

## 第三章 研究設計與實施

本研究旨在瞭解國外實施帶薪教育假之情形，及目前我國公私部門對帶薪教育假之相關態度，以做為未來我國實施相關措施之重要依據。經由前述相關文獻的分析與歸納，對外國實施的情形及我國目前相關法令及社會現況已獲致相當的瞭解。為進一步探討我國公、私部門主管及員工，對實施或參與帶薪教育假之意願與相關態度，乃進行探索性的實證研究。本章根據第二章之相關文獻分析，並依據第一章所述之研究目的，首先提出本研究之研究架構，其次依序說明研究工具、研究對象、實施程序進度表及資料處理方法，並分節敘述於后。

### 第一節 研究架構

本節依上述相關的文獻探討，配合研究動機及目的，並針對相關實施情形及因素，發展了本研究架構（甲卷見圖3-1；乙卷見圖3-2；丙卷見圖3-3；丁卷見圖3-4），藉以了解自變項與實施（參與）意願及相關因素之關係。

#### 一、甲卷（私部門企業主）

本研究之甲卷，自變項為個人背景變項（包含性別、年齡、教育程度等三項）、經營型態變項（民營企業及公營企業）、企業規模變項（大型企業、中型企業、小型企業）、地區變項（北部、中部、南部）及經營時間變項（5年以內、6-10年、10年以上）等五項。而依變項包含實際實施之相關問題、願意或不願意配合辦理的原因，以及帶薪教育假之觀念態度等三項。

#### 二、乙卷（私部門員工）

本研究之乙卷，自變項為個人背景變項（性別、年齡、教育程度、婚姻、收入、年資、階級、專業證照等八項）、經營型態變項（民營企業及公營企業）、企業規模變項（大型企業、中型企業、小型企業）及地區變項（北部、中部、南部）等四項。而依變項包含帶薪教育假之實際實施之相關問題、觀念態度，以及願意或不願意積極參與的原因等三項。

### 三、丙卷（公部門主管）

本研究之丙卷，自變項為個人背景變項（包含性別、年齡、教育程度、階級等三項）、單位型態變項（單位層級及類型兩項）、單位規模變項（10人以下、11—50人、51—100人、101—200人、201以上）、地區變項（北部、中部、南部）、及經營時間變項（5年以內、6-10年、11-15年、20年以上）等五項。而依變項包含帶薪教育假之觀念態度、實際實施之相關問題、願意或不願意配合辦理的原因等三項。

### 四、丁卷（公部門員工）

本研究之丁卷，自變項為個人背景變項（性別、年齡、教育程度、婚姻、收入、年資、階級、專業證照等八項）、經營型態變項（單位隸屬及類型）、單位規模變項（10人以下、11—50人、51—100人、101—200人、201以上）、及地區變項（北部、中部、南部）等四項。而依變項包含帶薪教育假之觀念態度、實際實施之相關問題、願意或不願意積極參與的原因等三項。

甲卷（企業主）研究架構圖

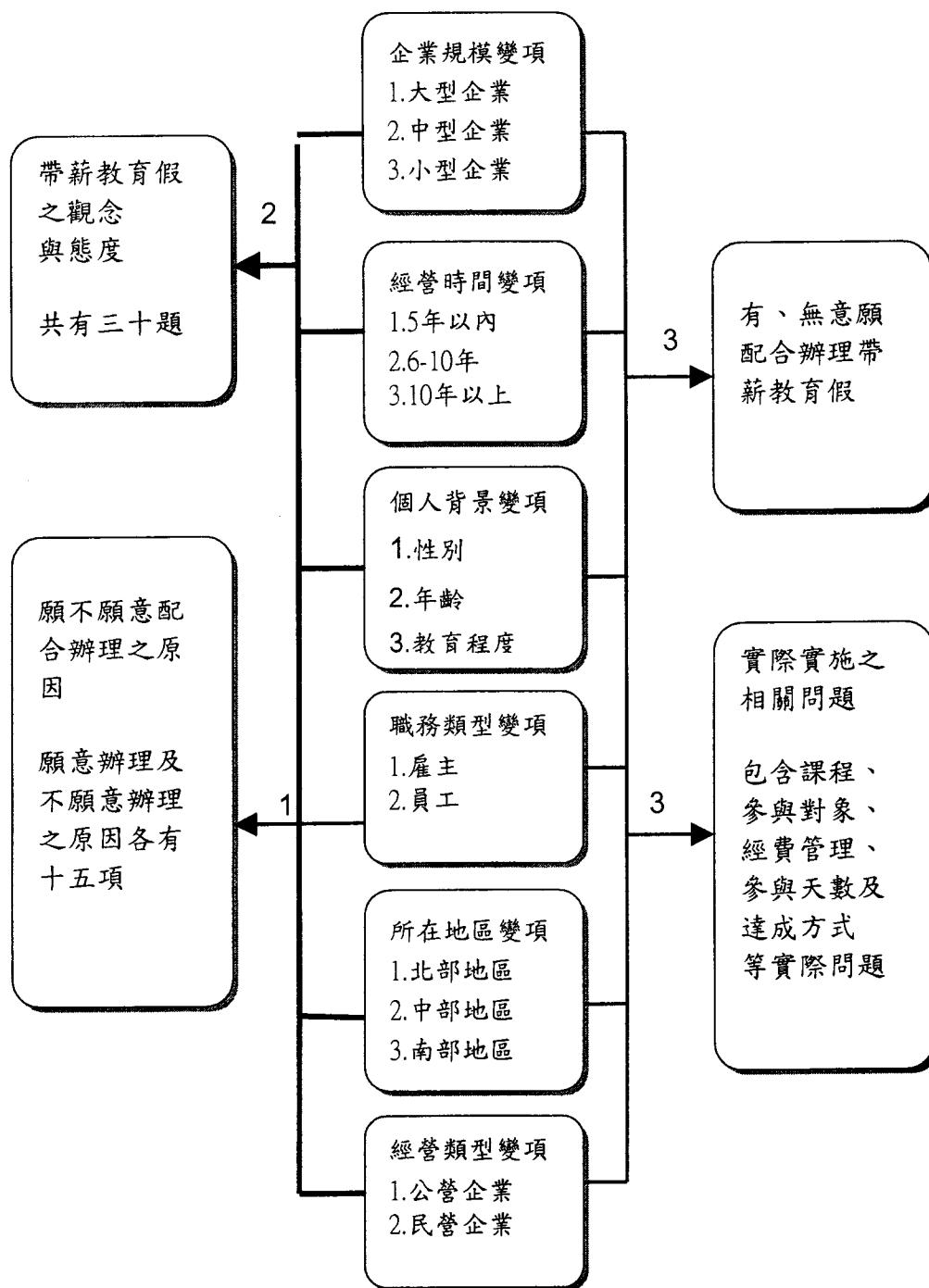


圖3-1 甲卷（企業主）研究架構圖

說明：

- 1.以百分比及次數分析，探討兩者之關係。
- 2.以t考驗、單因子變異數分析探討兩者之關係。
- 3.以卡方檢定分析兩者之關係，若達到顯著，再進行事後比較。

乙卷（私部門員工）研究架構圖

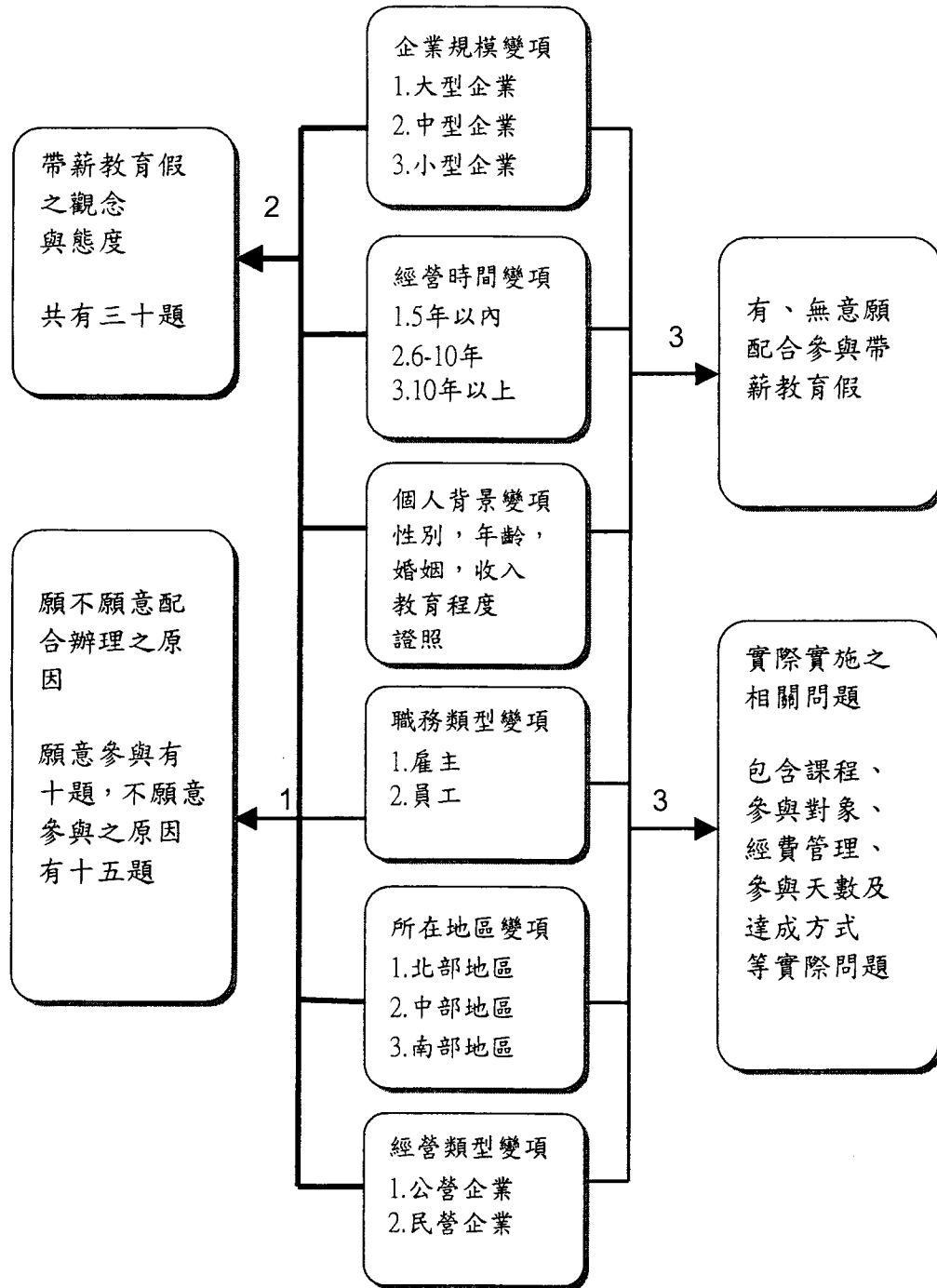


圖3-2 乙卷（私部門員工）研究架構圖

說明：

- 1.以百分比及次數分析，探討兩者之關係。
- 2.以t考驗、單因子變異數分析探討兩者之關係。
- 3.以卡方檢定分析兩者之關係，若達到顯著，再進行事後比較。

丙卷（公部門主管）研究架構圖

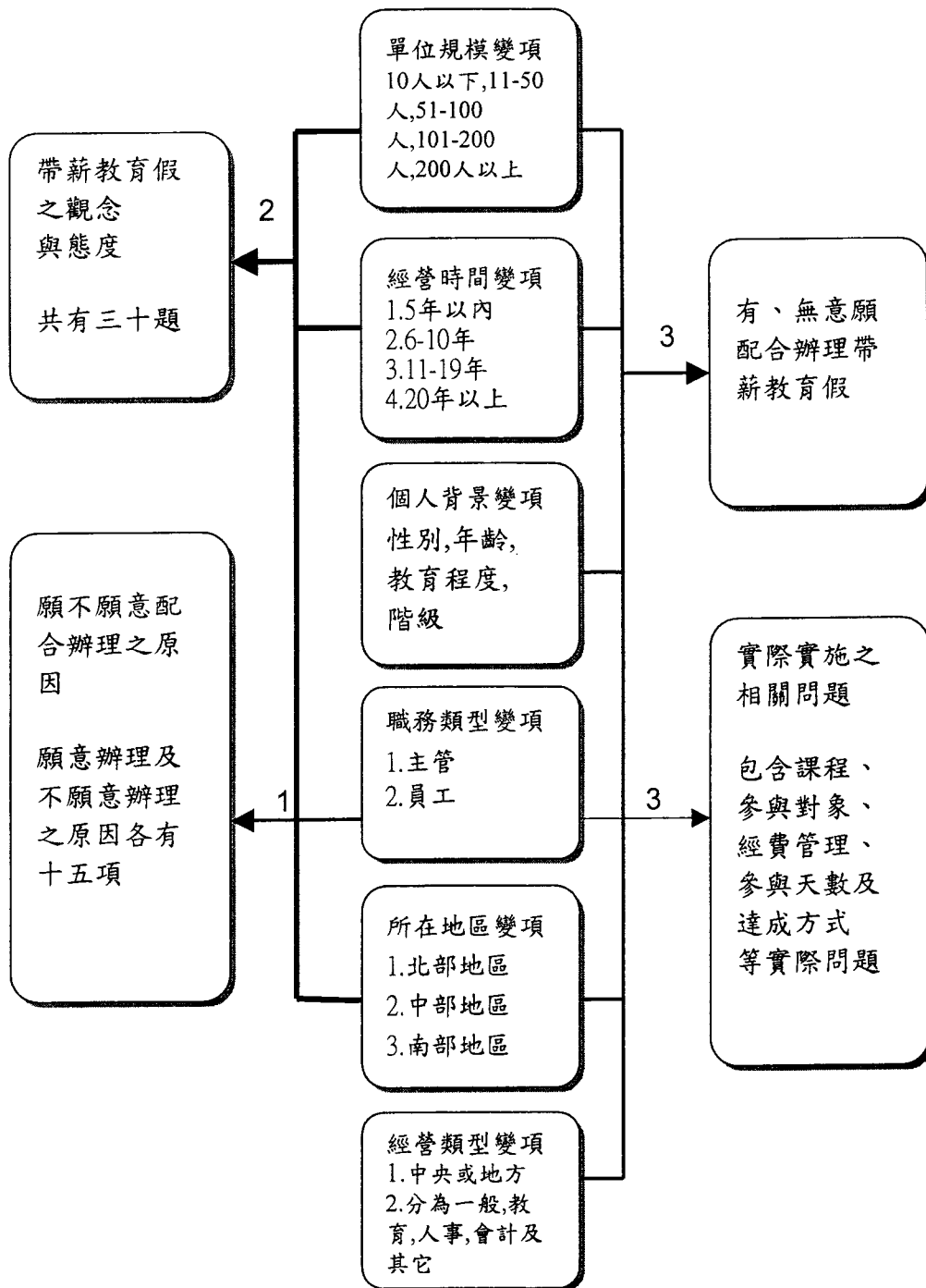


圖3-3 丙卷（公部門主管）研究架構圖

說明：

- 1.以百分比及次數分析，探討兩者之關係。
- 2.以t考驗、單因子變異數分析探討兩者之關係。
- 3.以卡方檢定分析兩者之關係，若達到顯著，再進行事後比較。

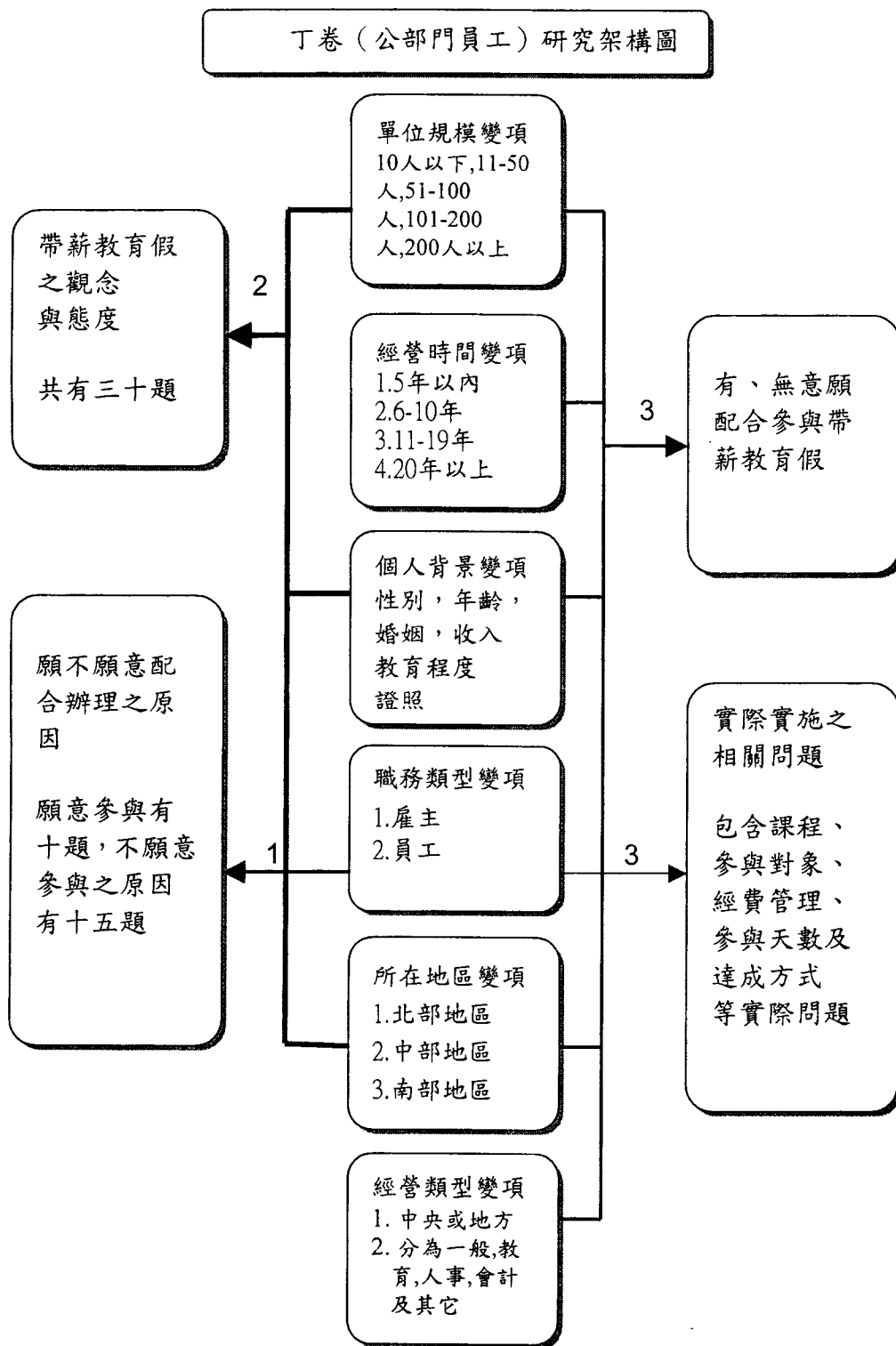


圖3-4 丁卷（公部門員工）研究架構圖

說明：

- 1.以百分比及次數分析，探討兩者之關係。
- 2.以t考驗、單因子變異數分析探討兩者之關係。
- 3.以卡方檢定分析兩者之關係，若達到顯著，再進行事後比較。

## 第二節 研究工具

本研究係採用自編調查問卷做為測量工具，根據文獻探討再衡量我國的情形，自行設計出「帶薪教育假之實施（參與）意願與相關態度調查問卷」，問卷分為甲卷（私部門雇主）、乙卷（私部門員工）、丙卷（公部門主管）及丁卷（公部門員工）等四種問卷。問卷內容主要分別為自變項（個人背景變項、經營類型變項、企業[單位]規模變項、所在地區變項、[甲卷及丙卷多了經營時間變項]），及依變項（帶薪教育假實際實施之相關問題、願意或不願意辦理[參與]之原因、帶薪教育假之觀念態度）等四項。

### 壹、問卷初稿之編製及研究變項之衡量

#### 第一部份：私部門自變項

此部份包含個人背景資料與所屬企業之背景資料。

甲卷：包含個人背景資料(性別、年齡、教育程度)、經營類型（公營事業及民營事業）、企業規模（大型、中型、小型企業）、所在地區（北部、中部、南部）等四項。

乙卷：包含個人背景資料(性別、年齡、婚姻、教育程度、收入、年資、階級、專業證照)、經營類型（公營事業及民營事業）、企業規模（大型、中型、小型企業）、所在地區（北部、中部、南部）等四項。

茲將經營型態變項、企業規模變項及地區變項，分項說明如下。

#### （一）經營型態變項

可分為公營企業及民營企業兩種，茲將上述兩類型企業之區分敘述於下（司徒達賢、李仁芳 & 吳思華，民82，頁258）。

1.公營事業：「公營事業」係指我國各級政府所經營各類事業之通稱。如依其所隸屬政府之不同級次加以區分，又分國營事業、省（或院轄市）營事業及縣營事業。公營事業資本並非一定全數為政府所有；依法凡每一個事業單位之資本50%以上屬於政府者，即為公營事業。故有些公營事業中，亦有民間資本。

2.民營事業：同理可知「民營事業」中，資本亦未必全為民間所有，只是政府

所占之比例，未達50%而已。

## (二) 企業規模變項

大、中、小企業本身是一種比較的概念，很難有客觀固定的統一劃分標準。根據目前各國所採取的中、小企業定義以及專家學者對中、小企業的論著，企業標準劃分如下（廖力平，民81，頁7-8）：

### 1. 以企業管理需要而定的標準

這一標準注重企業的機能特性，因此又稱質的標準。但為了客觀起見，又以雇員人數作為輔助標準。一般而言，「質」的標準不但不易衡量且比較模糊，因此極少為實務上所用。

### 2. 以統計需要而定的標準

這一標準單純就統計上的需要而劃分，因其注重數字的比較，又稱為量的標準。但因企業間技術密集和勞力密集有很大的區別，雇員人數相同的企業，實質上會有很大的差別。

資本額及員工人數同為衡量企業規模標準的條件。員工人數的多寡，代表一個企業所呈現的型態，台灣的企業一向以中小企業為主流。根據97/98年台灣地區企業名錄，所蒐集全國二萬三千家的各行各業廠商中，員工人數所占比例最高的為100人以下的廠商，其所占比例高達百分之84%。101人以上200以下的廠商占7%，超過200人者占6%（歸納為表3-1）。

以員工數區別企業規模的統計資料較不受時間、空間等因素影響，並可廣泛運用於跨期與國際間的比較，因此在一般文獻中較常被採用（胡名雯，民81）。本研究為了劃分有較客觀的標準及便於比較，因此，以員工數的多少來做為企業規模之分類。



表3-1 企業規模分類表

企業規模	企業人數	比例
小企業	100人以下	84%
中企業	101人—200人	7%
大企業	201人以上	7%

說明：其餘2%為不願透露資料者。

### (三) 所在地區分類

根據中華徵信(民85)的調查顯示，台北、桃園、基隆、宜蘭、新竹等北部地區為企業大本營所在，占76%；台中、彰化、南投、苗栗等中部地區，占11%；雲林、嘉義、台南、高雄、屏東等南部地區，占12%；而其餘地區只占1%。本研究以此地區分類作依據，並歸納為表3-2。

表3-2 地區分類表

地區分類	包含地區	比例
北部地區	台北、桃園、基隆、宜蘭、新竹	76%
中部地區	台中、彰化、南投、苗栗	11%
南部地區	雲林、嘉義、台南、高雄、屏東	12%

說明：其餘東部及離島地區只占1%，故不列入研究範圍。

## 第二部份：公部門自變項

此部份包含個人背景資料與所屬單位之背景資料。

丙卷：自變項為個人背景變項（包含性別、年齡、教育程度、階級等三項）、單位型態變項（單位層級及類型兩項）、單位規模變項（10人以下、11—50人、51—100人、101—200人、201以上）、地區變項（北部、中部、南部）等四項。

丁卷：個人背景變項（性別、年齡、教育程度、婚姻、收入、年資、階級、專業證照等八項）、單位型態變項（單位層級及類型）、單位規模變項（10人以下、11—50人、51—100人、101—200人、201以上）、及地區變項（北部、中部、南部）等四項。

茲將單位型態變項、單位規模變項、及地區變項說明如下。

### (一) 單位型態變項

在單位型態變項上，茲分為單位層級及單位類型兩大類，分別說明如下：

1.單位層級：我國政府組織之單位層級，依據憲法與憲法增修條文的規定，區分為中央政府與地方政府兩大類。所謂「中央政府」之組織機關係指行政、立法、司法、考試、監察等五院；而「地方政府」之組織機關，包括有直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）等地方自治團體。

2.單位類型：在單位類型上，依其所主管之事業又可區分為一般行政單位、教育行政單位、人事行政單位、會計行政單位、以及其它等五大類。

### (二) 單位規模變項

單位規模變項受到現有人事法令編制之影響，每一單位皆有其固定之人員編制，然而為能了解單位規模大小是否將影響單位員工參與帶職進修之可能性，故將此變項納入做為自變項。

然而單位規模之大小本身即是一比較的概念，因為即使是編制相同之單位，亦將因其所負責執行之工作量及所在地區，而有不同的單位規模區分標準。基於統計之需要，本研究僅將單位規模變項區分為10人以下、11-50人、51-100人、101-200人、以及201人以上等五個選項。

### (三) 所在地區變項

為了瞭解不同地區之政府組織，對於參與帶薪教育假之意願及需求，是否有所不同，亦將所在地區變項做為本研究之自變項之一。在選項的設計上則以北部(台北縣市、基隆市、桃園縣、新竹縣、苗栗縣、宜蘭縣)、中部(台中縣市、南投縣、雲林縣、彰化縣、澎湖縣、花蓮縣)、及南部(嘉義縣市、台南縣市、高雄縣市、屏東縣、台東縣)的方式做為區分。

## 第三部份：帶薪教育假之相關認知

此部份為有關帶薪教育假的課程、地點、時間、各類型教育經費負擔、責任歸屬、達成方式以及費用管理等問題之探討，四卷均有九題。

#### 第四部份：配合辦理（參與）或不配合辦理(參與)帶薪教育假意願之原因

此部份重在探討主管及員工在實施與未實施意願（參與與未參與意願）帶薪教育假之原因。甲、丙卷實施及未實施原因各十五題，乙、丁卷參與原因有十五題，未參與原因有二十題。本部份問卷，由填答者根據每一題之描述，和填答者本身意願相符者即勾選，且可重複勾選。

#### 第五部份：帶薪教育假之觀念及態度

此部份旨在從終生教育的觀點，來瞭解公私部門主管及員工對帶薪教育假實施（參與）的觀念及態度。四卷均有三十題。本部份問卷採李克特式量尺方式，由填答者根據每一題之描述，就量尺上的五個選項：「不同意」、「稍微不同意」、「普通」、「稍微同意」、「同意」，勾選出一項與自己最符合的程度。計分方式從「不同意」至「同意」分別給予1分至5分，其中第4、6、11、13、16、18、20、23、24、27、29等十一題是反向題，計分相反。所得分數越高，表示對帶薪教育假有越正向的觀念及態度。

## 貳、預試分析及最後問卷之編製

預試問卷編製完成後，由學者專家針對問卷內容及型式提供修正意見，並請公私部門之主管及員工就問卷內容提供改進意見。為了瞭解其可行性，乃進行預試之工作。預試私部門方面共邀請倫飛電腦蔡振豐經理、倫飛電腦賴清文主任、高雄塑脂袁永進經理、台灣聚合化工黃義鏞組長、日月光半導體梁家興及張作斌技術員、嘉舜實業楊熾銘總經理、國喬化工汪明源廠長、易鑫電子科技張宏仁總經理及凱音電子李彥德工程師等十名專家參與，就本身實際在企業之實務工作經驗，提供了許多寶貴的意見。而公部門方面則分別邀請高雄市政府之主計處、秘書處、人事處、教育局、社會局等五個單位之主管及員工，共計十位就其本身之實際經驗，為本問卷提供許多寶貴的意見。問卷初稿修正後，再請這二十位逐題逐字作答，檢視字義有無艱深或不合時宜之語句，作最後之修正及定稿。四種問卷分別以四種顏色來代表，分別是甲卷紅色，乙卷綠色，丙卷白色，丁卷黃色。

### 第三節 研究對象

本研究旨在探討我國公私部門實施帶薪教育假之可行性，及其相關因素之研究，因此依研究目的之考量，在公部門部份則以我國之中央單位及各地方縣市政府為研究對象，進行相關的實徵性研究工作。在私部門部份乃以我國全國企業為研究對象，來進行深入之瞭解。茲將公私部門之研究對象分述於后。

#### 壹、公部門之研究對象

本研究以我國之中央與地方政府組織做為公部門之研究母群。首先將母群樣本區分為中央政府與地方政府兩大群集，在中央政府組織方面，由於所屬單位相當繁雜，且無法得知抽樣單位的確切數目，同時為配合本研究目的之需要，因此，在中央政府方面，即以立意抽樣的方式進行樣本的選取工作。選取和本研究目的最為相關的行政院所屬部門及主管人事銓敘工作的考試院做為抽樣的對象。本研究以行政院及考試院之組織架構做為抽樣之基礎，在主管方面分別抽出行政院80個樣本，及考試院20個樣本，共計有100個樣本(丙卷)；另員工部份則以丙卷樣本所屬的員工乘2做為研究之對象，共計有200個樣本(丁卷)。

在地方政府組織方面，僅以全國22個縣市政府做為主要的抽樣對象，同時為使北、中、南地區的縣市政府可直接進行比較，首先以縣市政府之組織架構做為基礎，隨機抽選出10個單位做為研究樣本，其中主管部份佔一位，共計有220個樣本(丙卷)；員工部份則佔2位，共計有440個樣本(丁卷)。表3-3為公部門之樣本分配表。

表3-3 公部門樣本分配表

	中央政府	地方政府	總計
主管	100	220	320(丙卷)
員工	200	440	640(丁卷)
總計	300	660	960

正式問卷於六月底寄出，丙卷總共寄出320份，乙卷總共寄出640份。至七月中旬，總計回收321份；經過再次催收後，於七月底總計回收419份。經由統計軟體處理結果，發現419份都為可為可用問卷，回收率為43.65%。丙卷取樣詳情如表3-4，丁卷取樣詳情見表3-5。

表3-4 丙卷樣本基本資料分配情形

類別	人數	百分比
性別	男	77 54.2%
	女	62 43.7%
年齡	24歲以下	0 0%
	25-34歲	9 6.3%
	35-44歲	76 53.8%
	45歲以上	54 38.0%
教育程度	國小以下	0 0%
	國(初)中	0 0%
	高中(職)	2 1.4%
	專科	22 15.5%
	大學	71 50%
	研究所以上	44 31%
職務階層	10職等以上	10 7%
	6-9職等	125 88%
	5職等下	2 1.4%
	其它	1 .7%
單位層級	中央單位	61 43%
	地方單位	78 54.9%
單位規模	10人以下	19 13.4%
	11-50人	60 42.3%
	51-100人	11 7.7%
	101-201人	12 8.8%
	201人以上	36 25.4%
所在地	北部地區	83 58.5%
	中部地區	22 15.5%
	南部地區	33 23.2%
成立的時間	5年以內	2 1.4%
	6-10年	3 2.1%
	11-15年	14 9.9%
	20年以上	120 84.5%
單位類型	一般行政單位	80 56.3%
	教育行政單位	21 14.8%
	人事行政單位	15 10.6%
	會計行政單位	19 13.4%
	其它	4 2.8%
參與類似之進修	有	96 67.6%
	無	42 29.6%

表3-5 丁卷樣本基本資料分配情形

類	別	人數	百分比
性別	男	122	44%
	女	154	55.6%
年齡	25-34歲	130	46.9%
	35-44歲	99	35.7%
	45歲以上	48	17.3%
教育程度	國小以下	0	0%
	國(初)中	0	0%
	高中(職)	20	7.2%
	專科	70	25.3%
	大學	146	52.7%
	研究所以上	41	14.8%
婚姻狀況	已婚	191	69%
	未婚	86	31%
月收入	未滿3萬元	10	3.6%
	3萬以上, 未滿5萬元	188	67.9%
	5萬以上, 未滿7萬元	76	27.4%
	超過7萬元	3	1.1%
服務年資	1年以下	27	9.7%
	2-5年	96	34.7%
	6-10年	86	31.0%
	11年以上	68	24.5%
職務階層	10職等以上	1	.4%
	6-9職等	182	65.7%
	5職等下	65	23.5%
	其它	26	9.4%
專業證照	有	50	18.1%
	無	223	80.5%
單位層級	中央單位	91	32.9%
	地方單位	85	66.8%
單位規模	10人以下	16	5.8%
	11-50人	102	36.8%
	51-100人	31	11.2%
	101-201人	29	10.5%
	201人以上	95	34.3%
所在地	北部地區	148	53.4%
	中部地區	62	22.4%
	南部地區	65	23.5%

單位類型	一般行政單位	161	58.1%
	教育行政單位	42	15.2%
	人事行政單位	35	12.6%
	會計行政單位	23	8.3%
	其它	15	5.4%
參與類似之進修	有	59	21.3%
	無	217	78.3%

## 貳、私部門之研究對象

本研究以中華徵信所所出版之台灣地區企業名錄(97/98)，所登錄的二萬三千多家企業為研究母群。但由表3-1中，可明顯地看出分布極不平均，小企業的家數佔了絕大部分，而本研究所極欲探究的大、中型企業只佔一小部分，若按實際家數抽樣，大、中型企業之抽樣數將非常少，因此，在統計量及實際需求之考量下，甲卷以2:1:1(小型企業、中型企業、大型企業)的抽樣比例，小型企業共抽出256家，中型及大型企業各抽出128家；在區域分布方面，由表3-2中，可看出我國企業大部分都分布於北部地區，最後也在統計量及區域平衡之考量下，以2:1:1(北部、中部、南部)之比例，隨機於北部地區抽出256家，中部及南部地區各抽出128家，公營企業部份均屬於大型企業，因此於每區各抽出2家。最後的甲卷樣本抽樣分配如表3-6，而乙卷則以甲卷之抽樣家數乘2為樣本來進行研究，抽樣見表3-7。

表3-6 甲卷樣本分配表

	北 區	中 區	南 區	總 計
北 區	64	32	32	128
中 區	64	32	32	128
南 區	128	64	64	256
總 計	256	128	128	512

備註：公營企業每區各抽出2家。

表3-7 乙卷樣本分配表

	北 區	中 區	南 區	總 計
北 區	128	64	64	256
中 區	128	64	64	256
南 區	256	128	128	512
總 計	512	256	256	1024

備註：公營企業每區各抽出2家，每家由2個員工填寫。

正式問卷於六月底寄出，甲卷總共寄出516份（包含公營企業），乙卷總共寄出1036份（包含公營企業）。至七月底止，總共回收638份，扣除固定填答或答案不全者後，剩餘有效問卷621份，可用率達40.43%，其中甲卷有效卷為251份，可用率為48.64%，乙卷有效卷370份，可用率為35.81%。甲卷取樣詳情如表3-8，乙卷取樣詳情見表3-9。



表 3-8 甲卷樣本基本資料分配情形

類 別		人數	百分比
年齡	24歲以下	35	14.0%
	25-34歲	56	22.4%
	35-44歲	87	34.8%
	45歲以上	72	28.8%
教育程度	國小以下	12	4.8%
	國（初）中	8	3.2%
	高中（職）	80	32.0%
	專科	79	31.6%
	大學	55	22.0%
	研究所	16	6.4%
職務階層	企業主	200	80.3%
	訓練部門主管	34	13.7%
	經理級人員	15	6%
	其它	0	0
企業所在地	北部地區	107	43.0%
	中部地區	65	26.1%
	南部地區	77	30.9%
公司規模	大型企業	66	26.5%
	中型企業	70	28.1%
	小型企業	113	45.4%
性別	男生	112	44.6%
	女生	137	54.6%
企業類型	製造業	42	16.6%
	營建業	20	8.0%
	商業	39	15.6%
	運輸倉儲及通信業	34	13.6%
	機械工程業	23	9.2%
	金融保險不動產及工商服務業	48	19.2%
	公共行政、社會服務與個人服務業	32	12.8%
	水電燃氣業	12	4.8%
參與類似之 進修	有	79	31.6%
	無	171	68.4%

表 3-9 乙卷樣本基本資料分配情形

	類 別	人 數	百分比
年 齡	24歲以下	61	16.5%
	25-34歲	170	45.9%
	35-44歲	88	23.8%
	45歲以上	51	13.8%
教育程度	國小以下	14	3.8%
	國（初）中	29	7.8%
	高中（職）	118	31.9%
	專科	150	40.5%
	大學	47	12.7%
	研究所以上	12	3.2%
月 收 入	未滿3萬元	113	30.6%
	3萬以上，未滿5萬元	141	38.2%
	5萬以上，未滿7萬元	98	26.6%
	超過7萬以上	17	4.6%
職務階層	一般員工	336	90.8%
	領班或組長	28	7.6%
	主任或課長	6	1.6%
	經理以上	0	0
專業證照	有	115	31.6%
	無	249	68.4%
所 在 地	北部地區	181	48.9%
	中部地區	89	24.1%
	南部地區	99	26.8%
服 務 年 資	1年以下	73	19.7%
	2-5年	144	38.9%
	6-10年	115	31.1%
	11年以上	38	10.3%
婚 姻	有	197	53.2%
	無	173	46.8%
公 司 規 模	大型企業	94	25.4%
	中型企業	69	18.6%
	小型企業	207	55.9%
性 別	男生	166	44.9%
	女生	204	55.1%
企 業 類 別	製造業	101	27.3%
	營建業	21	5.7%
	商業	45	12.2%

	運輸倉儲及通信業	31	8.4%
	機械工程業	36	9.7%
	金融保險不動產及工商服務業	78	21.1%
	公共行政、社會服務與個人服務業	48	13.0%
	水電燃氣業	8	2.2%
	其它	2	0.5%
參與類似 進修	有	89	24.1%
	無	280	75.9%

## 第四節 實施程序進度表

為便於本研究的實施，茲將本研究預定之實施程序進度表，略述於表3-10。

表3-10 實施程序進度表

時間 進度	八十七年				八十八年					
	10 月	11 月	12 月	12 月	1 月	3 月	4 月	6 月	7 月	8 月
思 索 考 量	■									
確 定 研 究 範 圍	■	■								
搜 集 文 獻 資 料	■	■	■	■	■	■				
擬 定 研 究 計 畫	■	■	■							
修 正 研 究 計 畫			■	■						
編 擬 預 試 問 卷					■	■				
修 改 問 卷							■			
編 擬 正 式 問 卷							■			
寄 發 正 式 問 卷								■		
問 卷 回 收 及 催 收								■	■	
資 料 處 理 統 計 分 析								■	■	
撰 寫 論 文 初 稿				■	■	■	■	■	■	■
完 成 期 末 報 告								■	■	■

## 第五節 實施程序與資料處理

回收問卷經剔除填答不完整、填答方式錯誤及固定式反應之問卷後，再將資料輸入電腦，經spss7.0套裝軟體程式進行統計分析。本研究使用的統計方法有下列幾種：

### 一、次數分配及百分比

以次數分配及百分比，來呈現樣本的基本資料分布情形，以及雇主(主管)與員工在願不願配合辦理或參與帶薪教育假之原因。

### 二、卡方檢定及交叉表分析

以卡方檢定(chi-square)及交叉表分析(crosstabulation)，探討雇主(主管)和員工在帶薪教育假實際實施問題之關係，以及各自變項和帶薪教育假之參與意願之關係。若達到顯著，再進行事後比較。

### 三、T檢定或單因子變異數分析

以單因子變異數分析(one-way anova)，考驗雇主(主管)或員工項、企業(單位)規模變項及所在地區變項，在帶薪教育假實施(未實施)原因及觀念態度之差異情形。若單因子的變異數分析的結果，各組差異F值達到統計顯著水準( $p < .05$ )，則進一步以雪費法(Scheffe)進行事後比較。