

Fagkunnskap og fagspråklig kompetanse – to sider av samme sak?

Marita Kristiansen

Norges Handelshøyskole

Abstract: There seems to be a growing tendency in Norway to regard English as a sufficient means of communication, not only internationally, but also in Norwegian trade and industry. This tendency is also reflected in higher education, and an example may be the Norwegian School of Economics and Business Administration (NHH).

As a student at NHH, you must be prepared to read textbooks written not only in Norwegian, but also in other languages, primarily English. Although the students have a fairly good knowledge of English from upper secondary school, problems of understanding concepts are likely to arise. This may inhibit the students' knowledge acquisition process, that is, their learning.

Most courses are concluded with a written examination in Norwegian, and if not sooner, students may then experience that they fall short because they have read eg American textbooks, and therefore do not hold a comprehensive and well-structured terminology in Norwegian. Consequently, they are unable to express themselves clearly due to their lack of specialist language skills in their mother tongue – they cannot express their conceptual understanding in a sufficiently comprehensible manner. This leads to a willingness to use English terminology in Norwegian texts, or ad hoc translations, as illustrated by the examples below.

In this article, this situation is discussed on the basis of examples taken from the NHH course in **organisational behaviour**. The attempt is to illustrate that in addition to having an understanding of the content of a discipline's concepts, it is necessary to know the discipline's terminology and vice versa. Furthermore, for non-native English speakers, it is also vital to possess the same knowledge in their mother tongue. To substantiate this view, an example taken from the English and Norwegian companies acts, respectively, will also be given.

1. Introduksjon

Som student ved norske universiteter og høyskoler må en være forberedt på å lese lærebøker på andre språk enn norsk, og da hovedsakelig engelsk. Selv om dette ikke nødvendigvis vil skape vansker for studentene siden de har forholdsvis gode engelskkunnskaper fra videregående skole, vil manglende språkkunnskaper lett kunne forårsake problemer med begrepsforståelse og dermed tilegnelsen av ny kunnskap.

De fleste av NHHs kurs avsluttes med skriftlig eksamen på norsk, og om ikke tidligere, vil studentene da kunne erfare at de kommer til kort. De har gjerne lest engelskspråklig pensumlitteratur, supplert med forelesninger på norsk, men mangler en omfattende og velstrukturert terminologi på norsk. Siden de ikke har fagspråklig kompetanse på sitt eget morsmål, har de problemer med å uttrykke den begrepsforståelsen de besitter på en tilstrekkelig presis og grundig måte under eksamen.

I denne artikkelen ønsker jeg å belyse denne situasjonen. Som utgangspunkt for diskusjonen vil jeg primært bruke eksempler fra NHH-kurset "Organisasjonsfag", hvor modulen **organisasjonspsykologi**, eller den beslektede **organisational behaviour**¹ (OB) (organisasjonsatferd på norsk), inngår. Den videre diskusjonen vil ta utgangspunkt i disiplinen OB siden det er denne som danner grunnlag for studentenes pensum. OB kan defineres som:

a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization's effectiveness (Robbins 1996: 10).

Pensumboken for denne modulen er amerikansk², mens forelesningene gis på norsk. Blandingen av språk forårsaker problemer for en del studenter, både på grunn av en manglende standardisert terminologi og manglende aksepterte definisjoner som beskriver de ulike begrepene. Med "standardisert terminologi" refereres her kun til en fastsatt terminologi foretatt av NHHs forelesere og ikke til termer som er definerte av en nasjonalt oppnevnt komite e.l.

I cand.merc.-oppgaven min (Kristiansen 1997) gjennomførte jeg en terminologisk analyse av OB, hvor formålet var å analysere og strukturere fagets begreper (underdisiplinen motivasjon) samt presentere begrepene i en kunnskapsstruktur, eller et såkalt begrepssystem i henhold til terminologisk teori og metode (se for eksempel Picht 2000). Korpuset som analysen tok utgangspunkt i, bestod av seks engelskspråklige og seks norske lærebøker som benyttes i høyere utdanning i USA og Norge (Kristiansen 1997: 10).

¹Om forskjellen mellom **organisasjonspsykologi** og **organisasjonsatferd** se Kaufmann & Kaufmann 1996: 15.

²For tiden R.P. Vecchio *Organizational Behavior*.

En av årsakene til at OB framsto som en interessant disiplin for en terminologisk analyse, var den tilsynelatende mangelen på norske ekvivalenter til de engelske termene. Resultatene fra analysen viste imidlertid at med unntak av to begreper, eksisterer det norske termer for alle de analyserte begrepene. Dermed er det ikke manglende terminologi som er problemet for NHH-studentene.

2. Kjært barn har mange navn

I løpet av analysearbeidet kom jeg over to uoffisielle sammendrag av læreboken som på den tiden ble brukt i OB-modulen i Organisasjonsfag (Northcraft & Neale 1994 (N&N)). Sammendragene var oversatt til norsk av tidligere studenter som hadde bearbeidet sine språklige frustrasjoner gjennom å utarbeide sine egne tekster og tilhørende terminologi. Det faktum at slike tekster eksisterer, er et tydelig tegn på behovet for en terminologisk analyse av OB, hvor både norsk og engelsk terminologi sammenstilles i en terminologisk database koblet mot disiplinens begreper. For selv om det eksisterer norske betegnelser for storparten av de analyserte OB-begrepene, er det svært varierende hvor mange termer de enkelte lærebøkene i korpuset har inkludert.

I det følgende vil jeg gi noen eksempler på begreper som er relatert til OBs motivasjonsbegreper. For hvert eksempel vil jeg oppgi terminologien som brukes i N&N og den norske terminologien som fremkommer av den korpusbaserte analysen (K). Dette vil så bli sammenstilt med studentenes sammendrag (SS₁ og SS₂), og den terminologien som er benyttet der.

Det har ikke blitt undersøkt hvorvidt studentens foreslåtte termer har blitt formidlet via forelesninger eller er skapt av studentene selv, siden poenget her er å få fram all terminologi uavhengig av primærkilde. Dette er gjort under den forutsetning at studentsammendragene er utarbeidet av allerede uteksaminerte kandidater som er kvalifisert til å arbeide med OB-relaterte områder i framtiden.

2.1 self-efficacy (belief) – subjektiv mestringsevne, SME (K)

Det første begrepet jeg vil kommentere er *subjektiv mestringsevne (SME)*:

N&N	self-efficacy	Worker's beliefs that they can produce required levels of performance by engaging in appropriate work behaviors.
SS ₁	self-efficacy	Self-Efficacy er en arbeiders tro på at han kan produsere det ønskede resultatnivået ved å fremføre god jobbatferd.
SS ₂	selvevne	Selvevner er arbeiderens tro på at han kan produsere de krevde ytelsesnivåene ved å engasjere seg i de riktige arbeidsatferdene.

SME er et underbegrep i både *forventningsteori* og *målsettingsteori*, og omfatter individets egenopplevelse av evne til problemløsning (Kaufmann & Kaufmann 1996: 201). I korpuset er begrepet betegnet kun en gang på norsk, og som det framgår av eksempelet over (SS₁), benyttes den engelske termen hyppig.

2.2 hygiene factor – hygienefaktor, vedlikeholds faktor (K)

Hygienefaktor er et velkjent begrep fra Herzbergs *to-faktorteori*, om hvordan medarbeidere motiveres:

N&N	hygiene faktor	In two-factor theory, workers' basic needs of pay, safety on the job, quality of supervision, and social environment, fulfillment of which prevents dissatisfaction.
SS ₁	hygieniske faktorer	<i>Hygieniske faktorer</i> . En bred kategori av arbeidsforhold, inkludert trygghet, lønn og sosialt arbeidsmiljø. [...] Utilfredshet oppstår når de hygieniske faktorene ikke er oppfylt.
SS ₂	hygiene-faktor	I to-faktor teori hindrer oppfyllelsen av disse utilfredsstillende. De er arbeiderens grunnleggende behov for lønn, sikkerhet på jobben, ledelsens kvalitet og det sosiale miljøet.

Forslaget fra SS₁ er klart misvisende, i og med at det indikerer et helt annet begrepsinnhold enn det som er tilfellet. Ellers er *to-faktorteorien* en av de mest etablerte teoriene innen motivasjonsteori generelt, og det er liten strid om valg av terminologi for teoriens begreper.

2.3 intrinsic reward (N&N) – indre belønning (K)

Indre belønning, slik som tilfredsstillende gjennom arbeidet, er et generelt begrep innen motivasjonsteori, og termen 'indre belønning' er godt etablert innen fagområdet. Derfor er det uheldig og unødvendig å operere med de to foreslåtte termene fra studentsammendragene:

N&N	intrinsic reward	Rewards that occur naturally as the product of engaging in a behavior.
SS ₁	intrinsikke belønninger	Noen handlinger er intrinsikke - de er derses egen belønning. (Disse intrinsikke belønningene er hva Herzbergs tofaktorteori kaller motivatorer).
SS ₂	egen-belønninger	Belønninger som oppstår naturlig som et produkt av å engasjere seg i en atferd.

2.4 in reinforcement theory (N&N) – i forsterkningsteori (K)

2.4.1 conditioning (N&N) – betinging (K)

N&N	conditioning	Conditioning amounts to building good habits in workers. A habit is an automatic or routine behavior.
SS ₁	kondisjonering	Lederen må bruke effektloven til å kondisjonere gode vaner (rutine-handlinger) til arbeiderne.
SS ₂	tilpasning	Tilpasning betyr å bygge opp gode vaner hos arbeidere. En vane er en automatisk eller rutine atferd.

Som for begrepet over, er også termene innen forsterkningsteori godt etablerte, både innen OB-faget, men også innen psykologi generelt. Derfor vil andre termer, slik som 'tilpasning', kunne virke uheldig siden de ikke knytter noen umiddelbare assosiasjoner til forsterkningsbegrepet.

2.4.2 i) law of effect (N&N) – virkningsloven, effektloven (K)

ii) contingency (N&N) – kontingens, avhengighet (K)

iii) consequence (N&N) – konsekvens (K)

Termen 'konsekvens' for begrep iii), er en ren terminologisering, dvs. at allmennordet har blitt tatt i bruk som term. Begrepets karakteristika "noe følger etter noe annet" og "det er en årsakssammenheng involvert" (Svartdal 1993: 37), slekter på allmennordets trekk. For begrep i) og ii) eksisterer det tre ulike termer, henholdsvis 'virkningsloven', 'effektloven' og 'effektivitetsloven' (hvorav den siste trolig beror på en feiloversettelse), og 'kontingens', 'avhengighet' og 'tilfelle'. At så mange termer er i bruk gjør det vanskelig å kommunisere på et faglig presist nivå:

N&N	i) law of effect ii) contingency iii) consequence	The two central concepts of the law of effect are contingency and consequences . If good consequences are contingent upon (follow) a behavior, the probability of that behavior occurring again will be strengthened [...] worker behaviors are a function of the consequences they produce.
SS ₁	i) effektloven ii) avhengighet iii) konsekvens	Thorndikes effektlov sier at hvis gode konsekvenser er avhengige av en bestemt oppførsel, er sannsynligheten stor for at denne oppførselen vil gjentas. Arbeiderens oppførsel er en funksjon av konsekvensene.
SS ₂	i) effektivitetsloven ii) tilfelle iii) konsekvens	De to sentrale konseptene i effektivitetsloven (the law of effect) av Thorndike er tilfelle (contingency) og konsekvens . Hvis en handling er etterfulgt av gode konsekvenser, vil sjansen for at den atferden vil oppstå på nytt bli styrket [...] arbeideratferd er en funksjon av de konsekvensene de produserer.

2.4.3 behaviorism (N&N) – behaviorisme (K)

N&N	behaviorism	The law of effect became the basis for J.B. Watson's theory of "behaviorism" in the 1920s. Behaviorism is a radical view of human motivation that contends that <i>all</i> behavior can be understood by examining only contingencies and consequences.
SS ₁	atferdismen	Effektloven er grunnlaget for atferdismen. Atferdismen er en radikal synsvinkel på menneskelig motivasjon som sier all oppførsel kan forstås ved å studere bare avhengighet og konsekvenser.
SS ₂	atferdspsykologi	Effektivitetsloven ble basisen for J.B. Watsons teori om atferdspsykologi (behaviorism) i 1920-årene. Atferdspsykologi er et radikalt syn på menneskelig motivasjon som påstår at all atferd kan bli forstått ved å eksaminere bare tilfeller og konsekvenser.

Termen 'behaviorisme' er en godt etablert term innen mange relaterte fagområder, og det vil derfor være lite hensiktsmessig å benytte andre termer. I lys av allment aksepterte regler for termdanning er 'atferdismen' en uheldig fornuksvariant av engelsk som bør unngås.

Disse eksemplene viser at det er et behov for å fokusere sterkere på den fagspråklige kompetansen til studentene samtidig som fagkunnskapen innlæres. Betydningen av å kunne diskutere faglige spørsmål på en presis og forståelig måte må ikke undervurderes. Et eksempel på dårlig kommunikasjonsevne er denne ytringen: "Noen handlinger er intrinsikke – de er derses egen belønning" (se 2.3 over).

3. Norsk terminologi – et unødvendig onde?

Ser en på problemene som er diskutert over, vil kanskje enkelte stille spørsmål ved i hvilken grad en trenger å ivareta et norsk fagspråk. Svært mye av den forskningen som publiseres, skrives allerede direkte på engelsk siden publikasjonsstedene er internasjonale tidsskrifter som f.eks. *Academy of Management Journal* og *Journal of Applied Psychology*.

Videre legges i disse dager planer for en internasjonal (engelskspråklig) doktorgradsutdanning ved NHH, hvor en søker å tiltrekke seg flere utenlandsstudenter og hvor undervisningen skal foregå i hovedsak på engelsk. Det kan dermed virke mindre aktuelt å prioritere opprettholdelse av en norsk terminologi innen de aktuelle økonomisk-administrative fagområdene som inngår i NHHs fagprofil. Er ikke det mest rasjonelle å legge norsken bak seg og gå inn for konsekvent bruk av engelsk?

Som motsvar til en slik likegyldig holdning til behovet for et norsk fagspråk, vil jeg komme med et eksempel som viser at det fremdeles er nødvendig å ivareta og opprettholde en strukturert norsk terminologi. Eksemplet er tatt fra henholdsvis norsk og engelsk selskapslovgivning, og omhandler begrepet *aksjeselskap*₁.

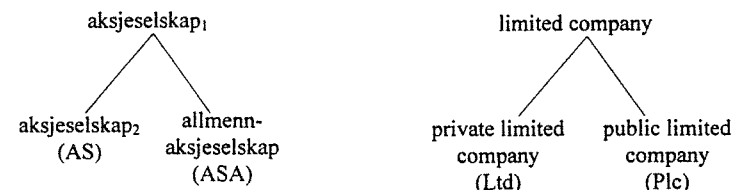
I England skiller en mellom såkalte *private limited companies* og *public limited companies*:

[...] ifølge den engelske *Lov om aksjeselskaper* (= *Companies Act*) kan et aksjeselskap dannes som **privat aksjeselskap**, **lukket aksjeselskap**, **simultanstiftet aksjeselskap**, **“ikke-børsnotert” aksjeselskap** (= *private company, private limited company*), som ikke har anledning til å **innby til offentlig aksjetegning** (= *offer shares for public subscription*), eller som **allmennaksjeselskap**, **åpent aksjeselskap**, **suksessivstiftet aksjeselskap**, **“børsnotert” aksjeselskap** (= *public company, public limited company*), som legger ut aksjene til offentlig tegning (E. Hansen 2000: 18).

Tilsvarende inndeling har en også i Norge, hvor en siden 1999 har skilt mellom to former for aksjeselskap₁, nemlig *aksjeselskap*₂ og *allmennaksjeselskap*:

I Norge har vi siden 1997 (iverksatt fra 1.1.1999) hatt to aksjelover, henholdsvis **Lov om aksjeselskaper**, **Aksjeloven** (= *Act relating to (Private) Limited Companies (Norway)*) for mindre selskaper, og **Lov om allmennaksjeselskaper**, **Allmennaksjeloven** (= *Act relating to Public Limited Companies (Norway)*) for børsnoterte selskaper, med forkortelsen AS, ev. as for den førstnevnte kategori selskaper og ASA, ev. asa ved allmennaksjeselskapene (ibid).

Forskjellen på de to selskapstypene er hovedsakelig det samme som i engelsk lovgivning, nemlig at ‘aksjeselskap₂’ betegner en selskapsform hvor det vil være få aksjeeiere og hvor det ikke er mulig å tilby aksjer for offentlig salg. Et allmennaksjeselskap vil kunne hente inn kapital ved tegningsinnbydelse rettet mot allmennheten og dermed vil selskapets aksjer kunne omsettes fritt i markedet (Aarbakke et al 2000: 26). Den norske og engelske terminologien kan framstilles i følgende begrepssystemer:



3.1: Sammenstilling av begrepet aksjeselskap på norsk og engelsk

Tidligere skilte ikke norsk lovgivning mellom små og store aksjeselskaper i form av separat termgivning selv om selskapsformene eksisterte. Da de nye aksjelovene ble vedtatt, fastsatte man termen ‘allmennaksjeselskap’ for selskaper som kan ha mange aksjeeiere, og som kan hente inn kapital ved tegningsinnbydelse rettet mot allmennheten. Selskaper med få aksjeeiere, og som ikke kan utferdige tegningsinnbydelser til allmennheten, ble ikke tildelt en ny term, selv om NOU 1996:3, s 26 skiller mellom ‘lukkede’ og ‘åpne’ aksjeselskaper. Dermed har det oppstått en polysemisk situasjon mellom overbegrepet *aksjeselskap*₁ og underbegrepet *aksjeselskap*₂ (ISO/FDIS 1087:2000: 9) i og med at termen er den samme både for over- og underbegrepet.

Norsk økonomi er i stor grad en internasjonal økonomi, og det er derfor viktig å ha en god forståelse av sentrale begreper og hvordan de kan sammenstilles med eventuelle ekvivalente begreper i andre lands økonomier. I eksempelet over er det vesentlig å kunne formidle til studenter at den norske terminologien nå er standardisert gjennom norsk lovgivning, og at selv om begrepsinnholdet i store trekk tilsvarer det engelske, så er ikke terminologien ekvivalent. Resultatet kan bli uklart og manglende presisjon.

4. Konklusjon

Et godt fagspråk er nødvendig for rask og effektiv kommunikasjon fagfolk imellom og i formidlingssituasjoner til ikke-spesialister. Terminologien til et fagområdet bør derfor være mest mulig selvforklarende og konsekvent.

Hovedproblemet for fagområdet organisasjonsfag ser ut til å være at det fokuseres lite på å formidle en god og entydig norsk terminologi som studentene kan tilegne seg. Det heller store antallet synonymer for de ulike begrepene indikerer at det gjøres lite for å betegne begrepene systematisk. Resultatet er et spekter av mulige termer og en svært forvirrende situasjon for studentene.

Basert på den terminologiske analysen i den før nevnte cand.merc.-utredningen kan en oppsummere at mange av de norske termene ser ut til å være sterkt influert av de allerede eksisterende engelske ekvivalentene. Av totalt 51 begreper som ble analysert, er så mange som 44 betegnet av direkte oversettelser av engelske termer, som for eksempel 'konsekvens' ('consequence'), 'ytre belønning' ('extrinsic reward'), 'motivasjonsprosess' ('motivation process') og 'innholdsteori' ('content theory'). De norske termene kan imidlertid også sees på som et resultat av terminologisering av norsk allmennspråk, siden det for de fleste termene finnes tilsvarende allmennord i det norske leksikonet. De fleste termene synes derfor å være godt motiverte.

Den sterke koblingen til allmennspråket er trolig også en årsak til at det lett oppstår synonymer innen fagfeltet. Både på norsk og engelsk eksisterer det en rekke synonyme termer til de ulike OB-begrepene. Antallet termer som betegner et begrep tilsvarer i noen tilfeller antallet etablerte lærebøker som omhandler det aktuelle begrepet. En sterkere systematisering og samkjøring av termer når lærebøker og undervisningsmateriale utarbeides hadde derfor vært en fordel.

Innen andre fagområder vil begreps- og terminologispørsmål kunne være knyttet til andre forhold, slik som norsk samtykke til ratifikasjon av "Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde" (Aarbakke et al 2000) som forutsetter at det eksisterer to former for aksjeselskaper, "store" og "små" aksjeselskaper, dvs henholdsvis allmennaksjeselskaper og aksjeselskaper.

En mer entydig og gjennomarbeidet norsk terminologi innen øk-adm. fag kan oppnås gjennom samarbeid mellom de ulike aktuelle forskningsmiljøene i Norge. Antall aktører som for eksempel produserer OB-materiale på norsk er ikke høyt, og en rekke av disse har sitt virke ved NHH. Det bør derfor være en mulig og overkommelig oppgave å samarbeide om hvordan de ulike begrepene skal avgrensnes og hvilke termer som anbefales for de ulike begreper. Dette er et av formålene med Prosjekt Terminøk-NHH (Brekke 2001), som sikter mot å etablere en ressursdatabase med blant annet norsk og engelsk økonomisk-administrativt fagspråk. Her vil begreper presenteres på en strukturert måte og eksemplifiseres gjennom terminologi, definisjoner, begrepsmessige relasjoner, tekstuelle eksempler, evt. figurer og illustrasjoner samt grammatiske opplysninger.

En slik database vil kunne fungere som en viktig møteplass for fagkunnskap og den fagspråklige kompetansen en god begrepsforståelse både krever og innebærer. Den vil også være forskningsbasert, noe som sikrer kvaliteten og vil kunne gi resultater av en mer konsistent karakter enn hva en får når en lar tilfeldighetene og enkeltpersoners særinteresser bestemme utviklingen av det norske fagspråket.

Litteratur

- [Aksjeloven (1997)] Aksjeloven og allmennaksjeloven: (lov 13. juni 1997 nr 44 om aksjeselskaper og lov 13. juni 1997 nr 45 om allmennaksjeselskaper) / med kommentarer av M. Aarbakke et al. Oslo: Tano Aschehoug, 2000.
- Brekke, M. (2001). TERMINEC. A Clearinghouse for Economics Text and Terminology. *Proceedings of the ICAME 2000 Conference*. Sydney: MacQuarie University (under utg).
- Hansen, E. (1995). *Bedre engelsk forretningsspråk: norsk-engelsk/engelsk-norsk: spesialordbok i økonomisk administrativt fagspråk*. 3. utg. Oslo: Cappelen akademisk forlag.

-
- Hansen, E. (2000). *Bedre engelsk forretningspråk: norsk-engelsk/engelsk-norsk: spesialordbok i økonomisk administrativt fagspråk*. 4. utg. Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- ISO/FDIS 1087 (2000). *Terminology work – Vocabulary. Part 1: Theory and application*. International Organization for Standardization.
- Kaufmann, G. & A. Kaufmann (1996). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kristiansen, M. (1997). *A Terminological Analysis of Organisational Behaviour*. Ikke-publisert cand.merc.-utredning. Bergen: NHH.
- Norges offentlige utredninger NOU 1996: 3 "Ny aksjelovgivning. Utredning fra Aksjelovutvalget oppnevnt ved kongelig resolusjon 2. juni 1995. Avgitt til Justis og Politidepartementet 1. mars 1996" <<http://balder.dep.no/nou/1996-3/index.htm>> 02.07.01.
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (1994). *Organizational Behavior – A Management Challenge*. Orlando: The Dryden Press.
- Picht, H. (2000). *Fagspråk, terminologi – informasjon og dokumentasjon*. Ikke-publisert undervisningsmateriale for obligatorisk metodekurs. Bergen: NHH.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behavior: concepts, controversies, and applications*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- SS₁= *Sammendrag av pensumbok i organisasjon og ledelse*. Kompendiekameratene, 1997. Ikke-publisert.
- SS₂= *Kompendium*. Ikke-publisert.
- Svartdal, F. (1993). *Begreper i læringspsykologi*. Søreidgrend: Sigma forlag.
- Vecchio, R.P.(2000). *Organizational Behavior*. London: The Dryden Press.