

新疆少数民族女性人才的自我发展意识

王海霞

(新疆大学 预科部, 新疆 乌鲁木齐 830008)

摘要: 从性别规范意识、自我价值意识和自我发展意识三个方面, 依据全疆的抽样调查及其相关资料, 以定量和定性两方面探讨了新疆少数民族女性人才的自我发展意识的现状, 并提出了一些可行性建议。

关键词: 女性人才; 自我发展; 自我价值意识

中图分类号: C969; C913. 68 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2002)03-0017-06

The Consciousness of Self-development among Female Minority Talents in Xinjiang

WANG Hai-xia

(Preparatory Department, Xinjiang University, Urumchi, Xinjiang 830008)

Abstract: Based on the data from a sample survey in the whole Xinjiang and other relevant materials, from three perspectives of the consciousness of gender definition, self-worth and self-development, this paper makes both qualitative and quantitative analysis on the current situation of self-development consciousness among female minority talents in Xinjiang, and proposes some feasible suggestions.

Keywords: female talents; self-development; consciousness of self-worth

所谓“女性人才”, 我们是以学历水平(即大专以上学历者)为标准划分出的一个人口群体。女性的“自我发展意识”是指女性认识自我, 为自己定位, 并寻求发展自我的意识, 这是妇女发展的内在决定因素。

2001年4~7月“新疆女性人才资源的利用”课题组在全疆展开了一次大规模的抽样调查。在五个地州发放了近2000份问卷, 收回1659份, 其中合格问卷1609份, 占收回问卷总数的96.97%。其中汉族874份, 占样本量的54.32%, 少数民族735份(占45.68%)。本文拟从抽样调查出发, 结合田野调查的个案, 把定量分析和定性分析结合起来, 进行纵横两方面的比较研究。

本次调查分城、镇、乡三级进行, 其比例为53.8:40.0:6.2, 这是人才分布不平衡的规律所致, 即学历较高者向城镇趋集。在行业分布上依次是教育文化艺术业(34.1%)、国家机关、政

收稿日期: 2001-11-29

作者简介: 王海霞(1966-), 女, 四川洪雅人, 法学硕士, 新疆大学预科部讲师。研究方向: 新疆少数民族。

党和群众团体(26.8%)、卫生体育部门(13.8%)、农业(7.5%)、住宅管理和公用事业(5.5%)等。可见我们的调查对象主要是城镇中的一些知识女性,她们相对集中于教育文化、国家机关和卫生体育等部门。

被调查对象的年龄中位数为33.85岁,年龄越小,受教育的年限越长。为便于发现问题,分类总结,在本次调查中,我们从不同的角度设计了一些态度题,当有些问题的回答分民族讨论意义不大时,不分民、汉讨论。

女性的自我发展意识是以深厚的社会、经济、文化传统背景为依托的。事实上,早在20世纪30年代,美国女人类学家米德就提出“两性的性格差异是社会文化造成的”这一著名观点^[1]。因此,我们不能忽视社会文化背景的作用。这一话题要从性别规范意识、自我价值意识和发展意识三个方面展开。

一、性别规范意识

“性别规范意识”是对女性的行为发生影响的外在的无形力量,经过几千年的封建社会的强化,内化为女性自身认同的、并代代承继的思想意识^[2]。它是一个动态的概念,随着社会历史的发展而变化,有传统与现代之分。

在回答有关性别规范的系列问题时,被调查者中,有95.2%的人认为“女人并不是天生不如男人”,95.8%的人认为“女人不应该仅仅在家里照顾老人、孩子和丈夫”。只有29.8%的少数民族女性认为“女人一生中最重要的事是找一个好丈夫”。92.4%的人对“要是男人有能力养家,女人就不用出去学习和工作了”这一说法持否定态度。这些观点一反传统的性别规范,这不能不说是边远地区少数民族女性人才在性别观念上的一大进步。

1999年,笔者在新疆南部的库车县牙哈乡(维吾尔族聚居乡)进行了一次田野调查,同样是前三个问题,回答却截然不同。认为“女人天生不如男人”的占78.1%,认为“男主外女主内”的为72.1%,认为“女人一生中最重要的事是找一个好丈夫”的为90.1%。被调查对象中绝大多数是受过初中及以下教育的家庭妇女。两次调查除了城乡背景的不同之外,更主要的原因在于女性受教育水平以及行业的差别。以上现象表明:当女性对性别规范还缺乏独立的思考和正确的看法时,其性别规范主要来自外界的影响,使得她们的行为方式往往处于对已往社会时尚的盲目追随^[3]。女性受性别规范的社会性影响程度与女性受教育程度,以及由此导致的性别态度的独立意识有着很强的相关性,即与女性自己建立在一种理智的、科学基础上的性别意识密切相关。

性别规范不仅通过一种无形的社会外力约束和影响女性生活方式,而且还逐渐内化为女性自我规范的一种约束力量^[4]。随着少数民族女性受教育程度以及非农就业比例的提高,传统的性别规范意识在理论上受到挑战。但在实际生活中,它还制约和影响人们。比如,调查表明:少数民族女性中42.0%的人认为“女性不应该在外争强好胜”。这与汉族的22.4%有很大差异。虽然“男主外,女主内”在理论上不被接受,但实际上却仍有市场。

二、自我价值意识

自我价值意识要从对环境的评价、自我定位、时间价值等方面来考察。

1. 对环境的评价。由表1可知:生活在同一社区环境下,少数民族与汉族对社会安定状况的满意程度相差很大。少数民族女性中认为满意和基本满意的占89.8%,不满意的仅占9.7%;汉族女性中认为满意和基本满意的占68.8%,比少数民族低21.0个百分点,而不满意者占29.7%,比少数民族高20.0个百分点。如此不同的评价,主要由于参照物不同、人们对安

全感的期望值及其评价不同所致。可参照的对象多,对安全系数的期望值高,评价就低;否则就容易满足现状。

表1 “您对所在地区的社会安定状况感到满意吗?”抽样调查百分表

	满意	基本满意	不满意	无所谓	合计
汉族	8.1	60.7	29.7	1.5	100.0
少数民族	40.7	49.1	9.7	0.5	100.0
总计	23.1	55.4	20.5	1.0	100.0

表2 “您对目前的工作是否满意”抽样调查百分表

	满意	基本满意	不满意	合计
汉族	33.5	59.3	7.2	100.0
少数民族	63.2	31.5	5.3	100.0
总计	47.1	46.6	6.3	100.0

由表2可见:少数民族女性对工作表示“满意”的占63.2%,比汉族高出近30个百分点,这说明少数民族对工作的满意程度高,因为与大多数家庭妇女相比,由于收入有保障使她们的家庭和社会地位明显提高。

同样,在回答“您认为您的工资待遇与您目前从事的工作性质和您的贡献是否相符”时,有58.2%的少数民族女性认为“相符”,这一回答高出汉族(39.6%)18.6个百分点;而认为“不相符”的少数民族女性占40.8%,又低于汉族(61.7%)20.9个百分点。在回答“您觉得目前所在的单位是否有利于您个人能力的发挥”时,回答“否”的少数民族女性占23.2%,低于汉族(32.8%)9.6个百分点。以上数据表明,少数民族女性对所从事的职业、工作和个人能力的发挥等期望值较低,有些人仅仅把工作当作一种谋生的手段,而没有当作事业来干。因此缺乏进取心和敬业精神,期望值越低,满意度越高。

为了说明问题,我们还询问了“除了家庭之外,您最关心的事情是什么?”,其排列顺位依次是:单位上的事(34.0%)、国家大事(26.2%)、朋友的事(21.2%)、社区邻里的事(11.0%)及其他(5.6%)。其中汉族更关心国家大事(29.7%),这比少数民族(26.2%)高出3.5个百分点,少数民族更关心社区邻里的事(12.8%),比汉族(9.6%)高出3.2个百分点。

在生活地点的选择上,有60.3%的少数民族女性认为“如果条件允许,我愿意离开本地到内地去工作”,这虽然比汉族的79.9%低19.6个百分点,但与农牧区的少数民族女性(维吾尔族、哈萨克族、柯尔克孜族、塔吉克族平均9.31%)相比已有了很大的不同。因为这次所调查的女性都有一定学历,眼界比较开阔,在一定程度上具有就业竞争力,同时也说明新疆的用人环境不宽松,人才有明显的流失倾向。而农牧区的少数民族女性安土重迁,加上语言的障碍,去内地生活是不敢想像的。

2. 自我定位。当需要在家庭和事业之间作出选择时,新疆的少数民族女性和世界上大多数地区的女性一样,大都将自己定位在家庭中。我们可以从少数民族与汉族的生活背景来理解,如生育孩子数、家务劳动和时间价值等。

(1)生育孩子数。子女数往往是女性能否实现自我的一个关键因素。孩子越多,母亲所付出的代价越大,自我发展越容易受影响。

由表 3 可知:汉族的一孩率最高(75.7%),无孩率次之(14.0%),其中有一部分是终生不打算生育的(如表 4 所示:占有汉族调查对象的 12.1%)。而少数民族的二孩率最高(42.5%),一孩率次之(39.7%),三孩率及以上的仍占 7.7%,其生育意愿与实际生育率一样,都集中在二孩率(二孩意愿 63.4%)上。因此,与汉族相比,少数民族女性花在抚养孩子和家务上的时间就相应增多。

表 3 已婚育龄妇女孩子数抽样调查百分表

	无孩	一孩	二孩	三孩	四孩	五孩及以上	合计
汉族	14.0	75.7	9.7	0.7	—	—	100.0
少数民族	10.0	39.7	42.5	6.4	1.0	0.3	100.0
总计	12.2	59.5	24.4	3.3	0.5	0.2	100.0

表 4 生育意愿抽样调查百分表

	不要	一个	二个	三个	四个	五个及以上	合计
汉族	12.1	58.4	28.6	0.8	—	0.1	100.0
少数民族	6.4	21.6	63.4	6.5	1.8	0.3	100.0
总计	9.5	41.6	44.5	3.4	0.8	0.2	100.0

(2)家务负担。事实上,男女家务劳动很难实现绝对平均化,在世界范围内,女性所承担的家务都远较男子多。调查中,有 58.6%的人认为与丈夫相比,自己负担重,11.3%的人认为丈夫负担重,30.1%的人认为两个人一样重。不过城镇的少数民族职业女性比起农村女性所承担的家务(95%以上^①)已大大减少,而且夫妻共同承担家务的比重有所提高,这的确是一个进步。尽管如此,仍有一半以上的女性承担着大部分家务。

(3)时间价值。笔者于 2001 年暑假,在柯尔克孜自治州、塔什库尔干塔吉克自治县、鄯善县等地所做的抽样调查(共 2106 份问卷)表明,少数民族女性做家务的时间城乡差别明显。城镇女性一天平均花费 3.67 小时,农牧区女性一天平均花费 6.83 小时,城镇的男性平均花费 1.3 小时,农牧区的男性几乎不承担家务。女性被规范在家庭中,这是经济发展在一定阶段的表现,在经济欠发达地区,由于家务劳动社会化程度低,家用电器普及率低,因此家务负担比发达地区重,耗时多,效率低,人们普遍认为家务劳动不创造价值,即其时间价值较低。这大大影响了女性的社会参与率。

在时间的分配上,少数民族女性除了家务以外,在社交上花费的时间也较汉族多。几乎每个节假日都有各种应酬(包括亲朋好友的婚丧嫁娶)。此外还有定期的聚会(自称“茶会”^②),许多人一个月中还不止参加一个。由于时间和精力向家庭和社交上倾斜,有时甚至会影响到工作。

从消费上看,社交活动花费高,而且出于应酬的需要,少数民族女性穿戴的花费(包括衣着、首饰和化妆品)也远远高于汉族女性。因此,少数民族女性的家庭收入用于自我保健和自

① 数据来源:2001 年 7~9 月南北疆四个民族(维吾尔族、哈萨克族、柯尔克孜族、塔吉克族)的实地调查资料。
 ② 茶会:一般在 10 人左右,种类较多,有同学、同乡、同事或同行组成的,有些是分男女的,有些是夫妻共同参加的,一般是一月一次,一个成员一个月交给主办者 100 元左右,由各成员轮流主办。90 年代初期,大多在家中聚会,从 90 年代后期开始,多在饭店中举办,大家边吃、边跳、边聊天,以娱乐为主,兼有互助功能。

我提高的花费就相应减少。

三、自我发展意识

这次调查中,针对少数民族的特点,我们从奋斗目标、成才障碍、成才关键和成才途径等方面设计问题,以探讨少数民族女性的自我发展意识。

如表5所示,在回答“您在工作中始终都有一个可能实现的目标吗?”时,在少数民族中肯定的回答占66.4%,高于汉族21.7个百分点,这说明少数民族女性比较务实,奋斗目标明确。

表5 “您在工作中始终都有一个可能实现的目标吗?”回答百分表

	是	很难说	不是	合计
汉族	44.1	51.9	4.0	100.0
少数民族	66.4	30.9	2.7	100.0
总计	54.4	42.3	3.4	100.0

在讨论成才障碍问题时,除了上过汉族学校的少数民族(18.2%)外,几乎一致认为“汉语的障碍会影响个人的发展”。可见,语言的障碍是制约少数民族女性成才的最主要因素。同时,我们还作了影响女性成才的多因素分析。少数民族女性对“影响女性成才的主要因素”的排列顺位依次是“女性缺乏自信心”(占36.0%)、“家庭的拖累”(占33.5%)、“社会性别歧视”(25.2%)以及其他(5.3%)。看来“女性缺乏自信心”是首要因素,再加上“家庭的拖累”,由此就不难理解为什么42.0%的少数民族女性赞成“女人不应该在外争强好胜”这一观点了。

表6 “女性成才的关键”抽样调查百分表

	自己的奋斗和努力	好的用人制度	领导的重视	良好的学历背景	家庭的支持	合计
汉族	28.8	22.9	19.7	16.8	11.8	100.0
少数民族	31.8	17.5	21.2	13.6	15.9	100.0

由表6可知,无论是汉族还是少数民族女性都有一个共识——女性成才的关键在于“自己的奋斗和努力”,但后面的排列顺位却完全不同。少数民族认为依次为领导的重视(21.2%)、好的用人制度(17.5%)、家庭的支持(15.9%)、良好的学历背景(13.6%)。而汉族却认为是好的用人制度(22.9%)、领导的重视(19.7%)、良好的学历背景(16.8%)和家庭的支持(11.8%)。这说明少数民族女性更注重一些人为的因素;而汉族更看重制度和学历等要素。

我们希望寻求一条较好的成才途径。少数民族女性认为最好的成才途径是“更多地得到政策上的照顾”(90.8%),“在学习和工作中”也更多地寄希望于别人的照顾(58.2%)。同时有60.7%的人认为“高考时的分数照顾对少数民族人才的培养”是有利的。

以上调查说明,少数民族女性人才中有一半以上的人已习惯于受到照顾,等、靠、要的思想还很有市场。她们一方面否认“女人天生不如男人”这一观点,同时又下意识地把自己看作是社会的弱者,似乎天生就是社会进步成果享受者,而不是参与者和创造者^[9]。这也说明其中一部分人的独立意识较弱。这一点尤其表现在工作上,即独立完成工作时感到困难,需要领导和同事的通融和协作。这一结果与“在工作中始终都有一个可能实现的目标”看来很矛盾,我们认为这很有可能是由于问卷的导向性所致。

当谈及对未来的打算时,少数民族女性中有95.6%的人希望进一步深造,但有望付诸实

施者却不多(16.8%)。在“您是否打算买电脑”一问中,否定的回答占63.7%,主要是经济上的原因(78.9%)。可见新疆少数民族女性在提高自我,寻求发展上的实际投入远远不如理论上来得那样快。

四、结语

综上所述,新疆少数民族女性人才行业分布和城乡分布不平衡。与汉族女性相比,新疆城镇少数民族女性人才对生活、工作环境的满意度较高,对身边的事情更加关注;由于其生育率较高,家务负担较重,而且在家庭和社交上花费时间和精力较多,因此对工作的投入相对不足;时间价值较低;其自我发展意识虽然较以前有所加强,但仍摆脱不了传统性别规范的束缚,对社会参与和自我提高在理论上是支持的,可要付诸实施却很困难。此外,语言是她们成才的最大障碍,在意识到自我奋斗是成才关键的同时,大都希望通过政策照顾实现成才理想。因此可以说,新疆的少数民族女性素质偏低⁶,女性人才的自我发展意识较淡漠。

事实上,正是由于人才,尤其是女性人才资源没有得到合理的开发和利用,造成了不必要的浪费,新疆人才的短缺问题才显得日益突出。为此笔者建议:

1. 合理使用现有的少数民族女性人才。针对她们善于社交的特点,结合专业,把她们安排到适当的工作岗位上。应该打破部门、行业和职业的界限,实现人才的统一管理和有序流动。

2. 要解决少数民族女性人才的后顾之忧。加强和完善社区服务和社会保障体系。使家务劳动社会化,以提高时间价值。

3. 有计划地对少数民族女性人才进行再培训。以增强竞争力,改变传统观念,提高工作效率。

4. 完善对少数民族女性人才的激励机制。设法提高待遇,拉开效益工资的差距,实行竞争上岗和评聘制度,增强少数民族女性人才的忧患意识,以期加强发展意识,实现自我价值。

5. 努力为少数民族女性人才营造一种公正、公平的竞争氛围。各级部门要制定工作量化办法,以避免人为因素造成的消极影响。

6. 应该逐渐缩小对少数民族女性人才的政策性照顾范围。任用人才要从政策调节转向市场调节。只在同等条件下,实行优先任用的原则,不应该助长等、靠、要的风气。

在新疆的经济建设中,少数民族有识之士在过去和现在都发挥了很大的作用。其中,少数民族女性的成才之路是艰辛的,代价高昂,但是低回报和竞争的不平等往往制约了其自我发展,只有标本兼治,才能更好地实现合理开发已有的少数民族女性人才资源,共同建设新疆的宏伟目标。

参考文献:

[1] M. 米德,(宋正纯等译). 性别与气质. 北京: 光明日报出版社, 1989.

[2] 沙吉才. 中国妇女地位研究. 北京: 中国人口出版社, 1998.

[3][4][5] 同[2].

[6] 童玉芬. 西部大开发的人口条件初探. 西北人口, 2000, (3).

[责任编辑 崔凤垣]