

NYELVHASZNÁLAT ÉS HIERARCHIA: MUNKAHELYI CSOPORTOK MEGSZÓLÍTÁSI RENDSZERÉNEK DIÁDIKUS ELEMZÉSE

Bevezetés*

Ha körülnézünk a minket körülvevő munkára szerveződő kiscsoportokban, szinte kizárólag hierarchikus felépítésűeket látunk. Vajon véletlenszerű-e ez a gyakoriság, vagy a hierarchiába rendeződés valóban univerzális szerveződési minta az emberi közösségek formálódásakor? Kutatásom hosszú távú célja annak számbavétele, hogy a hierarchiába rendeződés valóban univerzális szerveződési minta-e, és ha igen, akkor *miért*. A jelen dolgozat ezen belül a verbális interakció, a nyelvhasználat bizonyos jelenségeinek segítségével azt próbálja kideríteni, hogy hierarchikus kisközösségekben a (formális és informális) hierarchiába való rendeződés mennyire központi, szervező érték, vagyis hogy a csoport értékrendszerében mennyire fontos érték a hierarchia felé való orientálódás, a *státusz-orientáció*. Feltételezhető ugyanis, hogy a hierarchikus szervezetek, melyeket az (elsősorban nyelvi) interakció működteti, a nyelvhasználat által válnak többé vagy kevésbé stabilá.

Alapfeltevésem szerint a közvetlen emberi kommunikáció egyik – nem lebecsülendő – célja az, hogy a kommunikáló felek státuszokba¹ sorolják egymást, illetve erről egyezkedjenek. Szociolingvisztikai vizsgálataim azt próbálják feltárni, hogy a kiscsoportok szintjén a nyelvhasználat egyes jelenségei hogyan járulnak hozzá a hierarchikus szerveződéshez. Ezek közül most a megszólítási rendszert vizsgálom meg.

* Angelusz Róbertnek és Somlai Péternek köszönettel.

A cikk *Nyelvhasználat és hierarchia: Munkahelyi csoportok megszólítási rendszerének szociolingvisztikai vizsgálata* című disszertációm két, részben átdolgozott fejezete. A Soros Alapítvány a disszertáció megírását, a Telegdi Zsigmond Alapítvány a kutatás egy korábbi fázisát támogatta.

¹ A *státuszt* nagyon általánosan, mint egy bármilyen (formális vagy informális) hierarchiában betöltött, adott *pozíció értékét* definiálom. A státuszok mindig diádikusan, egy másik személy viszonylatában értelmeződnek, vagyis Ego mindig Alterhez hasonlítja magát. Egy informális hierarchiát, amely szervezeteken belül és kívül is megtalálható, a szinte végtelen számú emberi jellemző, dimenzió, attribútum közül egy definiál, és a közösség értékrendszere dönti el ezen attribútumok egymáshoz viszonyított fontossági sorrendjét, mégpedig úgy, hogy ezen attribútumokhoz a közösség tagjai (bár nem azonos beleszólással) kommunikációjuk során rendelnek értéket. Például a gazdagság, az egészség, a bölcsesség, a szépség, a testi felépítés vagy erő, az ízlés, a szakértelem, a „kapcsolatok”, a tekintély, egy vallási, etnikai vagy hivatásbeli csoporthoz való tartozás, vagy akár a szakácsművészet, az autózás, a Pokémon-gyűjtemény nagysága stb. mind definiál egy-egy informális hierarchiát.

1.1 A hierarchia a kommunikáció révén épül fel

Az informális hierarchiákba való rendeződés és újrendeződés nagyrészt a kommunikáció útján történik, s ez áttételesen befolyással van a formális hierarchiák alakulására is. Nap mint nap, szinte percről percre folyamatosan kommunikáljuk a hierarchiákban elfoglalt helyzetünket. Mindez számos szinten zajlik a legtágabb értelemben vett szemiotikai szinttől a legkonkrétabb értelemben vett verbális szintig.

A jelzések egy része definitív (pl. a hivatali szobák elosztása) vagy öndefinitív (öltözködés), ahol tehát nincs lehetőség az egyezkedésre, más jelzések viszont interaktívak. A verbális eszközök interaktív természetűek, ahol elvileg az interakcióban résztvevő mindkét félnek van lehetősége egyezkedésre a kapcsolat definícióját illetően, tehát a két kommunikáló fél együtt dönti el, hogy státuszuk egymáshoz képest hogyan rendeződik. Ilyen eszközök például a tartalmi jegyek (egyvetértés, nézeteltérés, cáfolat stb.), a konverzáció temporális jegyei (a megszólalás [*turn*] hossza, a szó átadása, együtt elhangzó beszéd, a témaváltás/félbeszakítás joga, a hezitáció stb.) vagy a megszólítás.

Az alábbiakban a verbális interakció státuszviszonyok kommunikálására leginkább kiaknázott eme három szintje közül a *megszólítási rendszert* vizsgálom három munkahelyi csoportban.

1.2 A megszólítási rendszer

A *megszólítási rendszer* minden olyan alakot felölel, amelyben a beszélő és a megszólított(ak) viszonyára történő utalás nyelvileg kódolt (a morfológia, a szintaxis és/vagy a lexika szintjén, így az ígeragokon, a főnévragozásban, a főnévi és a névmási megszólításban, szinonimák közti választásban, a köszönésekben stb.). E jelenség státuszviszonyok kommunikálására való felhasználása nemcsak a magyar nyelvnek a sajátja, hanem számos nyelvben fellelhető, bár az egyes nyelvek más-más nyelvi eszközöket használnak erre a legalább bináris funkcióra. Számos nyelvben ez kevésbé kifejezett, esetleg visszaszorulóban van (pl. a svéd vagy a kínai esetében²), vagy szűkül azon nyelvi alakok köre, melyeken ez a funkció kódolva van (pl. az angolban). Más nyelvek ugyanolyan gazdagon kihasználják a megszólítási rendszert a státuszviszonyok kommunikálására, mint a magyar (pl. német, francia, orosz, japán, jávai, joruba stb.).

A megszólítási jelenségek vizsgálata a kezdetektől jelentős területe a szociolingvisztikának. Sőt, megkockáztatom: a szociolingvisztika hatvanas évekbeli felvirágzása részben Brown és Gilman (1960) megszólításról szóló, máig sokat idézett cikkének (és Brown és Ford [1961]) szinte ugyanakkor írt, hasonló tárgyú cikkének) volt köszönhető (ld. Murray 1994: 282–286).

A vizsgált nyelvi változókat a magyar megszólítási rendszerből választottam, mely minden elemének (a diádon belül invariábilis *igei megszólítás*: *beszélés*³, *beszél*, *tetszik beszélni*⁴ és *birtokjel*: *kabátod*, *kabátja*; a diádon belül variábilis *főnévi*

² Ld. Paulston (1976), illetve Fang–Heng (1983).

³ T-alakok: második személyű ragok.

⁴ V-alakok: harmadik személyű ragok.

és névmási megszólítás: *Katika, Kovács úr, doktornő, te, maga, ön*; és köszönés: *Heló!, Jó napot!, Tiszteletem*) a tegezés–magázás kettősség (T/V)⁵ az alapja.

A megszólítási rendszer jelenségei különleges szociolingvisztikai változóknak számítanak: a rendszer elemeinek nagy részéről elmondható, hogy a variánsok között nincs meg a sztenderd–nem-sztenderd közti vertikális megoszlás. Másrészt a választás bináris alapja egymással gyakran kommunikáló diádon belül – legalábbis a magyar nyelvben – gyakorlatilag invariábilis. Harmadrészt a jelenség lényegéből fakadóan relációs: a beszélő felek, vagyis a *diádok*⁶ kapcsolatát definiálja, majd definiálja újra és újra a variánsok közti választás.

A T és V közötti választás kényszere gyakran és szinte kikerülhetetlenül jelen van a kommunikációban, hiszen bár a magyar nyelvben a főnévi/névmási megszólítás elhagyható, a megszólítottra vonatkozó, második vagy harmadik személyű igealakok megkerülése csak komoly erőfeszítéssel lehetséges⁷, nem beszélve a kommunikációt keretbe foglaló vagy azt helyettesítő köszönésekről.⁸ Ez a – magyarban és számos más nyelvben – gyakori előfordulás a megszólítási rendszer által közölt információ fontosságára hívja fel a figyelmet. A T/V jelentőségét jelzi az is, hogy interjúhelyzetben szinte mindenki hiba nélkül képes volt számot adni arról, hogy a munkahelyi közösségen belül tegeződik vagy magázódik-e minden egyes lehetséges beszélőpartnerével, ugyanakkor nem feltétlenül emlékezett a másik hajsztínére vagy hogy szemüveges-e az illető.

Mi tehát az az információ, amelynek közlésére a grammatika és a diskurzus szabályai minduntalan rákényszerítik a beszélőt, még ha a T és V közti választás kínos helyzetbe hozza is a beszélgetőpárokat?

Míg a szociolingvisztikai változók nagy része egyén-alapú (a hallgatót is értelmező, relációs változókat ritkán operacionalizálnak szisztematikusan a szakirodalomban⁹), addig a megszólítási rendszer alakjai *szükségképpen* diád-alapúak, mert az egymással beszélgető partnerek rákényszerülnek, hogy definiálják, elismerjék egymással való kapcsolatukat, vagy egyezkedjenek arról, hogy „ugyanolyanok-e”, „azonos” csoportba sorolhatók-e (ezt T-alakokkal kódolják) vagy „különböző”, „külső” csoport tagjai (ezt V-alakokkal kódolják).

De vajon mi tesz két embert „ugyanolyanná” vagy „különbözővé”? A vizsgált szociolingvisztikai változók segítségével kvantifikálható, hogy néhány, a kutató által változóként kódolt emberi attribútum közül melyik milyen fontossággal bír az adott kisközösség értékvilágában, ugyanis a relációs változók mérhetővé teszik, hogy mely attribútum menti különbséget emelnek ki a beszélők a nyelvhasználati szabályok segítségével. A szabályrendszer vonatkozási egysége tehát – ellentétben a szakiro-

⁵ Szokásos rövidítése T/V, a latin *tu/vos* alapján.

⁶ Az interakció idejére egymást megszólító két ember (nem állandó pár, mint például a szociometriában).

⁷ Ezt Goffman (1956) a kitérés rituálé („avoidance ritual”, Brown és Levinson (1978) a negatív udvariasság („negative politeness”) elvével magyarázza.

⁸ A köszönések nyelvi játékként való értelmezéséről lásd Kiefer (1980).

⁹ Néhány kivétellel, például Harvey Sacks (1972) megfontolása a narratíva befogadóra tervezéséről (*recipient design*), Brown és Levinson (1978) udvariassági elmélete, Howard Giles akkommodációs elmélete (pl. Giles–Smith 1979) és Alan Bell (1984) elmélete a hallgatóra tervezésről (*audience design*).

dalom szerzői által sugallt vagy kifejtett szemlélettel – nem az egyén, hanem a diád. A döntést ráadásul nem egy *a priori*, mechanikus szabályrendszer, hanem változókkal mérhető emberi tulajdonságoknak a csoportra jellemző, interakcióikban kimunkált fontossági sorrendje befolyásolja.

Egyébként nemcsak a megszólítási rendszer változói, hanem bármely, a diádok egyezségét-egyezkedését jelző, *dichotóm* vagy dichotómmá transzformált *relációs* szociolingvisztikai változó¹⁰ alapján megmérhetjük, hogy az adott csoport mely változónak megfeleltetett attribútumokat tekint érvényes, értékkel felruházott tulajdonságnak. (Ez lehet a testmagasságtól kezdve az anyagi, kulturális, fogyasztási stb. vertikálitáson elfoglalt pozíciótól vagy a területi, etnikai hovatartozáson át az intelligenciáig vagy a politikai preferenciáig bármely mért változó.) A mérésnek az az alapja, hogy egy diád tagjai számtalan attribútum mentén hasonlíthatnak egymásra, illetve különbözhetnek egymástól, és ez a különbség is lehet eltérő a különféle attribútumok szerint és a különböző diádokon mérve is. A dichotóm(má transzformált) változó adott diád által kialakított jellemző értékének alapján eldönthető, hogy a diád tagjai „azonosnak” vagy „különbözőnek” definiálták-e magukat. Természetesen egyetlen diád eredményéből nem deríthetjük ki, melyek azok az attribútumok, melyeket ez a diád figyelembe vett nyelvi interakciói során. A csoport eredményeinek összesítésekor azonban kitűnnek a véletlennél nagyobb gyakorisággal előnyben részesített attribútumok, az ezeknek megfeleltetett változók pedig sorrendbe is állíthatók. Mindezek alapján csoportközi összehasonlításokat is végezhetünk.

Ez a számítási módszer azzal az előnnyel jár, hogy nem szükséges deduktíve kijelölnünk azokat a változókat, melyek az adott csoport vagy közösség egyenlőtlenségi rendszerében jelentőséggel bírnak. A diádok verbális interakcióján alapuló elemzés ugyanis *in statu nascendi* csípi fölön az interakciók útján jelentőssé váló attribútumokat, abban a pillanatban, amikor hozzájuk érték rendelődik, ez az érték újra meg erősítést nyer, vagy megkérdőjeleződik, illetve tudomást sem vesznek róla.

¹⁰ Például informális beszélgetés közben annak aránya, hogy melyik beszélő mennyi ideig tartotta magánál a szót; vagy a beszédaktusok szintjén az egyetértő és ellentmondó megnyilatkozások aránya stb.

1.3 Az első hipotézis: Szolidaritás-orientált norma és státusz-orientált norma

A megszólítás bináris alapját tekintve a magyar felnőtt-társadalom normarendszerében az irreciprocitás marginális,¹¹ bár ez nem jelenti sem a hatalomnélküliség nyelvi kifejezésének, sem a hierarchiáknak a gyengülését. Ezért a szakirodalomban alapvetőnek tekintett Brown–Gilman-féle (1960), ezen a megkülönböztetésen alapuló, individualisztikus alapfogalmak (a *hatalom szemantikája* és a *szolidaritás szemantikája*) helyett a *státusz-orientált*, illetve *szolidaritás-orientált norma* fogalmait fogom használni.

(1) Egy eszményi szolidaritás-orientált csoportban, mivel nincs elismert megkülönböztető attribútum, mindenki „ugyanolyannak”, „azonos” csoportba tartozónak számít. A T-használat kizárólagos.

(2) Egy eszményi státusz-orientált csoportban számos megkülönböztető attribútumot ismernek el, közülük a hatalommal közvetlenül összefüggő attribútumok (pl. beosztás, iskolázottság) befolyása a legerősebb. A T-használat ritka, és csak hasonló beosztásúak és/vagy iskolázottságúak között lehetséges, az összes többi diád V-t használ. Beosztás és/vagy iskolázottság-különbségen alapuló irreciprok T/V-használat is előfordulhat (ez felelne meg a Brown–Gilman féle hatalmi szemantikának).

(3) Egy kizárólag V-t használó csoport gyaníthatóan széthullás előtt áll. Ebben a csoportban sem a hatalom, sem a szolidaritás értékét nem ismerik el a nyelvhasználat e jelensége segítségével. (Ez az állítás természetesen csak a magyar – vagy a T/V jelenségét kihasználó más – nyelvre vonatkozatható.)

De az ilyen különleges (ideáltipikus) esetek ritkák. Valós közösségekben az alábbi hipotetikus definíciókat fogom tesztelni: egy adott kisközösségben a megszólítás normája *státusz-orientált*, ha a diádok többsége V-t használ (ez a kvantitatív kritérium), és a hatalommal közvetlenül összefüggő változók (pl. beosztás, iskolázottság) szabják meg a T és V közötti választást, vagyis a legtöbb diád csak akkor használ T-t, ha tagjai hasonló rangúak és/vagy iskolai végzettségűek (ez a kvalitatív kritérium). Egy adott kisközösségben a megszólítás normája *szolidaritás-orientált*, ha a diádok többsége T-t használ, és a hatalommal közvetlenül össze nem függő változók (pl. nem, életkor) legalább akkora befolyást gyakorolnak a T és V közötti választásra, mint a hatalommal közvetlenül összefüggő változók, vagyis például a nem és az életkor különbségei legalább olyan fontosak, mint a beosztás és az iskolázottság külön-

¹¹ Az irreciprok igei megszólítás (vagyis a „csendőrpertu”: a fölérendelt tegez, az alárendelt magáz) aránya a vizsgált három csoportban: tanszék – 0,7% (1:153 diád); vállalat – 1% (12:1132); kórház – 3,5% (30:894). A köszönésekben és a névmási megszólításokban jelen van, a főnévi megszólításokban pedig igen gyakori az irreciprocitás. Például: a főnök titkár-nőjét keresztneven szólíthatja (gyakran kicsinyítőképzővel): *Zsuzsika*; amit a titkárnő esetleg „vezetéknev + cím” vagy „cím + cím” típusú főnévi megszólítással viszonzoz: *Kovács úr. Szabó doktor, tanár úr*. A V-típusú névmási megszólítások (*ön és maga*) közötti megkülönböztetés az interjúadatok szerint szintén attól függ, hogy a beszélő fölé- vagy alárendeltet szólít meg: a megfigyeléssel gyűjtött adatok ugyanakkor azt jelzik, hogy intradiadikus variabilitás is előfordulhat. Az irreciprocitás a diád kapcsolatának – itt nem vizsgált – dinamikájában is jelen van (pl. melyik fél kezdeményezheti a diád kapcsolatában csak egyszer lehetséges váltást V-ről T-re, vagyis a *pertut* [egyébként a latin „per tu”-ból]). A gyermek-felnőtt és az interetnikus norma más, így gyakoribb az irreciprok verbális megszólítás magyarul tanuló külföldiekkel vagy cigányokkal szemben.

ségei. Ha és amennyire a mindennapi megszólítási szokások elemzésével lehetséges ezen egymást átfedő dimenziók kvantifikálása, akkor és annyira lehetővé válik a közösség értékrendszerébe való bepillantás.

Természetesen a T-használat nem jelenti azt, hogy a beszélő szolidáris lenne partnerével, mindössze ennek ígéretéről lehet szó. A hatalomfüggő változók szempontjából igen különböző diád V-használata pedig felfogható úgy, mint a hatalom érvényesítésének ígérete a fölérendelt, illetve ennek elfogadása az alárendelt részéről.

A dolgozat egyik célja a fenti két norma közti megkülönböztetés relevanciájának bizonyítása, és annak a hipotézisnek a tesztelése, hogy a verbális T/V-használat valóban összefügg a két normával.

1.4 A második hipotézis: A hierarchia rigiditása és a normák

A formális hierarchiák (vagyis a szervezetek) a *rigiditás* szempontjából különbözőek lehetnek. Ez a fogalom szubjektíven mint egyrészt például egy börtön vagy kaszárnya (goffmani [1961] terminussal totális intézmény), másrészt például egy alternatív újság szerkesztőségének hierarchiája közti különbség fogható fel. Míg egy rigid hierarchiájú szervezetben a feladatok és a döntések elosztása is központosított, addig egy kevésbé rigid hierarchiájú szervezetben a feladatok elosztása közösen történik, és a döntések sem egy kézben futnak össze, hanem feladatonként más és más felelős értük.¹²

A dolgozat másik célja a hierarchia rigiditása és a státusz-, illetve szolidaritás-orientált norma közti hipotetikus kapcsolat tesztelése: hogy vajon egy rigidebb hierarchiájú csoport a státusz-orientált, míg egy kevésbé rigid, kevésbé hierarchikus, horizontálisan szerveződő csoport a szolidaritás-orientált normát követi-e. Az első két munkahelyi csoportban használt szubjektív megítélés helyett a harmadik csoportban az interjúkérdésekben megfogalmazott három fajta indikátorral (a döntések formálisstátusz-függősége, a formális hierarchiában a vertikális és horizontális kommunikáció aránya, a formális hierarchiában való előrejutás egyszerűsége és átláthatósága) mértem a rigiditást, de az összehasonlíthatóság hiányában itt saját szubjektív megítélésem alapján osztályoztam a munkahelyi csoportokat.

¹² A megkülönböztetés hasonló ahhoz, amit Burns és Stalker (1961) tett az amerikai elektronikai ipar néhány cégének szerkezetét vizsgáló tanulmányában. A klasszikus weberi bürokráciamodelleknek megfelelő, „mechanisztikus” szerveződés inkább a rutinszerű feladatok megoldásában jeleskedett, míg az általuk „organikusnak” nevezett struktúra jobban bevált változó feltételek, előre nem látható problémák megoldásában. Míg az előbbiben a kontroll, a hatalom és a kommunikáció hierarchikusan szerveződik (pl. a feladatmegosztást és a koordinációt mindig az adott feladat ellátójának feleltesse végzi), az utóbbiban hálózatszerűen (pl. a részfeladatok kialakítása a feladat végrehajtóinak interakciójában folyamatosan újra-definiálódik). Az előbbiben a feladatok és a felelősség kompartmentalizáltak, az utóbbiban a feladatmegoldás és a felelősség is túlnyúlik az adott egyéni feladaton. Az előbbiben a céghez való lojalitás elsősorban a feletteseknek való engedelmességben nyilvánul meg, az utóbbiban ez elé kerül a cég feladatai és a gazdasági fejlődése iránti elkötelezettség. A szerzők hangsúlyozzák, hogy a technikai fejlődésnek mennyivel jobban megfelel az alkalmazkodóképesebb organikus szervezet, ugyanakkor a szervezet tagjaitól jelentősebb elkötelezettséget követel meg.

Diádikus elemzés

Három budapesti, a hierarchia rigiditása szempontjából feltételezhetően igen eltérő munkahelyi csoport mindennapos megszólítási szokásait figyeltem meg és vizsgáltam interjúk segítségével:

- egy viszonylag alacsony rigiditásúnak ítélt bölcsész egyetemi tanszéket ($n=18$, $N=152$ reciprok diád),
- egy közepes rigiditásúnak ítélt vállalat két osztályát ($n=52$, $N=1120$),
- egy magas rigiditásúnak ítélt kórházi osztályt ($n=46$, $N=864$).

A terepeket elméleti megfontolás alapján választottam ki¹³; nem a mai magyar társadalom problémáinak, inkább az értékekről való kommunikáció egyetemes emberi jelenségeinek megismerése volt a cél. Más jellegű tehát a vizsgálat érvényességi igénye, mint az empirikus, leíró jellegű elemzéseké. A statisztikai elemzésekben ezért mindegyik munkahelyet mint populációt, nem pedig mint a „magyar beszélőközösség” egészének vagy egy részének – például egy prototipikus egyetemi tanszéknek vagy kórházi osztálynak – mintáját tekintem. Ennek következtében az összehasonlító általánosításokat sehol nem kvantifikálok.

Kétfajta kvantitatív elemzés készült az adatbázisok alapján. Az ebben a tanulmányban bemutatott *diádikus elemzés* célja a fentebb definiált csoportnorma meghatározása – annak feltételezésével, hogy a csoportnormát az egyén főleg diádikus interakciókon keresztül érzékeli. (Ego vagy másokat lát interakcióban, vagy maga kerül interakcióba másokkal.) A diádikus elemzés prioritást élvez a vizsgálatban, mivel például a csoportba újonnan belépő munkatárs a csoportnormát először mint kényszerítő erejű, durkheimi „társadalmi tény” érzékeli, olyasmint, amihez alkalmazkodnia kell, amit ezidáig nem volt alkalmá befolyásolni. Azonban ez nem marad így: minden beszélő folyamatosan részt vesz a norma alakításában mindegyik diádikus interakciójával; a variábilis nyelvi viselkedés – így a megszólítási rendszer elemei (vagy a konverzáció temporális jegyei) – mindig az interakcióba lépők egyezkedésén múlik, ők kontrollálják azt, hogy beszélőpartnereik mekkora teret engedhetnek a variabilitásnak. Egymás nyelvhasználatának kontrollálásával közösen „döntik el”, mely formák fogadhatók el, és melyek tekintendők normasértőnek.¹⁴

A három csoportra kapott eredmények összehasonlításakor a normák definíciójához használt mindkét kritérium szerint jelentős különbségeket találtam.

¹³ A történeti dimenzióval nem foglalkozom. Csak röviden emlékeztetnék egyrészt arra, hogy a két világháború közötti időszakban jogszabályban rögzítették nemcsak a köztisztviselők fizetési besorolását, hanem az ehhez tartozó főnévi megszólítását is, másrészt az 1948 után kötelező, egyenlősítő *elvtárs* megszólításra, mely 1989-ben hirtelen dicstelen véget ért.

¹⁴ A megszólítási szokások másik, *egyénszintű elemzése* az egyén csoportnormának való megfelelését vizsgálja.

2.1 A kvalitatív kritérium: A szociológiai változók hatása

Dolgozatban kilenc szociológiai változó és a T/V összefüggését vizsgálok.¹⁵

Függő (szociolingvisztikai) változó:

- T/V reciprok tegezés– magázás (dichotóm)

Magyarázó szociológiai változók:

- DSEX nem-különbség (nő–nő, férfi–férfi, interszex)
- DAGE korkülönbség
- SUMAGE korösszeg
- DSCH iskolázottság különbsége
- SUMSCH iskolázottság összege
- DRANK beosztás különbsége
- SUMRANK beosztás összege
- DSPAT rutin kontaktus gyakorisága
- LACQ ismeretség hossza (csak a kórházban)

A diádikus elemzésben egyén-alapú szociológiai változókat (pl. Nem, Életkor, Iskolázottság, Beosztás) nem használhattam, helyettük relációs változókat vezettem be¹⁶: azt mértem meg, hogy például a kor tekintetében a diád tagjainak korkülönbsége (DAGE) és abszolút kora (SUMAGE) összefügg-e azzal, hogy tegeznek vagy magázzák-e egymást. Hipotézisem az volt, hogy nagyobb korkülönbség, illetve a diád mindkét tagjának magas kora a magázódásnak fog kedvezni. Ugyanígy feltételeztem, hogy a nagyobb iskolázottsági (DSCH) és beosztásbeli különbség (DRANK), a rutin kontaktus lehetőségének hiánya (DSPAT), az ismeretség nem túl hosszú volta (a csak a kórházban mért LACQ), a két férfiből álló diád (DSEX), valamint a nemek különbözősége a diádon belül (DSEX2) mind a magázódás esélyét növeli. Nem volt elképzelésem a T/V és a diád tagjainak beosztása (SUMRANK), illetve iskolázottsága (SUMSCH) közötti összefüggésről, vagyis arról, hogy vajon a magasabb vagy az alacsonyabb beosztású, illetve iskolázottságú párok között lesz-e gyakoribb a magázódás.

¹⁵ A változókat elméleti és heurisztikus alapokon választottam ki. Az elméleti megfontolás alapja az, hogy egy diád tagjai többnyire már első találkozásuk szinte első pillanatában kénytelenek döntésre jutni a bináris megszólítás tekintetében, mégpedig direkt (nem, kor) és indirekt jegyek (a helyzet, a körülmények, a megjelenés rendezettsége, a viselkedés, a nyelv választás és kiejtés, illetve bemutatás esetén más fogódzók, például a társadalmi helyzet, az iskolázottság, a nemzeti vagy etnikai csoport-hovatartozás stb.) alapján, és az esetek egy részében ezt a választást őrzi meg nyelvhasználatuk. Ha a beszélők ezek alapján kénytelenek dönteni, jogos lépés ezeket tenni vizsgálat tárgyává. A heurisztikus módszer egyszerűen az volt, hogy barátaimat és előadásaimon a magyar anyanyelvű közönséget többször megkérdeztem, véleményük szerint gyakran találkozó emberek mi alapján döntenek el, hogy tegeződjenek-e vagy magázódjanak. Ezek azok a változók, amelyek minden esetben a megnevezettek között voltak.

¹⁶ Az adatbázist létrehozó programot Győri Csaba írta.

2.2 Regresszió: A változók befolyásoló ereje

Az alábbi táblázatból leolvasható a sztenderdizált diádikus változók szociolingvisztikai változóra gyakorolt befolyásának ereje a három munkahelyi csoportban, a dichotóm függő változó megkövetelte logisztikus regresszióval számított β -együtthatójuk sorrendjében (ld. Menard 1995):

1. táblázat

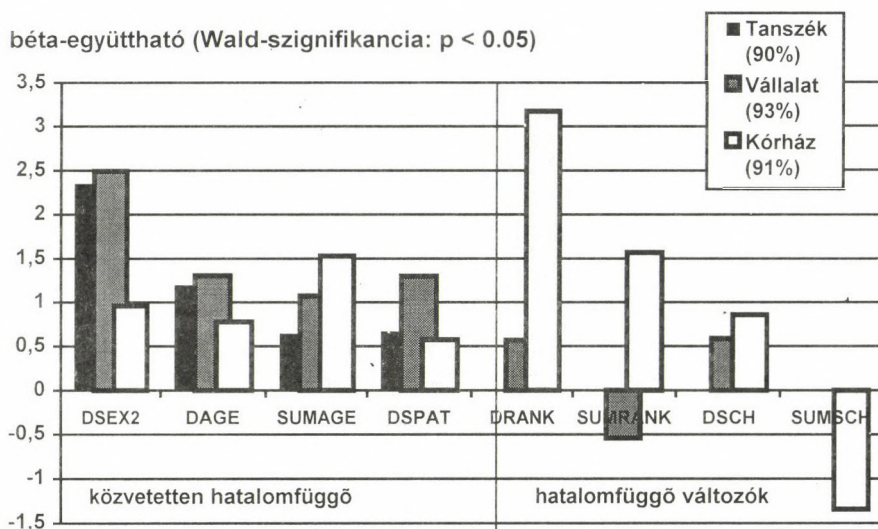
A változók befolyása (logisztikus regressziós eredmények)

Tanszék „alacsony rigiditás”	β	Vállalat „közepes”	β	Kórház „magas”	β
DSEX2	2.3505**	DSEX2	2.4902**	DRANK	3.1740**
DAGE	1.1962**	DAGE	1.3057**	SUMRANK	1.5683*
DSPAT	0.6687*	DSPAT	1.2966**	SUMAGE	1.5272**
SUMAGE	0.6424*	SUMAGE	1.0731**	SUMSCH	-1.3432*
		DSCH	0.5883**	DSEX2	0.9612**
		DRANK	0.5669**	(DLACQ)	-0.9465**
		SUMRANK	-0.5438**	DSCH	0.8582*
				DAGE	0.77789**
				DSPAT	0.5754**

** : $p < 0.001$, * : $p < 0.05$

A tanszéken a *hatalomfüggő változók* (a beosztás különbsége, az abszolút beosztás, az iskolázottság különbsége, az abszolút iskolázottság) befolyása egyáltalán nem mutatható ki, ezek a változók nem szerepelnek a modellben. Másrészt viszont a hatalomtól független – vagy pontosabban – a *közvetetten hatalomfüggő változók* hatása igen: közülük a nemek különbözőségének (DSEX2) hatása magasán a legnagyobb, ezt követi a korkülönbség (DAGE). A rutin kontaktus gyakorisága (DSPAT) és az abszolút kor (SUMAGE) hatása kicsi, de nem elhanyagolható.

A hatalomfüggő változók mindkét másik munkahelyen, a közepesen és az erősen rigid hierarchiájú csoportban is fejtenek ki befolyást. (Az abszolút iskolázottság (SUMSCH) hatása a vállalatnál nem mutatható ki.) Míg az előbbiben mindezen változók befolyása csak követi a közvetetten hatalomfüggő változók befolyását, az utóbbiban a hatalomfüggő változók – különösen a beosztás-változók – befolyása megelőzi minden egyéb vizsgált változó szociolingvisztikai változóra gyakorolt hatását. Az összehasonlítás kedvéért mindezt ld. az alábbi ábrán is.



1. ábra. A változók befolyása (logisztikus regressziós eredmények)¹⁷

Az 1. ábráról leolvasható, hogy az abszolút beosztás változójának vállalati és az abszolút iskolázottság változójának kórházi alakulását kivéve a változóknak vagy nincs befolyásuk a szociolingvisztikai változóra (öt esetben), vagy pedig az adott változó értékének növekedése a magázódás esélyét növeli. Ez azt jelenti, hogy a különböző nemű vagy nagyobb korkülönbségű vagy két magasabb korú tagból álló vagy egymástól távolabb dolgozó vagy nagyobb beosztáskülönbségű vagy nagyobb iskolázottság-különbségű diádok nagyobb valószínűséggel fognak magázódni, mint az azonos nemű vagy kisebb korkülönbségű vagy két fiatalabb tagból álló vagy egymás közelében dolgozó vagy kisebb beosztáskülönbségű vagy kisebb iskolázottság-különbségű diádok. A két magasabb beosztású tagból álló diád a vállalatnál nagyobb valószínűséggel fog tegeződni, a kórházban pedig magázódni. A kórházban mért abszolút iskolázottság negatív értéke azt jelenti, hogy a diád tagjainak magasabb iskolázottsága a tegezés valószínűségét fogja növelni.

A közvetetten hatalomfüggő változók közül a nemek különbözőségének, a korkülönbségnek és a rutin kontaktus gyakoriságának hatása a vállalatnál a legerősebb. Ezek közül a rutin kontaktus gyakoriságának befolyása a fizikai körülményekkel magyarázható: a vállalat két osztályán dolgozó munkatársaknak kevés lehetőségük van a véletlen találkozásra, illetve interakcióba lépésre, és ha más nem, ez a fizikai távolság hajlamosíthatja a mégiscsak találkozó párokat, hogy egymást a „különböző” csoportba sorolják (vagyis magázódjanak). A másik két munkahelyen dolgozóknál a rutin találkozások sokkal gyakoribbak; ezért találjuk a változó befolyását egymáshoz hasonló mértékűnek és alacsonynak. A nemek diádbéli különbözőségének befolyása

¹⁷ A jelmagyarázathoz tartozó százalékok azt jelzik, hogy a regressziós modell az adott β -együtthatók segítségével milyen pontosan képes előrejelezni a megfigyelt eredményeket.

a tanszéken a vállalathoz hasonló mértékben magas, és csak a kórházban kisebb a jelentősége annak, hogy az egymást megszólító párok azonos vagy különböző neműek-e. A korösszeg a hierarchikus rigiditás függvényében egyre növekvő befolyással bír a diádok T és V közti választására, ami azt jelenti, hogy a kórházban nagyobb a valószínűsége a magázódásnak két idősebb emberből álló diád esetében, mint a tanszéken.

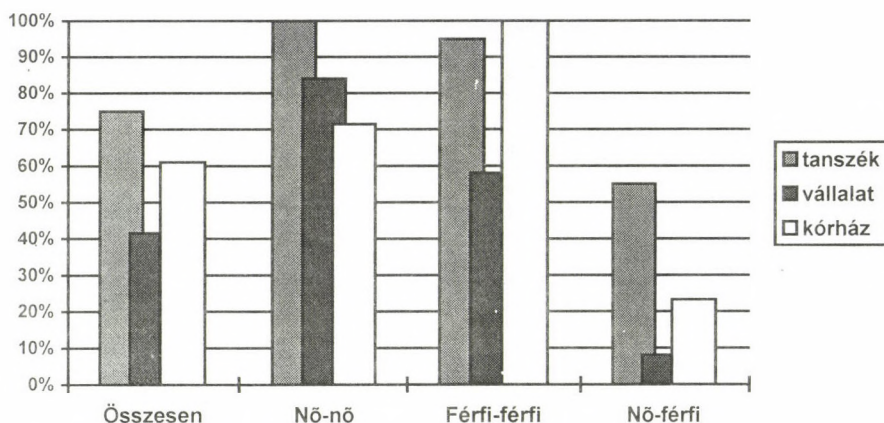
A hatalomfüggő változók rigiditás függvényében növekvő befolyása ennél sokkal határozottabb. A különbség a beosztáskülönbség változójának esetében a legszembevetőbb: míg ennek a változónak a befolyása a tanszéken kimutathatatlan, a kórházban minden változónál jelentősebb. Ez azt jelenti, hogy míg a tanszéken a beosztáskülönbség alapján megjósolhatatlan, hogy egy diád tegeződni vagy magázódni fog, addig a kórházban nagy beosztáskülönbség esetén szinte biztosak lehetünk abban, hogy a diád magázódni fog még akkor is, ha tagjai például azonos neműek és korúak (erről részletesebben ld. a 3. és 7. ábrát és a magyarázatokat lejjebb). Ugyanilyen irányú, bár kisebb fokú emelkedést találunk az iskolázottság-különbség esetében is. Az abszolút iskolázottság hatása sem a tanszéken, sem a vállalatnál nem mutatható ki, vagyis nincs jelentős különbség az alacsony iskolázottságú beszélőkből és a magas iskolázottságú beszélőkből álló diádok tegezés–magázási szokásai között. A kórházban ellenben azt látjuk, hogy a két magasabb iskolázottságú beszélőből álló párok sokkal gyakrabban tegeződnek, mint az alacsonyabb iskolázottságú diádok.

A *variancia-analízis* a regressziós elemzéshez hasonló eredménnyel járt: a legtöbb változó mentén szignifikáns különbséget talált a tegeződő diádok és a magázódó diádok csoportja között. A tanszéken mindegyik szignifikáns változó megkülönböztető ereje csekély volt. A hatalomfüggő változók a rigiditás függvényében meredek emelkedést mutattak, közülük a beosztás- és az iskolázottság-különbség F-értéke a kórházban kiugróan magas volt.

2.3 A kvantitatív kritérium: A T és V aránya

Az olvasó talán emlékszik arra, hogy a kvantitatív kritérium szerint a hipotézis T-többséget rendelt a szolidaritás-orientált csoportnormához, és V-többséget rendelt a státusz-orientált normához.

T aránya



2. ábra. A tegeződő diádok aránya a három csoportban (összesen; DSEX szerint bontva)

A tanszék és a vállalat vonatkozásában beigazolódott a hipotézis: a tanszéken a tegeződő, a vállalatnál a magázódó párok voltak többségben. A rigid hierarchiájú kórházban ellenben a tegeződő párok voltak többségben (2. ábra baloldali, összesített oszlopai).

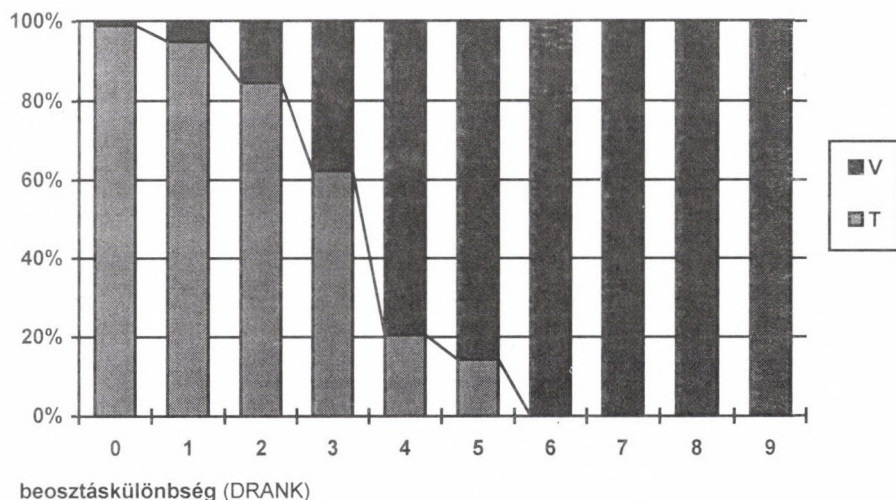
A nemek különbözősége szerinti bontásban is a hipotézisnek megfelelő eredményeket kaptam az első két munkahelyen, a tanszéken és a vállalatnál: a tegeződés jobbról balra haladva csökken (2. ábra). A nő-nő diádokban kizárólagos (tanszék) vagy 80% fölötti (vállalat), a férfi-férfi, illetve a kétnemű diádokban mindkét munkahelyen rendre egyre kevesebb. A kórházban viszont minden férfi-férfi diád tegeződik! Valószínűleg a magyar kórházakra általában is jellemző nemi diszproporcio okozhatta az elvárással ellentétes eredményt: a 46 munkatárs közül csak 5 volt férfi, és valamennyien orvosok, tehát közöttük a legnagyobb befolyású változó, a beosztás különbsége egyik diádban sem volt nagy, ellentétben a nő-nő diádokkal. A nők jóval magasabb aránya okozhatta a kórházban a vártnál magasabb összesített T-arányt is.

Az eloszlási jellemzők miatt tehát a kvalitatív és a kvantitatív kritérium ellentmondhat egymásnak. A továbbiakban a kvalitatív kritériumot tekintem elsődlegesnek, melyet a kvantitatív kritérium kiegészít(het).¹⁸

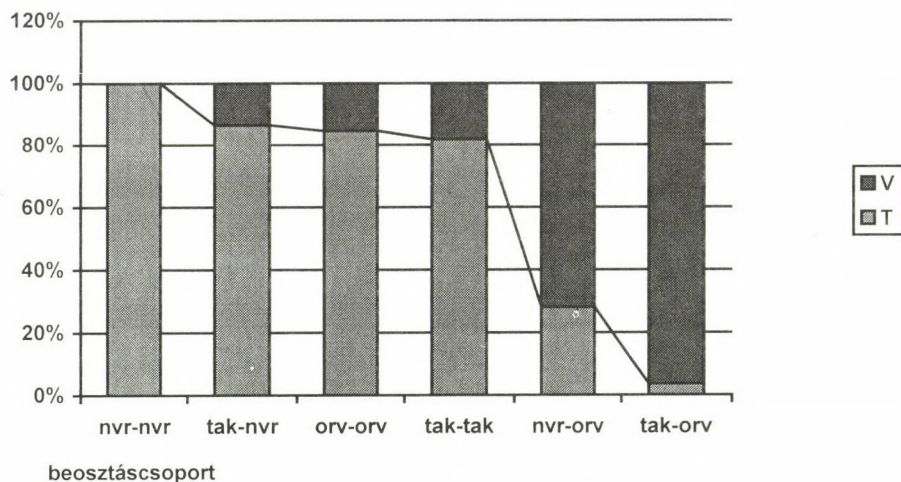
¹⁸ Ezért úgy tekintem, hogy státusz-orientált normát követ az a munkahely, ahol mindenki mindenkivel tegeződik, kivéve az igazgatót, akivel a dolgozók többsége magázódik. (Ezt a szokást követi állítólag az egyik GSM-cég budapesti központja is.)

2.4 A két legjellegzetesebb változó: DSEX és DRANK

A beosztás különbsége (DRANK) pontosan a rigiditás függvényében – és a definíciónak megfelelően – változott: az alacsony rigiditású tanszéken hatása nem mutatható ki, a közepes hierarchiájú vállalatnál a többi változóhoz viszonyítva hatása közepes, a rigid hierarchiájú kórházban viszont ez a legjelentősebb változó. A 3. ábra mutatja be a tegeződés csökkenését és a magázódás növekedését a beosztás különbségének függvényében: míg az azonos beosztásúak között szinte kizárólagos a tegeződés, a beosztáskülönbség növekedésével csökken. A nagyobb beosztáskülönbségű diádok pedig mind magázódnak.



3. ábra. Tegeződő és magázódó diádok a kórházban (a beosztás különbsége szerint)



4. ábra. Tegeződő és magázódó diádok a kórházban (beosztáscsoport szerint; nvr: nővér, tak: takarító, orv: orvos)

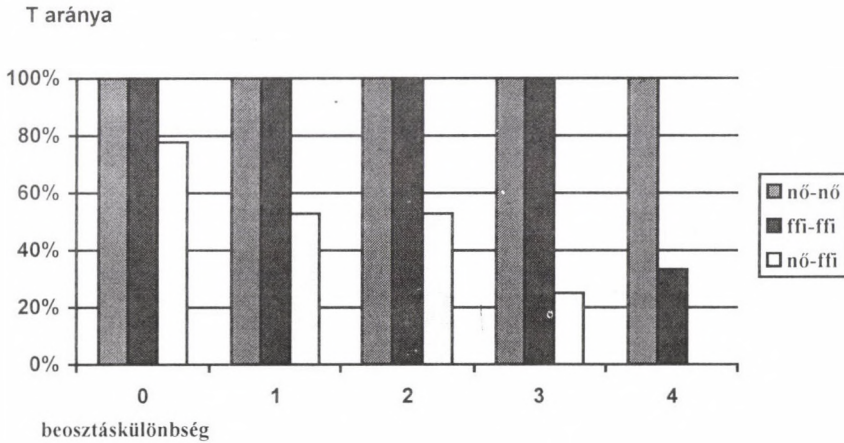
A beosztáskülönbségek értelmezésének megkönnyítésére a **4. ábrán** beosztáscsoportokat képeztem (nővérek, takarítók, orvosok). A nővér-diádok mind tegeződnek; az azonos beosztáscsoportú diádoknál a tegeződés aránya 80% fölött van. (A nővérekből és/vagy takarítókból álló diádok egyneműek.). A nővér–orvos vagy takarító–orvos diádokban viszont már ritkaságszámba megy a tegeződés.

2. táblázat

A T/V eloszlása két beosztáscsoport esetén a kórházban

	T	V	
nem orvos–nem orvos	353	19	372
	95%	5%	43%
orvos–orvos	86	12	98
	88%	12%	11%
nem orvos–orvos	90	304	394
	23%	77%	46%
	529	335	864
	61%	39%	

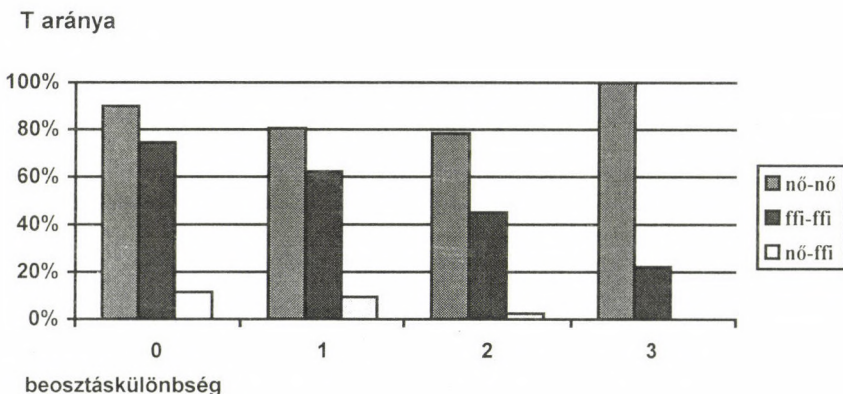
Ha a beosztáskülönbséget a végletekig leegyszerűsítjük, és csak orvos–nem-orvos megkülönböztetést teszünk, a 2. táblázatra pillantva egyértelművé válik, hogy a legnagyobb valószínűséggel a két különböző alcsoportba tartozó kollégák diádjai fog-
nak magázódni.¹⁹



5. ábra. A tegezés aránya a *tanszéki* diádokban (nemek és beosztás-különbségek szerint)

Az 5–7. ábrák a nem-különbség és a beosztáskülönbség interakcióját mutatják. A tanszéken (5. ábra) a nő–nő diádok mind tegeződnek. A különnemű diádok igei megszólítás-használata érzékeny a beosztásbeli különbségekre. A férfi–férfi diádokban csak nagy beosztáskülönbség esetén csökken a tegeződés.

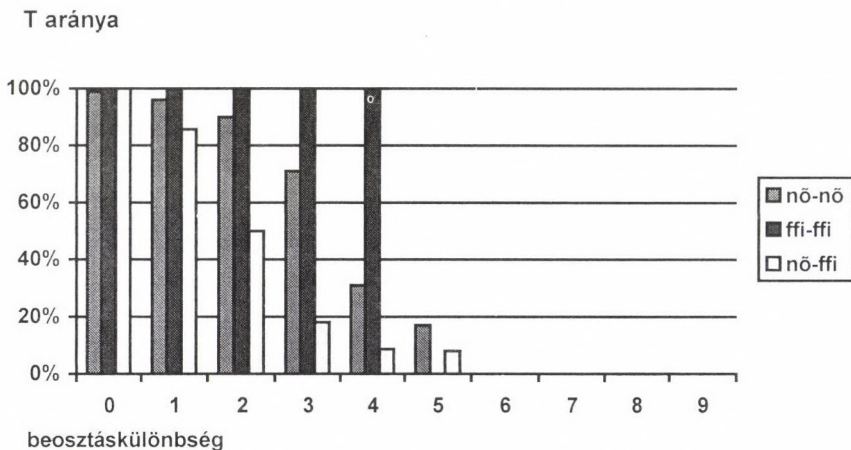
¹⁹ Az azonos alcsoportba tartozó tagokból álló diádok közül az orvos–orvos diádok szignifikánsan kevesebbet tegeződnek. A négy cellára khi-négyzet = 6,41383 ($p < 0,012$), esélyhányados: 2,59 (ld. Rudas 1998).



6. ábra. A tegezés aránya a vállalati diádokban (nemek és beosztás-különbségek szerint)

A vállalatnál (6. ábra) a nő-nő diádokban a tegeződés még magas beosztásbeli különbség esetén sem csökken 75% alá, sőt, a legnagyobb beosztáskülönbségű diádok mind tegeződnek. A férfi-férfi és a különnemű diádok érzékenyek a beosztás különbségének növekedésére. A különnemű, nagy beosztáskülönbségű diádok közül egy sem tegeződik.

A kórházban (7. ábra) a nő-nő és a különnemű diádokat is befolyásolja a beosztás különbségének növekedése. A férfi-férfi diádok mind tegeződnek, de, mint említettem, itt minden férfi orvos! Az 5-nél nagyobb beosztáskülönbségű párok egyik vagy mindkét tagja nő, ezek között egyetlen tegeződő párt sem találtam.



7. ábra. A tegezés aránya a kórházi diádokban (nemek és beosztás-különbségek szerint)

2.5 A vállalat két osztályának összehasonlítása

A vállalati adatgyűjtés kezdetekor a két osztály kiválasztására a különböző munkatípusok hatásának összehasonlítása kedvéért került sor. Pontosabban, a vállalat két osztályának összehasonlítása, a kisebb adatbázisok ellenére, két egymásnak részben ellentmondó hipotézis tesztelését kívánta szolgálni.

- A klasszikus rétegződésméleti felfogás szerint – nevezzük ezt makrohipotézisnek – a fehérgalléros (vezetőség és iroda) és a kékgalléros közegben (gyógyszergyártó labor) más lesz a T/V eloszlása, mert a paraszti és a tradicionális munkakultúrában a V gyakoribb. Erre az eredményre jutott Bates és Benigni (1975) interjún alapuló olasz vizsgálatuk nyomán: a fiatal felsőbb osztálybelieket találták a legkevésbé formálisnak, a fiatal alsóbb osztálybelieket a legformálisabbnak; az idősebb beszélők eredményei a kettő között voltak. A makrohipotézis kvantitatív összehasonlítással tesztelhető.
- A konkrét közösségből, az ott átélt tapasztalatokból kiindulva inkább azt kell feltételeznem – nevezzük ezt mikrohipotézisnek –, hogy a vezetőséget kiszolgáló irodisták a státusz-orientált, az egymásnak rendszeresen besegítő labor dolgozók a szolidaritás-orientált normát fogják követni. A mikrohipotézis elsősorban a kvalitatív kritérium alapján tesztelhető.

Nos, a kvalitatív kritérium szerint a labor egyértelműen szolidaritás-orientáltak tekinthető, mivel tegezés–magázási szokásaikra a közvetlenül hatalomfüggő változók nincsenek befolyással (3. táblázat), ráadásul a diádoknak csaknem fele tegeződik (T: 112, V: 120 diád).

Az iroda megítélése nehezebb, mert ott ismét a nemek eloszlásának aránytalanságába botlunk (16 nő, 3 férfi), ráadásul a meglévő, azonos nemű, reciprok diád-adatok komplementárisak. Mind a 119 nő-diád tegeződik, egy férfi-diádról van adatom: ők magázódnak. A logisztikus regressziónál ezért a DSEX2 változótól el kellett tekintennem, e fontos változó nélkül viszont az irodai eredmények validitása kétes.

3. táblázat

A változók befolyása a vállalat két osztályán (az irodában a DSEX2 változó nélkül)

labor	β	iroda	β
DSEX2	2.2685**	SUMAGE	6.4883**
DSPAT	1.6018*	DRANK	5.0114**
SUMAGE	0.8292*	DAGE	4.3534**
DAGE	0.6631*	SUMSCH	4.0467*
		DSCH	2.7558*

(logisztikus regressziós eredmények; **: $p < 0.001$ *: $p < 0.05$)

Másrészt az irodában sokkal gyakoribb a tegeződés (T: 128, V: 39 diád), mint a laborban. Ez a gyakoriságbeli különbség megfelelne a makrohipotézisnek. Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy míg a laborban a közvetlenül hatalomfüggő változóknak nincs

befolyásuk, addig az irodában hatásuk nem hanyagolható el. (E hatást az emeleten székelő igazgatóság jelenlétének tulajdonítom.)

A fentiekből az szűrhető le, hogy az egyszerűbb kvantitatív összehasonlítás igazolja a makrohipotézist: a fehérgalléros csoportban valóban gyakoribb volt a tegeződés, mint a kékgalléros csoportban. Ha azonban a *mennyi?* kérdésén túl a *ki kivel?* kérdésre is válaszolni kívánunk, akkor kiderül, hogy *ebben* a fehérgalléros csoportban az életkor mellett a beosztás és az iskolázottság is lényeges megkülönböztető attribútumnak számít, míg *ebben* a kékgalléros csoportban a beosztás és az iskolázottság nem jelentős megkülönböztető attribútum a csoporttagok között – már amennyiben ez az igei megszólítási szokásaikból leszűrhető.

Összefoglalás

Eredeti kutatásomban gyakran nyelvi interakcióba lépő diádokból álló magyar nyelvű csoportok mint populációk megszólításainak minden jelenségét (a megszólítottira utaló igei, főnévi, névmási megszólítások, birtokjel, köszönések) felmértem. Ebben a tanulmányban ezek közül a teljességgel begyűjthető és leginkább hozzáférhető, ugyanakkor a diád kapcsolatának korábbi értelmezését jelző bináris alap-megszólítást dolgoztam fel, amely a megszólítottira utaló igealakokon jelenik meg.

A csoportok megszólításainak eloszlásait normákként fogva fel jelentést rendeltem hozzájuk, mégpedig elsősorban e normáknak a hatalomhoz, a hierarchikus szerveződéshez való orientációja függvényében. A státusz-orientált és a szolidaritás-orientált normát a normákban kódolt változók fontossági sorrendjének és a tegezés és magázás csoportbéli arányának alapján definiáltam. Egy nem nyelvi jelenséget, a hierarchia rigiditásának fokozatait összefüggésbe hoztam e kétféle normával, úgy, hogy hipotetikusan a státusz-orientált normának rigidebb hierarchiát, a szolidaritás-orientált normának kevésbé rigid hierarchiát feleltetem meg.

Három munkahelyen teszteltem a norma típusára és a hierarchia rigiditására vonatkozó hipotéziseket a megszólítási eloszlásokkal való összefüggésükben. Ebből két munkahely vonatkozásában a hipotézisek megerősítést nyertek, a harmadik munkahelyen viszont csak részben, valószínűleg az egyik attribútum eloszlásának aránytalansága miatt.

Az egyik munkahely két alegységét, egy kékgalléros és egy fehérgalléros csoport tegezés–magázási szokásait is összehasonlítottam és rámutattam, hogy a makrofogalmakkal operáló megközelítés nem elégséges az interakcióban (részben a megszólítási szokások segítségével) kialakuló értékrendszer megértéséhez.²⁰

²⁰ Ebben a dolgozatban nem fejtettem ki a disszertációnak azt az alaptételét, hogy a nyelvi viselkedés nemcsak tükrözi a normát és a hierarchia rigiditását, hanem befolyással is van rájuk, mert ennek kifejtése inkább az egyéni, mintsem a diádikus elemzéshez kötődik.

Irodalom

- Bates, Elizabeth–Laura Benigni 1975. Rules of address in Italy. A sociological survey. *Language in Society*, 4, 271–288.
- Bell, Alan 1984. Language style as audience design. *Language in Society* 13, 145–204.
- Brown, Penelope–Stephen Levinson 1978. Universals in language usage: Politeness phenomena. In: Goody, E. (ed.) *Questions and politeness*. Cambridge: Cambridge University Press, 56–310.
- Brown, Roger–Marguerite Ford 1972 [1961]. Address in American English. In: Laver–Hutcheson (eds.) 128–145.
- Brown, Roger–Albert Gilman 1972 [1960]. The pronouns of power and solidarity. In: Laver–Hutcheson (eds.) 103–127.
- Burns, Tom–G. M. Stalker 1961. *The management of innovation*. New York: Barnes & Noble.
- Fang, Hanquan–J. H. Heng 1983. Social changes and changing address norms in China. *Language in Society* 12, 495–507.
- Giles, Howard–Philip Smith 1979. Accommodation theory: Optimal levels of convergence. In: H. Giles–Robert St. Clair (eds.) *Language and social psychology*. Oxford: Blackwell, 45–65.
- Goffman, Erving 1956. The nature of deference and demeanor. *American Anthropologist* 58, 473–502.
- 1961. On the characteristics of total institutions. In: *Asylums*. Doubleday, 1–24.
- Kiefer, Ferenc 1980. Greetings as language games. *Journal of Pragmatics* 4, 147–155.
- Laver, J.–S. Hutcheson (eds.) 1972. *Communication in face to face interaction*. Harmondsworth: Penguin.
- Menard, Scott 1995. *Applied logistic regression analysis*. Thousand Oaks: Sage.
- Murray, Stephen O. 1994. *Theory groups and the study of language in North America: A social history*. Amsterdam: Benjamins.
- Paulston, Christina 1976. Pronouns of address in Swedish: Social class semantics and a changing system. *Language in Society* 5, 359–386.
- Rudas, Tamás 1998. *Odds ratios in the analysis of contingency tables*. Thousand Oaks: Sage.
- Sacks, Harvey 1972. On the analyzability of stories by children. In: John Gumperz–Dell Hymes (eds.) *Directions in sociolinguistics*. Oxford: Blackwell, 325–345.