

《女學學誌：婦女與性別研究》第 21 期

2006 年 6 月，頁 213-256 ▲研究論文

宗教思想與社會地位

香港伊斯蘭教婦女的個案研究

吳阿環（香港浸會大學宗教及哲學系）

本研究以香港伊斯蘭教婦女為研究對象，探討宗教思想與社會地位的關係。為求研究的可信度，本文採用多重收集資料的方法，包括參與觀察，除了參加組織內的不同活動，筆者還參與該組織舉辦的課程。另外，筆者以教內不同的年齡、入教年期、投入參與度為標準，選取了十九位成員進行詳細訪談，從而了解研究對象的內在感受，以作為補充。

本研究採用了 Joan Acker 的性別組織理論作為全文的主要分析架構，透過五方面去證明伊斯蘭教的義理大致上是對婦女公平的，而且會以保護婦女作為出發點。然而，在日常的生活上，這種男女平等的思想不能完全體現出來。透過是次研究，筆者希望能夠豐富性別與宗教思想關係的研究，期望日後學者在分析性別關係時，能加強對女性現實處境的分析。

關鍵詞：宗教思想、社會地位、伊斯蘭教、性別組織研究



一、導言

性別研究的前身是婦女研究，而婦女研究萌芽於美國。早期的婦女研究主要是關注婦女的福利問題。二十世紀八十年代後期，性別研究的重點落在個人與社會組織之間的關係如何受到性別系統所影響的研究上（呂玉瑕，1995）。本文將嘗試以性別組織理論（gendered organization theory），探討香港愛群清真寺暨林士德伊斯蘭中心的婦女在穆斯林社群的地位。

伊斯蘭教的宗教思想，特別是有關婦女的教導，給予婦女一個大致上公平的地位。然而，在生活實踐上，這種平等的思想能否得以體現？如果不能體現的話，到底是什麼造成了實踐與神學之間的距離？這種差距是如何出現以及如何被維持？以上都是本文將探討的問題。

在文中，筆者先交代本文所採用的研究方法和研究對象的背景資料。在正文的討論裡，筆者會介紹有關伊斯蘭教婦女地位的神學思想，並從五方面進行探討：一是婦女的角色定型；二是男性主導的教內行政；三是日常聚集的性別分隔；四是組織內的男女互動；五是個體的心理反應。在論證的過程中，筆者將會採用 Joan Acker 的四個性別化過程理論，以分析組織內的性別化結構如何出現及維持。透過灣仔清真寺的個案研究，筆者希望能夠豐富性別與宗教思想關係的研

致謝辭：本論文得以完成，實有賴陳慎慶博士悉心指導。陳慎慶博士一方面讓我有充分的自由度進行學術上的創作，另一方面，他亦給我寶貴的意見，指導我對論題有更深入的反省。謹此衷心感謝。又撰寫論文期間，曾得下列人士／機構予以協助，本人併此致謝：張綺雯小姐協助訪問及提供寶貴的資料；趙美芳小姐提供寶貴的意見及資料；楊興本教長解釋伊斯蘭教的婦女神學觀；林英琪先生提供寶貴的意見；灣仔愛群清真寺暨林士德伊斯蘭中心的教徒；九龍清真寺暨伊斯蘭中心的教徒。最後，還要感謝兩位匿名審查人的寶貴建議。



究，期望日後學者在分析性別關係時，能加強對女性現實處境的重視。

在本文，筆者即嘗試以社會學性別組織理論的觀點，分析香港愛群清真寺暨林士德伊斯蘭中心的性別結構。從個案組織的性別結構，探討男女性別在組織內的角色和地位，以及當中的性別關係與互動過程。筆者在2003年5月至2004年3月期間，定期每星期到該地做田野考察，參加組織內的活動，如開齋節慶祝會、忠孝節慶祝晚宴、賣物會、燒烤同樂日等之外，還參與該組織舉辦的課程等，從而能更全面地觀察教內的日常運作以及成員的互動。此外，以教內不同的年齡、入教年期、投入參與度為標準，選取了十九位成員進行詳細訪談（女性為主要訪問對象，見附錄）。除了以上的方法，筆者也參考此中心內的各類會議紀錄、匯報、報告等資訊，此舉不但幫助筆者確認和增強從其他來源而得的證據，在分析的過程中更能結合這些資訊從而做出更緊密的論述。

本文只是一個個案式的研究，目的在於透過探討香港愛群清真寺暨林士德伊斯蘭中心的性別結構，對性別研究提出一些啟發性的討論，而無意對整體的伊斯蘭教信仰與整體的香港伊斯蘭教婦女地位狀況做概推性討論。

二、理論架構

（一）性別社會學

在傳統的社會學研究中，學者往往忽略了對性別的研究。在有限的性別研究中，學者傾向把社會視為一個由單一性別構成的整體，忽

視了對婦女群體的研究。此外，學者很少把社會性別視為一個重要因素加以研究。社會性別分析的出現可謂改變了傳統的社會學研究思維。

社會性別分析有不同的分析方法和層次，其中以以下的四種最具代表性（周顏玲，1995）。一是強調「性別差異」（gender as sex differences）的社會性別觀點。這種觀點受到心理學的影響，把社會性別定義為個人的屬性，認為這種屬性產生於人的生物性和社會化，或此兩者之間的相互作用。二是強調「地位」和「角色」（gender as status and role）的社會性別觀。在功能主義和「角色理論」的影響下，這種觀點把社會性別看作是已獲取的「地位」，而「角色」則是與此地位相關的期望和模式化的行為。三是強調過程的社會性別觀（gendering as a process）。這個過程性別觀把社會性別界定為：在特定的場境裡通過社會互動塑造而成的。四是強調人際關係的社會性別觀（gender as a system of relationships）。這種觀點強調社會結構和個人之間的關係，把社會性別視為一個人際關係的體制。此觀點的論者認為社會性別關係跨越種族、階級、年齡和體制等界限，時刻都存在於社會生活及社會結構中，並透過社會的意識形態得以鞏固，從而塑造出不平等、不對稱的社會性別關係。

以上簡略介紹了四種社會性別分析的方式和層次。在過去的二十年間，女性主義者批判性的洞察力和對社會學的指控激發了不少回應，其中性別與組織間關係的理論更是發展迅速。學者們致力於討論性別組織理論，以求能準確地分析組織內的性別情況，¹ 其中一位重要的學者是 Joan Acker。

1 如 Jeff Hearn 和 Wendy Parkin（1987）、Gibson Burrell（1984, 1987）以及 Joan Acker（1992, 1998）。



(二) Joan Acker 的性別化組織理論

Acker (1992) 指出，組織是性別的組織，在當中性別與性徵被隱藏於性別的中立之中。Acker 所指的性別，並不是指人在生物上的特徵，² 而是指社會性別。³ 社會文化是以不同的衣著、行為和活動區分男性和女性，從而造成了性別差異。性別差異可以在個體或群體的生活中表現出來，例如不同的崗位、關係及位置等都可以看到這種性別差異。因此，人們會使用社會性別來識別自己及他人，亦因這些區分而構成一些優勢與劣勢、剝削與控制、行動與情感、意義與身分。這一連串產生及再現的社會過程，Acker 稱之為性別化過程 (gendering)。

Acker 指出組織中充滿著性別關係的過程。組織透過政策與實踐製造出性別分割及不平等，這種性別化過程在實踐及政策中不斷運行，並使兩性的權力、回報及機會不平等的情況持續存在。Acker 提出「性別化的四個過程」，幫助解釋組織內的性別模式如何得以維持，這四個過程是互動的，它們在分析上是可以分別的，但是在實踐上卻會同時是現實的一部分，不能抽離地分別使用。

第一個過程是性別結構性位置的區分 (the production of gender division)。Acker 認為普遍的機構在實踐上都以性別作為分界線，從而製造了不少區分。⁴ 除此之外，不同性別在工作、薪酬、職位及權力等都會有不同模式。支配者有意或無意地做出某些決定，這些決定

2 生物性別的雄性和雌性，是以生物特徵上的差別作為準則，包括解剖結構、生理結構、荷爾蒙和染色體差別等。

3 社會性別的男性和女性，則是關乎心理、社會和文化方面。

4 例如分工、容許的行為及權力分配等，都是從性別的角度去詮釋及規定的。

是幫助反覆建構某些模式，甚至有時候會改變某些模式。例如在一份工作上，雖然沒有指明要由特定的性別擔任，但是人們的直覺依然會以性別作區分，把男女置於不同類型的工作上，從而產生了性別上的分工、資源分配和活動空間等的差異。而組織所採用的性別隔離政策，例如「辦公室隔離政策」，將男性與女性的工作地方分開，令兩性不能在工作上相遇，這樣不但避免性別交戰的情況出現，而且更造成極端的男女區分，同時亦維持了以性別作為分界線的結構（Acker, 1990: 146; 1992: 252-253）。

第二個過程是透過符號、形象的建構，以及有意識的表現形式（forms of consciousness）來解釋、辨明、闡述、合理化或者反對性別分割的情況。Acker 認為組織是符號建構的主要場所，組織裡成功人士、高級經理或者商人領袖，他們的形象是卓越的、果斷的、理性的及有影響力的。組織本身亦常會用一些陽性的象徵來描述自己，例如野心勃勃、目標導向、有效率及富有競爭力。相反地，一些陰性的字眼如有同情心、樂於助人和善良等卻很少被採用。事實上，現代的組織多是表現得野心勃勃、目標導向、講求效率及富有競爭力的。於是，組織裡的參與者積極地建構陽性的組織文化，從而增加競爭力（Acker, 1990: 146; 1992: 253）。

第三個重構性別化組織的過程是透過組織裡個體與個體之間的互動。互動是組織裡具體操作的一部分，而且是由性別關係所產生。這種互動是多樣化的，當中包括了同性或異性、相同或不同階級、組織對內或對外之間的。透過多樣化的互動，組織規定了支配者及從屬者的角色，並且產生了同盟及排斥的關係。在互動中，性徵是明顯或隱藏地包含在裡面，並且將支配與性徵聯繫，從而模造及維持男性在階層組織中的優勢（Acker, 1990: 147; 1992: 253）。

第四個面向是個體的內在心理活動。個體在組織裡，會自覺地建構對組織性別化的理解，以及為不同性別界定出適當的行為及態度。成員會對自己的身分產生性別意識，並且選擇合宜的行為。在這樣的社會結構中，群體的成員就通過不斷地「製造性別」來維持自己在組織中適宜的地位，而這種內部運作能幫助複製或再造出性別形象及性別分割。Acker 更指出，女性能否在男性的勢力範圍得到成功，是要取決於她們能否超越性別所帶來的限制（Acker, 1990: 147; 1992: 253-254）。

Acker 的「性別化的四個過程」理論，展示了組織內性別化的模式，以及它如何得以維持。這個理論有助於筆者同時從宗教現象、組織架構、個體化意識這些不同的層面，分析穆斯林群體的性別關係。本文分析有關伊斯蘭教婦女的地位，便是探討穆斯林的組織如何透過 Acker 所說的四個性別化過程，建構及維持男性主導的局面。

三、愛群清真寺暨林士德伊斯蘭中心

香港約有穆斯林八萬人，其中半數以上為華人，其餘是本港出生的非華裔人士，以及來自巴基斯坦、印度、馬來西亞、印尼、中東和非洲各國的教徒。穆斯林在香港殖民地時代就已經存在。他們多數在港從事商貿，或擔任海員、士兵及警察。

愛群清真寺暨林士德伊斯蘭中心於 1981 年正式啟用。它共有八層，兩層樓頂高十五尺的禮拜堂，並有一個會堂和其他作行政工作、會議及青年活動的地方，更將一整層闢作圖書館。後來，又將圖書館的一部分改建為研討室。清真寺由香港伊斯蘭聯會管理，最多可容納會眾 1,500 人。此外，香港伊斯蘭青年協會及香港伊斯蘭聯會的辦事

處亦位於中心內。

愛群清真寺暨林士德伊斯蘭中心主要聚集了中國穆斯林，其他的還包括印尼、泰國、孟加拉、馬來西亞、新加坡、巴基斯坦、菲律賓等教徒。穆斯林每日須禮五番拜，但不一定要到清真寺去進行。不過，在某些日子，穆斯林須往清真寺進行集體禮拜，這包括星期五的聚禮以及每年的開齋節和忠孝節。故這裡每逢星期五的禮拜時間，幼稚園及二樓的男殿（男教徒禮拜的地方）都坐滿了男教徒。在公眾假期的聚禮時段，甚至連六樓研討室也變為禮拜的地方。而三樓的女殿（女教徒禮拜的地方）就有大約五十多位女教徒。⁵在星期日，禮拜殿裡聚集了不少外地僱工，尤其是女殿，她們以國籍作為單位，分開不同的小組，一起分享、聊天、唱歌和閱讀《古蘭經》。

在宗教教育方面，清真寺舉辦了《古蘭經》誦讀班、研習班或阿拉伯文班等。這些課程以不同的語言授課，分別有廣東話、英語、普通話及印尼文。課程的老師主要是由寺內的兩位伊瑪姆（Imam）⁶、一位 Hafeez⁷ 人員及一位宣教部同工負責。除了這些課程，還有教義講座和討論小組等宣教活動。

香港伊斯蘭聯會及香港伊斯蘭青年會平日亦有舉行不同的活動，例如聚餐、旅行、宿營等康樂活動，以增加教徒之間的溝通。不同國

-
- 5 在伊斯蘭教的教導裡，女性不一定要到清真寺敬拜安拉（Allāh）的，這是由於女性最重要的任務是照顧好家庭。當家務還未弄妥的時候，她們不宜放下家裡的事去清真寺敬拜安拉的。再者，當女性每月行經期間以及生產坐月子期間，她們也不能敬拜安拉。雖然她們不去清真寺禮拜，但這並不會影響安拉對她們的賞賜。相反，男性是被規定一定要到清真寺敬拜安拉的，否則他們會得不到安拉在這方面的賞賜。故此，男教徒去清真寺禮拜的數目往往遠比女教徒多。
- 6 依瑪姆（Imam）是對伊斯蘭教宗教領袖或學者的尊稱。
- 7 Hafeez 是指能背誦全本《古蘭經》的人，他主要在星期一至日（除了星期五），於清真寺教導小朋友《古蘭經》的知識。

籍的穆斯林也相處得頗為融洽。

四、宗教思想與社會地位

伊斯蘭教的宗教思想裡有很多關於婦女的教導，本節主要參考由 B. Aisha Lemu 著、香港伊斯蘭聯會出版的《伊斯蘭的婦女》（1990）一書。該書是由香港伊斯蘭教界官方出版的，故書內對伊斯蘭教婦女地位的宣稱，可謂代表著香港伊斯蘭教界對婦女地位的立場。根據該書，伊斯蘭教的婦女觀可分為以下七個部分：

第一，就精神地位來說，《古蘭經》指出，不論男女，只要奉行伊斯蘭教規和原則，就可以得到報償（《古蘭經》，33: 35, 16: 97；香港伊斯蘭青年協會譯，1990: 2, Lemu, 1976）。

第二，就智力水平而言，在伊斯蘭教的教導裡，男女都同樣有學習、理解和教導他人的能力。不論男女，都應竭盡所能去接受教育（香港伊斯蘭青年協會譯，1990: 3, Lemu, 1976）。

第三，就兩性的關係來說，伊斯蘭教的教導指出，兩性之間應是一種互相倚賴的關係（《古蘭經》，2: 187）。丈夫與妻子之間亦應互相親近、安慰和保護。除此之外，聖訓中有許多內容，尤其是由阿依莎⁸所傳述的，明顯地證明了婚姻關係是建立在互相關懷和尊重的基礎上。⁹

第四，關於權利與義務方面，伊斯蘭教的教導指出，無論在道義

8 阿依莎（Aishah）是穆罕默德的妻子之一。

9 例如做妻子的無須奴顏婢膝、低聲下氣，而穆罕默德為取悅他的妻室所做的，正如妻室們為取悅他所做的一樣的多（轉引自香港伊斯蘭青年協會譯，1990: 4-5, Lemu, 1976）。

上或法律上，男性都應負起供養家庭的全部責任。而女性本身的責任是料理家務、維持家庭的幸福。而伊斯蘭教認為婦女對家庭是非常重要的，¹⁰ 故此，阿拉伯有一句著名的諺語：「母親就是學校」（轉引自香港伊斯蘭青年協會譯，1990: 7, Lemu, 1976），正說明了婦女在家庭中的重要性。另外，在道德的責任上，伊斯蘭教對男女都是一樣的，並沒有雙重的標準。

第五，是婚姻方面。就婚姻的自主權而言，當一個女孩子到了適婚年齡，通常都會由父母代為選擇丈夫。當然，一定要問過她本人的意願。結婚的時候，新郎要送新娘一份聘禮，這份聘禮的價值須先經雙方同意，它是屬於新娘本人獨有的財產。在結婚之後，無論能否跟妻子和諧相處，做丈夫的都要善待妻子。關於離婚，在伊斯蘭教裡，這是最後不得已之舉。¹¹ 就算決定要離婚，男子仍然要善待妻子（《古蘭經》，2: 231），男子送給妻子的聘禮或任何禮物都不能索回。伊斯蘭教訂有離婚程序，¹² 其作用是使之作為「冷靜期」，讓夫婦有機會重修舊好，以及確定離婚的妻子是否已懷孕在身（《古蘭經》，4: 35）。離婚是由丈夫提出或經雙方同意，如果妻子想提出離婚，她要先向法庭申請後方可離婚，不過她可能要交回丈夫送給她的聘禮。¹³

10 一個美好的家庭能使孩子們自幼便得到良好的教養，這對下一代會有深遠的影響，因為自幼便養成良好的行為和習慣，到了青春及至成年，便會是個良好的公民（香港伊斯蘭青年協會譯，1990: 6-7, Lemu, 1976）。

11 穆罕默德說：「在真主所容許的各種事情中，祂最不喜歡的是離婚。」（轉引自香港伊斯蘭青年協會譯，1990: 8, Lemu, 1976）

12 離婚之後，女人須等候三個月。在這三個月期間，丈夫仍須負責她的安和和供養她。他不能把她趕走，除非她自願離去。

13 據說穆聖時代有一個女人走來對穆聖說，她的丈夫雖然是一個好人，並且也能善待她，但她極為厭惡他，不能跟他一起生活。穆聖便著令她將她丈夫送給她作聘禮的花園歸還丈夫，作為離婚的條件。這程序是《古蘭經》所認可的，因

接著是一夫多妻制，伊斯蘭教認為一夫一妻制才是正常的，一夫多妻制只能算是例外。在若干情況下，例如戰亂的時候，因許多婦女會變成寡婦，於是允許男性可以多妻，以照顧她們。¹⁴ 教條又規定，男性要確定自己能公平地對待這幾個妻子，無論是物質上或精神上的付出都要是一樣的，否則會在審判日被安拉定罪。

第六，是財產的運用。首先，女性所擁有的財產、物業以及她所經營的生意，都全屬她自己所有，她的丈夫是無權過問的。另外，關於遺產的繼承權，一般來說，女性所能分到的是男性的一半。根據上文所引的《古蘭經》章節，男性是要負責供養妻兒的，因此男性要盡的本分和開支自然比女性大得多。女性雖然只能得到男性所分得的一半，但其所分得的全歸她一人獨有。

第七，是生活方式。首先，在衣著服飾上，《古蘭經》教導男女信徒都得謙遜。在近親或只有女性的場合中，伊斯蘭教婦女的服飾並沒有受到限制。但當她們外出、或有其他非近親的男性在場時，她應該穿著一些把身體各部分都加以遮蓋的衣服，不得展示她的身段，以免受到煩擾（《古蘭經》，33: 59）。而行為必須端莊，這不單是女性的責任，同樣也是男性的責任，伊斯蘭教對男教徒的服飾亦有一套標準（《古蘭經》，24: 30-31）。

接著是活動空間。為了加強家庭關係和防止婚外性行為，女性穆斯林都被鼓勵過一些「退隱式」的生活。關於這點，《古蘭經》亦有教導（《古蘭經》，33: 32-33）。婦女們大多要深居簡出，非因重要的

為真主在《古蘭經》上說：「如果你們恐怕雙方不能守安拉的定律，那女子為得是自由而給出的於雙方無罪。」（《古蘭經》，2: 229）

14 除此之外，如果第一位妻室殘廢了或者身染慢性疾病，又或者全無生養，男性可娶多於一位妻子（最多四個）。

事情，是不會出外的。但是婦女們如有正經的事情要辦，是可以出外的，例如為了求學或接受某些職業訓練時，又或者從事醫療、護理和教學等工作。在男女的相處上，除了近親以外，男女間的社交範圍應要彼此分隔開的。

從以上的宗教思想裡，我們可以看出伊斯蘭教有關生活實踐的義理，大體上對女性是公平的。女性無論在精神地位、智力水平、婚姻自主權上都是與男性平等的。在生活方式及衣著方面，無論是對男性或女性都有一定的標準，有些義理更是由保護女性的角度作為出發點的。在男性對女性的態度上，安拉很直接地要求男性保護女性，並要善待自己的妻子。雖然伊斯蘭教導規定女性主要的責任是料理家務，維持家庭的幸福，但也直接肯定女性在家裡的地位及其重要性。

但是，在穆斯林群體的實踐上，到底有沒有體現這種平等的理想精神呢？以下，筆者將會就灣仔清真寺穆斯林群體的生活實踐作出分析。

（一）團體裡的實踐

1. 角色定型：女性是看顧者、服侍者和準備食物者

首先，筆者發現，灣仔清真寺裡大部分的活動或課程，女性都是主要的參與者或服務者。女性在這個群體所扮演的角色主要是看顧者、服侍者及準備食物者，而她們的付出能夠幫助維持教內一切事工順利地運作，從而建立這個群體。這個現象可以從以下數方面看出來：

其一，女性作為看顧者的角色可從她們日常參與的服務看出。在組織裡的兒童班，除了是有關阿拉伯文的《古蘭經》班外，其餘的兒

童信仰班及其他小組大多數是由女性任教的。此外，在教內舉辦的一些探訪老人院活動中，參與者大多數都是女性。例如在 2003 年 9 月 28 日，於屯門一間老人院的探訪活動中，在十五位義工中，女性共有十一位，其餘的男性都是那些婦女的丈夫或兒子。

其二，女性負責準備食物的角色可以在教內一般的節日和大型活動看出來。在 2003 年 12 月 27 日的伊斯蘭教開齋節前後，整個穆斯林社群都不斷有活動慶祝。例如 2004 年 1 月 11 日在巴基斯坦會舉行的開齋節慶祝賣物會上，十一個攤位中有八個都是由女性負責的，而她們負責的攤位有六個是賣食物的。¹⁵ 此外，在大型活動中，負責對外支援的亦多是女性。例如在該年 11 月 30 日，伊斯蘭脫維善紀念中學舉辦了一個嘉年華會，灣仔清真寺共有八女一男前去協助，她們主要的工作是售賣自備的食物。除了開齋節是伊斯蘭教的大節日外，忠孝節亦是伊斯蘭教的大節日。在忠孝節的晚宴上，布置場地、預備抽獎的禮物、整晚的節目流程等都是由女性負責，可見她們是主要的支持者。

除此之外，一些大型的活動，如香港伊斯蘭青年協會的「三十週年同樂日」，當中所有的食物都是由女性負責的，而參與服務的義工絕大部分都是中年婦女。事實上，筆者發現，教內的活動很多時候都要依靠女性的參與，才能順利舉行，如果沒有女性的付出，這些活動可能會因為欠缺人手而不能舉行。例如原定在 2004 年 3 月 28 日舉行的「長者同樂日」，由於有一批馬來西亞婦女會的婦女要去馬來西亞而不能參與，這個活動因此而缺乏義工，需要延遲一個星期才能舉行。

再者，筆者發現，對女性而言，透過參與這些活動，她們更確定

15 其他的一個是售賣衣服、一個是售賣廚房用具。男性負責的攤位：一個是負責收錢，另外兩個賣玩具。

自己的角色是看顧者及準備食物者，視這些工作是發揮自己特質的機會。在團體裡，這些工作對男性來說是不必要的，但對於女性來說，則是義務的。當教內的女性視這些工作是義務的時候，就理所當然認為這是她們應做的工作，並為她們能夠有機會付出而感到自豪。在筆者所接觸的受訪者中，大多數的女性都很積極投入教會的服務，並且認為女性是要做這些工作的。在筆者所選的十九位受訪者中，大部分都認為女性的主要職責應該是照顧家庭，而女性的特質是很適合照顧人的，以下的訪問內容顯示了大部分教友認為這種分工是理所當然的。

教友二曾在清真寺裡教了十年多的兒童信仰班，她指出：

教導小朋友，沒有什麼壓力，大多數由女人來教。大約有 90% 都是女的，因為女人比男人有更多的耐性。所以由女人來做是最合適的。

教友三：

女人對於家庭來說是很重要的，如果夫婦二人都出去工作，沒有人教導小孩子，沒有人告訴小孩子什麼是對或者錯，這樣做對子女很不好。再者，我們女人照顧子女是為安拉去照顧的，這些付出在將來是會有獎賞的。

教友十二：

我覺得女人的角色很合適烹飪食物，在一些聚會裡供應食物。



不同地方的回教徒都有一些特別的食物，如果女人能一起弄出來供大家享用，那就真是很好。

教友九在 2004 年的忠孝節慶祝晚會協助布置，對於能有機會出力，她覺得很自豪：

我覺得我最叻（最棒）是忠孝節那日幫手布置，減輕傅小姐的負擔。

我們回教的教義（教導），女性的天職是要照顧家庭，不只是（自己）丈夫的兒女，還有老人家，（女人）要先弄妥家裡所有的事情，讓男人可以放心在外面工作。

教友十一是菲律賓女性小組的教導者，對於女性在這個群體裡的角色，她認為：

女人的主要職責是在有活動的時候，幫手準備食物、房間的布置，女人要在食物方面做得更多。

對於女性在家庭的主要角色，教友十一再三地強調女人的主要角色是家庭的照顧者：

我們安拉的教導，女人是要做個好媽媽。女人的主要角色是在家庭方面，其次是家庭以外的。女人的主要角色是在家庭，（女人）如果將家庭放在第二位，這樣是不好的，因為這（家庭）

是女人的基本，如果她（女人）有小孩，要好好地教，因為 Da'Wah（教導）對下一代是很重要的。The role of women is prior in the house, priority in the house（女人的首要角色是在家庭方面，首要在家庭）。

以上的情況，就如 Acker（1992: 253）所提出的「組織透過符號、形象的建構，以及有意識的表現形式來解釋、辨明、闡述、合理化性別的區分」。當這些女性接受自己的特質是有耐性、溫柔，而這些特質是很適合用來照顧他人的時候，她們便毫不猶豫地接受自己是「照顧者」、「服侍者」及「準備食物者」的角色，而這種「內在的心理影響」（Acker, 1990: 146）便建構了性別化的組織，女性的角色由此被定型。

事實上，宗教的教導是更進一步鞏固了這些女性「內在心理」對自我的理解。教理方面，伊斯蘭教清楚地指出女性主要是料理家裡的事，例如預備食物、照顧子女。另一方面伊斯蘭教的組織亦製造了一個「家」的場景，「家」除了指與自己有血統關係的家庭之外，在屬靈的層面上，教徒們亦會視清真寺裡的其他教徒為一家人，大家都是真主的兒女，是兄弟姊妹。當女性身處在這個群體的時候，就很自然地會視清真寺是她們的家，從而會視照顧他人、做家務性的工作為她們的責任。

2. 教內的行政架構：男性主導的局面

正如上述所提及，女性是灣仔清真寺裡的主要支持者。但是，筆者發現，在這個團體裡，擁有權力的並不是這些女性，而是教內的男性。以下，筆者將以香港灣仔清真寺內的兩個團體——香港伊斯蘭聯

會和香港伊斯蘭青年協會——組織內的權力分配證明，男性在組織內是處於支配的地位。

（二）香港伊斯蘭聯會（簡稱「伊聯會」）。¹⁶

雖然伊聯會並沒有特定的規則限定要男性或者女性當理事，而該會的目標「宣揚伊斯蘭真理，為香港穆斯林改善福利工作，以及促進伊斯蘭生活的實踐」（香港伊斯蘭聯會，2002: 1），亦沒有涉及特定性別，而且選舉過程也是公平的。參選的人，不論男女只要有專長，就可以參選。但是，筆者卻發現，會內的行政卻維持著男性主導的局面。這種情況就如 Acker（1992: 252）所說：「普遍的機構在實踐上，以性別作為分界線，製造了不少區分。」以下的資料顯示，伊聯會內的架構是由男性支配的。首先我們可以從過往十年的伊聯會理事性別比例中（表一），看到這個理事會是一個男性支配的組織。

在過去的十年裡，伊聯會的大部分職位都是由男性擔任，每年只有一個或甚至沒有女性能進入這個男性主導的範圍。會內的重要職位如主席、副主席、財政等，都由男性壟斷，而女性多數只擔任宣教一職。宣教的工作量很多，職責包括開設信仰班、入教安排、朝覲安排或舉辦信仰講座等，因此該成員為很多人所認識。有教友透露，如果教徒或者會員對理事會有不滿的時候，矛頭就會直指這位宣教部的女性。至於其他男性呢？這個教友指出，如果不是刻意去留意年刊，根

16 香港伊斯蘭聯會創立於1972年，擁有不同國籍的會員約五百名，而理事會由十五位理事組成，分別處理行政、財務、大廈管理、傳教、福利、圖書館、出版及宣傳、康樂及體育等。理事是由每年一次選舉選出，任期是三年，期滿可連選及連任。

表一 1995-2004 年香港伊斯蘭聯會理事性別比例

年份	總人數	男性人數	女性人數	女性的職位
1994-95	14	13	1	理 事
1995-96	14	13	1	理 事
1996-97	15	14	1	福 利
1997-98	15	14	1	基金會
1998-99	15	14	1	宣 教
1999-00	15	14	1	基金會
2000-01	15	14	1	宣 教
2001-02	15	14	1	宣 教
2002-03	15	15	0	(沒有女性理事)
2003-04	14	13	1	宣 教

資料來源：整理自香港伊斯蘭聯會（1994-2004）。

本不知道誰是理事。

另外，Acker 指出，如果女性想進入男性為主的權力範圍，她就必須比男性付出更多的努力；或者擁有男性的特質，能跨越性別所帶來的限制（Acker, 1992: 254）。教友九是 2003 至 2004 年間理事會內唯一的女性，¹⁷但是在會內，她的待遇並不是很理想。她指出，會內多是在香港出生的印巴籍男性，他們一向認為女性除了留在家照顧兒女外，就什麼都不懂，所以與他們相處有一定的難度：

17 她曾在幾年前任職宣教部，之後去了馬來西亞進修，2002 年再次活躍於清真寺。她主要是在教內與一些義工合作，教導信仰班。她曾在 2003 年參選，但是落敗了。2004 年她再次嘗試，由於有些前輩在開年會的時候指出，希望有一些比較年輕的人入會，所以在 2004 年她當選了。

因為這群人的思想很傳統，他們覺得女人是什麼都不懂，女人只需要留在家裡照顧家人就可以了，並不需要學習那麼多知識。他們（其他男理事）讀《古蘭經》但是不了解《古蘭經》，這班人的思想很保守，很難改變他們固有的想法。但是又不能開罪他們，因為他們有很大的影響力。

在這樣一個男性支配的環境裡，教友九要付出更多的努力及辦法，才能使她的動議得到接納。例如她希望宣教部多聘請一位同工，在動議之前，她要先私下與會內的某些理事談談，說服他們，減少反對的人數。

要成功，就免不了依靠政治手段。如果不是，我的動議就不能通過了。現在，少幾個人反對，自然多些機會通過嘛。（教友九）

除了在動議之前要事先說服某些人之外，教友九指出為了能穩定地坐在這個位子上，平日做事都不能太高調，因為這樣會容易惹人妒忌。有時她做了一些服務，都不會寫上自己的名字，反而會將影響力大的人名放上去。

至於會內的十多位男性大多是退休的公務員，他們當中有些老一輩的有很大的影響力。這些男性的理事，平日很清閒。除了出版部之外，其他的理事很少人認識。主席是很文靜、很少出席活動的。有受訪者指出，主席什麼都不做，沒有責任感，開會的時候只是坐在一旁，沒有什麼動議。然而這並不影響他在會內的影響力，他仍能穩坐主席之位。其他的受訪者，她們大都不是很清楚誰是伊聯會的理事，而只認識教友九或者以前的那位女性理事，¹⁸ 這是由於女性理事較

活躍之故。筆者曾參與過由伊聯會舉辦的活動，而該次活動就是由教友九及另一位女性負責。她們安排整晚的節目流程、座位、抽獎等。其他的理事卻只需要頒發禮物的時候出現，在頒獎完畢後更是無所事事。又例如在另一次戶外義賣活動中，雖然有其他理事出席，但他們大多數也是站在一旁閒談。

由此可見，會內的唯一女性，雖然能擠入男性為主的權力範圍之內，但她始終都是理事會中的少數，其所付出的往往比會內的男理事多。而且，她更要用額外的手段，才能維持其地位。她在組織內的性別隔離等級結構中處於「象徵性的」(token)地位，即在統計上屬於少數的、妝點門面的標誌。「象徵性的」位置更使她處於一種進退兩難與矛盾的處境：一方面，她作為少數、卻具有象徵性的成功女性，使她與其他女性分割開來；另一方面，為了保持這象徵性的地位，她也必須比同等職位的男性多付出兩倍的努力。

必須強調的是，正如前文所述，伊斯蘭教的教導是主張男女的智力水平是一樣的，而在伊聯會的創會理念上，也沒有規定什麼性別才能當理事。只要有才能，就可以加入「宣揚伊斯蘭真理，為香港穆斯林改善福利工作，以及促進伊斯蘭生活的實踐」的行列。然而，在實踐上，正如教友九所述，女性卻被認為是「什麼都不懂，只需要留在家裡照顧家人就可以了，並不需要學習那麼多知識」。故此，女性需要付出更多的努力去證明自己的能力，並不是「什麼都不懂」的。由此可見，雖然在理念上，女性的智力水平與男性是平等的，然而在現實裡，這個理念並不是理所當然的，女性要透過額外的努力去證明自己是有能力的。相反，男性則沒有這樣的情況。

18 這位女性是在伊聯會做了很多年的唯一女理事，而教友九是2004年才開始做理事。

(三) 香港伊斯蘭青年協會¹⁹

除了伊聯會外，清真寺裡的另外一個組織是香港伊斯蘭青年協會（以下簡稱 IYA）。IYA 在 1973 年成立，其宗旨是「團結並鼓勵青少年走在一起，實踐伊斯蘭生活方式」。²⁰ 雖然 IYA 強調男女都可以擔任委員，但實際上卻是女少男多的，而且，男性通常都是擔任重要的職位，例如主席、財政等。女性則多是內務祕書、福利、出版及康樂。我們可以從過去十年的委員性別比例看到這種情況（表二）。

表二 1995-2004 年香港伊斯蘭青年協會委員性別比例

年份	總人數	男性人數	女性人數	女性的職位
1994-95	11	7	4	財政、文教、福利、公關
1995-96	15	9	6	內務祕書、財政、文教、康樂（1996.7-10）、福利（1995.11）、公關（1995.12-1996.10）
1996-97	14	8	6	副會長、內務祕書（1996.11）、財政（1996.11）、福利、出版、公關
1997-98	14	7	7	會長、副會長、外務祕書、文教、福利、公關
1998-99	13	5	8	會長、副會長、內務祕書、外務祕書、文教、康樂、福利、公關
1999-00	12	8	4	公關、文教、康樂、福利
2000-01	12	9	3	康樂、公關、總務
2001-02	11	7	4	內務祕書、福利、出版、康樂
2003	11	8	3	福利、文教、內務祕書
2004	10	7	3	福利、文教、出版

資料來源：整理自香港伊斯蘭聯會（1994-2004）。

19 相對於伊聯會，香港伊斯蘭青年協會是個規模較小的組織，會友大約有一百人左右，其所處的八樓辦公室是向伊聯會借的。

20 關於香港伊斯蘭青年協會的簡介及組織宗旨，可參考其官方網站的介紹：
<http://www.hkiya.org/odules/about>

雖然 IYA 沒有像伊聯會般男女人數相差得那麼大，而且亦曾有兩屆是由女性擔任主席的，但這種情況並不普遍。²¹ 這種性別不平等除了可在男女比例上看到外，在 IYA 的會議上亦能反映出來。在一次原本應有八位男委員、三位女委員出席的 IYA 的週年大會上，卻只有六位男委員出席，而三位女委員中有兩位缺席。那位出席的女委員，不但很遲才到達，而且更因要照顧兒子而坐至會友席去，對是次會議的參與程度很低。但是，缺乏女委員的參與並不影響會議的進行。因為她們所擔任的職位不高，並不需要進行報告，所以即使她們不在場，也不會影響週年大會的進行。

事實上，在平日開會的時候，女性平均很少出席。除了一位女職員外，其他的女性雖有出席，但都極少發言。我們可以從 2003 年的會議紀錄看到這個現象（表三）。

在週年大會進行的過程中，我們可以看到這種男性主導的現象是如何維持的。2004 年有四位委員到期卸任，其中有兩個提名是女性，第一名是一位年輕的女子，她一口拒絕。第二名是一位太太，她也拒絕了。結果那四個委員空缺分別由四位男性擔任。筆者問及那位太太拒絕當委員的原因，她告訴筆者她的女兒最近被發現有聽寫障礙，要多花些時間照顧女兒，丈夫平日工作已經很忙碌，很少協助家裡的事。對於不能當委員，這位太太雖然覺得有些可惜，但仍然指出她最重要的是照顧家人，其他的事做不做都沒有關係。

21 在這個組織的女性比較多的其中一個最有可能的因素是年齡。IYA 的委員的年齡大多在三十歲左右，在筆者所訪問的人中，其中三位是舊任或現任的 IYA 委員，她們分別告訴筆者，IYA 的女委員人數比伊聯會多的原因是，IYA 是由一班青年人組成，大家都是年輕人，不會那麼計較對方是男或者是女，只要能夠合作就可以了。由此可見，年齡較輕的，性別阻隔似乎比較小。

表三 2003 年香港伊斯蘭青年協會會議紀錄

開會日期	男女出席人數	討論時發言總次數	男性發言次數	女性發言次數
2003/02/22	6 (男), 3 (女)	18	17	1 (KC) ²²
2003/02/23	5 (男), 3 (女)	25	17	6 (KC) 1 (NO) 1 (ST)
2003/05/25	4 (男), 2 (女)	31	12	19 (KC)
2003/08/02	6 (男), 2 (女)	28	12	16 (KC)
2003/09/12	4 (男), 3 (女)	27	22	9 (KC)
2003/12/12	7 (男), 3 (女)	25	9	15 (KC) 1 (ST)
2003/12/21	7 (男), 2 (女)	22	14	7 (KC) 1 (NO)

資料來源：整理自香港伊斯蘭青年協會內部會議紀錄（教友一提供）。

我們回教的教導，女人最重要的是照顧好個家庭，這是我們必須要做的，其他的事不做都沒有所謂，我有時間都會幫忙。如果個家庭照顧得不好，那我就不對了。（教友十八）

在伊斯蘭教的教導裡，丈夫負起供養家庭的全部責任，女性則負責照顧家庭。女性為了履行「料理家務，維持家庭的幸福」的宗教教導，會放棄在教會事務上的參與，這個現象是很普遍的。例如之前曾提及的教友二，因為要照顧兒子，故要放棄任教教內的信仰班。當女性視行政為家庭以外的事，把主要的時間放在家庭的時候，不能避免

22 括號裡的英文是人名的縮寫，KC 是會內的受薪員工教友一，其餘都是女委員。

地會導致她們被排除在教內的行政之外。

2004 年需要再提名主席，但被提名的兩位都是男性。由此可見，在角色分配上，人們有意無意地作出某些決定，這些決定幫助建構一個男性主導的領袖模式。雖然在 IYA 選舉過程中，並沒有明文規定主席一定是要男性擔任，但是直覺依然會製造了性別的分工。這就是 Acker 所說的「性別結構性位置的差別」。

另外，在上述的會議紀錄裡，我們看到一位女性時常在會議的過程中發言，她是一位被形容為肖似男人的女人：教友一 KC。教友一是 IYA 的兼職辦公室經理，她在 IYA 曾擔任過十一年委員，職位包括主席、福利等。教友一形容自己是一個可以不睡覺的人。當回到家，照顧好家人，完成一切家務之後，更有餘力做自己喜歡做的事。當筆者問她會不會覺得自己肖似男性的時候，她便爽快地回應道：「是呀，我是男人，我老公是女人，哈哈。」

接著更很自豪地告訴筆者，她在娘家如何於雙親之間做公正的裁判者、在夫家及自己的家裡如何的「似男人」。她更告訴筆者當別人對她丈夫說：「喂！你老婆好強喎（呵）。」他丈夫便會即時回答：「是呀，我老婆是男人，我是女人啊！」

舉行週年大會的時候，教友一亦能顯示出這種男性的特質，影響會議。當到了提名的時候，她便不斷提名以及合議。到了需要委員中有人出來負責點票及寫名字的時候，她便直接叫某人出來。那人亦照她所說的出來寫名字及點票。當到了會議要結束的時間，但主席仍在說其他事項的時候，教友一便在下面催促主席：「喂，快些吧，時間到啦！」

主席便立即結束會議。事實上，教友一告訴我，她在平日的開會亦是這樣的。一切都是她事先計劃好了，接著到開會的時候便提出動

議。委員會通過之後，她就開始安排。如果有人不認同她某些方面的安排，而又令她覺得不合理的話，她就會把全盤計劃都丟下不做，結果就沒有人敢反對了。

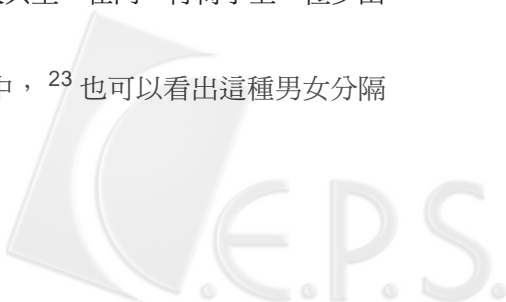
教友一能在這個男性主導的局面中占一席位，全靠她擁有男性的特質。正如 Acker 所說，女性的成就取決於她們能否跨越性別所帶來的限制（Acker, 1992: 254）。

（四）宗教課程與活動：以性別作區分

Acker（1992: 252）認為，在日常的實踐上，人們會自覺或不自覺地製造了性別的分隔。在穆斯林的組織內，除了鼓勵信徒參加禮拜外，更鼓勵信徒參與伊聯會每月所開設的各種宗教課程，以獲取更多的伊斯蘭知識，從而增加對信仰的信心。每逢週末，伊聯會都會開辦不同的課程。此外，亦有一些自發性的小組，例如新入教姊妹信仰探討班、讀經小組等。然而，這些小組多是以性別或種族作為分組的準則，參與者很多時候只能與同性別的人交流。從這些小組，可以看見性別分隔。

這些課程，主要是由兩位伊瑪姆以及一位宣教部的同工任教的。還有一些開放由教徒義務教授。另外，由宣教部同工用英語及印尼語授課的伊斯蘭教課程，雖然開放給兩性參與，但大都只有女性出席。這是由於印尼語及英語授課班的參與者多是印尼的女人。至於在一些為先人祈禱的小組、誦讀《古蘭經》班裡，雖有男性參與，但他們會很自然地坐到前排，或與同性別的人共坐，在同一行椅子上，極少出現男女共坐的情況。

至於在平日的禮拜及讚聖活動中，²³ 也可以看出這種男女分隔



的情況。在禮拜時，男的在男殿，女的在女殿。當只有一個殿的時候，男性一定要站在女性前面，這是因為伊斯蘭教認為女性是美妙及富有吸引力的，而男性的生理天生較女性容易受誘惑。故此，為了讓男性能夠專心敬拜安拉，女性一定要在男性後面。在禮拜的儀式完成後，大家會互相握手祝福及問候。這時候，男性要與男性握手，女性要與女性握手。如果從外面看，就會看到男性自成一堆地互相握手，女性的情況也一樣。

從以上的情況可以看出，伊斯蘭教組織在活動或休閒的過程中，會刻意或不經意地做出區隔，²⁴ 性別與有關性別角色的行為時常被不斷加強。穆斯林團體的男女區分，與 Acker（1992: 252）所謂「普遍的機構在實踐上，以性別作為分界線，製造了不少區分」是一致的。

事實上，伊斯蘭教的男女區分並不是要刻意製造男性主導的局面。然而在前二小節中所述的角色定型和男女分工的影響下，男性自然地處於支配及主導的位置，女性則處於服從及被動的位置。而基於宗教目的的區分，使男女不能在同一個範圍上公平競爭，這種情況，無疑更加鞏固了男性主導的局面。

（五）性別化的互動：男性優勢的強化

互動是組織裡具體操作的一部分，Acker（1992）指出，組織裡

23 「讚聖」即是讚頌聖人，會在一些特別的日子舉行，例如懺悔之夜和穆罕默德的生日等。

24 根據楊興本教長的觀察，一般穆斯林群體認為西方的男女雜交，是由於男女混雜才發生的，故在平日的生活上會將男女分隔，這是為了避免西方的男女雜交的情況出現。

的男性與女性，透過多樣式的互動，規定或扮演了支配者及從屬者的角色，並且產生了同盟及排斥的關係，從而模造及維持男性在階層組織中的優勢。在這部分，筆者會舉出不同的互動例子，並借用其他性別組織理論來幫助分析，指出這個穆斯林的組織，如何透過平日的教導，以及不同性別之間的互動，製造了性別區分和強化男性的優勢。

Silvia Gherardi (1994) 曾指出，在性別符號定型的情況下，當日常的生活出現一些跨越性別界線的事情，就會出現符號重整的儀式。儀式包括兩種，一是「禮儀上給予敬意的行為」(ceremonial work of paying homage)，另一是「補償性的行為」(remedial work)。當穆斯林組織的女性進入了男性勢力範圍時，就會表現出「儀式上給予敬意的行為」。有一次筆者參加了一個男女皆有的信仰班，當伊瑪姆向一位女性提問的時候，那位女性即不斷地翻書，並說：「我不知道對不對的啊！」接著說出了答案，隨即又伸一伸舌頭，表現得很不自然。但當這位女性接受筆者訪問時，就表現得很有自信，並且在筆者沒有要求的情況下，主動地講解伊斯蘭教的教義給筆者聽，前後判若兩人。

從這位女性的例子可以看出，當有男性在場時，女性會就自己的角色調整態度及行為。在這個男性主導的群體裡，女性在回答教內的權威人士（如伊瑪姆）問題的時候，就會做出與其身分相稱的行為。在言語上，上述那位女性會認為自己不能凌駕男性，因此在男性面前，會對他們做出「儀式上給予敬意的行為」；而當她在女性面前，就沒有必要再做這種行為，所以表現得很有自信，甚至認為自己可以凌駕其他女性，這又如 Acker 所提及的「成員對自己的身分產生性別意識，並且選擇合宜的行為。」(Acker, 1992: 253) 由此可見，女性在穆斯林組織裡，對性別的符號很敏感。當越界的情況出現，女性就

會表現得很不安，甚至遠離男性的勢力範圍。例如一位在清真寺義務任教了十多年信仰班的導師，她在教內為多人所認識，而且有豐富的宗教知識；但是，當提及關於擔任伊聯會理事的時候，她就告訴筆者，她曾被邀請出任伊聯會的理事，但是她拒絕了，理由是：「他們全部都係（是）男人，好奇怪的。所以我還是不做。」

事實上，在平日的教導及實踐上，教徒都在不斷地強調男女的區分，以及各自占據的勢力範圍。筆者曾經聽過一位父親教導其女兒，男性與女性之間有一條界線，這條界線是不能越過的。有一次，筆者手上拿著糖果，一個小女孩看見了，就對她爸爸說：

爸爸，我要吃糖果啊，不如你幫我去問姐姐拿啊！〔望著筆者〕

他爸爸對她說：

你自己過去啦，爸爸是男人，姐姐是女的，我不可以過去的，你自己過去啦！

至於「補償性的行為」的例子，亦發生在平日的互動上，男性透過這種行為，來恢復男女間的性別界線，從而維持自己的主導地位。例如在一次的燒烤會開始之前，有兩位印尼的女教徒²⁵出來背誦「法諦哈」（Fathihah），²⁶將整日的行程交給安拉。她們背誦經文的時候閉上眼睛，表現得很投入。當我問身邊的一位男性：「她們在做

25 安排女性出來讀經，可能是由於當中大部分的參與者都是女性。

26 「法諦哈」是《古蘭經》的第一章〈開端〉。在伊斯蘭教的傳統裡，每當有活動的時候，多數會誦讀《古蘭經》經文作為活動的開端。

什麼？」他回答我說：「不知道啊，她們時常都是這樣的！」

我再問另一位男性，他的回答是：「我都不知道她們正在做什麼！」而其他的男性（約十多位），則圍坐在大堂的後方閒聊著。後來我問一位女教徒，她告訴筆者，這兩位女教徒正在背誦《古蘭經》。

在伊斯蘭的觀念裡，閱讀或背誦《古蘭經》是很神聖的行為。但上述男性對這兩位女性的態度是，不僅不覺得她們正在做什麼神聖的工作，有些甚至不知道她們在幹什麼。這情況與筆者在忠孝節的晚宴上，伊瑪姆背誦《古蘭經》的情況很不同：伊瑪姆背經的時候，男性們會表現得很投入，舉起雙手，並微聲回應教長的禱文。

此外，教徒十五告訴我她在大陸的時候，見到有女教長，這位女教長亦有帶拜。²⁷ 在她身旁一位同往的男性亦告訴我：「女人帶拜，我們男人是不會跟的，亦不會理會她的。」接著還對他身旁的男性說：「大陸咁都得（大陸這樣做都行），整（弄）個女教長出來都有？真係（是）好奇怪。」

由此可見，當因應環境的需要而將女性置於男性之上的時候，男性就會因為自己的身分處於緊張狀態而做出一些抗衡的行為。這種行為就是 Gherardi 所說的「補償性的行為」，透過行為把固有的性別符號納回正軌。

當組織裡的男女角色已被定型，群體自然地視男性是主導者，女性是從屬者。當他們遇到角色倒換的情況，就會做出一些行為，以舒緩不自然的情況。但是，他們這種做法，反映出他們忘記了伊斯蘭教

27 「帶拜」主要是由伊瑪姆負責帶的。伊斯蘭教的集體禮拜，有特定的動作及次序；當帶拜的人讀出特定的經文，並做出動作後，會眾要做出特定的應對，並跟隨著伊瑪姆的禮拜動作次序而行之。

的教訓指出男女智力水平是平等的；而順從安拉的，不論男女，都可以得到安拉的讚賞。從宗教教導上來看，男女在宗教前是平等的，男女同樣有學習、理解和教導他人的能力，這種能力並不會因為性別而減少或者增多的。因此，如果他們忠於伊斯蘭教的教導，是無需做出任何「禮儀上給予敬意的行為」或「補償性的行為」。

在日常的教導中，女性亦被灌輸一種順服、溫柔的觀念。她們認為這些是安拉給予女人天生的特質。如果有女性的行為與這些特質相違反的時候，就會受到別人的批評，甚至被孤立。有一次，在一個女性信仰班上，一位受屈的女性在下課之後，走到導師面前落淚訴苦。導師就告訴她說：

你要忍耐，忍耐就可以了。安拉給女人的特性是溫柔的，只要你忍耐就可以了。一定會改變這個事實的。

這位導師在接受筆者的訪問時，亦是不斷強調女性要溫柔：

女人的天生特質是溫柔的。如果女人常常都要同男人爭，婚姻會有好多問題的。

接著她指出：

安拉給女人是高EQ的，是有更多耐性的。男人是粗魯的；女人是溫柔的，不粗魯的。

她更告訴筆者，有一位不溫柔的女教徒，時常罵人。雖然這位女



教徒懂很多東西，但是始終都嫁不出去。

除此之外，女性在組織裡往往被期望要比男性更遵守紀律、比男性更被動。一旦違反了，會「俾人話」〔被別人責備〕。有一位女教徒告訴筆者，她想在節日安排一些男女一起活動跳舞的節目，但卻被人阻止。相反地，如果是男性就好像理所當然似的，可以明目張膽地去做，去和其他女性約會，並且可以高談闊論，而不會受責備。此外，有一位媽媽因為女兒到了適婚年齡，為了協助女兒尋找對象，她每星期都帶女兒一起參加會內的信仰班。這對母女因此成為一群中年婦女的話題。

由以上的例子可以看出，團體裡對女性的行為有一定的規範，凡不符合理想形象的女性，就會遭受種種壓力。理想的形象不但存在於男性心中，亦經常是女性監督女性的來源。這種合宜行為規範的社會化和內化，在女性的心目中造就了一種自我檢視和檢查的機制，和外界的監督一起約制自己的行為。

此外，從以上可以看到，伊斯蘭教關於「道德要求對男女都是一樣的，並沒有雙重的標準」的教導並沒有被體現出來。組織裡的教導要求女性比男性更忍耐、更守規則，這些要求以性別作為標準，形成了對男性和女性的兩套不同行為準則。其中又以男性為中心，從而對女性造成種種限制。明顯地，這與伊斯蘭教「同一的道德標準」的宣稱存在差距。

以下的例子，則表現了女性在這個男性主導的組織裡，如何在平日的互動裡表現出她們認為是應有的行為：對男性的順服。

例一，在一個忠孝節的晚宴裡，有一群印尼的女性負責獻唱。當主持人邀請這群女性出來的時候，有一位男性立即站出來指揮這些女性，對她們說：

你們快些出來〔指住她們〕，你們站在這裡〔指一指位置〕，快些出來〔揮手〕，站個弧形出來〔作個弧形的手勢〕。

這群女性對於他的指揮，表現得很順從，並且排出一個弧形來。事實上這位男性並不是唱歌小組的負責人，亦不是什麼獻唱指揮。但這些女性卻跟從他的指示，沒有任何的不悅或者質疑。

例二，在燒烤的活動中，有一位男性問筆者與另一位女性懂不懂得生火。筆者說懂，他便走了。大約過了十分鐘後，他回來了，看我們還未生著火，於是就指指點點說：

唉，這麼久還未弄妥。這些炭又砌得不好，炭精又放在一起，難怪個爐不著（這個燒烤爐生不起火）。等我來吧，有些事都是要由男人來做才行的。

在我身旁的女人立即回應：

我都說我不懂啦。好啦，你懂，那麼由你來做吧！

接著他便蹲在爐邊生火。面對這位男性的行為，筆者心裡覺得很不是滋味。相反地，我身邊的這位女性竟然表現得很順服和接受。以上的例子正好反映出 Acker 所說的，在日常生活中同性或者異性的互動過程，表現出男性是支配者，女性則是從屬者（Acker, 1992: 253）。男女的角色被平日的分工、教導所定型，自然會出現了上述的情況。



（六）自我建構：個體對性別區分的內化

Acker（1992）指出由於個體在組織裡，會自覺地建構對組織性別化的理解，以及為不同性別界定出適當的行為及態度，而這種個體內在的心理建構，有助於複製或再造性別形象及性別分割。透過下文女教徒的說法，可見她們絕大部分已接納男性為中心的價值觀、政策及運作模式。在穆斯林的組織裡，伊瑪姆是宗教的領袖，而伊聯會是代表穆斯林社群的組織之一。對於這些富有代表性的職位幾乎全為男性壟斷的情況，受訪的女教徒都表現得很接納，並且為這些現象提供解釋，支持組織內的安排。

首先是就伊瑪姆要由男性擔任的問題，大部分女教徒表示作為伊瑪姆要每個星期入殿堂帶拜。但女性每個月會有生理期，因為有血流出來，而血是不潔的東西，所以不能進禮拜堂裡做禮拜。²⁸ 有些受訪者就指出領袖應由男性來擔任，因為女性是比較情緒化的。例如：

女人比較主觀，不能客觀處事；而且女人比較小器，很容易會妒忌，總是為了一些微小的事斤斤計較。男人雖然有時都會小器，但係唔會（是不會）好像女人般「濕碎」（瑣碎）。所以女人不適合做伊瑪姆。（教友五）

女人是比較情緒化的，她們不是理性的，亦不是合邏輯的。但

28 根據伊斯蘭教的教導，一個人在禮拜之前，必須清洗身體上有污穢、塵垢或沾染的部分，這稱作「小淨」；而在某些情況下，例如夫婦行房之後、夢遺之後、婦女月經之後，就要洗淨全身上下，包括鼻孔、口腔、頭部，這稱作「大淨」。如果身體有自然排泄、身體任何一部分流血、流膿或其他汁液，不能舉行「小淨」或「大淨」失效，其身體都是不潔的，伊斯蘭教禁止他們去禮拜。

伊瑪姆要理性及有威嚴的。如果有一個女人很有威嚴，我會覺得她是在擺架子，不能接受。（教友八）

事實上，在平日的宗教教導裡，都會接收到類似教友五及教友八的訊息。在一次探討伊斯蘭婦女的班中，導師指出有效的契約，須要有兩位男性，或者一位男性加兩位女性當見證人的情況下，方為有效。需由兩位女性代替一位男性的原因是：

女人是很心軟的、情緒化的、易受影響的，所以單單一男一女是不足夠的。²⁹

有的則指出女性是很吸引人的，所以不能站在男性面前帶拜、不能大聲說話，聲音是「羞體」。如果這樣，會令男性受誘惑。例如教友二認為：

伊瑪姆由男人做，沒有什麼問題，都是會很舒服。而且女人的面貌是有吸引力的，如果站在男人面前會使男人有遐想。

教友十七亦有類似的看法：

始終女性有女性的魅力，如果帶拜干擾人不專心就弊了（糟糕

29 事實上，這個教導是與《古蘭經》的原意有出入。據 Hammudah Abdalati (1988)，其原來的意思是指女性對法律一般都不太熟悉，而且女性對於家外的事務往往不如男性般有經驗，故此需有兩位女性一起商量、互相提醒。這並非是因為女性是心軟的、情緒化的、易受影響的，亦沒有貶低女性的意思。

了)。女性的聲線是有魅力的。你不知道誰會對你有反應。女性控制自己就很容易，男性控制自己是難的，同理（再者）可能會覺得唔（不）專心。女性可以做宣教的，但是教長是要帶拜的，是要放在最前的。女人最好都是含蓄一些，謙虛些，不要太張揚。

有些受訪者則指出對女性而言，最重要的是家庭，因此不能隨傳隨到。如教友一提出：

女人是以家庭為重的，事業並不是必須的；而且女人不能隨傳隨到，女人要以照顧家庭及小孩為重。

此外，對於伊聯會的理事幾乎全部都由男性擔任的問題，雖然被訪者多數表示不論男女，只要有才能及時間許可的話，就可以擔任。但同時，這些受訪者都認為女性最主要的任務是要照顧家庭，這是她們應扮演好的角色。例如教徒十一表示：

女人有家庭，她同時是媽媽、妻子，她要實踐她的角色。「伊斯蘭」是指生活方式，男人有多些時間可以做（理事），媽媽是比較需要留在家裡。

男人多數都有機會表現他自己，但是女人是不易的。女人要留在家裡，女人最重要的是家庭，其次是在外面。如果女人將家庭放在第二位，這樣就不好了。女人首要的角色是在家裡。



有的教徒則認為女性喜歡搬弄是非；相反地，男性則不同，所以由男性來做是很合理的：

如果多些女人，仲（比較）麻煩，好多是非的。而男人可以更加控制到自己。男人說話會比較有說服力，同埋（再者）男人會比較合邏輯。（教徒八）

教友一則認為由男性擔任會比較方便：

男人會好些，例如交際應酬。女人要兼顧家庭，而且去應酬要與別人握手。如果有個男人要與你握手，那怎麼辦呢？握不握好呢？唔握（不握手）即代表沒有禮貌，握了就違反教導，因為男女有別，所以男人就好些。

從以上的論述可以看出，女教徒普遍認同男主外、女主內是自然的分工。她們受日常宗教教導影響，認定自己的生理限制，同時接受男性主導的現象。例如教友一告訴筆者，她在每個月月經來的時候，會特別小心，避免自己接觸到《古蘭經》；教友五在月經的時候，只會用筆翻閱《古蘭經》；教友十告訴筆者她一向都接受這種男主外、女主內的思想，對於為何有這樣的想法，她自己都不能解釋，可能是已經潛移默化了，她接受伊瑪姆是一個慈祥的爸爸，女人則是支持者，而且，她認為這個宗教是男人「話晒事」（操控）的，並指出這是很自然的現象。

從以上的訪談中，也可以看到女性對女性本身的行為，也有額外的要求。她們認為女性要比較含蓄、謙虛、不張揚。為了履行伊斯蘭

教的教訓，家庭責任成為她們涉足教內行政的障礙。另外，由於受一些背離伊斯蘭教思想的教導所影響，令她們對女性的能力缺乏信心。這些個體的心理反應與（四）「性別化的互動」這一部分筆者所觀察到的情況相呼應，表現出女性在這個男性主導的組織裡，自覺地建構對組織性別化的理解。但是，這種理解與伊斯蘭教男女平等的理想精神並不一致。

五、結論和討論

本文在「宗教思想與社會地位」一節開首即指出，伊斯蘭教的義理大致上是對婦女公平的，而且會以保護婦女為出發點。然而，筆者的實地考察卻發現，在日常生活上，這種男女平等的思想不能完全體現出來。本文透過五方面的論證分析（婦女的角色定型、男性主導的教內行政、日常聚集的性別分隔、組織內的男女互動、以及個體對這個男性主導局面的心理反應），指出伊斯蘭教義對婦女的理想精神並不能被完全地體現。

在日常生活上，組織的教導很多時候強調男女各有不同的責任：女人留在家裡專心照顧家庭、料理家務；而男人則在外賺錢養活她們。伊斯蘭教因表明丈夫有責任供養妻子，使婦女不需要一面在外奔波工作，另一面卻要兼顧家務、照顧家人。誠然，這能達到保障女性的效果。在異性分隔的教導上，組織在日常的聚集亦盡量實踐，以致男女分隔，亦能減低女性被打擾的機會。然而，在有關男女都擁有共同的智力水平、都有共同的道德標準的理想精神上，正如本文所述，平日的教導往往會對女性的行為準則有較高的要求。雖然伊斯蘭教肯定男女擁有相同的智力水平，但在實踐的時候，這種精神並未被體

現。

由此我們可以看出，宗教思想的理想與現實的教導有時候並不一致，甚至一些教導是背離宗教思想本意的。然而，現實的教導卻影響著男性與女性的行為實踐。在日常生活的實踐上，這種男女平等的思想為什麼不能完全體現出來呢？日常生活的有關性別思想／價值（性別偏見）的來源是什麼？雖然中國文化與性別不是本文的焦點，然而在研究的過程中，筆者觀察到中國傳統中重男輕女、男尊女卑的思想，在這個穆斯林群體似有一定的影響力。

例如中國傳統中對於女性經血是「不潔的」、「會沖犯神明」的觀念，似更加鞏固伊斯蘭信仰在實踐上的男女不平等。對於信仰中有關女性每個月生理期因為有血流出來，而血是不潔的東西，所以月經來時，女性不能進禮拜堂裡做禮拜的教導，受訪的女教徒亦表示在家的非信徒媽媽也有類似的觀念及教導。例如教友一和教友七一在受訪的過程中一致表示，在她們未入教之前，當月經來潮的時候，媽媽就不會讓她們參與祭祀或拜神，原因是媽媽認為生理經血是極污穢的東西，會沖犯神明帶來惡運。所以她們對於女性因月經的生理限制而不能做禮拜（她們認為這是女性不能當教長的原因之一）的教導，表現出非常接受的態度。

又如中國傳統思想中的男尊女卑、重男輕女的觀念，似亦造成女教徒接受自己是支持者，男性是主導者的角色。對於信仰中女人要留在家中照顧家庭的教導，教友十表示：

這些都是有關男主外、女主內的教導，我一向都是這樣想的，因為我未出嫁的時候，媽媽都是這樣在家照顧我們幾個兄弟姊妹的。



對於為何有這樣的想法，她自己都不能解釋，只表示可能是已經潛移默化了。教徒二雖然表示自己不會重男輕女，因為安拉對於男女都同樣重視和疼愛；但是為了滿足家翁抱男孫的願望，她不顧自己的體質虛弱，在相繼生下兩名女兒後，再度懷孕，終於生了個男孩。

從上可見，中國傳統文化可能是一個因素，影響著組織裡的性別不平等。到底中國籍女教徒的思想在什麼程度上受到伊斯蘭教的影響，同時又受到中國傳統固有文化的影響，是十分值得注意的問題。由於本文的焦點是性別組織過程如何製造／再造了性別不平等，而不是中國文化，因而未能提供較系統的分析。然而，中國文化與宗教組織如何共同影響性別不平等，是十分重要的研究題目，值得學者日後繼續進深研究。



參考文獻

- 呂玉瑕（1995）〈社會學與性別研究〉，《近代中國婦女史研究》，3：177-191。
- 周顏玲（1995）〈女學和性別學在中國社會的發展：回顧與前瞻〉，張妙清、葉漢明、郭佩蘭編《性別學與婦女研究：華人社會的探索》，267-298。香港：中文大學出版社。
- 香港伊斯蘭青年協會譯（1990）《伊斯蘭的婦女》。香港：香港伊斯蘭聯會。譯自 B. Aisha Lemu (1976) *Woman in Islam*. Leicester: The Islamic Foundation.
- 香港伊斯蘭聯會（1994-2004）《香港伊斯蘭聯會週年報告》（共十一冊）。香港：香港伊斯蘭聯會。
- 香港伊斯蘭聯會（2002）《香港伊斯蘭聯會週年報告》。香港：香港伊斯蘭聯會。
- 馬堅譯（1981）《古蘭經》。北京：中國社會科學。
- Abdalati, H., (1988) *Islam in focus*. Kuwait: International Islamic Federation of Student Organization.
- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organization. *Gender and society*, 4:139-158.
- Acker, J. (1992) Gendering organizational theory. In A. J. Mills and P. Tancred (Eds.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248-260). Newbury Park: Sage Publication.
- Acker, J. (1998) The future of “gender and organizations”: Connections and boundaries. *Gender, work and organization*, 5(4): 195-206.
- Burrell, G. (1984) Sex and organizational analysis. *Organization studies*, 5(2): 97-

118.

Burrell, G. (1987) No accounting for sexuality. *Accounting, organizations, and society*, 12: 89-101.

Gherardi, S. (1994) The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human resources*, 47: 591-610.

Hearn, J. and Parkin, W. (1987) *Sex at work : The power and paradox of organization sexuality*. Sussex: Wheatsheaf Books.



附錄 受訪者個人資料

教友	受訪時年齡	教育程度	職業	皈依年日	性別
教友一	三十歲	高中	兼職辦公室經理	十年	女
教友二	三十多歲	大學	家庭主婦	十多年	女
教友三	二十七歲	沒有透露	沒有	出生穆斯林	女
教友四	二十八歲	碩士	學生	出生穆斯林	女
教友五	二十三歲	專科	助理	出生穆斯林	女
教友六	二十八歲	碩士	市場主任	五個月	女
教友七	二十八歲	大學	家庭主婦	三年	女
教友八	二十六歲	中五	幼兒工作員	四個月	女
教友九	三十多歲	大學	教師	十多年	女
教友十	四十多歲	高中	家庭主婦	二十六年	女
教友十一	四十多歲	沒有透露	家庭傭工	十八年	女
教友十二	五十多歲	沒有透露	家庭主婦	出生穆斯林	女
教友十三	六十多歲	沒有透露	辦公室助理	出生穆斯林	女
教友十四	三十多歲	沒有透露	退休	出生穆斯林	女
教友十五	六十多歲	沒有透露	家庭主婦	出生穆斯林	女
教友十六	七十一歲	沒有透露	退休	出生穆斯林	女
教友十七	沒有透露	大學	公關	四年	女
教友十八	三十多歲	中學	家庭主婦	十多年	女
教友十九	七十多歲	沒有透露	退休	出生穆斯林	男



Religious Thought and Social Status: A Case Study of Muslim Women in Hong Kong

Ah-Wan Wu

Department of Religion and Philosophy

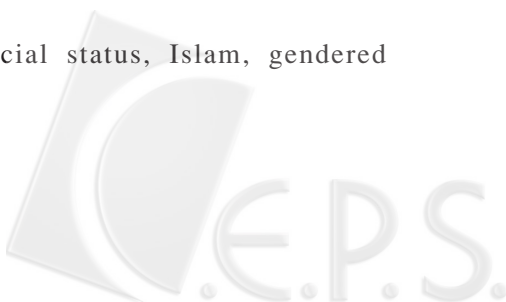
Hong Kong Baptist University

This paper examines the relationship between religious thought and social status of women in a Hong Kong Muslim community. The focus of the research was to consider the question, whether the assertion of the Islamic doctrine that men and women are equal is reflected in daily lives of Muslim communities.

The research findings indicate that in the examined Muslim community gender roles are largely stereotyped: first, women are mostly seen as caretakers, servants, and food providers; second, all important positions in local organizations are held by men; third, during social activities and religious sessions at the mosque, the Muslim community practices sex segregation; fourth, women in the community are generally submissive and passive, and as such do not compete with the men; fifth, in everyday life, where men are the leaders and women the followers, double standards between men and women are prevalent; and last, Muslim women impose moral restrictions on their own behavior, which ensures they remain submissive, impotent, and silent.

In conclusion, while the Islamic religious teaching calls for men and women to be treated equally, in practice expressions of this equality cannot be found in the local Muslim community.

Keywords: religious thought, social status, Islam, gendered organization theory



◎作者簡介

吳阿環，香港浸會大學宗教及哲學系本科畢業生。研究興趣包括宗教社會學、宗教與性別、中國宗教與現代社會等。畢業論文《宗教思想與社會地位：香港伊斯蘭教婦女的個案研究》於2005年獲中國交通大學「挑戰盃」社會科學論文賽二等獎。

〈聯絡方式〉

E-mail: judywuwan@yahoo.com.hk

