

妇女干部的心理对弈与社会调适^{*}

——兼谈妇女干部队伍建设中的若干问题

李小江 梁 军

解放三十多年来,我国妇女干部队伍已初见规模。在全国各个岗位上工作的女干部(包括一般干部),已由1951年的345,000人,增加到1983年的5,300,000人,但是比较其他领域中的职业妇女,妇女中的党政领导干部队伍却显得薄弱。从1982年全国第三次人口普查的统计数字看,妇女在业人数已达在业总人数的43.70%。其中女科技人员1,930,000多人,占科技界总人数的31.6%;文化教育事业中,妇女比例占35.34%;医疗卫生事业中,女职工突破半数;轻纺业中,女职工占60%以上。可是在党政领导机关中,男职员占79.35%,女职员只占20.65%。各条战线上担任领导工作的妇女,只占领导干部总数的10.4%。而且领导层次越高,女性比例越小。据全国妇联1979年统计,全国正、副县长中,女干部占5%;省、市级干部中,女干部占5%;国务院各部、委,正、副局长以上的干部中,女干部只占4%。^①这几年,在老干部退休和干部队伍调整中,妇女高级领导干部进一步减少。1982年到1983年,从省及厅局级领导班子中退下来的女干部,约占这些单位女干部总数的三分之一到三分之二。而进入领导岗位的县以上干部中,女干部只占5.9%。^②有些地方妇女干部锐减的现象更为突出,比如云南省在1981年提拔的90名地、厅局一级干部中,女干部只有2人,占2.4%。县、处级干部中,女干部也只占6.5%。^③不少同志耽心,随着改革的深入,妇女干部比例还会继续减少。就拿上海市来说,截至1984年底,现任局级女干部只有131名,仅占局级以上干部的8.9%,其中38名均已超过六十岁,如果这批力量不能得到相应的补充,实际比例便要下降到6.3%。^④

面对这种情况,妇联及有关方面已经开始警惕。我国妇女界著名人士帅孟奇等人曾发表专门讲话,向党政部门呼吁:“把培养、选拔妇女干部提到议事日程上来,逐步提高女干部在各级领导干部中的比重。”^⑤

其实,妇女干部队伍建设问题,在党政组织工作中一直占有比较重要的位置。早在党的八大上,邓小平同志就强调:选拔培养女干部是党的干部的重要来源之一。五届人大二次会议的《政府工作报告》中明文指出:“要十分注意从妇女中间和从青年中间不断提拔优秀的人才到各级领导职位上来。”十二大中,胡耀邦同志又一次强调了选拔妇女干部的重要意义。

* 本文中妇女干部主要指党政专职领导干部。

① 《“四大”以来妇女运动文选》,中国妇女出版社,第13页。

② 章蕴讲话,载《人民日报》1983年9月9日,第四版。

③ 《“四大”以来妇女运动文选》,第56页。

④ 上海《社会报》,1985年第三期。

⑤ 见《人民日报》1983年9月9日,第四版。

每次整干、提干中，组织部门也都要强调妇女干部的比例，有时甚至给出一定名额。比如1982年中央机关机构改革中，在尚未确定合适人选的情况下，卫生部专门为女同志留出一个副部长名额。^①很显然，党的建设和四化建设都需要一支强有力的妇女干部队伍，这也是妇女解放运动的需要。但是，与组织部门的政策相比，反倒是妇女方面的反应并不热烈，主要表现在两个方面，一是在从政管理的态度上并不十分积极；二是候选人员的数量甚少，其素质与同等资历的男子相比，也普遍偏低。这两个问题往往造成选拔单位及被选拔人双方面的牵强，与目前改革的局面不相适应。过去，在妇女干部队伍薄弱这一问题上，总是偏重于寻找客观原因和社会原因，归纳起来，无非是两条：一是社会上对妇女的偏见，“男尊女卑”思想仍在作怪；二是因为妇女素质普遍偏低，不可避免地反映在妇女干部中。历史及社会方面的客观原因显然是存在的，但实际情况远不是这样简单。具体深入地分析一下，我们就会发现，妇女干部建设问题，很大程度来自妇女自身：妇女的历史境遇和现实处境所引起的各种冲突，特别集中地反映在妇女干部生活中，在她们心理上造成了矛盾定势（对弈），无形中影响到她们的成长，也影响到妇女干部队伍建设。

下面，我们从四个方面对该问题进行具体剖析。

一、历史与现实

在当代妇女生活中，历史与现实的冲突，是一对不可回避又难以排解的矛盾。

历史上，妇女没有社会地位，没有独立人格，男尊女卑不是作为观念而是作为史实而存在的。通常，我们以为妇女走上社会，克服男尊女卑的思想，就可以与传统观念分道扬镳了，其实不然，历史的因素早已积淀在特定的性别气质中，潜移默化地影响着当代社会生活。几千年的夫权社会中，妇女（作为整体）与政治管理是绝缘的。何谓政治？政治一向是指就社会公共事务作出决断的权力领域。所谓政治管理，即对权力领域的管理。在夫权社会中，广大妇女连参加社会生产和社会活动的合法人权都没有，更不要说去掌管社会权力了。一百多年来，妇女解放的一个根本标志，就是妇女走上社会，走进了原是男性一统天下的社会生活，她们渗透在社会生活的各个领域，成为在法律上与男子平权、在人格上与男子平等的当代职业妇女。所谓妇女干部，简单地说，也就是走进了政治或管理领域中的妇女，她们是当代职业妇女的一部分，是妇女解放——妇女参政的结果。但她们又与一般职业妇女有所不同，这是因为，她们不仅进入了以男性为中心的社会，力求在这个社会寻得一般意义上的男女平等，而且进入了男性中心社会的核心——权力机构，在男女平等的基点上还要去“管理男人”。因此，她们所承受的社会阻力（客观方面）和心理阻力（主观方面）都较其他职业妇女要大得多。

过去，我们对于这双重阻力（社会的与心理的或客观的与主观的）并没有作过认真的分析，但是已经可以明显察觉到我国妇女在双重阻力面前所表现的不加掩饰的退却。比如，在职业妇女（特别是有专长的技术部门）中，愿意当干部的很少。知识妇女队伍（包括后备军女大学生）中，把政治管理看作人生事业、自觉选择从政道路的人为数也很少。笔者在郑州大学中文系应届毕业生（八二级）的部分女生中做过一次调查，32名女生中把从政、管理作为人生第一志向者有5人，占总数的15.6%。文科尚且如此，其他理科专业就可想而知了。

^① 见《“四大”以来妇女运动文选》，第56页。

从这种意愿趋向来看,对妇女干部队伍的发展趋势显然不容过份乐观。即便是有些人日后在工作岗位上逐渐进入权力领域,也是主动性不足,对社会责任缺乏早期自觉意识。

造成目前这种状况的主要有三个原因。

首先,与我国妇女运动的发展道路有关。我国妇女的解放,是社会主义革命的结果。新中国成立时,妇女的社会解放和参政权利,是在广大妇女解放意识还没有觉醒的情况下,由社会主义“恩赐”而来。这一点与西方社会很不相同。西方妇女解放运动主要是女权运动的结果。从十八世纪末到本世纪中期,西方妇女是先走上社会,参加社会劳动,然后在社会上自发组织起来,逐一向社会要求同工同酬、同等教育、同等遗产权、同等公民权,直到最后,发起了声势浩大的妇女参政运动,向男性中心社会要求妇女从事政治管理的权力。从十九世纪末到第二次世界大战结束,西方妇女参政运动历时半个多世纪,经过了许多挫折和打击(甚至被捕入狱),造成了一种浓厚的社会气氛,无形中强化了广大妇女的参政意识,使她们把妇女参政看作男女平等、妇女自强的一个重要标志。而我国在辛亥革命前后也曾有人提出“妇女参政”的口号,但只是在少数资产阶级上层妇女中,而且为时极短,在广大妇女中几乎没有引起反响。

第二个原因来自我国现实社会运动。十年动乱,影响了我国妇女干部队伍的正常发展。从全世界范围看,目前政治管理领域中妇女所占比例最高的是苏联和东欧。从1981年统计资料上看,苏联最高苏维埃里的妇女代表占三分之一。在地方苏维埃中,妇女占50%。在国家 and 经济管理机构、合作社和社会团体管理机关,妇女占65%。^①苏联的妇女也不曾经历“妇女参政”的女权运动阶段,她们的解放在性质上与我国的相同,也是社会主义革命的结果。但是,从十月革命至今,除了卫国战争的四年中断,全民十年制义务教育在社会上广为普及,早已大大改变了妇女素质状况。六十年代以后,苏联高等院校中的女生比男生还要多2%左右。这种文化优势自然而然地反映在社会政治生活中,为妇女干部队伍培养了一支雄厚的后备力量。按理讲,我国妇女解放三十多年了,中、青年妇女的文化素质也应该和同代男子不相上下。但是,长达十年的动乱冲击了正常发展的教育事业,一代青年中途辍学,其中还是女青年受害最甚,^②造成了我国妇女素质普遍偏低,无形中强化了女子对男子和社会的依赖思想,为“男尊女卑”提供了新的社会土壤。

另外一个原因来自妇女干部自身。由于历史和现实的诸种因素的积淀,在我国妇女解放起点较低、素质较差的情况下,女子个人与社会政治生活之间存在着较大的距离。如果说,妇女参加社会生产或社会工作,对一般职业妇女来说是一个大的历史跨度,那么,对从政的妇女来说则意味着两个跨度。第一步,作为一个女人,她必得在社会生活中自强,成为主宰自己命运的主人。第二步,便是做政治生活中的强者,能够为更多的人(包括男人)当家做主。在现实生活中,这两个跨度往往交织在一起,在个人并不自觉的情况下,由“组织”决定安排在某些职业妇女身上。这种被动的从政起点,加上前两种因素的影响——我国目前广大妇女自强因素不足,参政意识较差,往往在从政的妇女干部心中造成较大的心理落差。她们不得不在从政的同时,努力调整个人与社会的关系。这个调适过程往往是自觉的,因此历时较长。而调适时间的长短和自觉程度,又直接关系到妇女干部的能力发展和从政前途。

^① 见华东师大东欧研究所《今日东欧》,1981年第一期。

^② 参见《当代妇女的现实处境》,载《中国妇女》,1986年第一期。

二、个人与社会

由于妇女特定的生理、心理条件及历史境遇的影响,女子作为个体与社会整体的关系,与男子有所不同。历史上,社会生活是男子正常的活动领地,他们在社会生活中求生存、求进取,在创造社会财富的同时成为社会的主人。而在女人,她的传统领地只有家庭,家庭是她们的栖身之地,家人关系与亲子关系成为她的人际关系的核心。她们只是间接地从男子(父亲或丈夫)那里获得地位和财富,并且自己也不自觉地成为私有制夫权家庭财富的组成部分。这样的历史境遇大大限制了女子的思维空间,造成了女子的狭隘性与依赖性。狭隘性与依赖性历史遗传的结果,对妇女的成长极为不利,尤其是妇女干部能力发展的潜在的大敌。因为对妇女干部来说,要以公众事业为己任,她必得具有广阔的胸怀,自觉克服狭隘性;要为公众利益承担责任,她又必得具备独挡一面的能力,自觉地克服依赖性。而这种种努力,这种个人与社会之间的调适,往往是不见于世,在妇女干部思想上暗自进行的,这也在不知不觉中增加了她们心理上的矛盾定势——这只是问题的一个方面。

另一个方面,是由于女子生理发育过程中的自然因素造成的。女子进入青春期以后,伴随着第二性征的出现,逐渐形成以“自我欣赏”为特征的封闭型审美心理结构^①。这种心理结构,作为一种稳定的精神状态,长期而顽固,渗透在女子生活的各个方面,潜移默化地影响到女子的思维方式和智力发展。它无形中制约了女子的视野范围,使她们过于注重自己以及社会对自己的反应,难以客观地面对社会责任,也很难超越自身,向社会生活广开思路。即便是优秀者,也惯于在言行上迎合一般的社会标准,难以以主人公的姿态积极干预生活。在学校及工作岗位上,女子中可以有大批的好学生、模范工作者,但是在开拓或创新的道路上,在重大政治责任面前,多数女子却畏缩不前。鉴于这种生理—心理发育过程中的思维特点,女子在进入社会生活中,比较男子而言,总有一个较长时间的适应阶段。在社会生活的压力下,她必得首先打破封闭式心理结构,克服“自我欣赏”在思维空间中造成的心理障碍,适应社会生活,而后才能谈得上管理或自觉地驾驭社会事务。这个调适过程,与排除历史因素的干扰一样,也是在妇女干部心中暗自进行的。遗憾的是,我们广大妇女干部在进入权力领域以后,仍然对这种不可避免的调适缺乏心理准备和自觉意识,往往是被动于形势,被动于责任,在实际工作的压力下被动地进行调适。因此,个人与社会的矛盾长期蛰伏心中,心理对弈局面长时间得不到缓解。

当然,作为一个高级领导干部,不论其性别如何,他还必须具备一些高于常人的素质。重大的社会责任对其思想素质、心理素质、文化素质及能力结构都提出了更高的要求。对一个男性干部来说,一旦在人生道路的选择中把从政管理看作一项事业,他即可以表现出个人服从社会、并力图驾驭社会的职业特征。而在妇女干部,由于历史和生理—心理因素的影响,她必得首先完成作为一个女性与社会的调适(哪怕是不自觉的);而后才能自主地驾驭社会生活。这一点,是男性干部难以体会、而女性干部却是难以避免的心理历程。

^① 参见《女性自我认识之一》,载《中国妇女》1985年第十二期;《女性“自我欣赏”》,载河南《妇女生活》1986年第四期。

三、家庭与事业

家庭（爱情）与事业，对职业妇女来说，本来就是一对难以协调的矛盾。如果我们把从政或管理工作当作一项事业，这个矛盾在妇女干部身上表现得更加突出，其结果，往往不是影响到她们在事业上的发展，就是以家庭生活失调或感情破裂而告终。分析起来，造成矛盾激化的主要因素，除了众所周知的“大男子主义”作怪以外，还有以下几个现实问题。

其一，对于一个已婚并且做了母亲的妇女干部来说，公众事务的责任和母亲的责任，同样要求她投进无限的精力和无私的献身精神。可是，同样的献身精神，在妇女干部生活中却往往是以对立的形式出现的：一定时间内，要么处理公务，要么照料儿女。当两者之间发生直接冲突时，妇女干部往往是放弃母亲责任以殉公职。这种精神固然可贵，但在每一个这样的母亲心中，不可能不留下难以愈合的负疚感。如果造成母子感情疏远、子女犯罪、致残或丧生，这种负疚感便成为精神创伤了。

其二，当代职业妇女的双重角色性质（传统角色：妻子——母亲；新角色：职工），已经使她们在人生道路上背负着多重责任，从家人关系到社会关系，从家务劳动到社会生产，无一能够逃避，无一可以怠慢，使当代职业妇女生活呈多元化性质。目前，在我国生产力尚且低下，生活水平普遍偏低的情况下，家务劳动过重，社会劳动时间过长，致使职业妇女角色紧张，个人发展困难重重，在精力、体力、时间的逼迫下，许多职业妇女不得不进行舍此即彼的选择：要么放弃事业，主要持家；要么淡化家庭生活或者独身，全力以赴投入事业。一般职业妇女尚且如此，妇女干部的矛盾便更加突出。

由于政治及管理工作的公众性质较强，责任重大，使妇女干部的社会角色较一般职业妇女、较同职位的男子来说更为紧张。一般职业妇女的工作通常是技术性的、可以替代的。管理工作则不然，它统管（某一）全局，总是关系到千百人的切身利益甚至身家性命。相同职务的男子大多有妻子持家，无后顾之忧。而在妇女干部，如果“一心为公”，不理家事，则势必造成家庭生活失调或夫妻反目。

其三，就是妇女干部的夫妻关系问题。夫妇双方同是党政领导干部家庭，在我国并不少见，在过去的老干部队伍中，甚至是一种普遍现象。为什么当时这类家庭中夫妻矛盾并不突出？这是因为，在干部队伍的新老接替中，干部家庭的性质和结构都发生了很大的变化，从而突出了中、青年妇女干部家庭生活中的矛盾问题。过去的老干部家庭中，尽管有许多夫妇双方都是干部，但绝大多数在职务上都是夫高于妻，而且家中大多有保姆或亲戚帮助持家，分担家务。而在新干部，原来大多从事某一专业或技术工作，夫妇两人同时提拔从事管理的不是普遍现象。在女干部中，因组织工作需要，又多有破格提拔。这样一来，原来比较稳定的家庭结构便发生明显的变化：妻子职务高于丈夫，使“大丈夫”在心理上感到压力，而原来由妻子主要承担的家务，不得不由丈夫进一步分担。这种变化，使丈夫觉得自己是在为妻子升迁充当后勤，情绪上忿忿不平。在某些通情达理的丈夫身上，也往往出现程度不同的“抗拒”性反应。传统的“大男子主义”心理和现实的家事负担（包括子女教育），破坏了原来稳定的家庭结构，使丈夫在心理上失去平衡，无形中也增加了妇女干部的心理负担。往往是思想、感情、精力、时间、工作、家务、子女等各种问题交织在一起，从社会生活和家庭生活两方面夹击，使女干部中许多人在心理超负荷的情况下工作和生活。为了协调

事业和家庭的关系，她们不得不在家庭问题上委曲求全。社会生活中，她们可以当家作主，而在两性生活中，却不得不隐忍谦让。这种精神、情感上的矛盾和痛苦是难以言诉的，久而久之，很可能使她们在深层的人格结构上趋于分裂，或是使她们自身形象发生扭曲。要想协调得当，做到两全其美，没有丈夫的配合，单凭女方的努力确实是非常困难的。

其四，“女性雄化”问题，这是妇女自身形象发生扭曲的一个典型例证。这个问题在女干部身上表现得比较突出。

所谓“女性雄化”，是“性别气质转换”问题的一个方面。它是伴随着妇女解放而产生的社会问题之一，目前在社会学领域中还是一个有待探讨的课题。最早提出这个问题的是苏联文学家和社会学家。在苏联，妇女就业比例较高，妇女干部队伍庞大，“女性雄化”问题出现得较早，表现得也比较突出。苏联文学家在作品中客观地反映了这一现象（如电影《办公室的故事》），社会学家继而把这一现象提交科学研究的殿堂。

从人类进化的角度来看，两性气质的互相影响和渗透是不可避免的，这不是什么坏事。男性多一些温情，女性多一些刚毅，对增进社会文明、维持世界和平确实大有好处。当然，在这个共同进步、互相影响的过程中，两性在行为上的过激表现也是不可避免的。有些是因为认识上的偏差，有些则是迫于处境压力。

妇女干部中的“女性雄化”问题，主要是由后一种因素造成的。领导工作的责任，要求领导者必须具备独立、坚强、果断、干练的基本素质，而这些素质在传统意义上，几乎全部属于男性气质。妇女干部在工作中受到职业气氛的熏陶，在男子成堆的领导岗位上，仅仅为了排除性别因素造成的不利条件，她也不得不迫使自己多一些“男人气概”，在观念上还没有实现男女平等的社会生活中，这对妇女干部来说是不可缺少的。但是，当这种职业气质转化成性格因素，影响到她的人际关系和家庭关系的时候，一种新的心理对弈便相应而生：她的过于理性而有失柔韧的态度，不仅使家人、人们生厌，甚至在自己心理上感到难堪，事业上的成功难以弥合在生活 and 情感中的失落感。

上述矛盾冲突在妇女干部心理上造成的对弈局面，是一个比较普遍的现象，它不是妇女干部个人的问题，也不是单凭她们的自觉意识就可以完全解决的。要解决这些问题，需要时间，需要社会的配合，更需要一些有效的组织措施，以便在现有条件下尽可能促使矛盾缓解。

四、妇女干部队伍建设中的若干问题

在我国整个干部结构中，妇女领导干部只是占有一个很小的比例。在这很小的女干部比例中，又有许多是妇联干部。而行政机关的女干部中，也有不少人是专门分工抓妇女工作或计划生育。因此，人们在观念上不知不觉也形成了一种印象：女干部的责任范围主要就是妇女、儿童、生孩子。当然，仔细分析起来，这种状况很大程度上是妇女自身的原因造成的：妇女素质普遍偏低，致使女干部后备力量不足；素质较高的妇女中，从政意识较差，对社会责任的思想准备不足——妇女方面的被动，给组织选拔带来了一定的困难。如果一定要按照指标完成提拔女干部的名额，也只好是从轻分配，以免延误大局。

妇女素质偏低，是一个普遍的社会问题。这个问题只有在普及全民教育中逐步加以解决，它也是各级妇联工作的一个重要组成部分。而对于其它问题，在现有条件下，采取一些组织措施，在较短时间里收到较好的效益，不仅是必要的而且是可能的。我们建议在现有

妇女干部中增加特殊的妇女教育，并建立培养妇女干部后备力量的常设机构。

在现有妇女干部中增加特殊的妇女教育，就是在各级党校（包括工会干校及干部培训学校等）增设妇女知识课，或专门组织妇女干部短期培训班，开设妇女理论、妇女解放史、国际妇运、女性自我认识和家政学等课程，强化妇女从政意识，并从思想认识上帮助妇女自觉调适历史与现实、个人与社会、家庭与事业的关系，缓解其心理上的矛盾定势。

建立培养妇女干部后备力量的常设机构，可根据我国的具体情况和实际困难，利用现有条件，改造妇联干部学校为妇女干部学校。目前，我国共有妇联干校14所，有些省、自治区正在筹建中，不久即可遍及全国各省、自治区。但是，目前妇联干校的招生对象、授课内容和学科建制都存在不少问题。从招生对象上看，妇联干校面向妇联本系统内部招生，主要是培训初中以下文化程度的妇联干部。从发展的眼光看，随着社会教育的普及和妇联干部队伍逐步知识化，妇联干校学员的来源将越来越少。如河南省妇联干校，1985年招收学员40名，结果只有32人报到。现有妇联干校学员的不足与社会上广大妇女干部的欠缺形成鲜明对比。如果改为面向社会招生，并承担在职妇女干部专门教育的培训任务，便可扩大妇女干部的培养。

从授课内容上看，目前妇联干校只开设政治理论基础课、文化课（占总学时的50%以上）和妇女业务课，与妇女干部的实际需要有差距。根据社会发展的需要和妇女实际工作的需要，应开设一些专业课，如政治经济学、干部管理、企业管理、统计学、计算机原理……，同时如前所述，开设一些特殊的妇女教育课程。

从学科建制上看，目前在我国，除全国妇联管理干部学院（原全国妇干校）为大专建制以外，其他均为中专建制（有些学校设有短期大专班）。从我国提干原则上看，知识化和专业化已成为提干先决条件。而目前妇联干校却仍属扫盲性质，这样对高中毕业的社会女青年也毫无诱惑力。目前，有些省妇联干校的师资力量是比较强的，如河南省妇联干校，在职22名专职教师中，大学本科毕业15人，大专毕业6人。这些教师大多数上进心较强，力图在业务上有所发展，但是囿于妇联干校的中专性质，难以在专业上深入，致使部分青年教师不安心妇女教育工作。如果将目前的妇联系统招生改为社会招生，同时设置大专班，并有计划地由中专向大专过渡，对教师和学生、对妇女专业研究和妇女干部队伍建设都不无裨益。

作者工作单位：李小江 郑州大学中文系
梁 军 河南省妇联干校

责任编辑：谭 深