

ORGANISATIONER SOM LEKSIKOGRAMMATIK

af
Flemming Smedegaard

Metaphors are central to the way we read and understand organizational life; they generate a range of complementary and competing insights into how, and why people interact as they do in organizations. Continuing the tradition of Gareth Morgan's metaphorical approach, I suggest an entirely new metaphor for the organization: the organization as grammar, or better lexico-grammar. In particular, I discuss the possibilities of using the concepts of the textual, the interpersonal and the ideational lexico-grammar, developed in the theory of systemic functional linguistics (SFL), as inspiration when developing this new metaphor.

1. Introduktion

Lakoff og Johnson har i deres arbejde lært os, at metaforer ikke er forbeholdt poesien eller retorikken, men at de er en del af hverdagens sprog og påvirker måden, vi tænker, opfatter og handler på, og at metaforen er selve grundlaget for vores måde at opfatte verden på: "Our ordinary conceptual system, in terms of which we both think and act, is fundamentally metaphorical in nature" (Lakoff & Johnson 1980: 3).

Metaforer har også en lang tradition bag sig i organisationsteorien. I denne artikel vil jeg på baggrund af en kort introduktion til metafortraditionen i organisationsteori foreslå og argumentere for en ny metafor, nemlig organisationer som leksikogrammatik, herunder kort skitsere nogle af de potentialer for videre forskning, som jeg ser i denne metafor. Som begrebet *leksikogrammatik* antyder, så vil den teoretiske ramme for den nye metafor være socialsemiotikken og den systemisk funktionelle lingvistik (SFL).

2. Organisationer som metaforer

Den organisationsteoretiker, der mest omfattende har udfoldet det metaforiske perspektiv, er Gareth Morgan (Morgan 2006). For Morgan er metaforer på samme måde som hos Lakoff og Johnson en grundlæggende måde at se, begrebsliggøre, erkende og forstå på: "The use of metaphor implies *a way of thinking* and *a way of seeing* that pervade how we understand our world generally" (Morgan 2006: 4, orig. kursivering). En afgørende pointe hos Morgan er, at hver metafor imidlertid blot er et muligt perspektiv på verden, idet alle metaforer har såvel muligheder som begrænsninger: "Metaphor is inherently paradoxical. It can create powerful insights that also become distortions, as the way of seeing created through a metaphor becomes a way of *not seeing*" (Morgan 2006: 5).

Morgan præsenterer otte stormetaforer, der hver bygger på forskellige videnskaber og forskningsfelter. Morgan sætter ikke selv et videnskabsteoretisk mærkat på sit arbejde, men gennem hans tilbud om, at mange forskelligartede forståelser kan bidrage til en mere samlet forståelse af organisationer, kan man udlægge ham som postmodernist eller relativist, men også som situationist, da metaforerne tillige repræsenterer en historisk og situationel udviklingshistorie.

Den klassiske organisationsteori fra første del af forrige århundrede møder vi i Morgans første metafor, *Organisationer som maskiner*, som henter sin inspiration fra teknologien og fokuserer på, hvordan de enkelte dele af organisationen som en anden maskine kan smøres og trimmes til at give det mest effektive output. Et modstykke til maskinmetaforen udgøres af Morgans anden metafor, *Organisationer som organismer*, der henter sin inspiration fra biologien og forklarer ud fra bl.a. nydarwinistiske organisationsteorier, hvordan organisationer både internt og i forhold til deres omgivelser interagerer som en biologisk organisme, samt hvilke træk der er styrende for organisationers opståen, udvikling, overlevelse og afvikling.

Da organismemetaforen begyndte at støde på problemer med informationsbehandling, kom en tredje metafor på banen fra 1960'erne, nemlig *Organisationer som hjerner*; denne metafor kombinerer indsigt fra moderne forskning i hjernefunktionen, kunstig intelligens og holografi, og formålet er at skabe lærende organisationer og giver mulighed for at undersøge organisationers læringsstadier. Et andet forsøg på at finde andre forklaringer på organisationsforskelle, end de klassiske metaforer tilbød, udgøres af Morgans fjerde metafor, *Organisationer som kulturer*; denne bygger på antropologien og undersøger, hvordan en organisation er en socialt konstrueret virkelighed i organisationsmedlemmernes mentale bevidsthed, og hvilke værdier, antagelser og livsopfattelser der ligger bag organisationens forskellige handlinger.

Nyere forklaringer på organisationers mangefacetterede liv gives gennem inddragelse af nye videnskaber. *Organisationer som politiske systemer* henter sin inspiration fra politologien og fokuserer på, hvordan organisationer også er politiske arenaer præget af forskellige interesser, konflikter og magtkampe. *Organisationer som psykiske fængsler* bygger på psykoanalysen og viser, hvordan individer og organisationer bliver fanget af bestemte mentale modeller og ubevidste processer, som giver organisationen en skjult betydning. *Organisationer som flux og transformation* et et alternativ til organismemetaforen og udforsker den organisationelle forandringsdynamik ud fra nyere sociologiske teorier om bl.a. autopoiesis, kaos og kompleksitet, kybernetik og dialektik og henleder ud fra dette teoretiske fokus især opmærksomheden på alle de irrationelle og tilfældige elementer, der også er en del af organisationers liv. Morgans ottende og sidste metafor, *Organisationer som dominans*, udforsker (ud fra primært marxistiske teorier), hvordan organisering altid sætter individet i en rolle af overlegenhed eller underlegenhed, og hvordan organisationer kan udbytte både deres medlemmer og deres omgivelser.

Metaforernes begrænsningsproblem løses hos Morgan ved ikke at begrænse det analytiske blik til en enkelt metafor: jo flere forskellige

metaforer, jo rigere beskrivelse og forståelse af livet i en organisation bliver der mulighed for. Morgan inviterer således til at udvide perspektivet ved at beskrive nye metaforer. Jeg har selv sammen med studerende arbejdet med, hvordan forskellige humanistiske fagfelter kan give inspiration til nye givende metaforer, bl.a. hvordan litteraturfaget kan bidrage til en metafor om *organisationer som fortælling*, historiefaget til en metafor om *organisationer som historie* og religionsfaget til en metafor om *organisationer som religion*. Der er imidlertid endnu tale om indledende overvejelser og upublicerede arbejder. Forslaget til en enkelt ny metafor er dog blevet publiceret, nemlig *organisationer som sprog*.

3. *Organisationer som sprog*

I Andersen & Smedegaard (2005b) suppleres Morgans otte stor-metaforer med en niende metafor, nemlig *organisationer som sprog* – en metafor, hvor vi sætter fokus på organisationers troværdighed ved at undersøge, i hvilket omfang der er overensstemmelse med den måde, organisationen profilerer sig på, den måde, organisationen reelt fungerer på, og så den måde, som organisationen opfattes på.

Med inspiration fra Anne Katrine Lund og Helle Petersens begreber identitet, image og ethos/omdømme (Lund og Petersen 1999) argumenter vi for, at verbalsproget i høj grad bruges til at danne betydninger vedrørende både identitet, image og omdømme. Identitet handler om, hvad organisationsmedlemmerne siger om sig selv (det ubevidst signalerede), image om, hvad organisationen siger til organisationens omverden (det bevidst usagte), og omdømme om, hvad organisationens omverden siger om organisationen.

Metaforen organisationer som sprog analyserer under ét en række af de sproglige udtryk, som findes i og omkring organisationen, og som alle kan bidrage med væsentlige træk til beskrivelse og forståelse af organisationens liv. Identitet undersøges fx ved at analysere interviews

med organisationens medlemmer, interne møder i organisationen, samtaler mellem organisationens medlemmer samt intern skriftlig kommunikation i form af fx personaleblade, e-mails, memoer og notater. Image undersøges ved at analysere organisationens eksternt profilerede kommunikation i form af fx værdigrundlag, strategiplaner, årsberetninger, reklamematerialer o.l. Omdømme undersøges ved fx at analysere mediernes omtale af organisationen samt interviews med forskellige eksterne interessenter.

Anne Katrine Lund og Helle Petersen fastslår, at hvis en organisation skal opfattes som troværdig, så skal der være overensstemmelse mellem identitet, image og ethos/omdømme (Lund & Petersen 1999: 121ff.). De tre delanalyser af henholdsvis identitet, image og omdømme kan derfor sammenlignes med henblik på at vurdere organisationens troværdighed i forhold til dens interessenter. Er der ikke overensstemmelse mellem identitet, image og omdømme, har organisationen et troværdighedsproblem.

Den analytiske optik i *organisationer som sprog* er socialsemiotisk (jf. Halliday 1973, 1975, 1978, 1985). Inden for socialsemiotikken er betydning en størrelse, der på samme tid er intersubjektivt forhandlet og semiotisk givet gennem dens forbindelse til andre betydninger (tegn) i et system. 'Social'-delen af begrebet socialsemiotik understreger, at betydningsbærende tegn, herunder sprogets, fungerer som kommunikationsmiddel, altså som "middel til interaktion" (Jakobsen 1995:11), hvor vi kan betragte kommunikation som en dialogisk handling (jf. Smedegaard 2003 og Andersen & Smedegaard 2012); og 'semiotik'-delen af socialsemiotikken understreger, at betydninger er funderet i sammenhængende systemer af tegn, som får deres betydning gennem kontraster til og ligheder med andre tegn (jf. Butt & Matthiessen 2000).

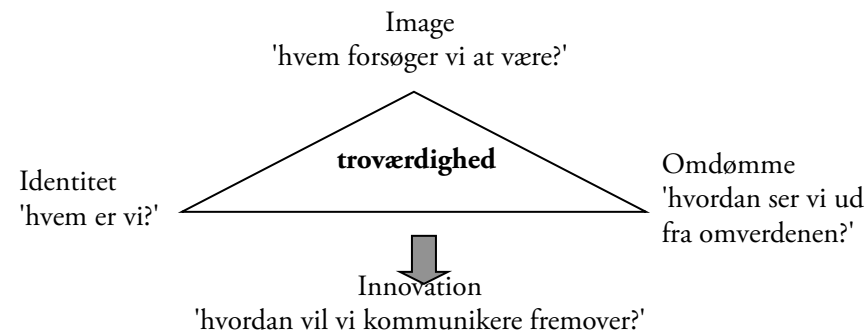
I analyserne i Andersen & Smedegaard (2005b) er det stratale fokus primært semantisk og diskursanalytisk orienteret og i mindre grad leksikogrammatisk. Vores efterfølgende tanker om videreudviklingen af *organisationer som sprog* har heller ikke haft et leksikogrammatisk

fokus, men har dels drejet sig om overvejelser om at udvide det verbalsproglige perspektiv til et multimodalt perspektiv, dels om at tilføje et mere handlings- og innovationsorienteret perspektiv til analysemodellen.

Det multimodale perspektiv kan begrundes med, at kommunikation ikke fungerer alene gennem verbalsproget, men gennem en lang række betydningsbærende tegnsystemer, altså en lang række semiotiske modaliteter (jf. Kress & van Leeuwen 1996, 2001; van Leeuwen 2005; Baldry & Thibault 2006; Kress 2010). Herved vil det også blive muligt at inddrage den kommunikative betydningskabelse, der ligger fx i valg af visuelle og grafiske elementer i kommunikationen samt i påklædning, arkitektur, indretning, etc. Det handlings- og innovationsorienterede perspektiv handler om at besvare spørgsmålet 'hvordan skal vi kommunikere fremover, så organisationen opfattes som troværdig samtidig med, at den skaber gode og levedygtige resultater'. Arbejdet med kommunikationsskabelsen i dette perspektiv er vores kommunikationsplanlægningsmodel *Diamanten* et udtryk for (Andersen & Smedegaard 2012).

Det dobbelte fokus på multimodalitet og innovation lægger også op til videre undersøgelser af denne kobling, fx vil det være relevant at undersøge, om der er mulighed for at bearbejde det handlingsorienterede i kommunikation som systemer af mening i sig selv, hvor forskellige former for tegn og udtryk til sammen danner kropslige og mentale dimensioner af fremadrettede kommunikative løsninger/innovationer.

Disse seneste, men endnu upublicerede tanker om, hvordan man kan arbejde med organisationel troværdighed i et multimodalt kommunikationsperspektiv, kan således sammenfattes i en model som den nedenfor skitserede:



Figur 1: *Image, identitet, omdømme og innovation*

Spørgsmålet i denne artikel er, om den diskursanalytiske tilgang, som metaforen om organisationer som sprog samt videreudviklinger af denne metafor repræsenterer, udnytter det fulde potentiale i, hvad en sproglig tilgang kan bidrage med til vores forståelse af livet i organisationer, eller om der vil være en ekstra gevinst ved at fokusere mere specifikt på grammatikken. Er der brug for og plads til en metafor om organisationer som grammatik?

4. Organisationer som grammatik

Allerede organisationsteoretikeren Karl Weick var opmærksom på de muligheder, som grammatik giver i forhold til at forstå organisationer, idet han definerer organisationen som en "consensually validated grammar for reducing equivocality by means of sensible interlocked behaviors"; han argumenterer videre, at "organizing resembles a grammar, a code, or a set of recipes" (Weick 1979: 3).

Flere organisationsteoretikere har forfulgt dette spor fra Weick, idet de primært ud fra en Chomsky-inspireret tilgang argumenterer for, at organisationer har en syntaks; således Drazin og Sanderlands, der postulerer, at organisationers dybe struktur består af en generativ grammatik (Drazin og Sanderlands 1992: 230).

En af de mest markante fortalere for potentialet i at se organisationer som grammatik er Brian Pentland, som taler om, at "[a] syntax of organizational processes is an exciting possibility, because it provides a new paradigm for organizational science", og spørger "what can we learn about organizational processes by thinking of them as products of a language? The argument here is that the grammatical metaphor opens up new ways of modeling and analyzing process" (Pentland 1995: 543).

Pentland gør videre opmærksom på, at det er vigtigt, at vi ikke importerer grammatiske koncepter i organisationsteorien uden omhyggelige overvejelser om, hvilke konnotationer og implikationer dette indebærer. Diagrammet i Figur 2 viser, hvilke muligheder Pentland ser for at bruge grammatikken i organisationsanalyse (1995: 545).

Grammar	Organizational Processes
<i>Core Concepts</i>	
• Lexicon	• Moves (Goffman 1981; Pentland 1992)
• Syntactic constituents	• Performance programs (March & Simon 1958) • Routines (Ashforth & Fried 1988) • Molecular actions (Abell 1987)
• Constraints (rules)	• Institutional structures (Jepperson, 1991) • Culture (Schein 1985) • Technology (Barley 1986) • Coordination (Malone, Crowston, Lee, & Pentland 1993)
• Sentences	• Processes (Weick 1979) • Transactions (Salancik & Leblebici 1988)
<i>Chomskyan concepts</i>	
• Universality	• <i>No analogy</i>
• Competence versus performance	• <i>Limited analogy</i>
• Deep structure	• <i>No analogy</i>

Figur 2: *Mapping between Grammar and Organizational Processes*

Pentland læner sig overordnet op ad en Chomsky-inspireret forståelse af grammatikken, men gør også opmærksom på begrænsningerne heri. Bl.a. mener han ikke, at det vil give mening at tale om en universel organisationsgrammatik på samme måde, som Chomsky argumenterer for en universel sproglig grammatik; ej heller kan der i organisationsteorien skelnes lige så klart mellem *competence* og *performance*, som det påstås at være tilfældet i sproget, ligesom 'dybdestruktur' betyder noget grundlæggende forskelligt i grammatik og organisationsteori (Pentland 1995: 549). Pentlands primære brug af grammatikken i praksis synes at omhandle det at designe og redesigne arbejdsprocesser.

Kun få funktionelle lingvister har behandlet mulighederne for et grammatisk perspektiv på organisationelle sammenhænge. Eija Ventola er en af disse; hun bruger frem for alt det grammatiske perspektiv til at analysere interaktion i en organisationel sammenhæng. Hun ser fx ikke primært en indkøbssituation som et forretnings- og marketingsanliggende, men som et interpersonelt, kulturelt og sprogligt fænomen, hvor kunder og ekspedient forsøger at fremme deres respektive mål ved hjælp af sproget. Ventolas tilgang her er grundet i australsk genreteori, idet hun undersøger, hvordan dialogen udfolder sig sprogligt og multisemiotisk:

Textbooks represented social interaction very stereotypically and relatively rigidly [...] following pragmatic and [...] communicative theories [...] dialogues were introduced in which [...] interaction is practiced speech act by speech act [...] less attention has been paid to [...] global structures and [how] a unique instance [...] will be realized [...] the use of authentic recordings should be encouraged even at elementary stages. (Ventola 1987: 59)

Denne forståelse af grammatikkens rolle inden for SFL og den dermed forbundne teoretiske optik synes at være oplagt til at udfolde perspektivet *organisationer som grammatik*.

For det første ser SFL sprogets grammatik som naturlig og ikke-arbitrær, forstået på den måde, at dets kategorier er fordret af dets omgivelser (konteksten) for at skabe betydning; på denne baggrund bliver ikke blot sammenhængen mellem kontekst og grammatik en naturlig sag, men sammenhængen mellem betydning (semantik) og dennes sprogliggørelse i ord (leksikogrammatik) bliver ligeledes anset som naturlig.

For det andet opererer SFL ikke blot med grammatik, men med leksikogrammatik som det centrale stratum i sproget, det som udgør sprogets ressource til at leksikogrammatikalisere ('sætte ord på') betydninger. Via leksikogrammatikken realiseres semantikken dels gennem grammatik, dels gennem leksik (i denne forbindelse forstås grammatik som syntaks og morfologi, mens leksik forstås som ordforråd).

For det tredje ses leksikogrammatikken i SFL som en del af sprogets indholdsside snarere end af dets udtryksside, idet vi kun har et stratum til sprogets udtryksside (det fonologiske/grafologiske) men to til sprogets indholdsside (det leksikogrammatiske og det semantiske stratum) (Andersen & Smedegaard 2005a: 16).

For det fjerde, og ikke mindre vigtigt, tilbyder SFL et særdeles detaljeret beskrivelsesapparat til brug for leksikogrammatikken (se fx Halliday & Matthiessen 2004, Andersen & Smedegaard 2005a).

5. Organisationer som leksikogrammatik

En hyppigt forekommende treinddeling i organisationsteorien er: 1) strukturperspektivet, som handler om organisationens opbygning på både det formelle og uformelle plan, 2) kulturperspektivet, som drejer sig om relationerne mellem organisationens medlemmer og udviklingen af værdier, normer, symboler etc., og 3) procesperspektivet, som sætter fokus på alle de forskellige typer af processer, der finder sted i en organisation bl.a. beslutnings-, strategi-, forandrings-,

lærings-, innovations-, ledelses- og kommunikationsprocesser (se bl.a. Jakobsen & Thorsvik 2008 og Bakka & Fivelsdal 1998).

Denne tredeling er den samme, som afspejles i SFL's tre meta-funktioner: (1) *Den ideationelle metafunktion*, hvorigennem sproget organiserer betydning om den ydre, fysiske og den indre, mentale verden, og som på det leksikogrammatiske stratum spaltes i to, nemlig den eksperientielle metafunktion, der handler om, hvordan den enkelte sætning afspejler verden, og den logiske metafunktion, der handler om, hvordan flere sætninger sammen afspejler verden, (2) *Den interpersonelle metafunktion*, hvorigennem sproget organiserer betydning om mellem menneskelige relationer i verden, og (3) *Den tekstuelle metafunktion*, der organiserer ideationel og interpersonel betydning og gør ord og grammatiske former til sammenhængende sætninger og kommunikation.

I Andersen & Smedegaard (2005a) sammenligner vi de tre meta-funktioner med et tov, der væves af tre tråde. Ligesom de tre tråde eller strenge i tovet fungerer de tre meta-funktioner på samme tid i enhver sprogbrug, og en hvilken som helst tekst rummer på samme tid ideationel, interpersonel og tekstuel betydning (Andersen & Smedegaard 2005a: 17).

Metaforisk virker det derfor oplagt at se en relation mellem struktur og den tekstuelle meta-funktions leksikogrammatik, mellem kultur og den interpersonelle meta-funktions leksikogrammatik samt mellem organisationelle processer og den ideationelle meta-funktions leksikogrammatik, idet struktur, kultur og processer i en organisation er vævet sammen på en måde, der ligner meta-funktionernes samling i sproget.

At udfolde perspektiverne ved at studere organisation gennem disse grammatiske briller vil kræve et langt større forskningsarbejde, end der er blevet nået på nuværende tidspunkt, men jeg vil i det følgende give nogle bud på, hvad SFLs tre meta-funktioner forventes at kunne bidrage med i en organisationsteoretisk sammenhæng.

5.1. Struktur og den tekstuelle metafunktion

Ved at betragte en organisation gennem den tekstuelle leksikogrammatiks optik vil vi kunne få et andet blik på organisationens formelle strukturer, end der fx gives hos Mintzberg i den traditionelle organisationsteori, hvor der blot skelnes mellem forskellige hovedtyper af organisationsformer: (1) enkel struktur, (2) maskinbureaukrati, (3) fagbureaukrati, (4) divisionaliseret form og (5) adhocрати (Mintzberg 1983).

Den tekstuelle leksikogrammatik beskriver via systemet THEMA, der angiver hvordan ord og funktioner organiseres i sammenhængende sætninger ved, at noget er sat i forgrunden (Thema) og noget andet i baggrunden (Rhema). I Thema-udvikling skabes der sammenhæng og udvikling i tekster ved hjælp af forskellige strategier, fx gentagelse af Thema, zigzag-mønster af Thema og Rhema, Thema-samling eller cirkumstantiel Thema-progression (jf. Andersen & Smedegaard 2005a: 183ff.; Smedegaard 2005).

Overført på organisationer kan inspirationen fra THEMA fx bruges til at studere organisationens både formelle og uformelle organisationsdiagrammer og -planer ved at se på, hvilke afdelinger og funktioner der er henholdsvis tematiseret og rhematiseret. Dette kan give os indsigter i, hvilke prioriteringer der finder sted i organisationen samt afsløre konsistens og inkonsistens mellem den formelle og den uformelle struktur.

Inspirationen fra Thema-udvikling kan bruges til at se på sammenhængsgraden og koordinationen mellem organisationens forskellige afdelinger og funktioner. Adhocratiet er fx på samme måde som Thema-samling (bl.a. kendt fra punkttopstillinger) kendetegnet ved en overordnet samlende enhed med en række af hinanden relativt uafhængige underafdelinger, hvorimellem koordinationen er begrænset; til gengæld har en organisation med en høj grad af vægt på koordinering mellem de forskellige afdelinger stærke træk til fælles med zigzag-mønstret kendt fra fortællende tekster, hvor sammenhængen

hele tiden understreges ved, at sætningerne bliver bundet sammen, idet Rhema i en sætning gøres til Thema i den efterfølgende sætning.

Man vil endvidere kunne foretage en tematisk analyse af eksempler fra organisationens både formelle og uformelle kommunikation for at undersøge, hvordan strukturen og organisationens organisering sprogliggøres i organisationsmedlemmernes kommunikation. Hvilke afdelinger og enheder bliver i særlig grad tematiseret i denne sprogliggørelse, og hvordan er sammenhængen mellem organisationsplanerne og kommunikationen i organisationen? Dette vil bl.a. kunne uddybe vores viden om konsistensgraden mellem organisationens formelle og uformelle struktur.

5.2 Kultur og den interpersonelle metafunktion

Ved at betragte en organisation gennem den interpersonelle leksikogrammatiks optik vil vi kunne få et dybere indblik i, hvordan organisationens kultur og menneskelige relationer, værdier, magt, konflikter osv. udfolder sig i organisationen.

Disse forhold vil man kunne få et godt indtryk af ved at foretage en interpersonel leksikogrammatisk analyse af især optagelser af organisationsmedlemmernes mundtlige kommunikation – både den formelle kommunikation (fx diverse samtaler mellem ledere og medarbejdere) og den uformelle kommunikation (fx dialogen under en frokost).

Figur 3 giver et overblik over de vigtigste interpersonelle kendetegn (se også Andersen og Smedegaard 2005a: 77ff.).

	Ytringsfunktion	Subjekt	Tid	Polaritet	Modalitet	Evaluering
Sætning 1						
Sætning 2						
Sætning 3						

Figur 3: *Interpersonelle kendetegn*

I Figur 3 giver kolonnen 'anvendte ytringsfunktioner' et overordnet billede af relationer og magtforhold mellem de kommunikerende og fortæller bl.a. om graden af envejs- vs. flervejskommunikation som i monolog vs. dialog, ordregivning vs. forhandling, og direkte vs. indirekte sprogbrug, fx ved brug af leksikogrammatiske metaforer (se Andersen & Smedegaard 2005a: 348 ff.; Andersen 2003).

Kolonnen '[anvendte] Subjekter' kan give os et indtryk af, hvilke personer, emner og sagsforhold der italesættes i kommunikationen, og hvor organisationens har sit fokus.

'Tid' omfatter både den tid, der udtrykkes gennem sætningens Finitum (Andersen & Smedegaard 2005a: 44), og den interpersonelle tidsforankring, der udtrykkes via Tidsadjunkter (Andersen & Smedegaard 2005a: 68); kolonnen fortæller os om ytringens, afsenders og organisationens forankring i fortid, nutid og fremtid.

'Polaritet' har som yderpunkter positiv og negativ, mens 'Modalitet' (gennem både verber og Adjunkter) udtrykker afsenders attitude i forhold til ytringens sandhedsværdi (mulighed, sandsynlighed, vanlighed, hæftelse og tilladelse; Andersen & Smedegaard 2005a: 62 ff.).

Den sidste kolonne, 'Evaluering', er den måske allerstærkeste af de interpersonelle ressourcer i forhold til at blive klogere på livet i en organisation: 'Evaluering' beskriver, hvordan en afsender markerer sit ståsted i forhold til sig selv, til modtageren samt til det emne, der kommunikeres om. Den handler således om påskønnelse, affekt, bedømmelse og afsvækning/forstærkning og giver os et væsentligt grundlag til at forstå, hvilke værdier der er på spil i organisationen (Andersen & Smedegaard 2005a: 245ff.; Andersen & Smedegaard 2005c).

5.3. Processer og den ideationelle metafunktion

Ved at betragte en organisation under den ideationelle leksikogrammatiks perspektiv vil vi kunne få et nyt og anderledes indblik

i de mange typer af processer, der udfolder sig i en organisation, og i hvad organisationsmedlemmerne beskæftiger sig med i arbejdstiden.

Smedegaard (2002) viser, hvordan den eksperientielle del af den ideationelle leksikogrammatik i dansk udfoldes ved hjælp af fire hovedprocestyper, materielle, mentale, verbale og relationelle processer med tilhørende partcipanter samt en række cirkumstantialer, der angiver bl.a. lokalitet, temporalitet, metodik, kausalitet, probabilitet, addition, rolle, sag og synsvinkel.

Overført på en organisation vil det eksperientielle perspektiv kunne bruges til at studere, hvilke typer af processer der dominerer i organisationen. Er det en produktions-, salgs- og handlingsorienteret organisation, hvor de materielle processer er i centrum? Eller er det en mere langsomt fungerende kultur, hvor det er væren, haven og bliven i form af relationelle processer, der dominerer? Hvilken rolle spiller mentale aktiviteter i organisationens virke i form af kognitive processer (tænke, forstå, tro mv.), intentionelle processer (beslutte, planlægge o.l.), desiderative processer (ønske, håbe o.l.), perceptive processer (føle, mærke mv.) samt forskellige typer af følelsesmæssige processer? Hvordan prioriteres kommunikation i form af verbale processer, og hvordan foregår denne kommunikation? Det er rimeligt at tro, at man på dette grundlag vil kunne analysere store mængder af data, baseret på såvel observationer, optagelser og interviews, med henblik på at indfange omfanget og karakteren af de enkelte procestyper i organisationens virke.

Også den logiske del af den ideationelle leksikogrammatik vil kunne inddrages, idet vi her vil kunne studere sammenhængen mellem de enkelte processer. Er der fx tale om typiske sideordnede aktiviteter (paratakse), eller er der tale om en over-/underordningsrelation (hypotakse) – og sker procesudviklingen typisk som elaboration, ekstension eller cirkumstantion (Andersen & Smedegaard 2005: 151 ff.)?

6. Konklusion og videre perspektiver

En af styrkerne ved metaforer er typisk, at vi kan nå både et bredere perspektiv på, og få en dybere forståelse af et fænomen ved at studere det i lyset af et andet fænomen. Det gælder ikke mindst for så komplekse fænomener som organisationer, hvilket bl.a. Morgans stort anlagte arbejde, *Images of Organization*, har vist os.

Mens Andersen & Smedegaard (2005b) har suppleret Morgans inddeling med metaforen *organisationer som sprog*, argumenterer nærværende artikel for, at ikke hele potentialet i en sproglig tilgang til forståelse af livet i organisationer er udtømt ved inddragelse af denne metafor, og at der ikke mindst i den rige og detaljerede beskrivelse af leksikogrammatikken, som SFL tilbyder, ligger en metaforisk ressource, som vil kunne give os nye indsigter i organisationers liv. Der er således grundlag for at etablere en selvstændig metafor, som anskuer organisationer som leksikogrammatik. Jeg har i denne artikel kort vist muligheder for, hvad den tekstuelle, den interpersonelle og den ideationelle leksikogrammatik vil kunne bidrage med, men jeg må understrege, at der kun er tale om nogle indledende betragtninger, og at vi fortsat vil have brug for at få afprøvet tankerne i samspil med empiriske organisationsdata.

*Institut for Sprog og Kommunikation
Syddansk Universitet
Campusvej 55
DK-5230 Odense M*

Bibliografi

- Andersen, Thomas Hestbæk. 2003. Spændinger i sproget – Om leksikogrammatiske metaforer i dansk. Syddansk Universitet: Institut for Sprog og Kommunikation. Ph.D.-afhandling.
- Andersen, Thomas Hestbæk & Flemming Smedegaard. 2005a. Hvad er meningen? Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Andersen, Thomas Hestbæk & Flemming Smedegaard. 2005b. Organisationer som sprog. Den 9. metafor. Odense Working Papers in Language and Communication. Odense: Institut for Sprog og Kommunikation, Syddansk Universitet.
- Andersen, Thomas Hestbæk & Flemming Smedegaard. 2005c. Interpersonel farvning i dansk. Tidsskrift for Sprogforskning, 3, 1. Århus: Statsbiblioteket i Århus.
- Andersen, Thomas Hestbæk & Flemming Smedegaard. 2012. Diamanten – En model til kommunikationsplanlægning. København: Samfundslitteratur.
- Bakka, Jørgen Frode & Egil Fivelsdal. 1998. Organisationsteori: struktur, kultur, processer. København: Handelshøjskolens Forlag.
- Baldry, Anthony & Paul J. Thibault. 2006. Multimodal Transcription and Text Analysis. London: Equinox.
- Butt, David & Christian M.I.M. Matthiessen. 2000. The Meaning Potential of Language: Mapping Meaning Systemically. Sydney: Macquarie University.
- Drazin, Robert & Lloyd Sandelands. 1992. Autogenesis: A Perspective on the Process of Organizing. *Organization Science*, 3, 230-249.
- Halliday, Michael A.K. 1973. Language in a Social Perspective. I Nikolas Coupland & Adam Jaworski (red.). 1997. *Sociolinguistics*. London: Macmillan. 31-38.
- Halliday, Michael A.K. 1975. Learning how to mean – Explorations in the Development of Language. London: Arnold.
- Halliday, Michael A.K. 1978. Language as social semiotic. London: Arnold.
- Halliday, Michael A.K. 1985. Systemic Background. I Michael A.K. Halliday. 2003. *On Language and Linguistics. Collected Works of M.A.K. Halliday, Volume 3*. London & New York: Continuum. 185-198.
- Halliday, Michael A.K. & Christian M.I.M. Matthiessen. 2004. An Introduction to Functional Grammar (3. udgave). London: Arnold.

- Jakobsen, Dag Ingvar & Jan Thorsvik. 2008. *Hvordan organisationer fungerer – en indføring i organisation og ledelse*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Jakobsen, Lisbeth Falster. 1995. *Tag sprog alvorligt!* NyS 20. København. 11-39.
- Kress, Gunter. 2010. *Multimodality: A Social Semiotic Approach to Contemporary Communication*. London & New York: Routledge.
- Kress, Gunther & Theo van Leeuwen. 1996. *Reading Images – The grammar of visual design*. London & New York: Routledge.
- Kress, Gunther & Theo van Leeuwen. 2001. *Multimodal Discourse. The Grammar of Visual Design. The Modes and Media of Contemporary Communication*. London: Hodder Arnold.
- Lakoff, George & Mark Johnson. 1980. *Metaphors We Live By*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Lund, Anne Katrine & Helle Petersen. 1999. *Det sku' vær så godt. Organisationskommunikation – cases og konsekvenser*. København: Samfundslitteratur.
- Mintzberg, Henry. 1983. *Structures in Fives*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Morgan, Gareth. 2006. *Images of Organization*. London: Sage.
- Pentland, Brian T. 1995. *Grammatical Models of Organizational Processes*. *Organization Science*, 6, 5. 541-556
- Smedegaard, Flemming. 2002. *TRANSITIVITET i dansk – en systemisk funktionel beskrivelse*. Odense: Syddansk Universitet. Ph.D.-afhandling.
- Smedegaard, Flemming 2003. *Dynamisk kommunikationsplanlægning*. Merino 30. Odense: Center for Erhvervsproglige Studier, Syddansk Universitet.
- Smedegaard, Flemming. 2005: *Hvad gør Thema? I Arbejdspapir fra MUDS 10*. Århus: Århus Universitet, Nordisk Institut.
- van Leeuwen, Theo. 2005. *Introducing Social Semiotics*. London: Routledge.
- Ventola, Eija. 1987. *The Structure of Social Interaction: A Systematic Approach to the Semiotics of Service Encounters*. London: Frances Pinter.
- Weick, Karl E. 1979. *The Social Psychology of Organizing*. New York: Random House.