

國立臺北大學社會學系《三鶯人文社會資料庫》

2024 年 10 月

歧視不歧視？平等不平等？

影響舊式性別主義與現代性別主義因素之研究

李家凱、楊千昀、黃仟惠、蔡筑安、王凌婕、劉仔潔、駱怡德

摘要

本研究旨在探討世代、環境因素以及個人因素對於舊式性別主義程度以及現代性別主義程度之影響，並檢驗世代作為調節變項之調節效果，以釐清何種因素對於性別主義程度具有較大之影響力，並檢驗其影響力作用於兩種性別主義是否產生差異。本研究以新北市三峽區、鶯歌區及部分樹林區，年齡於 18 歲以上之民眾為研究對象，藉由問卷調查結果進行多元迴歸分析。研究結果顯示，舊式性別主義與現代性別主義受到世代的廣泛影響，前者顯示年輕世代之男女性具有較為開放之性別角色態度；後者則主要顯示僅年輕世代男性傾向具有反向歧視認知。環境因素方面，擁有女性主管經驗之男性具有較開放之性別角色態度；而擁有女性主管經驗之女性則傾向不具有反向歧視認知。個人因素方面，工作不安全感越高之男性具有較保守之性別角色態度。在性別主流化的背景下，本研究試圖引入「現代性別主義」之理論框架，從不同面向認識當前臺灣群眾對於與性別歧視之認知，初探過去本土系統化性別研究未盡之處，也期望透過新舊理論框架的比較與實證，深化研究者於方法論層面對於臺灣性別議題之研究取徑。

◎ 如需引用，格式如下：李家凱、楊千昀、黃仟惠、蔡筑安、王凌婕、劉仔潔、駱怡德 (2023) 歧視不歧視？平等不平等？影響現代性別主義與舊式性別主義因素之研究。國立臺北大學社會學系《三鶯人文社會資料庫》。

目錄

壹、前言.....	3
貳、文獻回顧.....	4
一、性別主義.....	4
二、世代對性別主義的影響.....	5
三、環境因素對性別主義的影響.....	6
四、個人因素對性別主義的影響.....	7
參、研究方法.....	9
一、研究假設與研究架構.....	9
二、研究樣本.....	10
三、研究工具.....	10
肆、研究結果.....	15
一、敘述統計.....	15
二、迴歸模型.....	17
伍、結論與討論.....	24
陸、研究限制.....	28
柒、參考資料.....	29

壹、前言

在性別主流化（Gender mainstreaming）的全球典範下，性別平等成為各國政府、企業與民間共同維繫的重要行動準則（Caglar，2013），女性主義的多元性別觀念也深入社會運作。以此為基礎，臺灣於學術研究上，多元性別議題蓬勃發展；實務領域上，過去傳統觀念下傾斜的法律、政策與教育內容也逐漸趨近性別平等的核心價值（張瓊玲，2013）。由此可見，性別主流化似乎對當前全球乃至臺灣社會構成結構性影響，雖然制度變遷的過程仍存在許多緊張與困境（Walby，2005），對於性別主義在機構與觀念中的轉變仍是不容置疑的。

然而，在看似逐漸趨向性別平權的臺灣社會中，卻顯見反動女性主義的聲浪逐漸震耳，尤其在當前網際網路的分眾化發展中，匿名的方便性讓許多厭女（Misogyny）以及反政治正確（Anti-Political Correctness）的意見容易獲得許多迴響，成為跨國際與跨文化的共同問題（楊婉瑩，2019）。在這樣的社會氛圍下，許多人對於持續存在的性別歧視現象感到不以為然，甚至否認當前社會中性別不平等的存在（權金炫伶，2019）。此外，有利於性別平等推動的相關政策與活動容易成為公開箭靶，讓社會群眾分化日漸嚴重。由此可見，性別主義在持續解構與轉型的過程中，所受到的質疑可能是值得關注的（Rosalin，2016），臺灣社會又要如何重新理解這種後性別主義（Post-Sexism）的運作機制？

在這樣的背景下，本研究試圖對於性別主義的當代形式在臺灣社會的表現進行理解，且透過系統性的分析研究，初探所謂現代性別主義（Modern Sexism），以及與之相對的舊式性別主義（Old-Fashioned Sexism），是否受到世代、個人與環境因素的主要作用影響，並檢驗其對於兩種性別主義的作用是否呈現差異。就此，為觀察上述兩種性別主義在臺灣的表現，本研究以臺灣部分地區民眾作為研究對象。

貳、文獻回顧

一、性別主義

在以女性主義為首的典範下，為了評估當代趨於微妙與隱蔽的性別主義型態，Swim 等人（1995）以種族主義的近代論述為起點，奠定更貼近現代形式的性別主義概念，稱為現代性別主義（Modern Sexism），與過往關注的所謂舊式性別主義（Old-Fashioned Sexism）做出分野，其建立的現代性別主義量表（MSS）也成為許多學者使用的概念測量工具（Skewes 等人，2019），並持續受到其他研究的檢視與測量（Campbell 等人，1997；Morrison 等人，1999）。在現代性別主義的理論框架中，學者們將舊式性別主義定義為「對於傳統性別角色的認可」、「女性和男性的差別對待」以及「認為女性能力較差的定型觀念」等由傳統性別觀念之因素構築而成的概念；而現代性別主義則與現代種族主義採類似的取徑方式，包括「是否認持續存在的歧視」、「對抗女性的要求」以及「反對旨在幫助女性的政策」等以性別平等為主軸所延續的議題與觀念傾向（Swim 等人，1995）。此外，Miriam 等人（2021）在現代性別主義的理論基礎上，指出性別歧視從女性轉向男性的觀點愈加流行，以此建立性別主義信念轉變量表（BBS）。由此可見，當代的性別主義研究框架逐漸擴張，並隨社會對性別議題之觀念變遷，而持續誕生不同的測量方式。

將視野拉回鄰近國家的研究觀點，權金炫伶（2019）指出，在南韓主張女性主義已經過時的群體與當代女性主義者之間產生了「視差」，並以經濟活動觀點進行解釋。Miura 等人（2022）則以日本為範圍進行針對性別平權措施的態度研究。由此顯見現代性別主義的框架於鄰近的東亞國家也逐漸被重視，並對於社會有一定程度的重要性與影響力。然而，為了弭平傳統觀念帶來的不平等結構，可以發現臺灣本土研究長期圍繞在舊式性別主義的框架中，致力於針對女性在家庭、職場中受傳統社會角色進行解構（黃英忠等人，2004）。而更加貼近當代社會環境的不平等感知與反對優待性政策等研究，相對之下則較少被關注。針對性

別平等現況認知相關的研究也大多侷限於職場、校園等特定場所與特定角色為對象（蔡麗玲等人，2021），並關注機構與制度方面的運作。因此，本研究試圖將研究對象進行擴展，試圖理解更全面性的社會現況與相對廣泛的性別態度；同時，本研究試圖藉由同時測量舊式性別主義與現代性別主義，比較二者之理論框架在當代臺灣社會是否呈現差異，進而檢驗現代性別主義之理論框架對於臺灣社會的性別態度測量是否更加適切。

二、世代對性別主義的影響

過去許多研究指出，性別意識的建立與轉變需要放在不同社會事件發生的時期中進行解釋，女性主義與反女性主義運動的興起與衰退，以及新文化框架的興起，都可能有助於扭轉過去性別規範的趨勢（David 等人，2011）。除此之外，K. Mannheim（1972）指出「同一代或同一年齡組（Cohort）的事實」除了會分化個人的社會位置，更會限制其潛在經歷範圍，「使他們偏向某種特定思維與經歷模式，以及特定類型的具有歷史意義的行動」，解釋了世代之於認知、態度的連結特性；此外，個人發展在生命階段形成的重要性也需要被重視，研究指出，年輕成年人頻繁質疑並重構個人態度與行為的時期，特別集中於 17 至 25 歲這段期間（K. Mannheim，1972）。綜上所述，本研究認為「世代」對於個人的性別主義態度可能為一關鍵變項，不同世代受社會結構、社會氛圍的時代與事件影響，對性別意識和性別態度的認知可能將有顯著的差異。實證研究指出，性別之意識形態隨時間變化，反映出年長世代對傳統性別角色的支持更高，而年輕世代更支持男女共享工作和家庭責任（Davis，2009）。

除此之外，本研究也試圖將世代於不同社會的文化差異納入考量範圍，依循臺灣本土脈絡，以嘗試將性別主義系統化研究帶入臺灣，以彌補過去研究之不足（張晉芬，2004）。根據過去臺灣本土研究（吳雅琪，2010；曾聖惠，2022；彭滄雯，2012）以及臺灣女性權利運動的發展歷程，本研究將臺灣女性主義劃分為四個時期，用以理解不同世代的臺灣人在社會背景下所受之影響。第一個時期

為「二次世界大戰後至 1960 年代」，此時的婦女議題和團體依附於國民黨的政治框架下運作，強調家庭主義和傳統女性角色，女性主義論述在這一階段尚未萌芽，呈現威權體制下產生的性別不平等現象；第二個時期為「1970 年代」，此時臺灣社會開始接收西方思想，而深受西方女性主義影響的呂秀蓮提倡「新女性」的概念，以《新女性主義》作為代表文本，期許女性擺脫傳統性別角色的束縛，進而爭取在家庭、職場與婚姻中的權利平等；第三個時期為「1980 年代」，女性主義論述以李元貞所主導的《婦女新知》雜誌為核心，探討如何消除性別歧視及促進女性自我意識覺醒，並提出破除性別二分法和推動女性認同之理念，透過報導和公共討論，將女性主義思想廣泛傳播，使更多女性了解性別平等的觀念，推動臺灣社會對性別議題的關注；第四個時期為「1990 年代至今」，女性主義運動由街頭路線轉為國家女性主義路線，不論是修改既有法條法令政策的實質成果，或是參與共治的實踐幅度，都明顯領先其他議題的社會運動。而 2017 年爆發的 MeToo 運動，讓許多民主國家的女性政治人物及工作者揭露政治職場中普遍存在的性騷擾問題，促使社會對權力結構中的性別不平等有更深的反思。藉由區分以上四個世代，本研究也試圖在年輕一年長的世代光譜之外，探討臺灣各世代（Cohort）群眾的性別主義傾向與其受相關女性主義運動影響之連結所在。

三、環境因素對性別主義的影響

傳統社會之價值觀念對於兩性的性別角色之期待有所差異，對男性之期待為具自主性（Autonomy）與工具性（Instrumentality）特質，對女性之期待為具情感性（Emotionality）與表達性（Expressiveness）特質（Baken, 1966），就此，兩性角色分工也有所不同。隨時代演進，女性踏入職場的比例增加，勞動參與率也呈現逐年提高的趨勢，但傳統性別刻板印象仍廣泛影響著現代人的角色分工與選擇（張妤玥、陸洛，2011）。早期資本主義市場中，多數女性被排除於公領域之外，使其必須仰賴男性的經濟收入（周玟琪，1994）。相關研究也指出，傳統性別刻板印象期待女性負擔較多家庭勞動以及育兒之責任，讓女性於無形之中自

我設限，對自身潛力抱持懷疑，以至於縮小並影響其未來職涯與生涯之選擇（Gottfredson, 1981）。

於時代變遷下，女性主義的興起為一種政治、社會、智力和藝術的運動，這種運動的出現，致力於消除女性的從屬性（Feinberg & Soltis, 1998），進而挑戰傳統社會文化建構下「男強女弱」、「男主外、女主內」等刻板性別意識形態（游美惠，2001）。回顧過去文獻，可以發現現今社會仍然存在性別偏見和刻板印象，這些偏見也導致女性在擔任領導職位時受到比男性更多質疑、挑戰與不接受。Ahn 等人（2008）提及傳統性別偏見的存在導致女性整體的能力被低估，並被認為較不具有領導能力，並於職場中處與劣勢地位。在男性為主要的工作場域中，女性往往會被排除並隔離於網絡之外（Tseng 等人，2008）；並且，女性一旦成為領導者，男性大多不願意接受其監督與指揮（Virakul 等人，2012）。以上證據也顯示女性在職場中，仍然難以獲得和男性一樣的優勢地位。就此，Powell 等人（2002）指出，如果女性在擔任管理層級職位的比例與男性在其中的比例愈加相近或平等時，人們在職場管理上的性別刻板印象，可能會朝著減少強調男性特質的方向逐漸改變。Asgari 等人（2010）的研究也驗證了「成功女性榜樣」對於女性學生的內在自我信念產生了正面的影響。根據上述文獻的回顧，本研究認為在生活環境中，尤其職場，若有強而有力的女性樣板出現，會使其他人的性別態度也隨之改變。綜上所述，本研究將是否曾經於工作環境中與女性主管共事之經驗作為檢驗傳統性別角色態度之變項之一。

四、個人因素對性別主義的影響

保障女性工作權為性別平權運動的一大重點，於現今女性主義興起的社會背景之下，即使「玻璃天花板」等限制尚未消弭，女性於就業市場仍逐漸佔有一席之地（呂晶晶，2008）。然而，於近代經濟危機頻繁、工作機會快速緊縮的背景下，男女同時於職場競爭的圖像已成為社會常態，國外許多學者開始以過去長時間佔據就業市場頂端的男性為研究對象，討論男女之間的職場競爭之於原屬既

得利益者之男性的影響。Gefjon 等人 (2022) 廣泛地將失業率上升、男女間爭奪工作機會的現象作為「工作不安全感 (Work Insecurity)」的來源，指出具有相當工作不安全感的歐洲年輕男性會將女性權利的進步視為一種對男性的威脅，進而加劇其現代性別主義之程度。

另一方面，許多國內外學者同樣致力於關注「經濟不安全感 (Economic Insecurity)」作為重要人口指標所致之影響。Bossert 等人 (2013) 將「經濟不安全感」定義為「可能暴露於不利的經濟事件，並且預期難以從中恢復而產生之焦慮」，引導陸續研究基此建立測量工具 (Lars 等人, 2015)。而過去研究也將經濟不安全感與性別意識之影響相互扣合，尤其可見現代性別主義概念於其中。權金炫伶 (2019) 以經濟活動為社會背景的觀點切入，指出在經濟危機與新自由主義開始之後，年輕世代之男性無法確保自己的特權而開始感覺不安，而覺得自己被「逆向歧視」。由此顯示，過去擁有經濟主導權的男性在女性邁入就業市場、掠奪原先職場地位後，產生前所未有的危機意識，該危機意識導致年輕男性的歧視認知受到逆轉。由此可見，這種「男性委屈」與「反向歧視知覺」作為現代性別主義的其中一種表現形式，可能受到經濟不安全感的影響。

綜上所述，本研究認為工作不安全感與經濟不安全感，可能對於現代性別主義存在顯著之影響，而該影響尤為表現於男性身上。

參、研究方法

一、研究假設與研究架構

根據文獻回顧的結果，本研究提出 5 項研究假設，「世代」部分為假設 1 與假設 2；在環境因素部分，「曾有女性主管」為假設 3；在個人因素部分，「工作不安全感」為假設 4，「經濟不安全感」為假設 5。除上述所提及的假設外，本研究也想嘗試利用世代作為調節變項，測量各世代之差異是否能夠調節環境因素與個人因素對於性別主義的影響，因此提出假設 6 與假設 7。

綜上所述，本研究共提出下列 7 項研究假設：

H1：越年長的世代，舊式性別主義程度越高。

H2：越年輕的世代，現代性別主義程度越高。

H3：曾有女性主管之經驗者，其舊式性別主義程度較低。

H4：男性的工作不安全感越高，現代性別主義程度越高。

H5：男性的經濟不安全感越高，現代性別主義程度越高。

H6：世代調節環境因素與舊式性別主義程度之關係。

H7：世代調節個人因素與現代性別主義程度之關係。

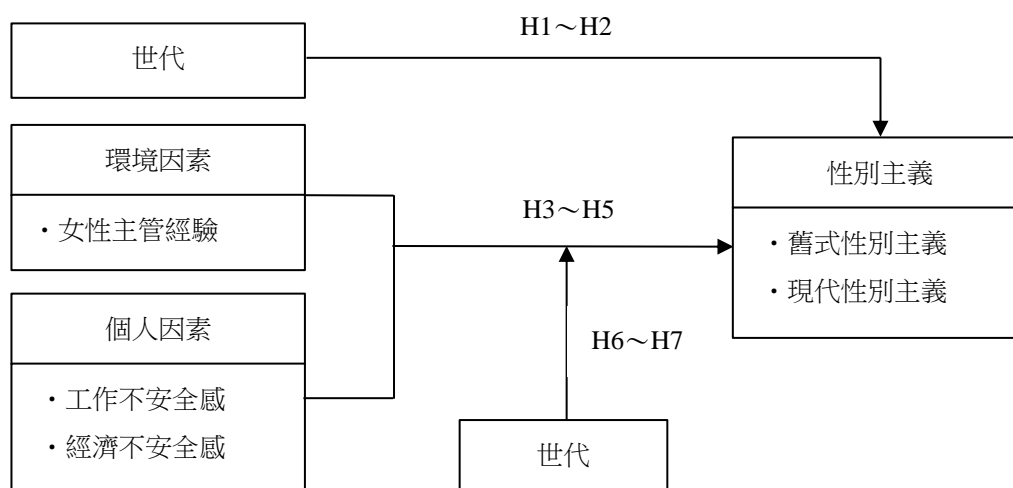


圖 1：研究架構

二、研究樣本

本研究針對「三鶯樹」地區進行調查，選取新北市之三峽區、鶯歌區，以及部分樹林區之三個區域內，年齡在 18 歲以上之居民作為研究對象，並透過自填問卷方式收集資料。在抽樣設計方面，本研究統計三峽、鶯歌、樹林地區的 49 個里，根據各里的總戶數按比例確定應發放之問卷數量，並採用隔戶抽樣法進行抽樣。每抽中一戶，首先詢問該戶內 18 歲以上的成年人口數，然後以訪問日期除以該數得出餘數，將餘數所對應的個體作為受訪對象。例如，若某戶成年人口為 5 人，問卷發放日期為該月 18 日，則計算 18 除以 5 所得餘數為 3，則取該戶中年齡由最年輕至最年長之第 3 位成人為該戶之受訪者。在此次三鶯樹調查中，總計發放 969 份問卷。問卷回收後，共收到 891 份有效問卷，經過刪除不適用及缺失值樣本後，並在迴歸模型中使用相同樣本數進行分析，本研究最終使用的有效樣本數為 765。此外，為了減少抽樣偏差，所有分析均使用加權進行調整。

三、研究工具

本研究之主要自變項分別為世代、曾有女性主管、工作不安全感、經濟不安全感，而世代同時也作為調節其他主要自變項之調節變項。依變項為舊式性別主義程度、現代性別主義程度。控制變項則為性別、教育年數。

（一）舊式性別主義

為測量舊式性別主義程度，該依變項之題目取自許多性別相關研究採用之「對女性的態度量表（Attitudes to Women Scale）」（Spence 等人，1972）。進行中文翻譯後，本研究透過 Swim 等人（1995）所建構之舊式性別主義因素，取該量表中的 8 個題目作為問卷測量題目，並分為兩個構面，分別為：「對於傳統性別角色的認可」以及「對於兩性的差別待遇」，題目內容如表 1 所示。本研究設計之問卷答項採調整後之 Likert 式五點量表，為避免過多受訪者填答第三選項「無意見」，故本研究之問卷刪除該選項，調整後之答項分為四項，分別為：1 = 非常不同意；2 = 不同意；3 = 同意；4 = 非常同意。

為建構舊式性別主義，本研究採主軸因素分析，再以最大變異法進行轉軸，以得到兩項因素，分別為「對於傳統性別角色的認可」以及「對於兩性的差別待遇」，本研究選擇第一項因素「對於傳統性別角色的認可」中的 a、b、c、f 題目作為舊式性別主義程度之測量標的。之所以排除 g 題，首先是為控制兩種性別主義程度之測量題數；其次，g 題回答分佈較極端且不均。本研究將此一構面之題組得分進行相加處理，分數越高代表舊式性別主義程度越高，即對於傳統性別角色觀念越加支持。另外，此一構面之累積可解釋變異量為 55.31%，而用以衡量信度之 Cronbach alpha 值為 0.79，表示這兩項因素符合測量面向之基本內部一致性要求。

表1：因素分析：舊式性別主義

因素內容	因素負荷量	
	1	2
a. 女性應少擔心自己的權利，多擔心如何成為好妻子或母親	0.698	
b. 一般來說，父親在教養孩子方面應該較母親有更大的權威	0.721	
c. 高知識份子讓男性擔任較為適當，例如總統和大學教授等	0.818	
f. 在許多工作中，男性比女性更應該取得較高的職位	0.742	
g. 女性通常不如男性聰明	0.746	
d. 婚姻中規定女性要服從男性，是對女性的羞辱		0.746
e. 女性和約會對象應該平等分攤費用		0.787
h. 不管是女性或男性擔任我的主管，我都可以接受		
特徵值	3.037	1.387
解釋變異量 (%)	37.96	17.34
累積變異量 (%)	37.96	55.31

註：空白則表示該格數值 < 0.5

(二) 現代性別主義

為測量現代性別主義程度，本研究著眼於「對性別歧視的否定」，同時納入狹義之現代性別主義測量題目，與後續衍生之現代性別主義測量題目。因此，該依變項之題目取自量表題目取自 Swim 等人 (1995) 建立之「現代性別主義量表 (The Modern Sexism Scale)」，以及 Miriam 等人 (2021) 建立之「性別主義

信念轉變量表（The Belief in Sexism Shift Scale）」，進行中文翻譯後，本研究從現代性別主義量表之兩構面選取題目，分別為「否認持續存在的歧視」以及「對女性優惠待遇的不滿」；並同樣從性別主義信念轉變量表中選取題目，選取之題目如表 2 所示。問卷答項同樣採調整後之 Likert 式五點量表，調整後之答項分為四項，分別為：1=非常不同意；2=不同意；3=同意；4=非常同意。

為建構本研究所定義之廣泛現代性別主義，採主軸因素分析，再以最大變異法進行轉軸，得到之兩項因素分別為「對性別歧視的否定」以及「反向歧視認知」，為深度理解當代網路時代的歧視知覺差異，本研究最終選擇第二項因素「反向歧視認知」中的 j、m、o、p 題目作為舊式性別主義程度之測量標的。本研究將此一構面之題組得分進行相加處理，分數越高代表現代性別主義程度越高，即認為當前男性反向受到歧視的程度越高。另外，此一構面之累積可解釋變異量為 51.09%，而用以衡量信度之 Cronbach alpha 值為 0.61，表示這兩項因素大致符合測量面向之基本內部一致性要求。

表2：因素分析：現代性別主義

因素內容	因素負荷量	
	1	2
i. 在臺灣，對女性的歧視不再是一個問題	0.777	
j. 很少在電視或其他媒體上看到女性受到性別歧視	0.653	0.229
k. 整體來說，人們對待丈夫和妻子是平等的	0.809	
l. 在現今的社會，男女有平等的成功機會	0.748	
m. 過去幾年裡，臺灣政府和新聞媒體對女性議題的關注過多		0.554
o. 整體來說，男性的責任多，利益少		0.828
p. 女性可以依靠她們是女性這一點來取得成功，而男性不能		0.836
n. 政府在追求女性權利的過程中，忽略了男性的權利		
特徵值	2.321	1.766
解釋變異量（%）	29.02	22.08
累積變異量（%）	29.02	51.09

註：空白則表示該格數值 < 0.5

（三）世代

根據過去文獻（吳雅琪，2010；曾聖惠，2022；彭滄雯，2012），本研究將受訪者之出身年份為標的，以過去臺灣重大女性主義運動進程為基準區分四個年齡分組以構成四個世代，以此將出生年份之連續變項轉換四個類別變項，將1969年（含）以前出生者分為「1960年代以前」；1979年（含）以前出生者分為「1970年代」；1989年（含）以前出生者分為「1980年代」；1990年（含）以後出生者分為「1990年代至今」，而本研究轉換後之類別變項分別為：1=1960年代以前；2=1970年代；3=1980年代；4=1990年代至今。

（四）女性主管經驗

在環境因素部分，本研究試圖透過受訪者回憶過去工作經驗中是否曾經具有女性主管之經驗，作為檢驗環境因素是否影響舊式性別主義之主要自變項之一，問卷題目為「你現在（或曾經）和女性主管一起工作」，為一類別變項之題目，答項分別為：1=是；0=否。

（五）工作不安全感

在個人因素部分，本研究分別以「工作不安全感」以及「經濟不安全感」作為主要自變項。工作不安全感之問卷題目參考自 Witte 等人（2014）建立之「工作不安全感量表（The Job Insecurity Scale）」，本研究從該量表中選取三題，分別為「我擔心失去最近／目前最近一份工作的工作」、「我確定我能保住最近／目前一份工作的工作」、「我對最近／目前一份工作的工作的未來感到不安」三個題目，問卷答項採調整後之 Likert 式五點量表，調整後之答項分為四項，分別為：1=非常不同意；2=不同意；3=同意；4=非常同意。為使同意與不同意之分數具有一致的含義，本研究反轉第二個題目之答項，並將此題組得分進行相加處理，分數越高代表工作不安全感越高。另外，此一構面之累積可解釋變異量為 52.91%，而用以衡量信度之 Cronbach alpha 值為 0.55，相對較低，表示這兩項因素還算符合測量面向之基本內部一致性要求。

(六) 經濟不安全感

個人因素部分之「經濟不安全感」同樣作為主要自變項之一，問卷題目側記參考自王珮妤（2023）所建構以測量經濟不安全感之題目，從中選取五題，分別為「我對自己的財務狀況感到安心」、「我對自己未來的財務狀況感到憂慮」、「我擔心有可能無法支付未來的帳單」、「我並不擔心我未來的財務狀況」、「我相信我總是可以負擔的起我所需的物品」五個題目，問卷答項採調整後之 Likert 式五點量表，調整後之答項分為四項，分別為：1=非常不同意；2=不同意；3=同意；4=非常同意。為使同意與不同意之分數具有一致的含義，本研究反轉第一、第二、第五個題目之答項，並將此題組得分進行相加處理，分數越高代表經濟不安全感越高。另外，此一構面之累積可解釋變異量為 59.98%，而用以衡量信度之 Cronbach alpha 值為 0.83，表示這兩項因素符合測量面向之基本內部一致性要求。

肆、研究結果

一、敘述統計

由於本研究對於「性別」此一變項有特殊之研究假設，因此將男性與女性分開建立敘述統計資料，以清楚分辨分析結果之性別差異。表 3 呈現男性受訪者之基本資料與變項之敘述統計。本研究之男性樣本共有 362 份。男性受訪者之教育年數平均數為 13.87，意指教育年數平均介於 13 至 14 年之間。世代部分，多數男性受訪者出生於「戰後至 1960 年代」（37.65%）。環境因素部分，57.18% 的男性受訪者曾有過女性主管。個人因素部分，男性受訪者的工作不安全感平均分數為 6.33（總分為 12）；經濟不安全感平均分數為 11.57（總分為 20），整體來說介於中間偏低。而依變項部分，舊式性別主義程度與現代性別主義程度之總分皆為 20，而男性受訪者的舊式性別主義程度平均分數為 8.31；現代性別主義程度平均分數為 10.86，整體來說皆介於中間偏低，可推測整體男性受訪者的性別主義程度較無極端表現，但現代性別主義程度較舊式性別主義程度高。

表3：受訪者基本資料（男性）

變項	平均值／百分比	標準差	最小值	最大值
年齡	46.84	15.68	19	83
教育年數	13.87	3.12	0	22
世代				
戰後至1960年代	37.65%		0	1
1970年代	17.44%		0	1
1980年代	19.96%		0	1
1990年代至今	24.95%		0	1
舊式性別主義	8.31	2.11	4	16
現代性別主義	10.86	2.11	4	16
環境因素				
曾有女性主管	57.18%		0	1
個人因素				
工作不安全感	6.33	1.54	3	10
經濟不安全感	11.57	2.69	5	20

N=362

表 4 呈現女性受訪者之基本資料與變項之敘述統計。本研究之女性樣本共有 403 份。女性受訪者之教育年數平均數為 13.76，意指教育年數平均介於 13 至 14 年之間。世代部分，多數女性受訪者出生於「戰後至 1960 年代」（33.12%）。環境因素部分，75.90% 的女性受訪者曾有過女性主管。個人因素部分，女性受訪者的工作不安全感平均分數為 6.18（總分為 12）；經濟不安全感平均分數為 11.73（總分為 20），整體來說介於中間偏低。而依變項部分，舊式性別主義程度與現代性別主義程度之總分皆為 20，而受訪者的舊式性別主義程度平均分數為 7.28；現代性別主義程度平均分數為 10.32，整體來說皆介於中間偏低，可推測整體女性受訪者的性別主義程度較無極端表現，但現代性別主義程度較舊式性別主義程度高。此外，與男性情況相比，女性受訪者雖於現代性別主義程度表現上相近，然舊式性別主義程度卻有較低的表現；並且前者有較高比例的女性主管經驗。

表 4：受訪者基本資料（女性）

變項	平均值／百分比	標準差	最小值	最大值
年齡	46.30	14.76	19	84
教育年數	13.76	3.21	0	22
世代				
戰後至 1960 年代	33.12%		0	1
1970 年代	19.76%		0	1
1980 年代	24.18%		0	1
1990 年代至今	22.94%		0	1
舊式性別主義	7.28	2.14	4	13
現代性別主義	10.32	2.20	4	16
環境因素				
曾有女性主管	75.90%		0	1
個人因素				
工作不安全感	6.18	1.57	3	12
經濟不安全感	11.73	2.77	5	20

N=403

二、迴歸模型

本研究之兩項依變項（舊式性別主義與現代性別主義）皆為連續變項，因此採用多元線性迴歸分析方法來檢視世代、環境因素以及個人因素等主要之自變項對兩種性別主義的作用，以及世代作為調節變項之調節效果。如前段所述，由於本研究對於「性別」此一變項有特殊之研究假設，因此將男性與女性分開建立迴歸模型，以清楚分辨分析結果之性別差異。

（一）舊式性別主義：男性

表 5 為控制受訪者為男性時，且依變項為舊式性別主義程度之多元迴歸模型，共有 362 個觀察值。模型 1 為自變項（世代、個人因素、環境因素）與控制變項（年齡、教育年數）對於舊式性別主義程度（對傳統性別角色的認可）的影響。世代的部份，此處以「1960 年代以前」作為基準進行比較，可以發現「1990 年代至今」之世代呈現負向顯著影響，表示於 1990 年代以後出生之男性，其傳統性別角色態度相較於 1960 年代以前出生之男性更加開放；而「1970 年代」、「1980 年代」兩個世代也同為負向影響，但無達到統計上之顯著，該結果部分支持假設 H1。環境因素的部份，曾有女性主管對於依變項呈現負向顯著影響，表示曾有女性主管經驗之男性，其傳統性別角色態度更加開放，支持假設 H3。此外，個人因素中工作不安全感的部分，結果呈現正相關且具有顯著影響，表示男性處於工作情況不穩定的情況，傳統性別角色態度會更加保守；經濟不安全感則未呈現顯著影響。控制變項的部分，教育年數對於依變項呈現負相關，且具有顯著影響，表示男性對於傳統性別角色的態度，隨著教育年數增長而趨於開放。

模型 2 至模型 4 以自變項與控制變項為基礎，分別加入以世代作為調節變項後的交互作用項，透過這三個模型，可以檢驗主要自變項對於男性之傳統性別角色態度的影響，是否於不同世代產生差異。模型 2 加入女性主管經驗與世代之交互作用項，模型 3 加入工作不安全感與世代之交互作用項，模型 4 加入經濟不安全感與世代之交互作用項。於模型 2、模型 3、模型 4 之各項交互作用中皆不

表5：多元迴歸分析：舊式性別主義（男性）

自變項	M1	M2	M3	M4
常數項	9.55***	9.51***	9.78***	9.39***
世代				
1970年代	-0.07	0.12	-0.49	1.24
1980年代	-0.39	-0.19	-0.69	-0.87
1990年代至今	-0.76**	-0.79	-1.11	-0.63
教育年數	-0.11**	-0.11**	-0.11**	-0.03*
女性主管經驗				
有	-0.55*	-0.43	-0.55**	-0.55**
工作不安全感	0.27***	0.27***	0.24	0.27***
經濟不安全感	-0.08	-0.08	-0.08	-0.06
有女性主管 * 1970年代		-0.35		
有女性主管 * 1980年代		-0.36		
有女性主管 * 1990年代至今		0.02		
工作不安全感 * 1970年代			0.06	
工作不安全感 * 1980年代			0.05	
工作不安全感 * 1990年代至今			0.06	
經濟不安全感 * 1970年代				-0.11
經濟不安全感 * 1980年代				0.04
經濟不安全感 * 1990年代至今				-0.01
R2	0.14***	0.14***	0.14***	0.14***
調整後 R2	0.12***	0.11***	0.11***	0.11***
F	7.78***	5.47***	5.41***	5.55***
N=362				

*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

具有顯著影響，代表主要自變項（個人因素、環境因素）對於男性傳統性別角色態度之影響並未因不同世代而異，該結果不支持研究假設 H6。

（二）舊式性別主義：女性

表 6 為控制受訪者為女性時，且依變項為舊式性別主義程度之多元迴歸模型，共有 393 個觀察值。模型 1 為自變項（世代、個人因素、環境因素）與控制變項（年齡、教育年數）對於舊式性別主義程度（對傳統性別角色的認可）的影響。世代的部份，此處以「1960 年代以前」作為基準進行比較，可以發現「1990

年代至今」之世代同樣呈現負向顯著，表示於 1990 年代以後出生之女性，其傳統性別角色態度相較於 1960 年代以前出生之女性更加開放。而「1970 年代」、

表6：多元迴歸分析：舊式性別主義（女性）

自變項	M1	M2	M3	M4
常數項	10.24***	10.20***	11.46***	10.43***
世代				
1970年代	-0.43	-0.40	-2.92*	0.09
1980年代	-0.3	-0.39	-3.60***	-2.12
1990年代至今	-1.25***	-0.29	-3.26**	-0.98
教育年數	-0.20***	-0.20**	-0.19***	-0.19***
女性主管經驗				
有	-0.29	-1.20	-0.29	-0.29
工作不安全感	-0.10	0.10	-0.15	0.09
經濟不安全感	-0.02	-0.02	0.00	-0.03
有女性主管 * 1970年代		-0.06		
有女性主管 * 1980年代		0.12		
有女性主管 * 1990年代至今		-1.04		
工作不安全感 * 1970年代			0.39*	
工作不安全感 * 1980年代			0.52***	
工作不安全感 * 1990年代至今			0.32	
經濟不安全感 * 1970年代				-0.05
經濟不安全感 * 1980年代				0.15
經濟不安全感 * 1990年代至今				-0.02
R2	0.21***	0.22***	0.24***	0.22***
調整後 R2	0.20***	0.20***	0.22***	0.20***
F	14.90***	10.61***	11.86***	10.83***
N=403				

*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

「1980 年代」兩個世代同為負向影響，無達到統計上之顯著，該結果部分支持假設 H1。其餘的主要自變項，環境因素（女性主管經驗）以及個人因素（工作不安全感、經濟不安全感）之三個自變項影響均未呈現顯著；就環境因素的部分，

與假設 H3 不相符。控制變項的部分，教育年數對於依變項呈現負相關，且具有顯著影響，表示女性對於傳統性別角色的態度，隨著教育年數增長而趨於開放。

模型 2 至模型 4 以自變項與控制變項為基礎，分別加入以世代作為調節變項後的交互作用，透過這三個模型，可以檢驗主要自變項對於女性之傳統性別角色態度的影響，是否於不同世代產生差異。模型 2 加入女性主管經驗與世代之交互作用項，模型 3 加入工作不安全感與世代之交互作用項，模型 4 加入經濟不安全感與世代之交互作用項。如表 5 所示，僅有模型 3 中，工作不安全感分別與「1970 年代」、「1980 年代」之兩交互作用項對於依變項產生正向顯著影響，表示在 1970 年代至 1980 年代之間出生之女性，當工作不安全感越高時，其傳統性別角色態度趨於保守，該結果部分支持假設 H6。而在模型 2 與模型 4 中，世代分別與女性主管經驗、經濟不安全感之交互變項皆未達到統計上之顯著影響。

（三）現代性別主義：男性

表 7 為控制受訪者為男性時，且依變項為現代性別主義程度之多元迴歸模型，共有 353 個觀察值。模型 1 為自變項（世代、個人因素、環境因素）控制變項（年齡、教育年數）對於現代性別主義程度（反向歧視認知）的影響。世代的部份，此處以「1960 年代以前」作為基準進行比較，可以發現該三個世代皆呈現正相關，且「1970 年代」與「1980 年代」達成統計上之顯著影響，該結果顯示，相較於 1960 年代以前出生之男性，1980 年代以後出生之男性普遍有較高的反向歧視認知，即認為自己因身為男性而遭受歧視，部分支持假設 H2。其餘的主要自變項，環境因素（女性主管經驗）以及個人因素（工作不安全感、經濟不安全感）之三個主要自變項之影響均未呈現顯著；就個人因素的部份，與本研究之假設 H4 不相符。控制變項的部分，教育年數對於依變項雖呈現負相關，但未達成統計上之顯著影響。

表7：多元迴歸分析：現代性別主義（男性）

自變項	M1	M2	M3	M4
常數項	8.51***	8.51***	8.78***	8.62***
世代				
1970年代	0.87**	0.81	1.89	0.95
1980年代	0.60*	0.94*	-0.49	0.10
1990年代至今	0.50	0.30	-0.38	0.41
教育年數	-0.04	-0.04	-0.03	-0.04
女性主管經驗				
有	-0.13	-0.11	-0.13	-0.13
工作不安全感	0.13	0.13	0.09	0.13
經濟不安全感	0.05	0.05	0.05	0.05
有女性主管 * 1970年代		0.09		
有女性主管 * 1980年代		-0.54		
有女性主管 * 1990年代至今		0.30		
工作不安全感 * 1970年代			-0.16	
工作不安全感 * 1980年代			0.17	
工作不安全感 * 1990年代至今			0.14	
經濟不安全感 * 1970年代				-0.01
經濟不安全感 * 1980年代				0.04
經濟不安全感 * 1990年代至今				0.01
R2	0.05**	0.06*	0.06*	0.05
調整後 R2	0.03**	0.03*	0.03*	0.02
F	2.62**	2.01*	2.15*	1.84

N=362

*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

模型 2 至模型 4 以自變項與控制變項為基礎，分別加入以世代作為調節變項後的交互作用，透過這三個模型，可以檢驗主要自變項對於女性之傳統性別角色態度的影響，是否於不同世代產生差異。模型 2 加入女性主管經驗與世代之交互作用項，模型 3 加入工作不安全感與世代之交互作用項，模型 4 加入經濟不安全感與世代之交互作用項。於模型 2、模型 3、模型 4 之各項交互作用中皆不具有顯著影響，代表主要自變項（個人因素、環境因素）對於男性反性歧視認知之影響並未因不同世代而異，該結果不支持研究假設 H7。

（二）現代性別主義：女性

表 8 為控制受訪者為女性時，且依變項為現代性別主義程度之多元迴歸模型，共有 393 個觀察值。模型 1 為自變項（世代、個人因素、環境因素）與控制變項（年齡、教育年數）對於現代性別主義程度（反向歧視認知）的影響。世代的部分，此處以「1960 年代以前」作為基準進行比較，可以發現「1980 年代」之世代呈現正向之顯著影響，表示於 1980 年代出生之女性，其反向歧視認知相較於 1960 年代以前出生之女性更高，換言之，這個世代的女性傾向認為當前社會中的男性有受到歧視；而「1970 年代」、「1990 年代至今」兩個世代皆無顯著影響，該結果部分支持假設 H2。環境因素的部分，曾有女性主管經驗對於依變項呈現負向顯著影響，表示曾有女性主管經驗之女性，其反向歧視認知較低。而個人因素的部分，工作不安全感、經濟不安全感之兩個主要自變項之影響均未呈現顯著。控制變項的部分，教育年數對於依變項呈現負相關，且具有顯著影響，表示女性的反向歧視認知，隨著教育年數增長而有降低的趨勢。

模型 2 至模型 4 以自變項與控制變項為基礎，分別加入以世代作為調節變項後的交互作用，透過這三個模型，可以檢驗主要自變項對於女性之傳統性別角色態度的影響，是否於不同世代產生差異。模型 2 加入女性主管經驗與世代之交互作用項，模型 3 加入工作不安全感與世代之交互作用項，模型 4 加入經濟不安全感與世代之交互作用項。於模型 2、模型 3、模型 4 之各項交互作用中皆不具有顯著影響，代表主要自變項（個人因素、環境因素）對於女性反性歧視認知之影響並未因不同世代而異。

表8：多元迴歸分析：現代性別主義（女性）

自變項	M1	M2	M3	M4
常數項	11.04***	10.85***	10.80***	10.88***
世代				
1970年代	0.01	0.47	0.02	1.09
1980年代	0.48*	0.87*	1.43	-0.23
1990年代至今	-0.15	-0.04	0.33	0.58
教育年數	-0.14***	-0.13***	-0.14***	-0.13***
女性主管經驗				
有	-0.62**	-0.32	-0.62**	-0.64**
工作不安全感	-0.07	-0.07	-0.01	-0.08
經濟不安全感	0.02	0.02	0.02	0.04
有女性主管 * 1970年代		-0.67		
有女性主管 * 1980年代		-0.57		
有女性主管 * 1990年代至今		-0.21		
工作不安全感 * 1970年代			0.00	
工作不安全感 * 1980年代			-0.15	
工作不安全感 * 1990年代至今			-0.08	
經濟不安全感 * 1970年代				-0.09
經濟不安全感 * 1980年代				0.06
經濟不安全感 * 1990年代至今				-0.06
R2	0.11***	0.12***	0.12***	0.12***
調整後 R2	0.10***	0.10***	0.09***	0.10***
F	7.06***	5.14***	5.04***	5.20***
N=403				

*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

伍、結論與討論

在性別主流化的背景下，性別平權對於各國政府與民間而言已然為一重要之核心典範與價值所在，許多國外學者也嘗試建構新的性別主義理論框架，以對於當前群眾之性別態度進行不同於以往的探討與測量（Swim 等人，1995）。本研究試圖引入「現代性別主義」之理論框架，從不同面向加以認識當前臺灣群眾對於性別平權措施與性別歧視之認知，初探過去本土系統化性別研究未盡之處（蔡麗玲等人，2021）；同時，本研究也期望透過新舊理論框架的比較與實證，以深化研究者於方法論層面對於臺灣性別議題之研究取徑。

基此，本研究透過多元迴歸分析，旨在探討世代、環境因素以及個人因素對於舊式性別主義程度以及現代性別主義程度之影響，並檢驗世代作為調節變項之調節效果，以釐清何種因素對於性別主義程度具有較大之影響力，並檢驗其影響力作用於兩種性別主義是否產生差異。此外，根據因素分析之結果，本研究以「對傳統性別角色的認可」測量舊式性別主義程度，並以「反向歧視認知」測量現代性別主義程度。結果顯示，在研究方法的部分，本研究以新北市之三峽區、鶯歌區，以及部分樹林區為研究範圍，並以年齡於 18 歲以上之居民為研究對象。經過刪除不適用及缺失值樣本後，並於迴歸模型中使用相同樣本數進行分析，本研究最終使用的有效樣本為 765 份。

在世代的部分，本研究同時檢驗其單獨作為自變項之影響效果，以及其作為調節變項，與環境因素及個人因素之交互作用項之影響效果。在舊式性別主義的部分，無論男女性，相較於 1960 年代以前出生之世代，較年輕之三個世代具有較開放的性別角色態度，尤以 1990 年代以後出生之世代，其影響在男女性的情況下皆達到統計上之顯著。換言之，越年長的世代，舊式性別主義程度越高，該結果支持本研究之假設 H1，符合過去文獻之意涵（Davis，2009）。根據過去臺灣本土之性別研究與論述（吳雅琪，2010；曾聖惠，2022；彭滄雯，2012），戰後至 1960 年代的社會風氣相對封閉，威權式的黨國政策不利於多元化的性別

議題發展，以致該世代之群眾普遍具有較保守之性別態度；相較之下，1990 年代以後的社會風氣開放許多，女性主義運動由街頭路線轉為國家女性主義路線，多元化性別意識深入年輕世代，以致該世代之群眾普遍具有較開放之性別態度。另一方面，在現代性別主義的部分，世代的影響效果在男女性的情況下有明顯的差異，與 1960 年代以前出生之男性相比，1970 年代與 1980 年代出生之男性普遍認為男性有受到歧視；而女性的部分則顯示 1980 年代出生的女性傾向認為男性有受到歧視，該結果部分支持、部分不支持本研究之假設 H2。雖於 1990 年代後出生之男性並無呈現顯著的反向歧視認知傾向，與本研究之假設無全然對應，然而該結果卻也顯示當前臺灣中生代男性普遍認為男性因性別而受到歧視之現象存在，與過去有關現代性別主義之研究產生部分分歧的結果(Gefjon 等人, 2022)。結合前段個人因素之研究結果，可以推測，這些男性雖普遍認為自己受到歧視，但其工作與經濟上之壓力或負擔並非造成其產生反向歧視感知的來源。雖然與本研究所採之理論框架有所不符，但此一結果值得後續研究加以探討，即：現代臺灣男性普遍認為之反向歧視知覺如何產生？受到哪些因素之干擾／中介？另一方面，在女性的部分，又為何於「1980 年代」與「1990 年代至今」兩世代產生隔閡？回應前段關於世代與工作不安全感之交互作用項的結果，可以認為「1980 年代」或許是一個相對關鍵的世代。於 1980 年代出生的女性，其原生家庭可能仍具相對傳統的性別觀念，但該世代之女性於就學期間能夠接觸到相對新穎的性別教育，在此一世代交替的夾縫中，該世代之女性可能產生與其他世代不盡相同的性別態度，此一結果同時反映在職場上，也造成其反向歧視認知與其他世代有所不同。同樣地，此一結果有待後續研究，以建立更完整的論述以及驗證。

在環境因素的部分，本研究檢驗「女性主管經驗」作為自變項對於舊式性別主義的影響效果。結果顯示，女性主管經驗僅對於男性來說具有負向之顯著影響，換言之，曾有女性主管的男性傾向擁有較為開放之性別角色態度，而女性的情況雖同樣呈現負向，但並無達到統計上的顯著，該結果部分支持本研究之假設

H3。根據過去研究（Tseng 等人，2008；Powell 等人，2002），可以推測女性主管的出現削弱職場上的「男性關係網絡」以及男性特質，而對於男性來說，他們的感受可能比職場上的其他女性更加強烈；女主管作為一種「成功女性榜樣」，也更容易扭轉職場男性的傳統性別角色態度（Asgari 等人，2010）。

在個人因素的部分，本研究檢驗「工作不安全感」與「經濟不安全感」作為自變項對於現代性別主義的影響效果。結果顯示，兩者與男女之情況皆未對於現代性別主義呈現顯著影響效果，該結果與本研究之假設 H4、H5 不符。然而，在舊式性別主義的部分，可以發現工作不安全感對於男性的舊式性別主義程度呈現正向之顯著影響，換言之，工作不安全感越高之男性，其性別角色態度越趨於保守，根據過去研究（Kasumovic 等人 2015；Gefjon 等人，2022），可以推測職場上的男性對於與其競爭之女性仍產生性別上的敵意，但該敵意可能並非作用於其自身的反向歧視認知，而是更加鞏固其傳統性別角色觀念，期望女性能夠退回家庭，減輕男性的職場競爭壓力，進而緩和其工作不安全感。

值得注意的是，在世代與工作不安全感之交互作用項中，「1970 年代」與「1980 年代」兩個世代也呈現正向之顯著影響，換言之，於 1970 年代至 1980 年代間出生之女性，在工作不安全感高時會傾向較為傳統的性別角色態度，與原先世代作為自變項之結果不同。根據過去研究（Gaunt 等人，2007），可以推測該結果與女性對於弱勢地位之自我合理化有關，換言之，女性可能為了保護自己不受工作不穩定性的不利影響，而強化自己在家庭中的自我認同，轉而支持「男主外女主內」的傳統性別圖像。至於為何僅有中間兩個世代呈現顯著，推測可能是由於 1970 年代至 1980 年代出生之女性（目前約為 30 至 50 歲），處於新舊世代之交界處，臺灣女性主義論述與相關平權政策正與過往傳統觀念磨合之時期，在這樣的時代背景下，他們可能不像更年輕之世代或更年長之世代一樣容易在職場與家庭當中做出選擇，而形成此一結果。此部分之結果雖並非本研究所聚焦，但值得藉由後續研究對於此一觀點，進行更加深入之探討。

最後，在控制變項的部分則顯示教育年數對於舊式性別主義程度，對兩性來說皆有負向的顯著影響，換言之，所受教育程度越高，能有效破除傳統性別角色的二元化觀念。然而在現代性別主義的部分，教育年數雖同樣對男女皆有負向之影響，卻僅有女性的部分達到統計上之顯著，可推測所受教育程度之增長對於反向歧視認知的負面影響，可能因性別而異，對男性來說，其所受反向歧視的知覺可能與教育程度並無太大的關聯性。在類似的研究中，Baird (2022) 的研究結果顯示，教育程度無法有效削弱白人的種族怨恨並增加「罪惡感」，依據 Swim 等人 (1995) 的論述，若將現代性別主義與現代種族主義 (Modern Racism) 皆納入反政治正確的框架之中，可以推測其與本研究之結果有相近的結論。雖然該部分並未納入本研究之假設，但同樣具值得深入探討的空間。

過去臺灣鮮少針對現代形式之性別態度有系統性的研究，本研究試圖將新舊之性別主義理論框架於臺灣社會進行檢驗，結果顯示，舊式性別主義與現代性別主義兩概念，基於其理論框架與測量內容之差異，仍各有其價值所在。舊式性別主義所強調之傳統性別角色態度與差異性對待，可能仍廣泛存在於臺灣社會各角落；現代性別主義所強調之性別歧視的否定甚至反轉，也能從臺灣男性的視角中瞥見其存在，也間接解釋近年網路生態的「反動浪潮」。就此，本研究試圖擴展臺灣未來的性別研究視野，也期盼踏上性別議題未盡之地。

表9：研究結果摘要

研究假設	結果
H1：越年長的世代，舊式性別主義程度越高。	支持
H2：越年輕的世代，現代性別主義程度越高。	部分支持
H3：曾有女性主管之經驗者，其舊式性別主義程度較低。	部分支持
H4：男性的工作不安全感越高，現代性別主義程度越高。	不支持
H5：男性的經濟不安全感越高，現代性別主義程度越高。	不支持
H6：世代調解環境因素與舊式性別主義程度之關係。	部分支持
H7：世代調解個人因素與現代性別主義程度之關係。	不支持

陸、研究限制

本研究存在幾項限制，首先，在世代劃分方面，本研究將受訪者區分為四個世代。然而，過去研究指出（K. Mannheim, 1972），年輕成年人頻繁質疑並重構個人態度與行為的時期，特別集中於 17 至 25 歲這段期間。本研究僅以出生年作為劃分依據，並未進而考量各世代所受社會事件與女性運動影響的高峰時期，就此，可能造成研究結果的偏誤。再者，針對性別主義之理論框架，無論舊式性別主義或現代性別主義皆由許多構面組成（Swim 等人，1995），而本研究未能同時涵納所有構面進行分析，就單一因素加以指涉性別主義之意涵，可能也有所偏頗。此外，文化差異也為一重要考量之因素，由於本研究所引用之理論框架多數皆於歐美國家發展與檢驗，其適用性與結果，肇因於歷史、文化等差異，與臺灣社會的情況可能產生齟齬。並且，基於橫斷面資料之限制，本研究所分析之變項可能也較難以釐清其因果關係，例如：傳統性別角色態度與女性主管經驗之因果關係可能有所爭議，而非本研究得以詳細解釋之處。最後，由於問卷設計上的限制，本研究無法納入所有過去研究所用之完整量表題目，也因此，在概念上之測量可能也有所偏差。上述之限制影響了本研究的精確性，若有機會進行更深入的探討和分析，可針對這些不足進行改進，以提高本研究之可靠性。

柒、參考資料

- 張瓊玲（2013）。性別主流化的實務發展與學術研究間的對話與整合。人事月刊，4，25-35。
- 楊婉瑩（2019）。沒有選擇的選擇：女性從政者的雙重束縛。載於這是愛女，也是厭女：如何看穿這世界拉攏與懲戒女人的兩手策略？。171-193，大家出版社。
- 權金炫伶、金榮厚、朱紹慈（2022）。不平等感受的性別差異：對於性別歧視的否定與認同。婦研縱橫，(117)，26-39。
- 蔡麗玲、彭滄雯、陳建州、呂依婷（2021）。大學教師對校園性別平等現況的感知、需求與影響因素。女學學誌：婦女與性別研究，(48)，71-123。
- 張晉芬、謝小苓（2004）。性別觀點與量化教育研究。教育研究方法論：觀點與方法。頁 347-366。臺北：心理出版社。
- 吳雅琪（2010）。評介 Doris T. Chang 《二十世紀臺灣婦女運動》。臺灣學研究。第 9 期。頁 145-152。
- 曾聖惠（2022）。參政之後：臺灣女性政治工作者的性騷擾受害經歷。國立臺灣大學社會科學院政治學系。碩士論文。
- 彭滄雯（2012）。解嚴後臺灣婦女運動回顧與展望。第三部門學刊。第 18 期。頁 15-31。
- 張好玥、陸洛（2011）。工作家庭雙介面之要求、資源與職家衝突關連之性別差異。商略學報，3(1)，25-38。
- 周玟琪（1994）。影響地區家務分工因素之探討。碩士論文，大學社會學研究所，台北。
- 游美惠（2001）。〈性別意識、教師增能與性別教育的推展〉。《中等教育》，52（3）：42-57。

呂晶晶（2008）。以女性主義觀點探討國民中、小學女性校長之玻璃天花板。

學校行政，(56)，107-123。

Caglar, G. (2013). Gender Mainstreaming. *Politics & Gender*, 9(3), 336–344.

Walby, S. (2005). Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 12(3), 321-343.

Gill, R. (2016). Post-postfeminism?: new feminist visibilities in postfeminist times. *Feminist Media Studies*, 16(4), 610–630.

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199–214.

Skewes, L., Skewes, J. C., & Ryan, M. K. (2019). Attitudes to Sexism and Gender Equity at a Danish University. *Kvinder, Køn & Forskning*, 1-2(19), 71-85.

Campbell, B., Schellenberg, E. G., & Senn, C. Y. (1997). Evaluating Measures of Contemporary Sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 89-102. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00102.x>

Morrison, M. A., Morrison, T. G., Pope, G. A., & Zumbo, B. D. (1999). An Investigation of Measures of Modern and Old-Fashioned Sexism. *Social Indicators Research*, 48(1), 39–50.

Zehnter MK, Manzi F, Shrout PE, Heilman ME (2021) Belief in sexism shift: Defining a new form of contemporary sexism and introducing the belief in sexism shift scale (BSS scale). *PLoS ONE* 16(3): e0248374.

Miura, M., McElwain, K. M., & Kaneko, T. (2023). Explaining Public Support for Gender Quotas: Sexism, Representational Quality, and State Intervention in Japan. *Politics & Gender*, 19(3), 781–805.

- David Cotter, Joan M. Hermsen, Reeve Vannrman. (2011). The End of the Gender Revolution? Gender Role Attitudes from 1977 to 2008, *AJS* Volume 117 Number 1 : 259-289.
- Mannheim, K. (1972) The Problem of Generations. In: Altbach, P.G. and Laufer, R.S., Eds., *The New Pilgrims: Youth Protest in Transition*, David McKay, New York, 101-138.
- Shannon N. Davis, Theodore N Greenstein (2009) . Gender Ideology: Components, Predictors, and Consequences. *Annual Review of Sociology* 35(1).
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence*. Chicago: Rand McNally.
- Gefjon Off, Nicholas Charron, Amy Alexander. (2022). Who perceives women's rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe. *Frontiers in Political Science*, vol, 4.
- Ahn Y and Lim H. 2008. Occupational infectious diseases among Korean health care workers compensated with industrial accident compensation insurance from 1998–2004. *Industrial Health*. vol 46. pp 448–454.
- Tseng J. Sex, gender, and why the differences matter. *Virtual Mentor*. 2008 Jul 1;10(7):427-8.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002). Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed? *Journal of Management*, 28(2), 177-193.
- Asgari, S., Dasgupta, N., & Cote, N. G. (2010). When does contact with successful ingroup members change self-stereotypes? A longitudinal study comparing the effect of quantity vs. quality of contact with successful individuals. *Social Psychology*, 41(3), 203–211.
- Virakul & McLean (2012). Leadership development in selected leading Thai companies. *Journal of Leadership Studies*, 6(1), 418-424.

Bossert, W., & D'Ambrosio, C. (2013). MEASURING ECONOMIC INSECURITY.

International Economic Review, 54(3), 1017–1030.

Lars Osberg, 2015. "How Should One Measure Economic Insecurity?," OECD

Statistics Working Papers 2015/1, OECD Publishing.

Feinberg, W., & Soltis, J. F. (1998). School and Society. New York: Teachers

College, Columbia University

Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A development theory of

Occupational Aspirations. Journal of Counseling Psychology, 28, 545-579.

Spence, J.T. and Helmreich, K.L. (1972) The Attitude toward Women Scale: An

Objective Instrument Measure Attitude toward the Right and Role of Women

in Contemporary Society. JSAS Catalogue of Selected Document in

Psychology, 2, 66-67.

Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating

role of gender ideology. Community, Work & Family, 10(3), 341–355.

Baird, A. F., Roos, J. M., & Carter, J. S. (2023). Understanding the Rise of Anti-

Political Correctness Sentiment: The Curious Role of Education. Humanity &

Society, 47(1), 95-117.