

дублировали *весь день* – Hanno doppiato il film *tutto il giorno* – *Egész nap* a filmet szinkronizálták (a *дублировать* = *szinkronizálni* ige az oroszban – a magyar változatához hasonlóan – kettős szemléletű, homonim alak: folyamatos és befejezett funkciót is betölthet). Az imperfektivitás kérdését elemezve a szerző az olasz imperfektív aspektus oldaláról közelítve szemlélteti a folyamatos aspektus szemantikai tartalmi elemeit, majd – a magyarból kiindulva – külön alfejezetben foglalkozik az ún. progresszív aspektussal. A fejezet második felében (4–6. részfejezet) az igeidők expresszív funkcióját mutatja be Alberto Bevilacqua egy regénye alapján, ezután az olasz *imperfetto* modális tartalmi árnyalatainak fordításbeli problémáit tárgyalja. A IV. fejezet záró része az olasz *congiuntivo* különböző szemantikai típusairól ad átfogó képet azzal a céllal, hogy feltárja az egyes szerkezetek magyarra fordításának optimális lehetőségeit, és a hasonlóságok és eltérések fényében megkönnyítse a *congiuntivo* használatának elsajátítását az olaszul tanulók számára.

A könyv ötödik fejezete (*V. Sintagma preposizionale*) a helyviszonyt kifejező prepozíciós (előljárós) szó szerkezeteket veti egybe a két nyelvben az ún. *irányhármasság* (hová? – hol? – honnan?) funkcionális rendező elve alapján. Fontos hangsúlyozni, hogy a helyviszony (mint szemantikai kategória) az ige („dinamikus” vagy „statikus”) és annak determinánsa (amely adott esetben az előljárós szintagma) között létesül, tehát az ige jelentésének, szintaktikai-szemantikai arculatának („projekciós” képességénél fogva) meghatározó szerep jut a viszonyban. Farkas Mária példáiból is látható, hogy az említett kérdésnek elméleti súlyán túlmenően rendkívül nagy gyakorlati haszna van, hiszen a mindennapi nyelvhasználat bővelkedik lokális viszonyt kifejező szerkezetekben, elsajátításuk tehát alapvető fontosságú minden nyelv vonatkozásában. A kérdés kontrasztív vizsgálata éppen ezért didaktikai szempontból is jelentőséggel bír. Mindössze néhány példát

említenék: lehet, hogy a *felszállni a vonatra* – *vonaton utazni* – *leszállni a vonatról* kifejezések olasz változatai a nyelvtanulás kezdeti szakaszában sem okoznak gondot a tanulóknak, viszont a *macska kimászott az ágy alól* (p. 205) vagy éppen a *gyerek felült az ágyban* / *felült az ágyra* / *felült az ágyon* (az utóbbiak nem a szerző példái) szerkezetek – még ha nem oly bonyolultak is olaszul, csak esetleg bonyolultnak tűnnek – valószínűleg már elgondolkodtatják őket.

Összességében elmondhatjuk, hogy Farkas Mária munkája több vonatkozásban is hiánypótló mű: az elméleti és gyakorlati szempontból egyaránt hasznos elemzés(ek)en túl számos új ötletet tud adni az olasz–magyar kontrasztív nyelvészet területén tevékenykedő kutatóknak, oktatóknak, egyetemi és főiskolai hallgatóknak; olyan kérdéseket érint, amelyek további kutatómunkának lehetnek elindítói más nyelvek vonatkozásában is. Funkcionális gyakorlati jellegénél fogva ugyanakkor sikerrel használhatják az olasz nyelv iránt érdeklődő tanulók a nyelvtanulás legkülönbözőbb szintjein. A könyv mennyiségi és minőségi értelemben is igen gazdag bibliográfiával zárul, amely tovább növeli szakmai értékét.

Toth László

Janet Holmes

### **Gendered Talk at Work**

[Munkahelyi beszélgetések a társadalmi nem szempontjából]

Blackwell: Oxford, 2006. 251 p.

Janet Holmes monográfiája egy, a munkahelyi nyelvhasználatot feltáró grandiózus vállalkozásról ad hírt (Wellington Language in the Workplace Project, rövidítve: LWP). Az új-zélandi wellingtoni egyetemen 1996 és 2003 között zajló, a szerző által irányított gyűjtőmunka nagyságát jelzi, hogy ennek során huszonkét munkahelyen gyűjtöttek,

több mint 500 személytől került a korpuszba spontán beszédanyag. A vizsgálat kiterjedt közhivatalokra, egészségügyi intézményekre, kisvállalkozásokra és nagyüzemekre. A huszonkét munkahely között szerepelt két multinacionális vállalat is. A rögzített beszélgetések részben munkavégzés közben zajlottak, de felvettek munkaszünetben, az étkezésben folytatott társalgásokat is. A terjedelmet nem limitálták, a két résztvevő között zajló többé-kevésbé kötetlen beszélgetések között voltak 20 másodpercesek és két órák is. Bekerültek a bázisba több (4–13) munkatárs részvételével zajló formális munkaértekezletek is. Ezek terjedelme a 20 perctől a 4–5 óráig terjedt. A résztvevők tudatában voltak a felvételnek, tudományos értékeléséhez belegegyezésüket adták.

A felvételeken szereplő személyek férfi-női megoszlása kiegyenlített volt. Ez lehetőséget adott az anyagnak a társadalmi nem szempontjából való rendezésére és értékelésére, tehát a női és a férfi munkavállalók többféle szempontú összehasonlítására.

A téma fontosságát aligha kell indokolni. Életpályánk szükségszerűen alakul szoros összefüggésben pervazív [’mindent átható’] szerepeinkkel (társadalmi nem, életkor), s erősen befolyásolja azt az általunk választott professzionális szerep (foglalkozás, beosztás) is. Hogyan éljük meg életünket: sikeresen és magabiztosan vagy szerencsétlenül és boldogtalanul, nagymértékben függ attól, hogyan simítjuk össze a magunk számára elfogadhatóan ezt a két szereprepertoárt. Mind a nemi, mind a foglalkozási szerephez – verbális és nem verbális – viselkedési sémák tartoznak. Ezeket veszi górcső alá ennek az óriási vállalkozásnak a vezetője. Hét fejezetben tárja az olvasó elé a hatalmas korpusz elemzése során leszűrt következtetéseit.

Az első fejezetben azt bizonyítja, hogy a társadalmi nem állandóan jelenlevő tényező a munkahelyi diskurzusban. Hofstede kategóriarendszerében az új-zélandi társadalmat magas szintű individualizmus és férfiközpon-túság jellemzi. Ennek nyilvánvalóan vannak

nyomai a kommunikációban is, bár a munkahelyek a nemek megoszlása szempontjából nagyon is eltérnek egymástól.

A második fejezet a női és a férfi vezetési stílust állítja szembe egymással. Ez azért fontos téma, mert világszerte lényegesen több férfi, mint nő tölt be vezető szerepet, mégpedig nemcsak a hagyományosan férfidomnanciájú politikai és fegyveres testületekben, hanem más munkahelyeken is. Ezzel kapcsolatban alakult ki az az asszociációs kapcsolat, amely a vezetői státuszszerephez kapcsolódó munka- és kommunikációs stílus, valamint a hagyományos férfiszerep között fennáll. A kockázatkedvelő, kompetitív, sőt agresszív, egyéni döntéseit tántoríthatatlanul végigvivő vezető a hagyományos „fáradhatatlan vadász és rettenthetetlen harcos” férfimitosának modernizált változata.

Az effajta vezetői stílus normatívként való elfogadása a női vezetőket megoldhatatlannak látszó csapdahelyzetbe, szerepkonfliktusba sodorja. Ha megpróbálnak a vezetőről kialakított (férfi)normának megfelelni, legyenek bármennyire hatékonyak is, „nőietlenek”, „agresszívnek” tartják őket. Ha igyekeznek konszenzuson, együttműködésen alapuló – nőiesebbnek tartott – irányítási stílust követni, „puhának”, „erőtlenek” nevezik, végső soron inkompetensnek tartják őket.

Új-Zélandon viszonylag magas a női vezetők aránya. A kutatók az ő kommunikációs stílusukat vizsgálták utasításadási és értekezletvezetési helyzetben. A példák meggyőzően bizonyították, hogy nagyon is sokféle lehetőség nyílik számukra egy hatékony – ironikus, meggyőző, szigorú – személyes stílus kialakítására.

A harmadik fejezet a munkahelyi kapcsolatok építésével és ápolásával foglalkozik. Maga a fejezetcím is megkérdőjelezi azt a gendernyelvészeti közhelyet, mely szerint ez (kizárólag) női feladat lenne. Azok a beszédaktusok tartoznak ide, melyek a munkatársak „pozitív és negatív homlokzatának” (Goffman) megerősítését, illetve tiszteletben tartását célozzák a közös tevékenységhez

szükséges munkahelyi légkör megteremtése céljából. Ugyanakkor világos, hogy a véleménykülönbség sarkos kifejtése, a vitatkozás, sőt a munkahelyi konfliktus sem értékelhető kerülendő, negatív jelenségként. A közösen végzett munkafolyamatoknak vannak olyan szakaszai, amelyekben éppen az ellentétes vélemények akár konfliktusgerjesztő kifejtése vezethet termékeny döntésekhez. Ezeknek során ügyelni kell arra, hogy a viták ne váljanak öncélú presztízsharccá, egyes munkatársak önértékelését megtépázó vereséggé. A nagy anyagon végzett elemzések azt mutatják, hogy a kapcsolatépítési munkában nemcsak nők vesznek részt, hanem férfiak is. Ők azonban más stílusban – tréfásan vetélkedve, viccelődve – teszik ezt.

A negyedik fejezet a gendernyelvészet sokat kutatott témájával, a humorral foglalkozik. A közelmúltban lefolytatott kérdőíves vizsgálatok azt mutatták, hogy az emberek többsége fontosnak tartja, hogy munkatársainak, főnökeinek legyen humorérzéke. A tréfálgatás, vicceselés fontos szerepet játszik a munkahelyi identitás kialakításában, a csoportképzésben, alkalmas konfliktusok tompítására, stressz levezetésére. Alkalmanként mindkét nem képviselői részt vesznek közös viccelődésben. Holmes a nőkre jellemző viccelődési formát tartalmilag szupportívna ('támogató'), stílusában pedig együttműködőnek írja le. A férfiak körében előfordulót tartalmilag ezzel szemben kontesztívna ('vetélkedő'), stílusában pedig nem együttműködőnek. Mivel a társadalmi nem minden egyes interakcióban szerepet játszik, nem csoda, ha időnként – a nemi sztereotípiákra irányuló, néha egyenesen szexista viccelődésben – tematizálódik is. Ez a fajta humor szerencsétlen esetben destruktív módon hathat a munkahelyi közösségre. Ha azonban a munkatársak kellő (ön)iróniával viszonyulnak a témához, erősítheti is a csoportidentitást.

Az ötödik fejezet a munkahelyi konfliktusok kezelésének módjaival foglalkozik. A konfliktuskezelés lehetséges módjai a passzivitástól – nem veszünk tudomást róla – az aktív küz-

delemig terjed. Mivel az emberek munkahelyi viszonyaikat általában hosszú távra tervezik, a két szélsőséges módot általában kevesen választják, ezek ugyanis nagyon kellemetlen következményekkel járhatnak. A konfliktusoknak olyan fajta udvarias megoldását, amely nem fenyegeti mások homlokzatát, elsősorban a női szereprepertoár részének tekintik. A férfiakra jellemzőbbnek tartják a konfliktus kielevezését és nyílt küzdelemben való eldöntését. Az adatbázis gondos elemzése azt mutatja, hogy a férfiak és a nők között nincs akkora különbség, mint azt a közvélekedés feltételezi. Mind a sikeres férfi, mind a sikeres női menedzserek választottak passzívabb és aktívabb megoldási módokat, mindkettő szerepelt repertoárjukban. Hogy alkalmanként melyikhez folyamodik valaki, azt a szituáció más elemei döntenek el: mekkora a tét, kik vannak jelen, mióta áll fenn a konfliktushelyzet.

A munkatársak mesélnek egymásnak családjukról, otthoni életükről, persze csak ha jóban vannak egymással. Az egymással folytatott beszélgetés már önmagában jele a jó viszonyoknak. Ezek egyszerre szolgálják a professzionális – munkatársi – és a nemi – férfi, női – identitás alakítását. A könyv hatodik fejezete a nők és a férfiak történetmeselési stílusát hasonlítja össze. Olvashatunk olyan – férfiak által előadott – történeteket, amelyek az elbeszélő személy heroizálását szolgálják, valamint olyanokat – ezeket főleg nők mesélik – amelyek a történetmesélő szociális kudarcát adják elő. Holmes szerint ezek az elmesélt történetek – sőt maga az elmesélés ténye is – hozzájárulnak a munkavállalók komplex szociális identitásának kialakításához.

A könyvet minden munkavállaló nőnek és férfinak ajánlom, de persze elsősorban azoknak az egyetemistáknak és doktoranduszoknak, akiket érdekel a társadalom és a nyelvhasználat bonyolult összefüggésrendszere. Elsősorban pedig azoknak, akik érzékenyek a társadalmi nem és a foglalkozási szerep metszéspontjában kialakuló mikrotörténetekre.

*Huszár Ágnes*