of every- P in- in front of all
  - 2 the volunteers
- (min fremhævning)

Han går endda så vidt som til at true sit eget positive face, idet han indrømmer tidligere klager fra volontørernes side, rettet mod ham selv (15.2-4):

(15) Anders:

- 1 the other thing I was think about this that P eh volunteers coming complaining to
- 2 you I think? P the possibility should be there P I have had complaints against me
- 3 earlier years that have come via you P a::nd-e:h I can understand volunteers that
- 4 don't want come to complain directly to me

Mette beskytter ligeledes Peters positive face, idet hun udtrykker sin forståelse for grunde, der potentielt kunne ligge bag Peters handling, og faktisk går ind og rationaliserer på Peters vegne (16) og på den måde forstærker hans forsvar mod de anklager, han er udsat for:



(16) Mette:

- 1 Yes e:hm P I think I mean I was also surprised when you raised it. but I- I think I
- 2 thought of the policy behind it. that you sort of wanted to say well P I'm taking
- 3 care of this problem don't grumble among yourself about it. P now this {unclear}
- 4 has come out- out in the open? P I have said something about it so stop P e::h P so
- 5 s:- so stop the complaining among yourself. P in order to sort of e:h P e:h s:- stop
- 6 e::h the complaining which you think was at the: P good point. e:h P and I hope it
- 7 worked. P because otherwise P we very easily end up with- with volunteers that
- 9 sort of do what we tell them to do. which I think is very bad. PP so I hope it
- 10 stopped it. P and- and we sort of P get into a- got into a P a little where we can-e:h
- 11 P conversate eh talk to each other P(1.5) ?(that's the point)?

James og Emma er på den anden side meget direkte i deres kritik uden nogen form for formildende handling, fx "I still think you were wrong" (1.1-2), "second issue which I think was wrong" (3.5-6), og i valget af verber i beskrivelsen af Peters handling: "showing off the staff" (1.10-11), "undermine the whole [hierarchy]" (1.13-14), "put [the staff] to shame in front of the [volunteers]" (2.4). I (1.19) hævder James, at han ikke er ude på at tale nedsættende om Peters stil, hvorved han minimerer truslen, men hans følgende sætning er netop et forsøg på at afsløre dobbeltmoral hos lederen, dvs. et stærkt truende skridt. Sammen med truslerne mod Peters positive face, beskytter James sit eget og de ansattes positive face generelt, idet han understreger, hvor hårdt de arbejder, og at bilerne dermed kan være et redskab til at lette deres egen arbejdsbyrde.

James' manglende positive høflighed er mindre fremtrædende i hans diskussion med Hans. James er kritisk på en indirekte måde; i stedet for at angribe direkte hentyder han til Hans' forståelse af magtstrukturerne som en uacceptabel måde at anskue tingene på (7). Face-truslen ligger dermed indirekte i, at han viser, han er uenig med Hans. Hans er på den anden side meget direkte og bruger ingen formildende handlinger overhovedet; dvs. hans udsagn glimrer ved et totalt fravær af både positiv og negativ høflighed: "you just have to realise..." (7.1), "no it's not like that James. it's not like that" (7.10), "that's simply the- the case P that's the way it is" (7.12-13). Og på et tidligere tidspunkt i samtalen:

(17) Hans:

- 1 You should respect that and know that.

Generelt synes der at være en bevægelse mod højere grad af negativ høflighed og færre ansigtstruende handlinger mod positive faces. Emma er fx mere høflig i tredje runde, den sidste før Peter opsummerer. Henimod

afslutningspunktet for diskussionen, ser det ud til, at alle ønsker en mærkbar respekt for faces, selvom man ikke er nået til nogen egentlig enighed. Snarere end enighed i forhold til problemet ser det dermed ud til, at de interagerende søger at etablere en gensidig respekt i udgangspositionen.

Forskellene i graden af høflighed mellem de interagerende er et væsentligt punkt, når det drejer sig om, hvorvidt interaktionen bevæger sig i et konventionelt mønster eller er ved at bryde ud af henholdsvis er brudt ud af dette. Det skyldes den sociale og politiske side af det dobbeltsidede fænomen høflighed, jfr. indledningen til dette afsnit. Traditionelt ville Peter som leder fx kunne tillade sig at udføre ansigtstruende handlinger, hvad han til en vis grad gør, men hans udtalelser er desuden præget af, at han tager de ansattes positive face seriøst. De underordnede James' og Emmas direkte og ansigtstruende handlinger er derimod mindre høflige, end man kunne forvente i et traditionelt 'personalemøde-hierarki'. Peter giver rum for den direkte kritik. Alt i alt er der tale om en potentielt innovativ måde at interagere på inden for en konventionelt fixeret social struktur. Strukturen er her opblødt, så en overordneds position kan udfordres, fx gennem en utildækket og direkte kritik. Spørgsmålet om, hvorvidt interaktionen faktisk er innovativ i sin form eller ej, bliver endnu mere interessant, når den interaktionelle kontrol og høfligheds-problematikken suppleres med et blik på den ideationelle mening, her specifikt betydningen af begrebet hierarki, idet diskussionen af denne betydning de ansatte imellem er en diskussion af selve den sociale struktur.

#### 4.2 BETYDNING AF BEGREBET 'HIERARKI'

Betydningspotentialer for begrebet 'hierarki' er i vid udstrækning historisk eller intertekstuel betinget. På personalemødet forstås hierarkiet forskelligt af mødets deltagere, idet de er uenige om, hvor vide eller snævre implikationer hierarkiet som ren struktur har. Medfører mere ansvar ekstra retigheder eller ej? Og følger autoritet automatisk ansvar? Ved at afkode, hvad deltagerne på personalemødet siger, kan følgende niveauer i betydningen af 'hierarki' rekonstrueres:

1. En pyramidestruktur i hvilken diverse lag af individer har distinkte *opgaver og ansvarsområder*
2. Samme struktur, men en yderligere forskel i mængden af *autoritet* medført af laginddelingen

3. Samme struktur, men også forskelle m.h.t. *privilegier og sociale fordele* på tværs af lagene.

Mødets deltagere synes mere eller mindre enige om, at både første og andet punkt hører til i en definition af 'hierarki', fx understreger Mette autoritetsfaktoren (16.8-9): *voluntørerne bør udføre det arbejde, de bliver sat til*. Uenigheden opstår med det tredje punkt, der har med privilegier at gøre. Både James og Emma mener, at individer højere oppe i hierarkiet har ret til visse privilegier i forhold til deres underordnede. Det gælder dels for Peters vedkommende: James understreger, at han faktisk synes Peter er i sin fulde ret til at nyde privilegier (som en lejlighed og en bil) (1.19-20), ligesom han i sin diskussion med Hans alment antyder, at hierarkier nu engang fungerer på en måde, så rettigheder spiller en væsentlig rolle (7.7-9). Emma støtter dette punkt (3), idet hun knytter hierarkiet som uundgåelig størrelse an til brugen af bilerne – et privilegium. Udover privilegierne kommer, at personalet ud fra dette synspunkt bør nyde voluntørernes respekt, jfr. James (1.12). Både Peter og Hans argumenterer mod ideen om, at ledere har ekstra rettigheder (definitionens punkt 3) ved at understrege det gode eksempel og lederskab, hvor lederen går foran under samme vilkår som de underordnede (Peter: 11.8, Hans: 7.11). Hans uddyber desuden ved eksplicit – som fortæller for skandinaverne – at tale for lighed inden for en struktur af forskellige ansvarsområder:

(18) Hans:

- 1 Just one thing to remember this year P that the majority of the volunteers this year
  - 2 are Scandinavians P the difference from the Eng- British I mean they don't agree-
  - 3 accept hierarchy in that way you P our leadership e:h among us is supposed to be
  - 4 that the leader?(people)? are getting under us. that's the normal way of looking at
  - 5 the point. we don't have this hierarchical system as you have in th-eh England P *it's*
  - 6 *much more even among* P and has been that for more than hundred years so it's a
  - 7 tradition among us.
- (min fremhævning).

Overordnet kan briterne James og Emmas forståelse af 'hierarki' karakteriseres ved et fokus på rettigheder og forskelle i autoritet, dvs. en definition der inddrager alle tre punkter sat op i definitionen ovenfor. Hans og Peter (som er henholdsvis skandinav og 'skandinavisk orienteret') taler for en blødere hierarkisk struktur, som indebærer respekt og solidaritet på tværs af de forskellige ansvarsområder, og hvor kommunikation spiller en væs-

entlig rolle. Deres definition udelukker punkt tre fra definitionen ovenfor.

Denne forskel synes åbenlyst kulturelt betinget ud fra en almen viden om forskelle i de to kulturer, som er repræsenteret ved de interagerende. Vi står altså med endnu en trivial iagttagelse, svarende til observationen, at Peter udøver en væsentlig kontrol på mødet i egenskab af sin lederposition. Samler vi den viden, vi nu har opnået gennem analyser af forskellige perspektiver, afsløres temmelig vigtige underliggende modsætninger imidlertid.

## 5 INTERAKTIONENS

### UNDERLIGGENDE MODSÆTNINGER

Peter er som sagt fortaler for en 'blødere' version af hierarki end hans britiske ansatte. Men samtidig fastholder han den konventionelle magtstruktur, hvor lederen er suverænt placeret over de 'underordnede'. Han gør det ved implicit at afvise at give efter for de ansattes kritik af hans handlemåde hin skæbnsvangre mandag morgen. Han kan/vil ligeledes ikke svare på en beskyldning om, at han nyder særlige privilegier som leder (1.19-22). Endelig er hans interaktionelle kontrol på mødet en måde at markere sin suverænitet som leder, omend kontrollen til tider er delvist skjult. Dette indebærer dog ikke nødvendigvis en modsætning, idet hans eksplicitte definition kun afviser den tredje del af 'hierarki'-definitionen, nemlig privilegierne. Autoritet (punkt 2) forkastes ikke. Dette understreges også af hans mangel på positiv høflighed i nogle tilfælde. Det, at Peter tillader rum for kritik opad i hierarkiet og også lader spørgsmålet stå åbent til sidst uden at diktere retningslinier for eftertiden samt i sidste ende søger at styrke de ansattes positive face, viser en respekt for de ansattes integritet, ligesom han også dermed respekterer deres selvstændige evne til på ansvarsfuld måde at bedømme, hvordan den sociale struktur bør fortolkes og realiseres.

Hos James og Emma findes en modsætning. På trods af deres klare eksplicitte støtte af en hierarkisk struktur med tydelige skel mellem over- og underordnet, er de klart uhøflige og fremsætter ansigtstruende udtalelser uden formildende omsvøb. De følger ikke de asymmetrier, der kunne forventes ud fra deres version af hierarkisk opdeling af magt. Ved at fremsætte åbenlys kritik udfordrer de den suveræne lederposition, omend de underordner sig den overordnede interaktionelle kontrol udført af lederen.

Det komplekse billede, der opstår, når ord og interaktionelle handlinger sammenlignes, viser, hvordan interaktionen er præget af uafklarede positioner i den sociale struktur. En uafklarethed som forstærkes af tværkultu-

relle modsætninger. Og som markerer en dynamik i interaktionen, hvor social struktur ikke kan tages for givet, men konstant må forhandles, explicit såvel som implicit.

Forhandlingerne går bl.a. på at definere et sæt arbejdsrelationer, som har vist sig problematiske og til en vis grad flydende. Processen med at forhandle sig frem til en struktur, som er acceptabel for de deltagende parter, kan ses som et led i en demokratiserings-proces, hvor uligheder og asymmetrier er i færd med at blive udjævnet, ligesom åbenlyse magt- og hierarkiske markører er på vej ud. Som det fremgår af analysen ovenfor, har adskillige af hierarkiets mindre åbenlyse fingeraftryk imidlertid overlevet og er måske endda mere subtile og tilsvarende mere potente (jfr. Fairclough 1992: 203). Under alle omstændigheder er det klart, at deltagerne på personalemødet indtager divergerende positioner i forhold til den sociale struktur på ekspeditionen. De forskellige positioner kan ses i et diakronisk perspektiv, på forskellige trin i en demokratiseringsproces. Det vil imidlertid nok være mere sandt at understrege den kulturelle forskel, idet ledelsesstrukturer har fået forskellig medfart i de relevante kulturer. Måske ville det være for skandinavisk-etnocentrisk at fremhæve demokratiseringsprocessen som forklaringsfaktor, idet Skandinavien så fremstilles som den optimale model: landet, der er nået længst... Hvis evalueringer, positivt eller negativt, helt undgås, er det billede, der står tilbage, det billede, som er antydnet ovenfor: en mosaik af forskellige ideer om, hvordan relationerne på arbejdspladsen bør være og er. Dertil er knyttet en dynamisk forhandlingsproces, hvor mosaikken forsøges fastlagt – eller måske snarere: en forhandlingsproces, hvis slutprodukt ikke er en fælles og enig definition af relationerne, men derimod en erkendelse af, at de sociale relationer kan ses – og bør ses – i et multipelt perspektiv, at denne multiplicitet må respekteres, og endelig at variationen kræver øget kommunikation. Smukt og politisk korrekt. Og helt i postmoderne ånd...

## 6 KONKLUSION

Analysen har frembragt et billede af en multipel og dynamisk kompleksitet i interaktionen. Diskussionerne på den arkæologiske ekspedition var ikke bare en overfladisk behandling af et konkret problem, men satte hele den sociale struktur under debat, ikke blot explicit i diskussionen af begrebet 'hierarki', men lige så væsentligt i samspillet mellem denne explicitte tilkendegivelse af, hvordan deltagerne forstod den sociale struktur, og den

implicitte demonstration af det samme gennem de interaktionelle handlinger som fx den interaktionelle kontrol og de interne høflighedsrelationer.

Min hensigt med at afdække denne kompleksitet har været at vise, hvor indholdstung denne type tekst kan være, og dermed hvor meget mere interessant – og måske sandere – en analyse bliver, jo mere dens metode magter at tackle tekstinterne modsætninger og dynamiske forhandlinger af relationer i teksten.

Konversationsanalysens tekstbundne analyseprojekt er prisværdigt i dets forsøg på at fastholde en objektiv analyse og forhindre umodne og subjektivt farvede konklusioner. I den analyse, jeg har udført ovenfor fremgår det imidlertid, hvordan konversationsanalysen kun giver os en forholdsvis endimensionel forståelse af teksten. Kontrollen på mødet afdækkes, og asymmetrier/symmetrier påvises. Som nævnt ret så trivielle observationer. Først når det sociale aspekt inddrages i en Fairclough-inspireret kritisk diskursanalyse, begynder teksten at åbne sig, og iboende, mangesidede problemstillinger afdækkes. Jeg anvender her bevidst præsens participium-formen 'iboende' for at pointere, at selv en analyse, der inddrager sociale faktorer, kan være tekstbundet, omend i en mere inklusiv tekstbundethed, så at sige. Analyse af en tekst bør selvsagt være bundet til teksten; hvis tekstbundethed imidlertid betyder, at vi bør glemme al vores baggrundsviden om diskurstyper og de historiske og sociale processer, de udspilles i, ender vi med en meget reduceret analyse. Hvilket jeg vil hævde er tilfældet med konversationsanalysen som metode.

I den kritiske diskursanalyse ses ethvert aspekt af teksten i en social sammenhæng. Risikoen er naturligvis, at subjektive (og eventuelt politiske) holdninger farver analysen af diskursen som type. En risiko, som må tages meget seriøst. På den anden side er objektivitets-kravet ikke så entydigt og åbenlyst, som man har fremsat det. En debat, som flourerer i disse post-strukturalistiske tider, og som jeg ikke vil komme nærmere ind på her, men blot fremføre i skyndingen for at vise, at konversationsanalysens påståede objektivitet ikke nødvendigvis er gyldig og – et ikke mindre væsentligt punkt – med objektivitetskravet som restriktion reducerer analysen kraftigt – i mine øjne *for* kraftigt. Faircloughs analysemetode er en interessant tilgang, først og fremmest p.g.a. dens åbenhed for forskellige aspekter af teksten i den tredimensionelle analyse. Dette kommer praktisk til udtryk i, at analysen inddrager forskellige aspekter af andre analyseformer, såsom konversationsanalysen og høflighedsstrategier, her blot bredt ud i forhold

til udgangspunktet, det rent tekstuelle perspektiv, til også at behandle diskursiv og social praksis. En af styrkerne er imidlertid også en af analysens svagheder, idet for det første specielt den diskursive praksis fremstår defintorisk vagt. For det andet er den vide tilgang sværere at håndtere rent praktisk, idet den stiller meget store krav til analytikeren om at kunne sætte den konkrete tekst ind i vide historiske og sociale sammenhænge. Et krav som dog måske også med sit åbne og interdisciplinære fokus danner basis for den analyse, der bedst vil kunne indfange teksters multidimensionalitet.

Den kritiske diskursanalyse bevæger sig på en skarp knivssæg, idet de talende individer analyseres som subjekter placeret i en social sammenhæng. Risikoen er, at analysen kammer over i determinisme, hvor individerne ikke længere tilskrives nogen form for aktiv ageren, men blot optræder som socialt determinerede størrelser. Fairclough er bevidst om denne fare (1992: 61) og understreger det agentive aspekt. Personalemødet, som jeg har analyseret ovenfor fremstiller ligeledes de interagerende i dette dobbeltsidede perspektiv: De er dels socialt begrænsede, idet de accepterer og retter sig ind efter den specifikke diskurstypes konventionelle form i deres interaktion. Samtidig er den sociale struktur, som ellers er underforstået i diskurstypen som form, oppe til forhandling, dels eksplicit i diskussionen om definitionen af 'hierarki'-begrebet. Og dels implicit i kontrol- og høflighedsstrukturerne. Deltagerne accepterer altså ikke blindt den position, de har fået tildelt i den sociale struktur, men modarbejder derimod strukturen delvist gennem manglende høflige omsvøb og ved at bringe den op til debat: deres aktive handlen udspilles kommunikativt, i den diskursive praksis' produktions- og fortolkningsprocesser.

Denne handlen fører, igen fra et Fairclough'sk synspunkt, social forandring med sig. Mødedeltagerne befinder sig tidsmæssigt i en periode, hvor strukturer, som er relateret til diskurstypen personalemøde forandres. Samtidig kan mødet ses som et væsentligt led i denne forandringsproces i og med forhandlingen af strukturen i sig selv. Ikke nok med at den faktisk forhandles eksplicit, selve diskussionsformen afslører, som vi har set, en diskurstype under forhandling, herunder de immanente sociale positioner, som er knyttet til diskurstypen. I mine øjne er det mindst lige så givende at anskue den enkelte interaktion i sig selv som en forhandling af positioner, som det er at brede perspektivet ud og sætte interaktionen ind i en videre social forandringsproces. – Ja, personalemødet på udgravningen viste, at de sociale positioner, som var konventionelt knyttede til diskurstypen, ikke kunne tages for givet. – Og, ja, denne vaklen i strukturen kan ses i et

diakronisk perspektiv, et slags makroperspektiv. Men forhandlingen af positioner kan ligesåvel ses i et mikroperspektiv, hvor mødet i sig selv, som afgrænset diskurs, markerer en forhandling om relationelle positioner i forhold til netop den gruppe, det netop her drejer sig om. De individuelle forventninger om relative positioner giver her et mangfoldigt billede af mulige strukturer, et billede der så må forhandles om – i kommunikationen. Tesen er, at enhver interaktion i sig selv er et sted, hvor der forhandles om relationelle positioner, til tider direkte, med ord, oftere i selve kommunikationsformen. Hermed vil al kommunikation være led i en permanent forandring – hvis man så overhovedet kan tale om forandring. Diskussioner og samtaler er led i en konstant skaben af realiteter (Shotter 1993). En konstant forhandling af identiteter baseret på relationer individerne imellem.

Metodemæssigt er konsekvensen af et sådant synspunkt, at den kritiske diskursanalyse, som jeg stadig finder den mest brugbare og fyldigste analyse i omløb, bør åbnes endnu mere for at kunne rumme den konstante forandring. Ikke nok med at den skal kunne rumme den – den bør kunne afdække det relationelle perspektiv. En åbning, som jeg her blot vil antyde og dermed udstikke linier for fremtidig forskning, kunne være en mere responsiv tilgang. Dvs. en tilgang hvor de interagerendes respons til hinandens indlæg og dermed den interpersonelle relation styrkes i analysen. Clark (1992) opererer med en analyse, hvor 'bidraget' udgør den mindste analyseenhed. Et bidrag er først etableret, når ikke blot taleren har ytret sig, men også den lyttende (eller den anden taler) har givet sin respons, og det er klart, at begge har forstået indlægget godt nok 'til nuværende formål'. Bidraget uddyber på sin vis konversationsanalysens sammenhængende par, omend på en langt mindre begrænset måde, og kunne for mig at se danne grundlag for en analyse af relationelle positioner i interaktionen, dog stadig med solidt fodfæste i den sociale praksis, som en tekst altid knytter an til.



## TRANSSKRPTIONSSYMBOLER

|           |   |
|-----------|---|
| /         | overlapning; kun begyndelsen af overlapninger er markeret (af praktiske grunde)   |
| xxx=/yyy  | lighedstegn ved slutningen af en ytring og begyndelse af den næste indikerer tæt sammenhængende ytringer, der ikke overlapper |
| P         | pause   |
| PP        | en anelse længere pause ((1.0 sek.)   |
| P(3.5)    | pause ()= 1.0 sek.), længde angivet   |
| :         | lyden, der følger kolon, strækkes. Flere kolon indikerer længere udstrækning  |
| ?         | stigende intonation   |
| .         | faldende intonation   |
| ?(XYZ)?   | passage, jeg er usikker på  |
| {XYZ}     | metatransskriptionsmarkering: transskribentens kommentar  |
| {unclear} | metatransskriptionsmarkering: uklar passage   |

## LITTERATUR

- Bourdieu, P. (1977): *Outline of a Theory of Practice*, overs. R. Nice, Cambridge University Press, Cambridge
- Brown, P. & Levinson, S. (1978): *Politeness*, Cambridge University Press, Cambridge
- Clark, H. H. (1992): *Arenas of Language Use*, University of Chicago Press, Chicago
- Fairclough, N. (1989): *Language and Power*, Longman, London
- Fairclough, N. (1992): *Discourse and Social Change*, Polity Press, Cambridge
- Goffman, E. (1967): On face work, *Interaction Ritual*, Anchor Books, New York
- Grice, H. P. (1975): Logic and conversation, Cole, P. og Morgan, J. (eds.): *Speech Acts (Syntax and Semantics, Volume 3)*, Academic Press, New York. 41-58
- Halliday, M. A. K. (1973): *Explorations in the Functions of Language*, London: Edward Arnold
- Heritage (1984): *Garfinkel and Ethnomethodology*, Basil Blackwell, Oxford
- Madsen, H. L. (1994): Anmeldelse af Norman Faircloughs bog: *Discourse and Social Change*, *NyS 18: Samtaleanalyse*, Dansk lærerforening, København
- Nettelbladt, U. (1993): Some reflections on transcribing, *Proceedings of the XIVth Scandinavian Conference of Linguistics and the VIIth Conference of Nordic and General Linguistics*, Göteborg
- Sacks, H., Schegloff, E., & Jefferson, G. (1974): A simplest systematics for the organisation of turn-taking in conversation, *Language* 50. 696-735
- Schegloff, E. (1992): Reflections on Talk and Social Structure, Boden, D. & Zimmerman, D. H. (eds.): *Talk and Social Structure*, Cambridge: Polity Press
- Schegloff, E. & Sacks, H. (1973): Opening up Closings, Turner, Roy (ed.): *Ethnomethodology*, Penguin 1974. 289-327

Shotter, J. (1993): *Conversational Realities. Constructing Life through Language*, Sage Publications, London

Sinclair, J.M. & Coulthard, M. (1975): *Towards an Analysis of Discourse: The English used by Teachers and Pupils*, Oxford University Press, London

Stubbs (1983): *Discourse Analysis*, University of Chicago Press, Chicago