

浅析日语的“待遇表现”

陈 莉^①

(湖南工业大学师院校区 外语系, 湖南 株洲 412007)

摘 要:“待遇表现”指日本人在社交活动所涉及的语言主体(说话人, 写作者)与对方、话题人物三者之间的上下、亲疏等人际关系, 以及这些关系在语言中的反映。“待遇表现”在人际关系的应用上一般体现在上下关系、利害关系、内外关系三个方面。其中, 内外关系起支配作用。

关键词: 待遇表现; 上下关系; 利害关系; 内外关系

“待遇表现”是日语学习中的一个难点, 例如: 学生在给老师的感谢信中写道: “先生は私たちに上手に日本語を教えてくださいありがとうございました。”^[1]这句话从文法上看没有错误, 但在实际生活中, “上手”一词却不能用来赞誉老师或长辈。这涉及到“待遇表现”的应用问题。

何谓“待遇表现”? 《广辞苑》第五版的解释是: “話題の人物に対する話し手の尊敬・親愛・軽侮などの態度を表す言語表現。”^[2]可见“待遇表现”是日本人在社交活动所涉及的语言主体(说话人, 写作者)与对方、话题人物三者之间的尊卑、亲疏等人际关系在语言表现中的反映。^[3]本文试从人际关系的角度对“待遇表现”的应用进行探讨。

一 上下关系

“上下关系”指说话人涉及话题人物时的上下(高低)待遇。例如“いらっしゃる”“なさる”“おっしゃる”等等是抬高上位主语的待遇语义。这类词在“待遇表现”中居中心地位, 属于尊他敬语类。与此相对的“参る”“伺う”“申す”“お書きする”“拝見する”等所表达的是贬低下位主语的待遇语义, 属于自谦敬语类。^[4]

“待遇表现”中的上下关系不仅局限于尊他敬语和自谦敬语的使用上, 还表现在其他许多方面。

对人的称呼有待遇差异。在公司里既可以用“姓氏+さん”称呼下属或同事, 譬如“田中さん”“吉田さん”, 也可以用来称呼上司。但使用“姓氏+职务”更能表达对上司的敬意, 譬如“伊藤課長”

“鈴木部長”。还有“先生”这个词, 中国人习惯尊称对方“~老师”来表达自己的尊敬, 但是“先生”一词在日语称呼里不能滥用, 它只适用于教师、医生、议员、艺术家等在日本社会地位较高的职业。

寒暄语里也存在着上与下的待遇差别。如在讲课结束后, 师生互相行礼后可以互道“さようなら”, 但是如果在课堂这样严肃的氛围下随便地对老师说“じゃあ、さようなら”就不合适。在现实社会里很多人都认为“さようなら”是“失礼な挨拶だ”。因此, 在现代社会的公司里很多人都用“失礼します”来替换“さようなら”。

日语是非常注重上下关系差异的语言。无论是语言本身的构造、语意, 还是语言的表达方式都体现了这一点。因此, 在日本社会里, 上下关系问题绝对不容忽视。“上下关系”受到社会地位的高低、集团内部职务的高低、学校和家庭内部地位的高低等影响, 因此说话人要在上下关系的把握上注意适度。采用贬低自我抬高他人自谦表达或尊重对方的尊敬表达方式, 是疏通人际关系的有效手段。

二 利害关系

“利害关系”也叫“利益关系”。日本人对于利害关系的重视主要体现在人们的相互评价和待人处事的态度两个方面。

在相互评价方面, 日本学者高崎文雄指出“ウチは称赞しないのが原則で、ソトに属する人はよく称赞の対象になる”。日本人对内原则上不称赞, 外人往往成为称赞的对象。譬如大多数的外国

① 收稿日期: 2009-01-04

作者简介: 陈 莉, 女, 湖南永州人, 湖南工业大学师院校区外语系教师, 研究方向为日语语言学。

人,即使他(她)只会说几句简单的日语,日本人也会称赞说“日本語がお上手ですね。”^[5]而在他人面前几乎不称赞自己的配偶和子女,甚至贬低自己的孩子,如“自分の子供は成績が悪い”,“自分の子供は運動能力が足りない”。

在待人处事的态度方面,日本人还有很强烈的不给对方添麻烦的意识。例如,没有事先约定而去别人家拜访时,会陈述与事实不符的理由,如“その辺りまで来ましたので、ついでによらせてもらいました。”(我刚好经过这边就顺道来您家了。)拜访者自己心里也意识到不约而访,难免会给对方造成麻烦,是很失礼的行为,所以就说是“顺便拜访”。但是,又担心如果提前约见的话会给对方造成心理负担,所以即便是连礼物都准备好的计划性的拜访,也会制造仅仅是“顺便拜访”的托辞。这样,即便对方未能好好接待,也不会让对方觉得担心和在意。

三 内外关系

在日本,“内外有别”的意识从小就被灌输,日本人在不同的场合对不同的人讲话,都会以极强的内外意识来处理好彼此的关系。说话时不仅要搞清楚对方是圈内人还是圈外人,还要分清谈话中出现的第三者是圈内人还是圈外人。对待圈内人,在心理上有一种亲近感,语言表达显得亲密融洽;而对待圈外人,则从心理上保持一定的距离,语言表达要谦逊客气。

能否正确地在语言表达上处理好内外关系是评价一个人的基准之一。在日本,上司要求部下去干某事时,一般不会直接生硬地说“これをしてください”,而会在前面加上“大変申し訳ないんだけど”、“ご苦労だけでも”之类的客气话,或者使用“何々してもらえないかなあ”、“何々してもらえないだろうかなあ”等委婉、客套的语言。而在部下提交一份计划,问“これでいいでしょうか”时,即使计划没有达到要求,上司一般也不会直接否定对方,而回答“それは大丈夫かしら”。其言下之意“それは駄目である。やり直せ。”因为部下对上司来说是圈外人,用委婉、间接的表达方式,弱化命令、要求成分,在给对方以好感的同时,也使对方更加易于接受。

内外关系在“待遇表现”中是核心,起着支配作用。例如在公司里要尊称上司“姓氏+职务”,如“鈴木部長”,这是上下关系的“待遇表现”。但是在接到外面打来的找上司的电话时说“部長さんはいらっしゃいません”则不恰当,因为比起自己和上司的上下级关系来说更应该优先考虑自己公司这个集团和外界的关系,也就是内外关系。“部長はいまここにおりません”这样的回答则更为贴切。又如日本人在自己家里尊称自己父亲为“お父さん”,而与人提及自己的父亲时,无论自己多么尊敬父亲也不使用“お父さんは...”而用“父は...”。

日本人以极强的内外意识来保持人际关系的和谐,如果不能在语言表达上注意内外关系的话,作为“社会人”来说是不合格的。日本的国土面积狭窄,人口众多,要在这样的地方生活,就要学会与他人和平相处。因此,在语言表达方面要尽量客气委婉,待人接物方面尽量谦和周到,否则就无法与他人友好相处,无法保持集团内部人际关系的和谐。^[6]

日语的“待遇表现”丰富而复杂,它随着身份、地位、年龄的变化而变化。不论是上下关系、利害关系还是内外关系,都可以归结到“内外有别”这一点上来解释。内外关系是日语“待遇表现”存在的第一因素,“内外有别”也是日本文化中最重要的特征之一。

参考文献:

- [1] 奥山益朗. 話し言葉の誤典 [M]. 东京: 自由国民社, 1980
- [2] 新村出. 広辞苑 [Z]. 东京: 岩波書店, 1997.
- [3] 何 午. 日语“待遇表现”研究 [J]. 四川外语学院学报, 1996(2): 66-73
- [4] 纪长永. 再谈日语“待遇表现”的特征 [J]. 外语与外语教学, 1998, 111(9): 12-14
- [5] 姚丽萍. “ウチ”和“ソト”的语言文化特征 [J]. 日语学习与研究, 2004(2): 77-78
- [6] 赵淑玲. 日本人的内外意识和集团意识 [J]. 日语学习与研究, 2004(2): 56-58, 69.

(责任编辑: 文爱军)