



## L'Interruption des Femmes Dirigeantes et les Attitudes du Public

PENG Yu<sup>[a],\*</sup>

<sup>[a]</sup>Département de français Institut des langues et cultures occidentales, Université des Etudes Étrangères du Guangdong, Guangzhou, Chine.  
 \*Corresponding author.

**Supported by** Innovative School Project in Higher Education of Guangdong, China, GWTP-FT-2015-10.

Received 30 August 2018; accepted 2 November 2018  
 Published online 26 December 2018

### Abstract

Les femmes dirigeantes sont un groupe qui cumule l'identité de femme et celle de dirigeant. Nous avons enregistré leurs conversations naturelles avec des subordonnés sur leurs lieux de travail et nous avons interviewé des hommes et des femmes subordonnés pour avoir leurs opinions sur l'interruption des femmes dirigeantes. De tous ces données, nous avons constaté une masculinisation des femmes dirigeantes dans l'interruption, à l'égard de laquelle, l'opinion publique n'est pas tolérante.

**Key words:** Interruption; Dirigeant; Attitude; Stéréotype; Identité sociale

Peng, Y. (2018). L'Interruption des Femmes Dirigeantes et les Attitudes du Public. *Studies in Literature and Language*, 17(3), 46-50. Available from: <http://www.cscanada.net/index.php/sll/article/view/10658>  
 DOI: <http://dx.doi.org/10.3968/10658>

### INTRODUCTION

L'interruption est un sujet préféré des études en conversation. En général, les études traitent de deux catégories, l'une est l'interruption coopérative, l'autre, l'interruption non coopérative. Les interruptions coopératives incluent des manifestations d'accord ou de support, des aides à l'achèvement de l'émission du locuteur actuel, ou des demandes aux éclaircissements et aux répétitions, etc. Le locuteur qui interrompt

rend souvent très rapidement le tour à son partenaire interrompu. Ce genre d'interruptions peut faciliter le développement du sujet présent et exercer une influence positive sur les relations personnelles entre les interlocuteurs. Par contre, les interruptions non coopératives font preuve de désaccord, de rejet ou de désintérêt vis-à-vis du sujet présent, en le détournant dans la plupart du temps. Leur apparition indique la dispute du pouvoir et du contrôle en apparence conversationnelle mais en fait relationnelle. Ce genre d'interruptions jette souvent une influence négative sur les relations entre les deux interlocuteurs. Dans les études qui concernent les différences sexuelles, à cause de ses liens inextricables avec le rapport de force, l'interruption est souvent considérée comme une preuve de la dominance masculine. Les femmes dirigeantes assurent simultanément l'identité de femme et l'identité de dirigeant, alors que l'image traditionnelle des femmes soumises et celle des dirigeants autoritaires ne sont pas parfaitement superposées. Est-ce que les femmes dirigeantes interrompent aussi? Leurs interruptions sont-elles plutôt coopératives ou non coopératives? Comment les gens voient les interruptions des femmes en position dominante?

### 1. LES STÉRÉOTYPES DANS L'INTERRUPTION

Les résultats des études linguistiques concernant l'interruption de différents sexes regroupent dans l'ensemble trois points de vue. Le premier point de vue est soutenu par la plupart des études argumentant que l'interruption est une expression de pouvoir et de dominance. Cette point de vue est montré par l'étude classique de Zimmerman et West (1975). Ils trouvent que les interlocuteurs masculins sont responsables des 96% d'interruptions dans les paires mixtes homme-femme; Le deuxième point de vue indique que les femmes interrompent plus que leur sexe opposé. Murray et Covelli

(1988) recensent 400 interruptions dans le corpus parmi lesquelles, 76% sont effectuées par les femmes contre 24% par les hommes. Le troisième point de vue est la non-différence. Jenkins et Cheshire (1990) trouvent que la plupart des garçons « did not use interruption to silence girls or to control the conversation » (1990, p.14) et l'interruption semble plutôt un « sign of poor listening skills » (ibid).

Nous voyons que les résultats se différencient pour des raisons de contexte, de définition, etc. Cependant, si nous adoptons une définition de l'interruption comme un tour non coopératif, les études tendent à confirmer des différences sexuelles, montrant que les hommes interrompent les autres plus souvent que les femmes, et que plus particulièrement, ils interrompent les femmes plus que les femmes ne les interrompent. Cette différence sexuelle est aussi découverte chez les enfants : les garçons tendent à interrompre plus que les filles (Esposito, 1979; Peterson, 1986). Après avoir étudié une quarantaine d'études publiées, Anderson et Leaper (1998) montrent par une méta-analyse que la tendance masculine à l'interruption est plus importante que celle des femmes. Une étude en New Zealand analysant les différences du comportement d'interruption trouve que les hommes interrompent plus que les femmes pendant une conversation à table (Stubbe, 1978). L'étude de Christine Hyndman (1985) montre que 77% des interruptions sont provoquées par les hommes contre 23% par les femmes et les hommes réussissent cinq fois plus que les femmes quand ils interrompent.

Cette tendance des hommes à l'interruption contre les femmes persiste même si les femmes sont d'une position supérieure. Dans une étude américaine, les docteurs masculins interrompent les patients deux fois plus souvent que leurs patients ne les interrompent. Par contre, les femmes docteurs sont interrompues deux fois plus souvent par leur patients masculins (West, 1984). Une analyse des conversations entre les collègues en Angleterre montrent que malgré leur position supérieure, les femmes sont interrompues par leurs subordonnés masculins plus souvent que l'inverse (Woods, 1989). Et les hommes prennent le tour de cette façon à 85% des fois, par rapport à 52% pour les femmes. Ces études revues nous mènent à une conclusion : les femmes, qu'elles soient subordonnées ou en position élevée, souffrent d'autant d'interruptions. Dans notre contexte, nous aboutirons au même résultat et confirmerons les stéréotypes ?

## 2. LA MÉTHODOLOGIE DANS LA PRÉSENTE ÉTUDE

Nos données sont composées de deux parties : un corpus basé sur l'enregistrement des conversations des hommes et femmes dirigeants et des témoignages provenant des interviews auprès des hommes et femmes dirigeants et subordonnés.

Nous avons d'abord recouru à l'enregistrement pour la collecte du corpus. Il s'agit des conversations naturelles qui ont eu lieu au travail. Par souci de comparaison, nous avons choisi 5 femmes et 5 hommes comme notre sujet d'études qui se trouvent dans des secteurs très diversifiés: administration, école, usine, banque, entreprise d'Etat, entreprise étrangère, entreprise privée familiale, institution d'Etat etc. Le point commun est qu'ils sont tous à la tête de leur unité de travail respective, ce sont des dirigeantes et dirigeants. Nous les avons enregistrés dans les conversations avec leurs subordonnés. L'enregistrement valable totalise une vingtaine d'heures, d'où nous avons extrait 100 minutes au total, 50 minutes pour les femmes dirigeantes et 50 minutes pour les hommes dirigeants. Nous avons retenu pour chaque catégorie de sexe 25 minutes de conversations avec les subordonnées, 25 minutes avec les subordonnés. A partir de ce corpus, nous avons recensé les interruptions qu'ont fait les femmes et hommes dirigeants.

Comme une partie de notre étude est également consacrée aux attitudes, il nous est indispensable de connaître les opinions et les réflexions des gens, y compris celles de nos sujets d'études pour mieux comprendre. Nous procédons par interviews pour le recueil de données concernant ces opinions et réflexions. Les 10 dirigeants ont été interviewés chacun de son côté. Nous avons également effectué une interview auprès de 36 personnes, dont 17 hommes et 19 femmes travaillant en tant que subordonnés. Il est à noter que 5 subordonnés interviewés parmi ces 36 personnes travaillent sous la direction de nos 10 dirigeants et qu'il y a aussi 5 personnes (1 femme et 4 hommes) qui disent ne pas avoir de femmes supérieures.

## 3. L'INTERRUPTION CHEZ LES FEMMES DIRIGEANTES PAR RAPPORT AUX HOMMES DIRIGEANTS

Nous avons recensé les interruptions non collaboratives dans le corpus extrait de nos 10 dirigeants. Du point de vue statistique, en 25 minutes, les cinq femmes dirigeantes interrompent leurs subordonnés 30 fois, leurs subordonnées 32 fois, soit 1.2 fois/min, et 1.28 fois/min respectivement, tandis que les hommes dirigeants, en 25 minutes, interrompent leurs subordonnés 18 fois, et leurs subordonnées 31 fois, c'est-à-dire 0.72 fois/min et 1.24 fois/min. A la première vue, nous découvrons facilement au moins trois faits : premièrement, les hommes et les femmes dirigeantes interrompent tous les deux plus leurs subordonnées que leurs subordonnés, ce qui veut dire que les femmes de position inférieure restent toujours la plus grande victime de l'interruption, 1.28 fois/min menées par les femmes dirigeantes, 1.24 fois/min par les hommes dirigeants. Deuxièmement, dans l'ensemble, les femmes dirigeantes interrompent plus que leurs homologues masculins, en 50 minutes les interruptions

féminines totalisent 62 fois, soit 1.24 fois/min, alors qu'en 50 minutes, les interruptions masculines totalisent 49 fois, soit 0.98 fois/min. Troisièmement, les femmes dirigeantes interrompent les femmes légèrement plus que les hommes, 1.2 fois/min contre 1.28 fois/min, cela laisse entendre que les femmes dirigeantes interrompent d'une manière générale, elles ne font pas trop de différence entre hommes et femmes subordonnés, par contre l'interruption des hommes dirigeants contre leurs subordonnés est plus évidente, 0.72 fois/min contre 1.24 fois/min, quasiment une fois plus que contre leurs subordonnés.

En plus, après avoir analysé de plus près notre corpus transcrit, nous avons trouvé ci-dessous les caractéristiques des interruptions effectuées par les femmes dirigeantes. Première caractéristique : même si les femmes dirigeantes interrompent moins leurs subordonnés masculins, quand ceux-ci tentent de les interrompre, elles ne se laissent pas faire. Elles défendent leur droit de parole en disputant avec eux le tour. Deuxième caractéristique : les femmes dirigeantes n'interrompent pas toujours sur les places transitionnelles complexes<sup>1</sup>. Cela veut dire que n'étant pas causées par une mauvaise perception de la fin de l'émission, les interruptions, au lieu d'être innocentes, sont plutôt volontaires. Troisième caractéristique : les femmes dirigeantes interrompent non pas pour affirmer ou soutenir l'émission de leur interlocuteur, ni pour développer ou approfondir le sujet en coopération avec leur interlocuteur, mais plutôt pour changer de sujets qui ne les intéressent pas. Quatrième caractéristique : en général, quand les femmes dirigeantes interrompent, elles ne rencontrent pas beaucoup de résistances, au moins dans notre corpus, et elles réussissent toujours à arracher la parole à leur interlocuteur.

#### 4. LES ATTITUDES CONTRADICTOIRES VIS-À-VIS DES INTERRUPTIONS

On sait que la Chine est un pays de politesse. Une quantité d'études, qu'elles soient sociologiques ou linguistiques, montrent les comportements et les attitudes respectueuses des Chinois dans la communication. L'interruption donne souvent une mauvaise impression, et elle est dans la plupart du temps considérée comme un comportement impoli à éviter pour les Chinois, surtout pour les Chinoises. Avec ce stéréotype en tête, nous avons, avant de commencer l'enquête, l'hypothèse que les interruptions de nos 5 dirigeantes ne doivent pas être nombreuses. Le résultat de l'observation nous surprend : la quantité et l'intensité des interruptions féminines dans notre corpus ne correspondent guère à notre hypothèse, encore moins au dire de nos enquêtées. Dans les interviews sur l'usage

<sup>1</sup> Nous convenons que la place transitionnelle complexe est le point d'achèvement à la fois d'intonation et grammatical (Orestrom, 1983, p.721)

de l'interruption, sauf Mme Tan, directrice adjointe d'une entreprise étrangère, qui avoue qu'elle peut interrompre ses subordonnés pour la raison d'efficacité, toutes les autres enquêtées nient leur recours à l'interruption en conversation. Mme Gan, directrice d'un bureau de l'administration industrielle et commerciale, la plus active interruptrice selon notre observation, affirme : « Un bon chef est celui qui sait écouter ses subordonnés, je laisse toujours parler mes hommes. Notre équipe est renommée pour son ambiance démocratique par rapport aux autres bureaux ». Mme He, directrice d'une école primaire, dit aussi que c'est un comportement impoli qu'elle surveille attentivement : « Nous, on est dans une école, les enseignants incarnent eux-mêmes des normes. Quand on apprend aux enfants à communiquer, il faut leur dire que le premier principe, c'est d'attendre que les autres finissent pour parler. Je n'interromps pas mes subordonnés. Qu'ils aient raison ou tort, j'attends qu'ils finissent pour commenter ». Quand nous disons à Mme Fu, dirigeant de l'atelier d'une usine, qu'elle interrompt assez souvent les autres, elle est surprise : « Ah bon ? C'est vrai ? Je ne savais pas alors ! Pourtant il ne faut pas interrompre les autres. J'essaie de ne pas le faire... Mais, tu sais, les hommes, ils s'en fichent, et puis des fois, à l'usine, il faut crier pour te faire entendre parmi eux ». Quant à Mme Mi, patronne d'une petite entreprise de famille, à la question « vous interrompez souvent dans les conversations ? » elle répond que non, mais lorsque nous la faisons écouter l'enregistrement de sa conversation, elle nous dit qu'elle ne réalise pas avoir fait autant d'interruptions.

À côté des contradictions entre le dire et le faire des femmes dirigeantes, les hommes ont l'air d'avoir plus de cohérence entre ce qu'ils disent et ce qu'ils font. Ils déclarent d'une manière commune qu'il faut interrompre le cas échéant. M. Li, directeur d'une société de bâtiment, précise : « Je contrôle la situation. Quand je les laisse parler, ils parlent ; quand je ne veux pas, ils ne doivent plus continuer. Il y a un ordre à respecter. J'interromps pour faire respecter l'ordre ». M. Wang, directeur de banque, argumente : « Je demande à mes employés de ne pas dire des choses inutiles. Quand ils commencent à quitter l'essentiel dans leur parole, je les interromps pour les ramener au sujet ». M. Liu le père, directeur du bureau d'Administration Industrielle et Commerciale, explique : « C'est normal. Je suis directeur, je dirige, je décide. Dans la communication, c'est pareil. Je lance un sujet, je l'arrête. Je fais parler, j'interromps. C'est ça la direction. Le rôle de chacun est précis, comme dans une armée ». Les phrases de M. Mi, directeur adjoint de l'école de He sont très révélatrices : « Si tu veux, l'interruption est liée au pouvoir. Quand je suis avec les autres enseignants, je les interromps sans soucis. Bien sûr, dans la plupart du temps, je les respecte. Si je dis sans soucis, c'est que je me trouve et surtout qu'ils me trouvent légitime de faire ça, sans provoquer trop de protestations. Mais avec Madame He,

c'est l'inverse. Elle est ma supérieure, je l'écoute, et elle m'interrompt. C'est en fait la place qui décide ».

Passons ensuite aux attitudes des subordonnés en matière des interruptions de leurs supérieurs. Vis-à-vis des femmes dirigeantes, la plupart des hommes subordonnés pensent que leurs supérieures interrompent trop et souvent inconvenablement. Voilà quelques remarques représentatives : M. Luo, 28 ans, commerçant d'une société de commerce, n'apprécie guère sa supérieure capricieuse. Il trouve que l'inconstance et le caprice sont de pures caractéristiques des femmes, pas des dirigeants : « Elle interrompt des fois de façon capricieuse et incompréhensible, on se rend compte que parce qu'elle est femme ». M. Yao, 32 ans, responsable de vente, ne peut pas s'empêcher de s'énerver quand il parle de sa supérieure : « Ses interruptions sont téméraires, il faut laisser terminer les gens ! Franchement, ça m'énerve des fois, mais c'est ma supérieure, je ne peux rien faire ». Il trouve qu'elle ne le respecte pas et attribue cela au défaut des femmes : « Que j'aie raison ou tort, elle m'interrompt... Les femmes ne peuvent pas rester sang froid comme les hommes ». M. Fang, 31 ans, assistant administratif, trouve que l'interruption représente l'instabilité émotionnelle des femmes : « Elle ne sait pas, mais elle n'écoute pas, elle m'interrompt. Elle est impatiente et émotionnelle ». M. Liu, 35 ans, technicien, trouve aussi que sa supérieure est impatiente : « Elle a l'air de tout savoir, tout comprendre et elle ne me laisse pas terminer ma phrase », mais il n'est pas du même avis que M. Fang, car il croit que c'est parce qu'elle se hâte de montrer ses capacités exceptionnelles : « A mon avis, elles ont envie d'afficher leur professionnalisme et leur compétence et montrer qu'elles connaissent plus que toi ». Ce que M. Li, 28 ans, employé de l'entreprise trouve insupportable, c'est plutôt l'orgueil de sa patronne dans l'interruption : « J'ai l'impression qu'elle profite bien de sa position de supérieure et elle s'en réjouit ». Les femmes subordonnées se plaignent moins bien qu'elles soient les premières victimes. Mlle Zhao, 25 ans, employée d'une entreprise, trouve que sa supérieure ne ménage jamais la face de ses employés, surtout avec les femmes. Plus fragiles elles sont, plus cruelle elle se montre, comme si c'était un plaisir de voir pleurer les autres femmes : « Oui, elle ne se soucie pas trop du problème de face ». Mlle Liu, 27 ans, employée d'entreprise, a souvent l'impression que sa supérieure n'écoute pas ce qu'elle dit puisqu'elle change souvent de sujet comme elle veut : « Quelques fois, c'est embarrassant d'être interrompue au milieu et de sauter brutalement à un autre sujet ». Mme Li, 43 ans, chef comptable, trouve que l'interruption n'est pas un simple acte langagier, mais représente une négation vis-à-vis de la personne interrompue : « L'interruption pour moi est une négation, elle nie mon existence. J'ai l'impression qu'elle ne me prend pas en considération ». Mlle Chen, 26 ans, secrétaire, pense que c'est plutôt une mise en scène

de la supériorité de la directrice qui cherche à montrer son autorité pour satisfaire sa vanité : « J'ai l'impression qu'elle est prétentieuse et elle se considère très haute ». Ce qui est surprenant, c'est l'écart entre les attitudes des subordonnés vis-à-vis des femmes dirigeantes et celles qu'ils ont à l'égard des hommes dirigeants. Leurs commentaires pour ces derniers sont beaucoup plus tolérants. Nous constatons même une tendance à apprécier les interruptions de leurs supérieurs chez les mêmes hommes subordonnés. M. Luo, 28 ans, commerçant d'une société de commerce, fait preuve de compréhension et de confiance pour les hommes dirigeants, et pense qu'ils ont une conscience claire de ce qu'ils sont en train de faire : « Je trouve qu'elles (les interruptions) sont plutôt justifiées ». M. Liu, 35 ans, technicien, pense que c'est une qualité liée à leur personnalité : « Ils ont souvent une forte personnalité, les responsables comme ça ». Certains pensent que l'interruption révèle également les bonnes qualités des dirigeants. Par exemple, pour M. Fang, 31 ans, assistant administratif, l'interruption est une preuve d'intelligence : « Il a raison d'interrompre les choses inutiles. C'est un homme intelligent qui sait concentrer les énergies à l'essentiel ». Pour M. Liang, directeur adjoint du Bureau de contrôle de marchandises, c'est un signe de la vigueur et de la compétence : « C'est un vrai dirigeant. Il est strict, concis et compétent. Il ne tolère pas que les autres ne soient pas précis ou directes comme lui ». Pour M. Yao, 32 ans, responsable de vente, c'est de la résolution et du courage. Sans ces qualités, un dirigeant n'est pas convaincant : « Interrompre aux endroits qu'il faut, c'est de la résolution. C'est ça un homme. Si un directeur ne peut même pas arrêter ses subordonnés et qu'il est timide comme un petit élève, comment se fera-t-il obéir ? » Quant aux femmes subordonnées qui ne sont pas moins interrompues tant par les hommes dirigeants que par les femmes dirigeantes, elles font pourtant preuve d'une compréhension généreuse à l'égard des interruptions masculines. Mlle Zhao, 25 ans, employée d'une entreprise, croit que c'est une nature des hommes : « Les hommes sont comme ça. Ils sont sérieux au travail ». Mme Feng, 29 ans, agent du Bureau de Contrôle de Marchandises, tient la même opinion et précise que tous les hommes sont envahissants, particulièrement ceux en position dirigeante et que leur place rend ce privilège légitime : « Commencer à parler avant que tu ne termines, donner une autre opinion en criant, ce n'est pas une caractéristique générale des hommes ? D'autant plus qu'il est directeur. Il a sans doute le droit ». Certaines pensent que c'est une représentation de la force masculine. Mme Li, 43 ans, chef comptable, dit : « C'est normal, ils ont plus de poignet que les femmes »... Ces témoignages nous révèlent que l'opinion publique n'est pas la même sur l'interruption des hommes et sur celle des femmes. Elle s'avère beaucoup plus tolérante aux premiers qu'aux dernières.

## CONCLUSION

Les caractéristiques dans le comportement d'interruption des femmes dirigeantes nous font constater une certaine masculinisation chez elles : non seulement elles ne se comportent pas comme les femmes ordinaires, mais dans certaines occasions, elles vont plus loin que les hommes et font preuve d'une volonté plus forte que les hommes pour dominer la situation. Tous les dirigeants possèdent du pouvoir légitime grâce à leur position de responsabilité, mais tous ne disposent pas du même pouvoir d'influence personnelle. Tannen indique que le pouvoir est « always metaphoric when applied to interaction and discourse » (1987, p.5). En d'autres termes, le pouvoir est dynamiquement construit et exercé d'une manière à la fois explicite et implicite sous différents aspects au cours d'une interaction spécifique. Au cours des interactions sociales aux lieux de travail, les femmes dirigeantes, par des moyens langagiers dont elles disposent, entre autres, des interruptions, construisent leur identité de dirigeant et s'arrachent du pouvoir en réagissant aux autres.

Les opinions publiques ne sont pas tolérantes à l'égard de cette puissance féminine, et les femmes dirigeantes deviennent la cible des critiques alors que leurs homologues masculins continuent à interrompre sans être critiqués. L'image des femmes semble tellement en paradoxe avec le pouvoir alors que ce dernier qui intègre implicitement les valeurs telles que l'autorité, l'affirmation, la domination, la compétitivité, l'ambition, la force, etc. est effectivement et étroitement attaché aux hommes. Les mécanismes de résistance humaine au changement font qu'il est naturellement plus facile de valider une croyance que d'intégrer le contraire. L'image des femmes interruptives éloignée des stéréotypes se heurte à cette résistance et sera donc moins bien perçue, tandis que l'image des hommes autoritaires qui interrompent ses subordonnés et dominent la conversation correspond aux stéréotypes des hommes et affirme ce qu'on croit depuis toujours, elle est aisément perçue de manière positive, car ces mécanismes vont naturellement nous pousser à chercher en elle ce qui pourra confirmer la croyance du public. Même les femmes dirigeantes elles-mêmes ne peuvent pas accepter. Avant de passer au poste dirigeant, les femmes dirigeantes sont d'abord femmes,

le fait d'être dirigeantes ne change pas leur nature de femme, elles le restent toujours malgré la supériorité professionnelle, elles ont été élevées et cultivées selon les stéréotypes et elles sont aussi jugées par les autres selon les stéréotypes. Les femmes dirigeantes sont elles-mêmes imprégnées comme les autres de ces images de femmes interrompues plutôt que de femmes interrompant. C'est sans doute pour cette raison qu'elles ne se réalisent pas leurs interruptions (elles sont censées ne pas les faire) ou qu'elles ne veulent pas reconnaître (le jugement ne sera pas favorable).

## BIBLIOGRAPHIE

- Anderson, K. J., & Leaper, C. (1998). Meta-analyses of gender effects on conversational interruptions: Who, what, when, where, and how. *Sex Roles*, 39, 225-252.
- Esposito, A. (1979). Sex differences in children's conversation. *Language and Speech*, 22, 213-220.
- Hyndman, C. (1985). *Gender and language differences: A small study* (Unpublished term paper). Wellington: Victoria University.
- Jenkins, N., & Cheshire, J. (1990). Gender issues in the GCSE oral English examination (part 1). *Language and Education*, 4, 261-92
- Murray, S., & Covelli, L. (1988). Women and men speaking at the same time. *Journal of Pragmatics*, 12, 103-111
- Orestrom, B. (1983). *Turn-taking in English conversation, Lund studies in English*. 66 CWK Gleerup, Lund.
- Stubbe, M. (1978). Sex roles in conversation: A study of small group interaction (Unpublished term paper). Wellington: Victoria University.
- Tannen, D. (1987). Remarks on discourse and power, In L. Kedar (Ed.). *Power through Discourse* (pp. 3-10). Norwood, NJ: Albex.
- Woods, N. (1989). Talking shop: Sex and status as determinants of floor apportionment in a work setting. In Jennifer Coates and Deborah Cameron (Eds.), *Women in Their Speech Communities*. (pp. 141-157). London: Longman.
- Zimmerman, D. H., & West, C. (1975). Sex roles, interruptions and silences in conversation. In B. Thorne et N. Henley (Eds.). *Language and sex: Difference and dominance*. Rowley, Mass: Newbury House.