

第四章 研究結果與討論

本研究除了探討我國現行法令制度與社會現況對帶薪教育假的相關規定及其問題，以及分析世界先進國家規劃與實施帶薪教育假之現況及其發展趨勢外，目前我國公、私部門對帶薪教育假之相關態度，是做為未來我國實施相關措施之重要依據。茲根據本研究的研究架構及問卷調查結果，將研究結果分為三節，依序討論於后。第一節、探討帶薪教育假實際實施之相關問題；第二節、探討願意參與或不願意參與之原因；第三節、探討個人背景變項、經營類型變項、所在地區變項、企業規模變項與經營時間變項與帶薪教育假之觀念態度的關係。

第一節 帶薪教育假實際實施問題之分析

本節旨在探討有關帶薪教育假實際實施之相關問題。主要探討的部份有參與課程、優先參與之對象、一年內參與之時間、相關費用之補助、與工作有關之經費負擔、與個人進修成長性質有關之經費負擔、實施成敗之責任歸屬、經費管理方式，以及達成方式等九個問題，以百分比及次數分配分別就雇主（主管）及員工之相關看法作一分析，再就卡方檢定，比較雙方對帶薪教育假實際實施之各項問題的看法，是否有差異性存在，如有差異再進行事後比較，最後再分別進行綜合討論。

壹、公部門部分

一、課程方面

表4-1 為卡方檢定的結果，顯示主管職與非主管職對於希望參與的課程的選擇，存在差異，所以進行事後比較如下：

$$.244 < \phi_{\text{職業教育}} < .515$$

$$-.033 < \phi_{\text{公民教育}} < .083$$

$$-.146 < \phi_{\text{通識教育}} < .022$$

$$-.477 < \phi_{\text{本身的需求}} < -.208$$

事後比較的結果顯示，在「職業教育」與「本身需求」的課程上存在差異；而

從百分比看出，「職業教育」非主管人員勾選的百分比佔非主管人員的21.7%，而主管人員勾選的百分比佔主管人員的為59.7%；而「本身需求」方面，非主管人員勾選的百分比為62.3%，而主管人員勾選的百分比為28.0%。

表4-1 主管與員工對於參與帶薪教育假課程之分析

職務類型		1-1				Total	
		職業教育	公民教育	通識教育	本身的需求		
主管	Count	83	7	10	39	139	
	% of Total	20.0%	1.7%	2.4%	9.4%	33.5%	
員工	Count	60	7	37	172	276	
	% of Total	14.5%	1.7%	8.9%	41.4%	66.5%	
Total		Count	143	14	47	211	415
		% of Total	34.5%	3.4%	11.3%	50.8%	100.0%

$$\chi^2 = 64.889 \quad df = 3 \quad p = .000 < .001^{***}$$

二、優先實施對象方面

表4-2 主管與員工對帶薪教育假優先參與對象之分析

職務類型		1-2					Total	
		低教育程度者	一般員工	二級主管	一級主管以上	都可以		
主管	Count	3	43	24	7	63	140	
	% of Total	.7%	10.4%	5.8%	1.7%	15.2%	33.8%	
員工	Count	13	102	16	11	132	274	
	% of Total	3.1%	24.6%	3.9%	2.7%	31.9%	66.2%	
Total		Count	16	145	40	18	195	414
		% of Total	3.9%	35.0%	9.7%	4.3%	47.1%	100.0%

$$\chi^2 = 15.403 \quad df = 4 \quad p = .004 < .01^{**}$$

表4-2卡方檢定的結果顯示，主管人員與非主管人員對於實施帶薪教育假之優先對象的看法存在著差異，所以進行事後比較如下：

$$-.081 < \phi_{\text{低教育程度者}} < .029$$

$$-.215 < \phi_{\text{一般員工}} < .085$$

$$.006 < \phi_{\text{二級主管}} < .220$$

$$-.058 < \phi_{\text{一級主管以上}} < .077$$

$$-.191 < \phi_{\text{都可以}} < .128$$

事後比較結果顯示，主管與非主管人員在以「二級主管」做為優先實施對象的看法上存在差異。從百分比來看，主管認為二級主管應為優先實施對象的比率，較非主管人員的比率來得高。

三、實施時間方面

表4-3 主管與員工對於帶薪教育假實施時間之分析

			1-3					Total
			3天以內	4-6天	7-13天	14-27天	28天以上	
職務類型	主管	Count	13	33	54	29	11	140
		% of Total	3.1%	7.9%	12.9%	7.0%	2.6%	33.6%
	員工	Count	12	45	93	87	40	277
		% of Total	2.9%	10.8%	22.3%	20.9%	9.6%	66.4%
Total	Count	25	78	147	116	51	417	
	% of Total	6.0%	18.7%	35.3%	27.8%	12.2%	100.0%	

$$\chi^2 = 14.252 \quad df = 4 \quad p = .007 < .01^{**}$$

表4-3卡方檢定的結果顯示，主管與非主管人員對於一年之內，每個員工接受帶薪教育假最適當時間的看法存在著差異。所以進行事後比較如下：

$$-.035 < \phi_{\text{3天以內}} < .134$$

$$-.057 < \phi_{\text{4-6天}} < .203$$

$$-.104 < \phi_{\text{7-13天}} < .204$$

$$-.243 < \phi_{\text{14-27天}} < -.029$$

$$-.161 < \phi_{\text{28天以上}} < .030$$

事後比較結果顯示，主管與非主管人員在「14-27天」的看法存在著差異。從百分比可以看出，員工認為參與帶薪教育假的天數為14-27天的比例，較主管來得高。

四、補助方面

表4-4 主管與員工對帶薪教育假相關費用補助之分析

		主管	員工	卡方考驗
學費	需要	121 28.9%	214 51.2%	$\chi^2=4.917$ $df=1$ $p=.086$
	不需要	79 4.5%	62 14.8%	
交通費	需要	82 19.6%	187 44.7%	$\chi^2=4.269$ $df=1$ $p=.118$
	不需要	59 14.1%	89 21.3%	
住宿費	需要	71 16.9%	171 40.8%	$\chi^2=7.617$ $df=1$ $p=.055$
	不需要	70 16.7%	105 25.1%	
誤餐費	需要	89 21.2%	169 40.3%	$\chi^2=2.131$ $df=1$ $p=.345$
	不需要	52 12.4%	108 25.8%	
教材費	需要	86 20.6%	179 42.8%	$\chi^2=.530$ $df=1$ $p=.467$
	不需要	55 13.2%	98 23.4%	

表4-4 卡方檢定的結果顯示，主管與非主管人員對於單位可提供補助項目的看法，未存有明顯的差異。

五、與工作有關之費用支出方面

表4-5 主管與員工對於與工作有關之費用支出對象分析

職務類型		1-5				Total
		單位全部負擔	單位負擔大部份	個人負擔大部份	個人負擔全部	
主管	Count	91	47	1	2	141
	% of Total	21.8%	11.2%	.2%	.5%	33.7%
員工	Count	191	77	8	1	277
	% of Total	45.7%	18.4%	1.9%	.2%	66.3%
Total	Count	282	124	9	3	418
	% of Total	67.5%	29.7%	2.2%	.7%	100.0%

$$\chi^2 = 4.751 \quad df = 3 \quad p = .191 > .05$$

六、與個人進修成長有關之費用支出方面

表4-6 主管與員工對與個人進修成長有關之費用支出分析

職務類型			1-6				Total
			單位負擔全部	單位負擔大部份	個人負擔大部份	個人負擔全部	
主管	Count	6	39	77	19	141	
	% of Total	1.4%	9.3%	18.4%	4.5%	33.7%	
員工	Count	27	93	131	26	277	
	% of Total	6.5%	22.2%	31.3%	6.2%	66.3%	
Total	Count	33	132	208	45	418	
	% of Total	7.9%	31.6%	49.8%	10.8%	100.0%	

$$\chi^2 = 7.061 \quad df = 3 \quad p = .070 > .05$$

表4-6 卡方檢定的結果顯示，主管與非主管人員對於與個人進修成長有關之費用支出方面的看法，並未存有明顯的差異。

七、實施成敗歸屬之問題

表4-7 主管與員工對帶薪教育假責任歸屬之分析

職務類型			1-7				Total
			政府	單位	個人	其它	
主管	Count	39	45	46	6	136	
	% of Total	9.7%	11.1%	11.4%	1.5%	33.7%	
員工	Count	101	80	67	20	268	
	% of Total	25.0%	19.8%	16.6%	5.0%	66.3%	
Total	Count	140	125	113	26	404	
	% of Total	34.7%	30.9%	28.0%	6.4%	100.0%	

$$\chi = 0.255 \quad df = 3 \quad p = .105 > .05$$

表4-7 卡方檢定的結果顯示，主管與非主管人員對於帶薪教育假實施成敗歸屬的看法，並未存有明顯的差異。

八、費用之管理

表4-8 主管與員工對帶薪教育假費用管理之分析

職務類型	主管	Count	1-8				Total
			政府募集	發行教育卷	自設教育基金	其它	
		Count	26	37	67	5	135
		%of Total	6.4%	9.1%	16.4%	1.2%	33.1%
	員工	Count	61	75	124	13	273
		%of Total	15.0%	18.4%	30.4%	3.2%	66.9%
Total		Count	87	112	191	18	408
		%of Total	21.3%	27.5%	46.8%	4.4%	100.0%

$$\chi^2 = .974 \quad df = 3 \quad p = .807 > .05$$

卡方檢定的結果顯示，主管與非主管人員對於帶薪教育假費用管理的看法，並未存有明顯的差異。

九、達成方式

表4-9為主管與員工對帶薪教育假達成方式之分析。

表4-9 主管與員工對帶薪教育假達成方式之分析

職務類型	主管	Count	1-9				Total
			國家制定法令	國家制定法令為主， 單位內部協定為輔助	單位內部協定	其它	
		Count	26	97	14	2	139
		% of Total	6.3%	23.4%	3.4%	.5%	33.6%
	員工	Count	63	180	31	1	275
		% of Total	15.2%	43.5%	7.5%	.2%	66.4%
Total		Count	89	277	45	3	414
		% of Total	21.5%	66.9%	10.9%	.7%	100.0%

$$\chi^2 = 2.613 \quad df = 3 \quad p = .455 > .05$$

表4-9卡方檢定的結果顯示，主管與非主管人員對於帶薪教育假的達成方式之看法，並未存有明顯的差異。

貳、私部門方面

一、雇主與員工對於參與帶薪教育假課程之比較

為了解我國雇主與員工對於希望參與帶薪教育假課程之類型，以及喜好程度是否有差異存在，研究者先以百分比及次數分配來呈現基本資料，再以卡方考驗來了解兩者的喜好程度是否達成顯著差異。

表4-10係雇主與員工對於帶薪教育假參與課程喜好之分析。由表可得知：

1. 雇主部分最喜愛的課程是「職業教育」（41.3%），其次依序為「依本身的需求去選擇」（35.5%）、「通識教育」（13.9%）、「公民教育」（8.8%），最少的是「工會教育」（0.8%）；

2. 在員工部分，最喜歡參與的課程是「依本身的需求去選擇」（40.8%），其次依序為「職業教育」（28.9%）、「通識教育」（13.2%）、「工會教育」（11.1%），最少的是「公民教育」（5.9%）。

表4-10 雇主與員工對帶薪教育假參與課程之分析

		職務類型		總計
		雇主	員工	
職業教育	次數	103	107	210
	百分比	41.0%	28.9%	33.8%
工會教育	次數	2	41	43
	百分比	.8%	11.1%	6.9%
公民教育	次數	22	22	44
	百分比	8.8%	5.9%	7.1%
通識教育	次數	35	49	84
	百分比	13.9%	13.2%	13.5%
本身的需求去選擇	次數	89	151	240
	百分比	35.5%	40.8%	38.6%
總計	次數	251	370	621
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%

另外，雇主及員工在課程的喜好上有其差異性存在（ $\chi^2=32.176$ ， $df=4$ ， $p=.000<.05$ ），所以進行事後比較，如表4-11。由表中，可以看出雇主和員工在「職業教育」與「工會教育」課程的看法上，存有差異。

表4-11 雇主與員工對參與課程之事後比較

課程	區間	顯著性
職業教育	$0.001 < \phi < 0.241$	★
工會教育	$-0.156 < \phi < -0.050$	★
公民教育	$-0.039 < \phi < 0.095$	
通識教育	$-0.079 < \phi < 0.094$	
本身的需求去選擇	$-0.175 < \phi < 0.068$	

由表4-10可以發現雇主最喜歡的是「職業教育」，最不喜歡的是「工會教育」；而員工最喜歡的課程是「依自己本身需求去選擇」，最不喜歡的是「公民教育」。由此，可以看出目前我國雇主的觀念還是以職業教育為重，因為和工作有直接相關存在，而工會教育因為在雇主的觀念中，仍存有和企業對抗之心態，因此，最不願意員工去接受工會教育。

二、雇主與員工對於帶薪教育假優先實施對象方面之比較

表4-12 是雇主與員工對於帶薪教育優先實施對象的比較。由表中得知：

1. 雇主部分最希望優先參與對象的是「工頭或領班」(26.3%)，其次依序為「都可以」(24.3%)、「經理級以上人員」(23.5%)、「一般員工」(16.7%)，最少的是「低教育程度者」(9.2%)；

2. 在員工部分，最希望優先參與對象是「一般員工」(36.9%)，其次依序為「都可以」(18.7%)、「經理級以上人員」(16.3%)、「工頭或領班」(14.6%)，最少的是「低教育程度者」(13.6%)。

另外，雇主及員工在帶薪教育假優先參與對象的喜好上，是有其差異性存在的 ($\chi^2=40.330$, $df=4$, $p=.000 < .05$)，所以進行事後比較，如表4-13。由表中，可以看出雇主與員工對「一般員工」及「工頭或領班」的優先參與看法上，存有差異。

表4-12 雇主與員工帶薪教育假優先參與對象之分析

		職務類型		總計
		雇主	員工	
低教育程度者	次數	23	50	73
	百分比	9.2%	13.6%	11.8%
一般員工	次數	42	136	178
	百分比	16.7%	36.9%	28.7%
工頭或領班	次數	66	54	120
	百分比	26.3%	14.6%	19.4%
經理級以上人員	次數	59	60	119
	百分比	23.5%	16.3%	19.2%
都可以	次數	61	69	130
	百分比	24.3%	18.7%	21.0%
總計	次數	251	369	620
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%

表4-13 雇主與員工對帶薪教育假優先參與對象之事後比較

優先實施對象	區 間	顯著性
低教育程度者	$-0.122 < \phi < 0.035$	
一般員工	$-0.307 < \phi < -0.095$	★
工頭或領班	$0.014 < 0.219$	★
經理級以上人員	$-0.029 < \phi < 0.174$	
都可以	$-0.048 < \phi < 0.160$	

由表4-12中，可以發現雇主最喜歡「工頭或領班」去接受帶薪教育假，工頭或領班實際負責第一線的督導工作，而員工則認為「一般員工」為最優先實施對象，可能和其本身的職位有關。而兩者最不喜歡的都是「低教育程度者」，可能是填此問卷者低教育程度者較少，另外，也顯示教育不利者應優先接受教育的觀念，仍未被普遍接受。

三、雇主與員工對於實施帶薪教育假時間之比較

表4-14 是雇主與員工對於實施帶薪教育假之時間比較，由表中可得知：

1. 雇主認為一年內實施帶薪教育假最適當的總天數為「7-13天」（40.2%），其次依序為「4-6天」（21.9%）、「14-27天」（14.3%）、「3天以內」（12.0%），最少的為「28天以上」（11.6%）；

2.在員工方面，則是「7-13天」為最高(39.7%)，其次依序為「14-27」天(17.8%)、「28天以上」(17.6%)、「4-6天」(15.9%)，最少的為「3天以內」(8.9%)。

另外，雇主及員工在帶薪教育假之參與天數的看法上，是沒有差異性存在的($\chi^2=8.951$ ， $df=4$ ， $p=.062>.05$)。

表4-14 雇主與員工對帶薪教育假參與天數之分析

		職務類型		總計
		雇主	員工	
3天以內	次數	30	33	63
	百分比	12.0%	8.9%	10.1%
4-6天	次數	55	59	114
	百分比	21.9%	15.9%	18.4%
7-13天	次數	101	147	248
	百分比	40.2%	39.7%	39.9%
14-27天	次數	36	66	102
	百分比	14.3%	17.8%	16.4%
28天以上	次數	29	65	94
	百分比	11.6%	17.6%	15.1%
總計	次數	251	370	621
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%

由表4-14 中，可以發現雇主及員工在一年內接受帶薪教育假的天數頗為一致，均為「7-13天」。但詳細究之，雇主在接受天數百分比最低的是「28天以上」，而員工在接受天數百分比最低的是「3天以內」。由此可以粗略得知雇主希望參與的天數較少，而員工希望參與進修的天數較多。

四、雇主與員工對帶薪教育假相關補助之比較

表4-15為雇主與雇員對帶薪教育假相關補助項目之分析。

表4-15 雇主與員工對帶薪教育假相關補助項目之分析

類 別		雇 主	員 工	卡方考驗
學 費	需要	次 數	162	$\chi^2=4.066$ $df=1$ $p=.044<.05$
		百分比	64.5%	
	不需要	次 數	89	
		百分比	35.5%	
交 通 費	需要	次 數	127	$\chi^2=.338$ $df=1$ $p=.561$
		百分比	50.6%	
	不需要	次 數	124	
		百分比	49.4%	
住 宿 費	需要	次 數	98	$\chi^2=8.335$ $df=1$ $p=.004<.05$
		百分比	39.0%	
	不需要	次 數	153	
		百分比	61.0%	
誤 餐 費	需要	次 數	65	$\chi^2=.150$ $df=1$ $p=.699$
		百分比	25.9%	
	不需要	次 數	186	
		百分比	74.1%	
教 材 費	需要	次 數	102	$\chi^2=7.965$ $df=1$ $p=.005<.05$
		百分比	40.6%	
	不需要	次 數	149	
		百分比	59.4%	

由表4-15中可得知：

1. 雇主最希望給予補助的前二項，分別為「學費」（64.5%）及「交通費」（49.4%）；最不需要給予補助的前二項，分別為「誤餐費」（74.1%）以及「住宿費」（61.0%）。

2. 員工方面，最希望給予補助的分別是「學費」（72.7%）及「交通費」（53.0%）；而最不需要給予補助的前二項，分別是「誤餐費」（72.7%）以及「住宿費」（50.8%）。

由表4-15中，可以發現雇主及員工在「學費」及「住宿」及「教材費」的補助看法不同。

五、雇主與員工對和工作有關的進修之費用負擔對象支出比較

表4-16 為雇主與員工對與工作有關的進修費用負擔對象支出之分析。由表中可得知：

1. 雇主認為應由「企業負擔大部份」的為最多，佔61.0%，其次依序為「個人負擔大部份」的21.9%與「政府負擔大部份」的17.1%；

2. 而員工則以企業負擔大部份為最多，佔60.8%，其次為政府的29.5%與個人的9.7%。

另外，雇主及員工在與工作有關之進修的費用支出上，是有差異性存在的（ $\chi^2=24.433$ ， $df=2$ ， $p=.000<.05$ ），所以進行事後比較，如表4-17。由表中可以得知雇主和員工在「政府負擔大部份」及「個人負擔大部份」，這兩個費用負擔對象上的看法，有著顯著的不同。

表 4-16 雇主與員工對與工作有關之進修費用負擔對象之分析

		職務類型		總計
		雇主	員工	
政府負擔大部份	次數	43	109	152
	百分比	17.1%	29.5%	24.5%
企業負擔大部份	次數	153	225	378
	百分比	61.0%	60.8%	60.9%
個人負擔大部份	次數	55	36	91
	百分比	21.9%	9.7%	14.7%
總計	次數	251	370	621
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%

表4-17 雇主與員工對與工作有關之進修費用負擔對象之事後比較

負擔對象	區 間	顯著性
政府負擔大部份	$-0.217 < \phi < -0.029$	★
企業負擔大部份	$-0.110 < \phi < 0.113$	
個人負擔大部份	$0.037 < \phi < 0.207$	★

由表4-16中，可以發現雇主與員工皆認為與工作有關之進修費用，都應由企業來支付大部份，而且兩者的比例都非常高（分別是雇主的61.0%及員工的60.8%），因為進修和企業有直接關係或由企業直接選派，因此，由企業來支付大部份。但第二個意願選項方面，兩者的意見就差異極大，雇主傾向由個人負擔大部份，但員工認為該由政府負擔大部份。

六、雇主與員工對與個人進修成長有關之費用支出負擔對象比較

表4-18 為在雇主與員工對與個人進修成長有關之費用支出負擔對象分析，由表中可得知：

1. 雇主認為應由「個人負擔大部分」的為最多，佔57.4%，其次依序為「企業負擔大部份」的26.7%，「與政府負擔大部份」的15.9%；

2. 員工部分以「個人負擔大部分」為最多，佔55.0%，其次為「企業負擔大部份」的27.1%與「政府負擔大部份」的17.9%。

另外，雇主及員工在與個人成長性質有關的進修費用支出負擔對象之看法上，是沒有差異性存在的（ $\chi^2=1.368$ ， $df=2$ ， $p=.505 > .05$ ）。

表 4-18 雇主與員工對與個人進修成長有關之費用負擔對象分析

		職務類型		總計
		雇主	員工	
政府負擔大部分	次 數	40	71	111
	百分比	15.9%	19.2%	17.9%
企業負擔大部份	次 數	67	101	168
	百分比	26.7%	27.4%	27.1%
個人負擔大 部份	次 數	144	197	341
	百分比	57.4%	53.4%	55.0%
總計	次 數	251	369	620
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%

表4-18中，可以發現在與個人成長進修有關之費用支出中，雇主和員工的看法也是相同的，因為進修和個人有關，因此雙方都認為個人應該負擔大部份，而不應由企業或國家來負擔。

七、雇主與員工對帶薪教育假實施成敗對象規屬之比較

表4-19 為雇主與員工對帶薪教育假實施成敗之責任歸屬分析，由表中可得知：

1. 雇主多認為應為帶薪教育假之實施成敗負最大責任的，以「企業」為最多，占39.4%，其次是「個人」的23.9%、「政府」的20.7%，以及「工會」的15.1%；
2. 而員工方面則認為「企業」應負最大責任的為最多，占38.6%，其次為「政府」的27.8%、「個人」的19.2%，以及「工會」的11.9%。

另外，雇主與員工對帶薪教育假實施成敗之責任歸屬之看法上，是沒有差異性存在的（ $\chi^2=8.091$ ， $df=4$ ， $p=.088>.05$ ）。

表4-19 雇主與員工對帶薪教育假實行成敗之責任歸屬分析

		職務類型		總計
		雇主	員工	
政府	次數	52	103	155
	百分比	20.7%	27.8%	25.0%
企業	次數	99	143	242
	百分比	39.4%	38.6%	39.0%
工會	次數	38	44	82
	百分比	15.1%	11.9%	13.2%
個人	次數	60	71	131
	百分比	23.9%	19.2%	21.1%
其它	次數	2	9	11
	百分比	.8%	2.4%	1.8%
總計	次數	251	370	621
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%

由表4-19中，可以發現帶薪教育假的實施成敗，雇主與員工皆認為企業應負最大之責任。因此，企業在帶薪教育假之實施及推動上，占有舉足輕重的地位，其重要性是超過政府及個人的。

八、雇主與員工對帶薪教育假費用管理之比較

表4-20 為雇主與員工對帶薪教育假費用管理之分析。由表中可得知：

1. 雇主認為「由企業內部自設教育基金」占最多，為50.5%，其次為「政府以徵稅的方式來募集教育基金」（26.4%）、「發給員工教育券」（20.0%）；

2. 員工部份認為「由企業內部自設教育基金」為最多，占42.9%，其次分別是「政府以徵稅的方式來募集教育基金」（31.5%）、「發給員工教育券」（21.4%）。

另外，雇主與員工對帶薪教育假費用管理之看法上，是沒有差異性存在的（ $\chi^2=3.256$ ， $df=3$ ， $p=.354>.05$ ）。

表4-20 雇主與員工對帶薪教育假之經費管理分析

		職務類型		總計
		雇主	員工	
政府以徵稅的方式來募集教育基金	次數	66	115	181
	百分比	26.4%	31.6%	29.5%
發給員工教育券	次數	50	78	128
	百分比	20.0%	21.4%	20.8%
由企業內部自設教育基金	次數	125	156	281
	百分比	50.0%	42.9%	45.8%
其它	次數	9	15	24
	百分比	3.6%	4.1%	3.9%
總計	次數	250	364	614
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%

由表4-20中，可以發現雇主及員工皆認為「由企業內部自設教育基金」是經費最好的管理方式，而「政府以徵稅的方式來募集教育基金」及「發給員工教育券」為次。

九、雇主與員工在帶薪教育假的達成方式看法之比較

表4-21 為雇主與員工對於帶薪教育假達成方式之分析。由表中可得知：

1. 雇出認為由「企業內部協定」來達成為最多，占29.1%，其次為「國家制定法令為主，企業內部協定為輔」（23.5%）、「國家制定法令為主，工會協商為輔」（18.3%）、而由「國家制定法令」及「由各工會進行集體協商」各為14.3%；

2. 在員工部分，則認為「國家制定法為主，企業內部協定為輔」占最多，為28.5%，

其次為「國家制定法令為主，工會協商為輔」(26.9%)、「企業內部協定」(14.7%)，最後為「國定制定法令」及「由各工會來進行集體協商」(14.4%)。

另外，雇主與員工對帶薪教育假達成方式看法上，是有差異性存在的 ($\chi^2=22.086$, $df=5$, $p=.001<.05$)，因此進行事後比較，結果如表4-22。由表中，可知雇主和員工對於以「企業內部協定」來達成帶薪教育假的方式，有著不同的看法。

表 4-21 雇主與員工對帶薪教育假達成方式之分析

			職務類型		總計
			雇主	員工	
達成方式	國家制定法令	次數	36	53	89
		百分比	14.3%	14.4%	14.4%
	由各工會進行集體協商	次數	36	53	89
		百分比	14.3%	14.4%	14.4%
	國家制定法令為主,工會協商為輔	次數	46	99	145
		百分比	18.3%	26.9%	23.4%
	國家制定法令為主,企業內部協定為輔	次數	59	105	164
		百分比	23.5%	28.5%	26.5%
	企業內部協定	次數	73	54	127
		百分比	29.1%	14.7%	20.5%
	其它	次數	1	4	5
		百分比	.4%	1.1%	.8%
總計		次數	251	368	619
		百分比	100.0%	100.0%	100.0%

表4-22 雇主與員工對帶薪教育假達成方式之事後比較

達成方式	區間	顯著性
國家直接制定法令	$-0.096 < \phi < 0.095$	
工會進行集體協商	$-0.096 < \phi < 0.095$	
國家制定法令為主,工會協商為輔	$-0.198 < \phi < 0.026$	
國家制定為主,企業內部協定為輔	$-0.169 < \phi < 0.068$	
企業內部協定	$0.031 < \phi < 0.258$	★
其它	$-0.029 < \phi < 0.015$	

表4-21中，可看出在帶薪教育假之達方式上，雇主與員工因為立場之不同，而有相當大之差異存在。由於企業內部協定較具彈性，所以雇主較偏好企業內部協定；反之員工較偏好由國家制定法令為主，再佐以工會協商或企業協定為輔。

節二節 願意參與或不願意參與之原因分析

本節就雇主（主管）與員工在願意配合實施或參與之意願作一分析。其中雇主（主管）部分，在願意或不願意配合辦理之原因各有15項；而員工部分，在願意配合參與之原因中，有15項，不願意配合參與之原因，有20項。本節將以百分比及次數分析，來歸納出配合（不配合）辦理及（不配合）參與的原因。接著以卡方檢定，就雇主（主管）及員工之各自變項與配合辦理或參與帶薪教育假之意願作一比較，並比較其間是否有其差異性存在。

壹、公部門部分

一、公部門整體配合意願

表4-23 公部門受試者對帶薪教育假配合意願之分析

	次 數	百分比	累積百分比
願意	401	97.3	97.3
沒有意願	11	2.7	100.0
合計	412	100.0	

表4-23 次數分配顯示，公部門的受試人員表達願意配合者高達97.3%，顯見各單位皆認同帶薪教育假的推展。

二、願意配合辦理帶薪教育假原因之百分比說明

在所有填答的有效問卷中，勾選「願意配合辦理」的計有401份問卷，百分比為95.7%，勾選「不願意配合辦理」的計有11份問卷，百分比為2.6%，由「不願意配合辦理」的問卷僅佔極少數，故在此僅就「願意配合」辦理的原因進行討論，由於主管與非主管人員的原因不同，因此以下將二者分開進行討論：

(一)主管人員

表4-24 主管人員配合辦理帶薪教育假原因分析

原因	樣本數	百分比	排序
a.考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修。	129	97.7	1
b.單位的業務需要	119	90.2	2
c.個人的學習需求	111	84.1	6
d.國家相關法令的規定	51	38.6	12
e.促進單位內部的和諧	34	25.8	14
f.因應社會結構的改變及技術革新之需要	118	89.4	3
g.留住員工並增強向心力	59	44.7	10
h.員工自我提升，增強自信心	116	87.9	4
i.員工的升遷及考核評比	45	34.1	13
j.提升人力資源的開發	112	84.8	5
k.提升國家的競爭力	93	70.5	8
l.政府提供獎勵措施，如補助款	58	43.9	11
m.單位主管應有之共識及責任	96	72.7	7
n.陶冶身心	66	50	9

主管人員中勾選願意配合辦理的人數共計有132人，由表4-24 之百分比可以看出，在願意配合辦理的原因中，以「考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修」為最主要願意配合辦理的原因；其次分別是「單位的業務需要」、「因應社會結構的改變及技術革新之需要」、「員工自我提升，增強自信心」、「提升人力資源的開發」、以及「員工的學習需求」。

(二)非主管人員

表4-25 非主管人員配合參與帶薪教育假原因分析

原因	樣本數	百分比	排序
a.考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修	260	96.7	1
b.單位的業務需要	212	78.8	5
c.個人的學習需求	241	89.6	3
d.相關法令的規定	90	33.5	11
e.可以減少上班的時間	10	3.7	15
f.本身知識的不足	167	62.1	7
g.因應社會結構的改變及技術革新之需要	243	90.3	2
h.工作較有保障	40	14.9	14
i.為了自我提升，增強自信心	231	85.9	4
j.為了本身的升遷及考核評比	68	25.3	12
k.提升單位整體人力資源的開發	191	71.0	6
l.同僚間高度競爭及上級的壓力	54	20.1	13
m.政府或單位提供相關費用之補助	119	44.2	10
n.單位相當重視員工的教育進修	127	47.2	9
o.陶冶身心	130	48.3	8

在非主管人員方面，勾選願意配合辦理者共計269位，從表4-25 百分比中可以看出，在願意配合辦理的原因中，以「考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修」為最主要願意配合辦理的原因；其次分別是「因應社會結構的改變及技術革新之需要」、「個人的學習需求」、「為了自我提升、增強自信心」、「單位的業務需要」、以及「提升單位整體人力資源的開發」。

三、其它自變項與配合辦理或參與帶薪教育假意願之分析

(一)性別方面

1. 主管部分

表4-26 主管性別與帶薪教育假辦理意願之分析

			性別		Total
			男	女	
1-10	願意	Count	70	60	130
		% of Total	51.9%	44.4%	96.3%
	沒有意願	Count	4	1	5
		% of Total	3.0%	.7%	3.7%
Total		Count	74	61	135
		% of Total	54.8%	45.2%	100.0%

$$\chi^2 = .483 \quad df=1 \quad p = .487 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與性別無關。

2. 非主員工部份

表4-27 非主管性別與帶薪教育假辦理意願之分析

			性別		Total
			男	女	
1-10	願意	Count	70	60	130
		% of Total	51.9%	44.4%	96.3%
	沒有意願	Count	4	1	5
		% of Total	3.0%	.7%	3.7%
Total		Count	74	61	135
		% of Total	54.8%	45.2%	100.0%

$$\chi^2 = .483 \quad df=1 \quad p = .487 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與性別無關。

(二) 以年齡區分

1. 主管部份

表4-28 主管年齡與辦理帶薪教育假意願之分析

			性別		Total
			男	女	
1-10	願意	Count	70	60	130
		% of Total	51.9%	44.4%	96.3%
	沒有意願	Count	4	1	5
		% of Total	3.0%	.7%	3.7%
Total		Count	74	61	135
		% of Total	54.8%	45.2%	100.0%

$$\chi^2=1.017 \quad df=2 \quad p=.601 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與年齡無關。

2. 非主管部份

表4-29 非主管年齡與辦理帶薪教育假意願之分析

			年齡			Total
			25-34歲	35-44歲	45歲以上	
1-10	願意	Count	127	95	47	269
		% of Total	46.2%	34.5%	17.1%	97.8%
	沒有意願	Count	1	4	1	6
		% of Total	.4%	1.5%	.4%	2.2%
Total		Count	128	99	48	275
		% of Total	46.5%	36.0%	17.5%	100.0%

$$\chi^2=2.781 \quad df=2 \quad p=.249 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與年齡無關。

(三) 以教育程度區分

1. 主管部份

表4-30 主管教育程度與辦理帶薪教育假意願之分析

			教育程度				Total
			高中(職)	專科	大學	研究所以上	
1-10	願意	Count	2	21	65	42	130
		% of Total	1.5%	15.6%	48.1%	31.1%	96.3%
	沒有意願	Count			4	1	5
		% of Total			3.0%	.7%	3.7%
Total		Count	2	21	69	43	135
		% of Total	1.5%	15.6%	51.1%	31.9%	100.0%

$$\chi^2=1.961 \quad df=3 \quad p=.580>.05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與教育程度無關。

2. 非主管部份

表4-31 非主管教育程度與參與帶薪教育假意願之分析

			教育程度				Total
			高中(職)	專科	大學	研究所以上	
1-10	願意	Count	17	70	142	40	269
		% of Total	6.2%	25.5%	51.6%	14.5%	97.8%
	沒有意願	Count	3		2	1	6
		% of Total	1.1%		.7%	.4%	2.2%
Total		Count	20	70	144	41	275
		% of Total	7.3%	25.5%	52.4%	14.9%	100.0%

$$\chi^2=17.396 \quad df=3 \quad p=.070<.05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與教育程度無關。

(四) 婚姻狀況

表4-32 非主管員工婚姻狀況與參與帶薪教育假意願之分析

		婚姻		Total
		已婚	未婚	
1-10	願意	Count 185	84	269
		% of Total 67.3%	30.5%	97.8%
	沒有意願	Count 4	2	6
		% of Total 1.5%	.7%	2.2%
Total		Count 189	86	275
		% of Total 68.7%	31.3%	100.0%

$$\chi^2 = .012 \quad df=1 \quad p = .912 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與婚姻狀況無關。

(五) 以月收入分

表4-33 非主管員工月收入與參與帶薪教育假意願之分析

		月收入				Total
		未滿3萬元	3萬以上，未滿5萬元	5萬以上，未滿7萬元	超過7萬以上	
1-10	願意	Count 9	184	73	3	269
		% of Total 3.3%	66.9%	26.5%	1.1%	97.8%
	沒有意願	Count 1	2	3		6
		% of Total .4%	.7%	1.1%		2.2%
Total		Count 10	186	76	3	275
		% of Total 3.6%	67.6%	27.6%	1.1%	100.0%

$$\chi^2 = .527 \quad df=1 \quad p = .468 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與月收入無關。

(六) 以服務年資分

表4-34 非主管員工參與帶薪教育假意願分析

		服務年資				Total
		1年以下	2-5年	6-10年	11年以上	
1-10	願意	Count 27	92	83	67	269
		% of Total 9.8%	33.5%	30.2%	24.4%	97.8%
	沒有意願	Count 2	3	1	6	6
		% of Total .7%	1.1%	.4%	2.2%	2.2%
Total	Count	27	94	86	68	275
	% of Total	9.8%	34.2%	31.3%	24.7%	100.0%

$$\chi^2=1.453 \quad df=3 \quad p=.693>.05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與服務年資無關。

(七) 以職務階級分

1. 主管部份

表4-35 主管職務階級與辦理帶薪教育假意願之分析V

		職務階級				Total
		10職等以上	6-9職等	5職等以下	其它	
1-10	願意	Count 9	117	2	1	129
		% of Total 6.7%	87.3%	1.5%	.7%	96.3%
	沒有意願	Count 1	4			5
		% of Total .7%	3.0%			3.7%
Total	Count	10	121	2	1	134
	% of Total	7.5%	90.3%	1.5%	.7%	100.0%

$$\chi^2=1.271 \quad df=3 \quad p=.763>.05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與職務階級無關。

1. 非主管部份

表4-36 非主管員工參與帶薪教育假意願之分析

			職務階級				Total
			10職等以上	6-9職等	5職等以下	其它	
1-10	願意	Count	1	176	64	25	266
		% of Total	.4%	64.7%	23.5%	9.2%	97.8%
	沒有意願	Count		4	1	1	6
		% of Total		1.5%	.4%	.4%	2.2%
Total		Count	1	180	65	26	272
		% of Total	.4%	66.2%	23.9%	9.6%	100.0%

$$\chi^2 = .481 \quad df=3 \quad p = .923 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與階級無關。

(八) 專業證照之持有

表4-37 非主管員工專業證照與參與帶薪教育假之分析

			專業證照		Total
			有	無	
1-10	願意	Count	49	217	266
		% of Total	18.0%	79.8%	97.8%
	沒有意願	Count	1	5	6
		% of Total	.4%	1.8%	2.2%
Total		Count	50	222	272
		% of Total	18.4%	81.6%	100.0%

$$\chi^2 = .012 \quad df=1 \quad p = .913 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與專業證照的持有無關。

(九) 以單位層級區分

1. 主管部份

表4-38 主管單位層級與辦理帶薪教育假意願之分析

		單位層級		Total
		中央單位	地方單位	
1-10 願意	Count	56	74	130
	% of Total	41.5%	54.8%	96.3%
沒有意願	Count	3	2	5
	% of Total	2.2%	1.5%	3.7%
Total	Count	59	76	135
	% of Total	43.7%	56.3%	100.0%

$$\chi^2 = .084 \quad df=1 \quad p = .772 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與單位層級無關。

2. 非主管部份

表4-39 非主管單位層級與參與帶薪教育假意願之分析

		單位層級		Total
		中央單位	地方單位	
1-10 願意	Count	86	182	268
	% of Total	31.4%	66.4%	97.8%
沒有意願	Count	3	3	6
	% of Total	1.1%	1.1%	2.2%
Total	Count	89	185	274
	% of Total	32.5%	67.5%	100.0%

$$\chi^2 = .858 \quad df=1 \quad p = .354 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與單位層級無關。

(十) 以員工人數區分

表4-40 不同規模單位主管辦理帶薪教育假意願之分析

			員工人數					Total
			10人以下	11-50人	51-100人	101-200人	201人以上	
1-10	願意	Count	17	58	10	11	33	129
		% of Total	12.7%	43.3%	7.5%	8.2%	24.6%	96.3%
	沒有意願	Count	2	1	1		1	5
		% of Total	1.5%	.7%	.7%		.7%	3.7%
Total		Count	19	59	11	11	34	134
		% of Total	14.2%	44.0%	8.2%	8.2%	25.4%	100.0%

$$\chi^2=4.488 \quad df=4 \quad p=.344>.05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與員工人數無關。

2. 非主管部份

表4-41 不同規模單位非主管參與帶薪教育假意願之分析

			員工人數					Total
			10人以下	11-50人	51-100人	101-200人	201人以上	
1-10	願意	Count	15	100	31	27	92	265
		% of Total	5.5%	36.9%	11.4%	10.0%	33.9%	97.8%
	沒有意願	Count	1	2		2	1	6
		% of Total	.4%	.7%		.7%	.4%	2.2%
Total		Count	16	102	31	29	93	271
		% of Total	5.9%	37.6%	11.4%	10.7%	34.3%	100.0%

$$\chi^2=5.430 \quad df=4 \quad p=.246>.05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與員工人數無關。

(十一) 以單位所在地區分

表4-42 單位所在地主管與辦理帶薪教育假意願之分析

			所在地			Total
			北部地區	中部地區	南部地區	
1-10	願意	Count	76	22	32	130
		% of Total	56.3%	16.3%	23.7%	96.3%
	沒有意願	Count	4		1	5
		% of Total	3.0%		.7%	3.7%
Total		Count	80	22	32	135
		% of Total	59.3%	16.3%	23.7%	100.0%

$$\chi^2=1.292 \quad df=2 \quad p=.731>.05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與單位所在地無關。

2. 非主管部份

表4-43 單位所在地非主管與參與帶薪教育假意願之分析

			所在地			Total
			北部地區	中部地區	南部地區	
1-10	願意	Count	143	60	64	267
		% of Total	52.4%	22.0%	23.4%	97.8%
	沒有意願	Count	3	2	1	6
		% of Total	1.1%	.7%	.4%	2.2%
Total		Count	146	62	65	273
		% of Total	53.5%	22.7%	23.8%	100.0%

$$\chi^2=.450 \quad df=2 \quad p=.798>.05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與所在地無關。

(十二) 以單位成立時間區分

表4-44 單位成立時間與辦理帶薪教育假意願之分析

			成立的時間				Total
			5年以內	6-10年	11-15年	20年以上	
1-10	願意	Count	2	3	12	113	130
		% of Total	1.5%	2.2%	8.9%	83.7%	96.3%
	沒有意願	Count				5	5
		% of Total				3.7%	3.7%
Total		Count	2	3	12	118	135
		% of Total	1.5%	2.2%	8.9%	87.4%	100.0%

$$\chi^2 = .748 \quad df = 3 \quad p = .862 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與單位成立時間長短無關。

(十三) 以單位類型區分

1. 主管部份

表4-45 不同單位類型之雇主辦理帶薪教育假意願之分析

			單位類型					Total
			一般行政單位	教育行政單位	人事行政單位	會計行政單位	其它	
1-10	願意	Count	77	19	15	16	3	130
		% of Total	57.0%	14.1%	11.1%	11.9%	2.2%	96.3%
	沒有意願	Count	1	1		2	1	5
		% of Total	.7%	.7%		1.5%	.7%	3.7%
Total		Count	78	20	15	18	4	135
		% of Total	57.8%	14.8%	11.1%	13.3%	3.0%	100.0%

$$\chi^2 = 4.770 \quad df = 4 \quad p = .312 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與單位類型無關。

2. 非主管部份

表4-46 不同單位類型之員工參與帶薪教育假意願之分析

		單位類型					Total
		一般行政單位	教育行政單位	人事行政單位	會計行政單位	其它	
1-10 願意	Count	154	42	35	22	15	268
	% of Total	56.2%	15.3%	12.8%	8.0%	5.5%	97.8%
沒有意願	Count	5			1		6
	% of Total	1.8%			.4%		2.2%
Total	Count	159	42	35	23	15	274
	% of Total	58.0%	15.3%	12.8%	8.4%	5.5%	100.0%

$$\chi^2=3.237 \quad df=4 \quad p=.519 > .05$$

卡方檢定結果顯示參與意願與單位類型無關。

貳、私部門方面

一、雇主及員工配合辦理或參與帶薪教育假之總體意願。

在雇主與員工的配合辦理或參與帶薪教育假之意願的次數及百分比，歸納為4-47。由表中可以得知：

1.在251位雇主中，「願意配合辦理者」有173人，占68.3%，「不願意配合辦理者」有78人，占31.1%；

2.而369位員工中，「願意配合參與者」有283人，占76.7%，「不願意配合參與者」有86人，占23.3%。

在配合辦理及參與帶薪教育假之意願上，雇主和員工是有顯著的差異性存在的（ $\chi^2=4.635$ ， $df=1$ ， $p=.031<.05$ ）。但員工比雇主的參與意願高。

表4-47 雇主與員工對於帶薪教育假之辦理與參與意願歸納表

	態 度		總計
	願意	沒有意願	
雇主	173 68.9%	78 31.1%	251 100.0%
員工	283 76.7%	86 23.3%	369 100.0%

二、雇主與員工在配合辦理或參與帶薪教育假意願之原因

（一）雇主願意配合辦理帶薪教育假之原因

雇主願意配合辦理帶薪教育假之原因，歸納為表4-48。由表中可得知雇主在願配合辦理的原因中，以（h）「留住員工並增強向心力」為最高（69.2%），其次為（a）「考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修」（65.7%）、（b）「企業的業務需要」（59.3%）、（f）「促進勞資和諧」（55.2%），以及（h）「為了員工自我提升，增強自信心」（54.7%）。

表4-48 雇主配合辦理帶薪教育假之原因

項次	題 目	次 數	百分比	排名
a	考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修	113	65.7%	2
b	企業的業務需要	102	59.3%	3
c	員工的學習需求	84	48.6%	8
d	國家相關法令的規定	49	28.5%	14
e	工會的要求	35	20.3%	15
f	促進勞資和諧	95	55.2%	4
g	因應產業結構的改變及技術革新之需要	91	52.9%	6
h	留住員工並增強向心力	119	69.2%	1
i	員工自我提升，增強自信心	94	54.7%	5
j	員工的升遷及考核評比	69	40.1%	10
k	提升人力資源的開發	84	48.8%	7
l	同業間高度競爭	73	42.4%	8
m	政府提供獎勵措施，如減稅等	51	29.7%	13
n	企業主應有之共識及責任	62	36.0%	11
o	陶冶員工身心	59	34.3%	12

備註：在願意配合辦理帶薪教育假之雇主樣本數為173人。

(二) 員工在願意配合參與帶薪教育假之原因

表4-49為員工在願意配合參與帶薪教育假之原因分析。由表中，可得知在願意配合參與帶薪教育假的員工當中，其參與原因以(a)「考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修」(82.3%)為最高，其次為(f)「本身知識的不足」(62.5%)、(g)「因應產業結構的改變及技術革新之需要」(62.2%)、(c)「個人的學習需求」(55.2%)，以及「為了自我提升，增強自信心」(52.5%)。

表4-49 員工願意參與帶薪教育假之原因分析

項次	題 目	次 數	百分比	排名
a	考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修	233	82.3%	1
b	公司的業務需要	138	48.8%	7
c	個人的學習需求	156	55.1%	4
d	相關法令的規定	65	23.0%	14
e	可以減少上班的時間	37	13.1%	15
f	本身知識的不足	177	62.5%	2
g	因應產業結構的改變及技術革新之需要	176	62.2%	3
h	工作較有保障	126	44.5%	8

i	為了自我提升，增強自信心	149	52.5%	5
j	為了本身的升遷及考核評比	88	31.1%	12
k	提升人力資源的開發	145	51.2%	6
l	同業間高度競爭及上級的壓力	76	26.9%	13
m	政府或公司提供相關費用之補助	119	42.0%	9
n	公司相當重視員工的教育進修	113	39.9%	10
o	陶冶身心	95	33.6%	11

備註：在願意配合參與帶薪教育假的員工樣本數為283人。

(三) 雇主在不願意配合辦理帶薪教育假之原因

表4-50為雇主不願意配合辦理帶薪教育假之分析。由表中可得知，在雇主部分不願意配合辦理的原因中，以(i)「影響企業的整體運作」為最高(53.3%)，其次為(n)「員工難以配合(家庭或其它因素)」(46.7%)、(j)「工作職務的代理不易」(44.0%)，以及(a)「沒有合適的上課地點」、(h)「對費用的支出方式及比例問題，不能和員工有共識」、(l)「同事的工作負擔太重」(同為38.7%)。

表4-50 雇主不願意配合辦與帶薪教育假之原因分析

項次	題 目	次 數	百分比	排名
a	沒有合適的上課地點	29	38.7%	4
b	課程的品質不易控制	18	24.0%	12
c	課程的類型不合公司的需求	18	24.0%	12
d	訓練機構的信譽不能獲得信任	23	30.7%	9
e	受景氣影響，公司獲利不佳	20	26.7%	10
f	公司規模太小，員工人數過少	28	37.3%	7
g	員工的參與動機不足	16	21.3%	14
h	對費用的支出方式及比例問題，不能和員工有共識	29	38.7%	4
i	影響企業的整體運作	40	53.3%	1
j	工作職務的代理不易	33	44.0%	3
k	教育訓練的訊息傳布不足	15	20.0%	15
l	同事的工作負擔太重	29	38.7%	4
m	對員工的助益不大	20	26.7%	10
n	員工難以配合(家庭或其它因素)	35	46.7%	2
o	害怕員工接受教育後，跳槽至別公司	24	32.0%	8

備註：在不願意配合辦理帶薪教育假之雇主樣本數為78人。

(四) 員工在不願意配合參與帶薪教育假之原因

表4-51為員工不願意配合參與帶薪教育假之原因。由表中可得知在員工不願意參與的原因中，以(a)「沒有合適的上課地點」及(h)「要支付額外的費用為最高(均為40.5%)，其次為(g)「參與動機不足」(39.3%)、(f)「公司規模太小、，員工人數過少」，以及(o)「工作太忙，抽不出時間」(均為38.1%)。

表4-51 員工不願意配合參與帶薪教育假之原因分析

項次	題 目	次 數	百分比	排名
a	沒有合適的上課地點	34	40.5%	1
b	課程的品質不易控制	17	20.2%	12
c	課程的類型不能自由地選擇	14	16.7%	16
d	訓練機構的信譽不能獲得信任	11	13.1%	18
e	受景氣影響，公司獲利不佳	24	28.6%	7
f	公司規模太小，員工人數過少	32	38.1%	4
g	參與動機不足	33	39.3%	3
h	要支付額外的費用	34	40.5%	1
i	影響企業的整體運作	11	13.1%	19
j	工作職務的代理不易	26	31.0%	6
k	教育訓練的訊息傳布不足	23	27.4%	8
l	同事的工作負擔太重	18	21.4%	11
m	目前所學已足夠	17	20.2%	12
n	沒有交通工具	15	17.9%	15
o	工作太忙，抽不出時間	32	38.1%	4
p	害怕參與後被裁員	13	15.5%	17
q	對以往學校教育懷有恐懼感	9	10.7%	20
r	公司本身並非很支持	20	23.8%	9
s	進修後還要加班來補償工時的損失	17	19.8%	14
t	擔心在進修期間失去升遷機會	20	23.8%	9

備註：在不願意配合參與帶薪教育假之員工樣本數為86人。

三、其它之自變項與辦理或參與帶薪教育假意願之分析

在其它之自變項與參與帶薪教育假意願之分析方面，雇主部份分析性別、年齡、教育程度、經營類型、企業規模、成立時間、企業類別與參與帶薪教育意願之關係；而員工部份則分析性別、年齡、教育程度、婚姻、收入、服務年資、專業證

照、經營類型、企業規模、所在地區、企業類別與參與帶薪教育假意願之關係，最後再分析這些自變項對薪教育假之辦理或參與意願是否有所差異。

(一) 性別與辦理或參與帶薪教育假意願之關係

1. 雇主性別與辦理帶薪教育假意願之關係

雇主性別與配合辦理帶薪教育假意願之分析，見表4-52。由表中，可看出「男性」雇主願意實施帶薪教育假之比例為77.9%，不願意實施者為22.1%；「女性」雇主願意實施帶薪教育假之比例為62.0%，不願意實施者為38.0%。

另外，雇主之性別與實施帶薪教育假的意願之看法上，是有差異性存在的 ($\chi^2 = 7.283, df=1, p=.007 < .05$)。

表4-52 雇主性別與辦理帶薪教育假意願之分析

			辦理意願		總共
			願意	沒有意願	
性別	男	次數	88	25	113
		百分比	77.9%	22.1%	100.0%
	女	次數	85	52	137
		百分比	62.0%	38.0%	100.0%
總共		次數	173	77	250
		百分比	69.2%	30.8%	100.0%

2. 員工性別與參與帶薪教育假之意願

員工性別與參與帶薪教育假意願之分析4-53。由表中可得知「男性」員工願意參與帶薪教育假者占74.5%，不願意參與者占25.5%；「女性」員工願意參與帶薪教育假者占78.4%，不願意參與者占21.6%。

另外，雇員之性別與實施帶薪教育假的意願之看法上，是沒有差異性存在的 ($\chi^2 = .771, df=1, p=.380 > .05$)。

表4-53 員工性別與參與帶薪教育假意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
性別	男	次數	123	42	165
		百分比	74.5%	25.5%	100.0%
	女	次數	160	44	204
		百分比	78.4%	21.6%	100.0%
總共		次數	283	86	369.00
		百分比	76.7%	23.3%	100.0%

(二) 年齡差異與實施或參與帶薪教育假之意願

1. 雇主年齡差異與實施帶薪教育假之比較

雇主年齡與實施帶薪教育假意願之分析，見表4-54。由表中可得知「24歲以下」的雇主實施帶薪教育假的意願最高，占80.0%，其次是「25-34歲」的75.0%、「35-44歲」的70.1%，最少的是「45歲以上」的58.3%。另外，雇主之年齡與實施帶薪教育假的意願之看法上，是沒有差異性存在的 ($\chi^2=6.882$, $df=1$, $p=.078>.05$)。

表4-54 雇主年齡與辦理帶薪教育假意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
年齡	24歲以下	次數	28	7	35
		百分比	80.0%	20.0%	100.0%
	25-34歲	次數	42	14	56
		百分比	75.0%	25.0%	100.0%
	35-44歲	次數	61	26	87
		百分比	70.1%	29.9%	100.0%
	45歲以上	次數	42	30	72
		百分比	58.3%	41.7%	100.0%
總共		次數	173	77	250
		百分比	69.2%	30.8%	100.0%

2. 員工年齡差異與參與帶薪教育假之比較

表4-55 為員工年齡與參與帶薪教育假意願之分析。由表中可得知年齡為「24歲以下」的員工參與帶薪教育假的意願最高，占83.6%，其次是「35-44歲」的79.5%、

「25-34歲」的78.7%，最少的是「45歲以上」的56.9%。

另外，員工之年齡與實施帶薪教育假的意願之看法上，是有其差異性存在的 ($\chi^2=13.632$, $df=3$, $p=.003<.05$)，因此，進行事後比較，結果如表4-56。由表中可得知在「24歲以上對45歲以上」以及「25-34歲對45歲以上」這兩組，對帶薪教育假的參與意願，有著顯著的差異。

表4-55 員工年齡與參與帶薪教育假意願之分析

		參與意願		總共
		願意	沒有意願	
年齡	24歲以下	次數 51	10	61
		百分比 83.6%	16.4%	100.0%
	25-34歲	次數 133	36	169
		百分比 78.7%	21.3%	100.0%
	35-44歲	次數 70	18	88
		百分比 79.5%	20.5%	100.0%
	45歲以上	次數 29	22	51
		百分比 56.9%	43.1%	100.0%
Total		次數 283	86	369
		百分比 76.7%	23.3%	100.0%

表4-56 員工年齡與參與帶薪教育意願之事後比較

年 齡	區 間	顯著性
24歲以下對25-34歲	$-0.110 < \phi < 0.208$	
24歲以下對35-44歲	$-0.139 < \phi < 0.220$	
24歲以上對45歲以上	$0.032 < \phi < 0.503$	★
25-34歲對35-44歲	$-0.158 < \phi < 0.141$	
25-34歲對45歲以上	$0.005 < \phi < 0.432$	★
35-44歲對45歲以上	$-0.002 < \phi < 0.455$	

(三) 教育程度與實施或參與帶薪教育假意願

1. 雇主教育程度與實施帶薪教育假意願之比較

表4-57 為雇主教育程度與實施帶薪教育假意願之分析。由表中，可得知「國小以下及高中(職)」的雇主，對實施帶薪教育假之意願比例最高，為75.0%，其次

為「大學」程度的67.3%、「專科」程度的65.8%，以及「國（初）中」以及「研究所以上」程度的62.5%。

另外，雇主之教育程度與實施帶薪教育假的意願之看法上，是沒有其差異性存在的（ $\chi^2=2.476$ ， $df=5$ ， $p=.780>.05$ ）。

表4-57 雇主教育程度與辦理帶薪教育假意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
教育程度	國小以下	次數	9	3	12
		百分比	75.0%	25.0%	100.0%
	國(初中)	次數	5	3	8
		百分比	62.5%	37.5%	100.0%
	高中(職)	次數	60	20	80
		百分比	75.0%	25.0%	100.0%
	專科	次數	52	27	79
		百分比	65.8%	34.2%	100.0%
	大學	次數	37	18	55
		百分比	67.3%	32.7%	100.0%
	研究所以上	次數	10	6	16
		百分比	62.5%	37.5%	100.0%
總共		次數	173	77	250
		百分比	69.2%	30.8%	100.0%

2. 員工教育程度與參與帶薪教育假意願之比較

表4-58為員工教育程度與參與帶薪教育假意願之分析及檢定。由表中，可看出「專科」程度的員工對參與帶薪教育假之意願比例最高，為80.7%，其次為「國（初）中」的79.3%、「大學」程度的74.5%、「高中（職）」程度的76.3%、「研究所以上」程度的72.7%，以及「國小程度以下的42.9%。

另外，員工之教育程度與實施帶薪教育假的意願之看法上，是沒有其差異性存在的（ $\chi^2=10.642$ ， $df=5$ ， $p=.059>.05$ ）。

表4-58 員工教育程度與參與帶薪教育假意願之分析

			參與意願		總計
			願意	沒有意願	
教育程度	國小以下	次數	6	8	14
		百分比	42.9%	57.1%	100.0%
	國(初)中	次數	23	6	29
		百分比	79.3%	20.7%	100.0%
	高中(職)	次數	90	28	118
		百分比	76.3%	23.7%	100.0%
	專科	次數	121	29	150
		百分比	80.7%	19.3%	100.0%
	大學	次數	35	12	47
		百分比	74.5%	25.5%	100.0%
	研究所以上	次數	8	3	11
		百分比	72.7%	27.3%	100.0%
總共		次數	283	86	369
		百分比	76.7%	23.3%	100.0%

(四) 婚姻狀況與參與帶薪教育假意願之檢定

表4-59 為員工婚姻狀況與參與帶薪教育假意願之分析。由表中，可看出「已婚」員工之參與意願為78.5%，沒有意願者為21.8%；「未婚」員工之參與意願為75.0%，沒有意願者為25.0%。

另外，員工之婚姻與實施帶薪教育假的意願之看法上，是沒有其差異性存在的 ($\chi^2=0.517$, $df=1$, $p=0.472>0.05$)。

表4-59 員工婚姻與參與帶薪教育假之意願分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
婚姻	已婚	次數	154	43	197
		百分比	78.2%	21.8%	100.0%
	未婚	次數	129	43	172
		百分比	75.0%	25.0%	100.0%
總共		次數	283	86	369
		百分比	76.7%	23.3%	100.0%

(五) 收入差異與參與帶薪教育假意願之比較

表4-60為員工收入與參與帶薪教育假意願之分析。由表中，可知月收入「未滿3萬元」之員工，願意參與帶薪教育假之比例最高，為85.0%，其次依序為月收入「3萬以上，未滿5萬元」之員工（78.6%）、「超過7萬元」的76.6%，以及「超過5萬，未滿7萬元」的64.3%。

另外，員工之收入與實施帶薪教育假的意願之看法上，是有其差異性存在的（ $\chi^2=13.008$ ， $df=3$ ， $p=.005<.05$ ），因此進行事後比較，結果如表4-61。由表中可得知在「未滿3萬元」對「5萬以上，未滿7萬元」這一組的員工，對參與帶薪教育假意願的看法是不同的

表4-60 員工收入與參與帶薪教育假意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
月收入 未滿3萬元	次數	96	17	113	
	百分比	85.0%	15.0%	100.0%	
3萬以上，未滿5萬元	次數	110	30	140	
	百分比	78.6%	21.4%	100.0%	
5萬以上，未滿7萬元	次數	63	35	98	
	百分比	64.3%	35.7%	100.0%	
超過7萬以上	次數	13	4	17	
	百分比	76.5%	23.5%	100.0%	
總共	次數	282	86	368	
	百分比	76.6%	23.4%	100.0%	

表4-61 員工收入與參與帶薪教育意願之事後比較

月 收 入	區 間	顯著性
「未滿3萬元」對「3萬以上，未滿5萬元」	$-0.071 < \phi < 0.199$	
「未滿3萬元」對「5萬以上，未滿7萬元」	$0.042 < \phi < 0.372$	★
「未滿3萬元」對「超過7萬元以上」	$-0.218 < \phi < 0.388$	
「3萬以上，未滿5萬」對「5萬以上，未滿7萬」	$-0.024 < \phi < 0.310$	
「3萬以上，未滿5萬元」對「超過7萬以上」	$-0.283 < \phi < 0.325$	
「5萬以上，未滿7萬元」對「超過7萬以上」	$-0.440 < \phi < 0.197$	

(六) 服務年資與參與帶薪教育假意願之分析

表4-62為員工服務年資與參與帶薪教育假意願之分析。由表中，得知服務年資在「一年以下」之員工對於帶薪教育假之參與比例最高，為84.7%，其次為服務「6-10年」的77.4%、服務「11年以上」的73.7%，以及服務「2-5年」的72.9%。但總體而言，不論各服務年齡層的員工其參與意願都很高。

另外，員工之服務年資與實施帶薪教育假的意願之看法上，是沒有其差異性存在的（ $\chi^2=3.970$ ， $df=3$ ， $p=.265>.05$ ）。

表4-62 員工服務年資與參與帶薪教育假意願之分析

	參與意願		總共	
	願意	沒有意願		
服務年資 1年以下	次數	61	11	72
	百分比	84.7%	15.3%	100.0%
2-5年	次數	105	39	144
	百分比	72.9%	27.1%	100.0%
6-10年	次數	89	26	115
	百分比	77.4%	22.6%	100.0%
11年以上	次數	28	10	38
	百分比	73.7%	26.3%	100.0%
Total	次數	283	86	369
	百分比	76.7%	23.3%	100.0%

(七) 企業成立時間與辦理帶薪教育假意願之比較

表4-63為企業成立時間與辦理帶薪教育假意願之分析。由表中，得知成立時間在「20年以上」之企業對於帶薪教育假之辦理意願比例最高，為77.8%，其次依序為成立「5年以內」企業的72.7%、成立「11-15年」企業的63.4%，以及成立「6-10年」企業的62.7%。

另外，企業成立時間與辦理帶薪教育假的意願之比較上，是沒有其差異性存在的（ $\chi^2=3.713$ ， $df=3$ ， $p=.294>.05$ ）。

表4-63 企業成立時間與辦理帶薪教育假意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
成立的時間	5年以內	次 數	40	15	55
		百分比	72.7%	27.3%	100.0%
	6-10年	次 數	46	24	70
		百分比	65.7%	34.3%	100.0%
	11-15年	次 數	45	26	71
		百分比	63.4%	36.6%	100.0%
	20年以上	次 數	42	12	54
		百分比	77.8%	22.2%	100.0%
總共		次 數	173	77	250
		百分比	69.2%	30.8%	100.0%

(八) 證照之持有與參與帶薪教育假意願之比較

表4-64為員工證照持有與參與帶薪教育假意願之分析。由表中，得知持有專業證照之員工對於帶薪教育假之參與比例為69.6%，不願意參與者為30.4%；未持有專業證照之員工，願意參與比例為81.0%，不願意參與者為19.0%。

另外，員工證照之持有與實施帶薪教育假的意願之比較上，是有其差異性存在的 ($\chi^2=5.925$, $df=1$, $p=.015<.05$)。

表4-64 員工證照之持有與參與帶薪教育假意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
專業證照	有	次 數	80	35	115
		百分比	69.6%	30.4%	100.0%
	無	次 數	201	47	248
		百分比	81.0%	19.0%	100.0%
Total		次 數	281	82	363
		百分比	77.4%	22.6%	100.0%

(九) 經營型態與實施或參與帶薪教育假意願之比較

1. 不同經營型態之雇主與實施帶薪教育假意願之分析。

表4-65為不同經營型態之雇主與配合辦理帶薪教育假意願之分析。由表中，得

知「公營企業」對於帶薪教育假之配合辦理意願比例為83.3%，不願意者為16.7%；
「民營企業」配合辦理實施者為68.7%，不願意實施者為31.3%。

另外，不同經營型態之雇主與辦理帶薪教育假的意願之比較上，是沒有其差異性存在的（ $\chi^2=.585$ ， $df=1$ ， $p=.444>.05$ ）。

表4-65 不同經營型態之企業對於辦理帶薪教育假意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
單位層級	公營企業	次數	5	1	6
		百分比	83.3%	16.7%	100.0%
	民營企業	次數	167	76	243
		百分比	68.7%	31.3%	100.0%
總共		次數	172	77	249
		百分比	69.1%	30.9%	100.0%

2. 不同經營型態之員工與實施帶薪教育假意願之分析。

表4-66為不同經營型態之員工與配合辦理帶薪教育假意願之分析。由表中，得知「公營企業」之員工對於帶薪教育假之參與意願比例為77.8%，不願意者為22.2%；
「民營企業」之員工願意參與之比例為77.2%，不願意參與者為22.8%。

另外，不同經營型態之員工與參與帶薪教育假的意願之比較上，是沒有其差異性存在的（ $\chi^2=.001$ ， $df=1$ ， $p=.970>.05$ ）。

表4-66 不同經營型態之企業員工對於參與帶薪教育假意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
單位層級	公營企業	次數	7	2	9
		百分比	77.8%	22.2%	100.0%
	民營企業	次數	275	81	356
		百分比	77.2%	22.8%	100.0%
總共		次數	282	83	365
		百分比	77.3%	22.7%	100.0%

(十) 企業規模與辦理或參與帶薪教育假意願之比較

1. 不同企業規模之雇主與辦理帶薪教育假意願之比較

表4-67為不同企業規模之雇主與辦理帶薪教育假意願之分析。由表中，可得知「大型企業」對於帶薪教育假之實施意願比例最高，為80.3%，其次為「小型企業」的69.0%，以及「中型企業」的58.6%。

另外，不同企業規模之雇主在辦理帶薪教育假的意願之比較上，是有其差異性存在的 ($\chi^2=7.511$, $df=2$, $p=.023<.05$)，因此須進行事後比較，結果如表4-68。由表中可得知「大型企業對中型企業」這一組的雇主，對辦理帶薪教育假之意願的看法是不同的。

表4-67 不同企業規模之雇主與辦理帶薪教育假之意願分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
企業規模	大型企業	次數	53	13	66
		百分比	80.3%	19.7%	100.0%
	中型企業	次數	41	29	70
		百分比	58.6%	41.4%	100.0%
	小型企業	次數	78	35	113
		百分比	69.0%	31.0%	100.0%
總共		次數	172	77	249
		百分比	69.1%	30.9%	100.0%

表4-68 不同企業規模雇主與帶薪教育意願之事後比較

企業規模	區 間	顯著性
大型企業對中型企業	$0.030 < \phi < 0.405$	★
大型企業對小型企業	$-0.048 < \phi < 0.273$	
中型企業對小型企業	$-0.284 < \phi < 0.075$	

2. 不同企業規模之員工與參與帶薪教育假意願之比較

表4-69為不同企業規模之員工與參與辦理帶薪教育假意願之分析。由表中，可得知「大型企業」之員工對於帶薪教育假之參與意願比例最高，為84.9%，其次是

「中型企業」與「小型企業」，均為73.9%。

另外，不同企業規模之員工在實施帶薪教育假的意願之比較上，是沒有其差異性存在的（ $\chi^2=4.737$ ， $df=2$ ， $p=.094>.05$ ）。

表4-69 不同企業規模之員工與參與帶薪教育假意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
企業規模	大型企業	次 數	79	14	93
		百分比	84.9%	15.1%	100.0%
	中型企業	次 數	51	18	69
		百分比	73.9%	26.1%	100.0%
	小型企業	次 數	153	54	207
		百分比	73.9%	26.1%	100.0%
總共		次 數	283	86	369
		百分比	76.7%	23.3%	100.0%

(十一) 不同企業所在地之雇主及員工與辦理或參與帶薪教育假意願之分析

1. 不同企業所在地區之雇主與辦理帶薪教育假意願之分析

表4-70為不同企業所在地之雇主與辦理帶薪教育假之意願分析。由表中，得知「北部地區」的企業，對於配合辦理帶薪教育假之意願比例最高，為74.8%，其次為「南部地區」企業的71.4%，最後是「中部地區」企業的56.9%。

另外，不同企業所在地之雇主在辦理帶薪教育假的意願之比較上，是有其差異性存在的（ $\chi^2=6.316$ ， $df=2$ ， $p=.043<.05$ ），因此須進行事後比較，結果如表4-71。由表中可得知，「北部地區」之雇主和「中部地區」的雇主，對辦理帶薪教育假之意願是有顯著差異的。

表4-70 不同企業所在地之雇主與帶薪教育假辦理意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
所在地	北部地區	次數	80	27	107
		百分比	74.8%	25.2%	100.0%
	中部地區	次數	37	28	65
		百分比	56.9%	43.1%	100.0%
	南部地區	次數	55	22	77
		百分比	71.4%	28.6%	100.0%
總共		次數	172	77	249
		百分比	69.1%	30.9%	100.0%

表4-71 不同地區企業之雇主與辦理帶薪教育意願之事後比較

企業所在地	區 間	顯著性
北部地區對中部地區	$0.004 < \phi < 0.361$	★
北部地區對南部地區	$-0.129 < \phi < -0.196$	
中部地區對南部地區	$-0.075 < \phi < 0.284$	

2. 不同企業所在地之員工與參與帶薪教育假意願之分析

表4-72為不同企業所在地之員工與參與帶薪教育假之意願分析。由表中，得知「南部地區」企業的員工，對於帶薪教育假之配合參與意願的比例最高，為89.9%，其次為「中部地區」企業的76.4%，最後是「北部地區」企業的69.4%。

另外，不同企業所在地之員工在參與帶薪教育假的意願之比較上，是有其差異性存在的 ($\chi^2=14.925$, $df=2$, $p=.001<.05$)，因此，須進行事後比較，結果如表4-73。可表中可得知，共有「北部地區對中部地區」與「中部地區對南部地區」這兩組的員工，對於參與帶薪教育假的意願是不同的。

表4-72 不同企業所在地區員工與帶薪教育假參與意願之分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
所在地	北部地區	次 數	125	55	180
		百分比	69.4%	30.6%	100.0%
	中部地區	次 數	68	21	89
		百分比	76.4%	23.6%	100.0%
	南部地區	次 數	89	10	99
		百分比	89.9%	10.1%	100.0%
總共		次 數	282	86	368
		百分比	76.6%	23.4%	100.0%

表4-73 不同地區企業之員工與參與帶薪教育意願之事後比較

企業所在地	區 間	顯著性
北部地區對中部地區	$-0.208 < \phi < 0.069$	★
北部地區對南部地區	$-0.317 < \phi < -0.092$	
中部地區對南部地區	$-0.268 < \phi < -0.002$	★

(十二) 不同企業類型之雇主及員工與辦理或參與帶薪教育假意願之分析

1. 不同企業類型之雇主與辦理帶薪教育假意願之比較

表4-74為不同企業類型之雇主與辦理帶薪教育假意願之分析。由表4-74 中，得知「製造業」的雇主，願意配合辦理帶薪教育假的比例最高，為76.2%，其次依序為「水電燃氣業」及「金融保險不動產與工商服務業」的75%、「營建業」的70%、「機械工程業」的69.6%、「公共行政和社會服務與個人服務業」的65.6%、「商業」的64.1%，以及「運輸倉儲及通信業」的58.8%。

另外，不同企業類型之雇主在辦理帶薪教育假的意願之比較上，是沒有其差異性存在的 ($\chi^2=4.302$, $df=7$, $p=.744 > .05$)。

表4-74 不同企業類型之雇主與辦理帶薪教育假之意願分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
企業類型	製造業	次數	32	10	42
		百分比	76.2%	23.8%	100.0%
	營建業	次數	14	6	20
		百分比	70.0%	30.0%	100.0%
	商業	次數	25	14	39
		百分比	64.1%	35.9%	100.0%
	運輸倉儲及通信業	次數	20	14	34
		百分比	58.8%	41.2%	100.0%
	機械工程業	次數	16	7	23
		百分比	69.6%	30.4%	100.0%
	金融保險不動產及工商服務業	次數	36	12	48
		百分比	75.0%	25.0%	100.0%
	公共行政,社會服務與個人服務業	次數	21	11	32
		百分比	65.6%	34.4%	100.0%
	水電燃氣業	次數	9	3	12
		百分比	75.0%	25.0%	100.0%
總共		次數	173	77	250
		百分比	69.2%	30.8%	100.0%

2. 不同企業類型之員工與參與帶薪教育假意願之比較

表4-75為不同企業類型之員工與參與帶薪教育假意願之分析。由表4-75中，得知「製造業」的員工，願意參與帶薪教育假的比例最高，為82.2%，其次依序為「金融保險不動產與工商服務業」的77.9%、「公共行政和社會服務與個人服務業」的77.1%、「機械工程業」的75%、「商業」的73.3%、「營建業」的71.4%、「運輸倉儲及通信業」的67.7%，以及「水電燃氣業」的62.5%。

另外，不同企業類型之員工在參與帶薪教育假的意願之比較上，是沒有其差異性存在的（ $\chi^2=5.336$ ， $df=8$ ， $p=.721>.05$ ）。

表4-75 不同企業類型之員工與參與帶薪教育假之意願分析

			參與意願		總共
			願意	沒有意願	
企業類型	製造業	次數	83	18	101
		百分比	82.2%	17.8%	100.0%
	營建業	次數	15	6	21
		百分比	71.4%	28.6%	100.0%
	商業	次數	33	12	45
		百分比	73.3%	26.7%	100.0%
	運輸倉儲及通信業	次數	21	10	31
		百分比	67.7%	32.3%	100.0%
	機械工程業	次數	27	9	36
		百分比	75.0%	25.0%	100.0%
	金融保險不動產及工商服務業	次數	60	17	77
		百分比	77.9%	22.1%	100.0%
	公共行政,社會服務與個人服務業	次數	37	11	48
		百分比	77.1%	22.9%	100.0%
	水電燃氣業	次數	5	3	8
		百分比	62.5%	37.5%	100.0%
	其它	次數	2		2
		百分比	100.0%		100.0%
總共		次數	283	86	369
		百分比	76.7%	23.3%	100.0%

第三節 帶薪教育假觀念及態度之分析

有關帶薪教育假觀念與態度之題目，共有30題。本節將以獨立樣本t考驗，分析雇主(主管)及員工與帶薪教育假觀念與態度之差異情形、以及以單因子變異數分析(anova)來考驗不同企業(單位)規模，以及所在地區與帶薪教育假觀念與態度之差異情形，若分析結果達到顯著差異性，再以雪費法(Scheffe method)，進行事後比較，以瞭解各組平均數間的差異情形。

本部份是檢驗職務別、企業或單位規模，與所在地區差異是否會造成帶薪教育假的觀念與態度有所不同。在帶薪教育假的觀念及態度方面，共有30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。所得平均分數越高，表示對帶薪教育假有越正向的觀念及態度。

壹、公部門部分

一 主管與員工

由表4-76 t考驗的結果顯示，主管與非主管職人員在量表的「第1、6、8、9、10、11、12、13、14、15、17、22、25、及26題」的看法並不一致。

表4-76 主管與非主管帶薪教育假觀念態度差異之T考驗分析摘要表

題號	平均數		平均差	標準誤	t	df	Sig. (2-tailed)
1	主管	4.12	-.65	.11	-5.961	192.185	.000***
	非主管	4.76					
2	主管	4.71	-9.44E-02	6.60E-02	-1.431	243.675	.154
	非主管	4.80					
3	主管	4.44	-.15	8.98E-02	-1.640	244.335	.102
	非主管	4.59					
4	主管	2.13	-.20	.14	-1.444	408	.149
	非主管	2.33					
5	主管	4.12	-.11	.11	-1.020	410	.308
	非主管	4.23					
6	主管	3.90	-.32	.12	-2.777	414	.006**
	非主管	4.22					
7	主管	4.66	-8.59E-02	6.79E-02	-1.265	414	.207
	非主管	4.75					
8	主管	4.42	-.29	8.06E-02	-3.613	219.822	.000***
	非主管	4.71					
9	主管	4.52	-.20	7.08E-02	-2.774	260.658	.006**
	非主管	4.71					
10	主管	4.26	-.41	9.86E-02	-4.162	217.281	.000***
	非主管	4.67					
11	主管	3.33	-.47	.15	-3.210	413	.001**
	非主管	3.80					
12	主管	3.75	-.33	.11	-3.025	412	.003**
	非主管	4.08					
13	主管	2.19	-.38	.12	-3.306	310.255	.001**
	非主管	2.57					
14	主管	3.72	-.44	.11	-4.051	410	.000***
	非主管	4.16					
15	主管	4.13	.58	.12	4.755	340.881	.000***
	非主管	3.54					
16	主管	3.98	4.03E-02	.14	.298	312.877	.766
	非主管	3.94					
17	主管	4.54	-.18	8.09E-02	-2.279	244.292	.024*
	非主管	4.72					
18	主管	2.53	-8.99E-02	.14	-.646	320.357	.519
	非主管	2.62					
19	主管	4.17	-.19	.10	-1.851	413	.065
	非主管	4.36					

20	主管	2.21	-.23	.13	-1.762	315.342	.079
	非主管	2.44					
21	主管	2.26	-8.18E-02	.12	-.660	318.187	.510
	非主管	2.34					
22	主管	4.19	-.29	9.54E-02	-3.032	412	.003**
	非主管	4.48					
23	主管	3.99	-.15	.14	-1.069	415	.286
	非主管	4.14					
24	主管	4.34	.17	9.92E-02	1.678	415	.094
	非主管	4.17					
25	主管	4.37	-.23	8.70E-02	-2.626	240.263	.009**
	非主管	4.60					
26	主管	4.49	-.21	8.10E-02	-2.534	239.013	.012*
	非主管	4.69					
27	主管	3.19	-.15	.14	-1.066	313.370	.287
	非主管	3.33					
28	主管	3.10	.17	.13	1.280	307.043	.201
	非主管	2.93					
29	主管	2.25	-6.88E-02	.12	-.589	343.691	.557
	非主管	2.32					
30	主管	3.54	-8.78E-02	.13	-.702	415	.483
	非主管	3.63					

***p<.001 **p<.01 *p<.05

以下將這三十題的分析結果，討論如下：

1. 二者對於個人是否有自由選擇參與帶薪教育假的機會有不同的看法，非主管人員較主管人員，同意個人有自由選擇參與帶薪教育假的機會。
2. 二者對於工作和教育乃是可以同時並行的看法，都傾向於同意的態度，亦即二者都認為工作和教育並沒有衝突。
3. 二者對於員工是否可利用工作時間參與教育活動的態度，都傾向於肯定的態度。
4. 如以帶薪教育假的方式實施相關的進修活動時，二者都傾向於不同意職業教育應比生活教育及通識教育來得重要。
5. 對於實施帶薪教育假的經費，二者都傾向於同意不論單位的預算如何，單位都應編列員工帶薪教育假所需的經費。

6. 二者對於帶薪教育假的實施應否考量單位業務量的多寡有不同的看法，主管人員較傾向於應考量單位業務量的多寡，但非主管人員則認為不應單位業務量的多寡做為考量的依據。
7. 二者都認為帶薪教育假的實施，會是員工接受教育的好機會。
8. 二者對於帶薪教育假能否提升單位的人力素質有不同的看法，非主管人員較主管人員持更積極肯定的態度。
9. 二者對於單位是否該體諒個人繼續教育的需求並做全力的配合有不同的看法，非主管人員較主管人員持更積極肯定的態度。
10. 二者對於帶薪教育假的實施不應以職業教育為限的看法有所差異，非主管人員較主管人員更同意帶薪教育假的實施不應以職業教育為限。
11. 二者對於帶薪教育假的實施對象應否有年齡的限制有不同的看法，非主管人員較主管人員更覺得帶薪教育假的實施對象不應受年齡的限制。
12. 二者對於員工參與帶薪教育假後是否會更認真工作有不同的看法，非主管人員較主管人員持更積極肯定的態度。
13. 二者對於帶薪教育假對單位人力調配的影響有不同的看法，主管人員較非主管人員認為帶薪教育假對單位人力的調配有較大的影響。
14. 二者對於帶薪教育假對工作總產能的影響有不同的看法，主管人員較非主管人員認為帶薪教育假將使單位的總產能減少。
15. 二者對於員工是否需負擔部份的進修費用持有不同的看法，主管人員較非主管人員傾向於員工亦需負擔部份的費用。
16. 二者對於員工參與帶薪教育假期間薪水是否應全額發放的想法沒有差異，都傾向於仍需全額發放的觀念。
17. 二者對於員工是否都有相同的機會參與帶薪教育假持有不同的看法，非主管人員較主管人員更同員工都應有相同的機會參與帶薪教育假。
18. 二者都傾向於不同意將通識教育及生活教育視為是工作時間之外的休閒活動。

19. 二者都傾向於同意工作場所之教育，是員工獲得教育的重要管道。
20. 二者都傾向於不同意帶薪教育假的實施，需視單位的業務量而定。
21. 二者都傾向於不同意帶薪教育假的實施，應以低教育程度者為優先。
22. 二者對於帶薪教育假的實施，能否彌補員工過去學校教育之不足，有不同的看法，非主管人員較主管人員同意帶薪教育假的實施，可以彌補過去學校教育的不足。
23. 二者都傾向於不同意員工的生活智能提昇，對於單位的競爭力沒有助益。
24. 二者都傾向於同意帶薪教育假的實施，應以單位的整體目標為重。
25. 二者對於學習權是否是基本人權的一種有不同的看法，非主管人員對此一主張持較積極肯定的態度。
26. 二者對於帶薪教育假的實施，是否是民主社會發展的必然趨勢，有不同的看法，非主管人員此一主張持較積極肯定的態度。
27. 二者都不同意員工在參與帶薪教育假後，需要加班來彌補工時之損失。
28. 二者都同意應在員工完成帶薪教育假後，給予職務的調升。
29. 二者都不同意帶薪教育假的實施，員工個人的獲益比單位還多。
30. 二者都傾向於同意帶薪教育假的實施，可以降低員工的失業率。

二、中央與地方

由表4-77之t考驗的結果顯示，中央單位與地方單位的人員在量表的「第6、12、18、24、26、28、30題」的看法並不一致。

表 4-77 中央與地方帶薪教育假觀念態度T考驗分析摘要表

題號	平均數		平均差	標準誤	t	df	Sig. (2-tailed)
1	中央單位	4.53	-3.10E-02	9.73E-02	-.319	408	.750
	地方單位	4.56					
2	中央單位	4.76	-2.89E-02	6.12E-02	-.471	411	.638
	地方單位	4.79					
3	中央單位	4.49	-7.19E-02	8.46E-02	-.851	407	.395
	地方單位	4.56					
4	中央單位	2.27	-2.86E-03	.13	-.021	405	.983
	地方單位	2.27					
5	中央單位	4.23	5.74E-02	.11	.529	407	.597
	地方單位	4.17					
6	中央單位	4.28	.25	.11	2.220	411	.027 [*]
	地方單位	4.02					
7	中央單位	4.69	-4.10E-02	6.71E-02	-.611	411	.541
	地方單位	4.73					
8	中央單位	4.54	-.12	7.39E-02	-1.563	304.500	.119
	地方單位	4.66					
9	中央單位	4.60	-7.95E-02	6.83E-02	-1.164	407	.245
	地方單位	4.68					
10	中央單位	4.51	-4.61E-02	8.98E-02	-.513	408	.608
	地方單位	4.56					
11	中央單位	3.74	.13	.14	.886	342.300	.376
	地方單位	3.61					
12	中央單位	3.79	-.28	.11	-2.626	409	.009 ^{**}
	地方單位	4.07					
13	中央單位	2.33	-.19	.12	-1.653	335.265	.099
	地方單位	2.52					
14	中央單位	3.93	-.12	.11	-1.113	407	.266
	地方單位	4.05					
15	中央單位	3.87	.20	.13	1.542	344.202	.124
	地方單位	3.67					
16	中央單位	3.91	-5.88E-02	.13	-.438	346.770	.662
	地方單位	3.97					
17	中央單位	4.60	-.10	7.83E-02	-1.306	273.405	.193
	地方單位	4.70					
18	中央單位	2.81	.33	.14	2.344	411	.020 [*]
	地方單位	2.47					
19	中央單位	4.21	-.13	.10	-1.269	410	.205
	地方單位	4.34					
20	中央單位	2.42	7.75E-02	.13	.578	412	.563
	地方單位	2.34					

21	中央單位	2.22	-.16	.13	-1.239	412	.216
	地方單位	2.38					
22	中央單位	4.31	-.12	9.47E-02	-1.303	409	.193
	地方單位	4.43					
23	中央單位	4.01	-.13	.14	-.936	412	.350
	地方單位	4.14					
24	中央單位	4.04	-.30	9.72E-02	-3.050	412	.002 ^{**}
	地方單位	4.34					
25	中央單位	4.44	-.14	8.27E-02	-1.739	286.605	.083
	地方單位	4.58					
26	中央單位	4.52	-.18	7.89E-02	-2.222	270.790	.027 [*]
	地方單位	4.69					
27	中央單位	3.32	4.97E-02	.14	.349	411	.727
	地方單位	3.27					
28	中央單位	2.81	-.28	.13	-2.148	348.183	.032 [*]
	地方單位	3.09					
29	中央單位	2.33	4.93E-02	.12	.395	411	.693
	地方單位	2.28					
30	中央單位	3.36	-.37	.12	-3.034	412	.003 ^{**}
	地方單位	3.73					

**p<.001 **p<.01 *p<.05

茲將上述分析結果，逐題說明於下：

1. 二者都傾向於主張個人應有自由選擇參與帶薪教育假的機會。
2. 二者對於工作和教育乃是可以同時並行的看法，都傾向於同意的態度，亦即二者都認為工作和教育並沒有衝突。
3. 二者對於員工是否可利用工作時間參與教育活動的態度都傾向於正面的態度。
4. 如以帶薪教育假的方式實施相關的進修活動時，二者都傾向於不同意職業教育應比生活教育及通識教育來得重要。
5. 對於實施帶薪教育假的經費，二者都傾向於同意不論單位的預算如何，單位都應編列員工帶薪教育假所需的經費。
6. 二者對於帶薪教育假的實施應否考量單位業務量的多寡有不同的看法，中央單位人員較傾向於應考量單位業務量的多寡，但地方單位人員則認為不應單位業務量的多寡做為考量的依據。

7. 二者都認為帶薪教育假的實施，會是員工接受教育的好機會。
8. 二者對於帶薪教育假能否提升單位的人力素質都持肯定的態度，亦即都認為將有助於單位人力素質的提升。
9. 二者對於單位是否該體諒個人繼續教育的需求並做全力的配合都持肯定的態度，亦即都認為單位應盡力配合辦理。
10. 二者對於帶薪教育假的實施不應以職業教育為限的看法相同，都主張不應以職業教育為限。
11. 二者對於帶薪教育假的實施對象應否有年齡的限制有相同的看法，都覺得帶薪教育假的實施對象不應受年齡的限制。
12. 二者對於員工參與帶薪教育假後是否會更認真工作有不同的看法，地方單位人員較中央單位人員持更積極肯定的態度。
13. 二者對於帶薪教育假對單位人力調配的影響有相同的看法，二者都認為帶薪教育假對單位人力的調配會有影響。
14. 二者對於帶薪教育假對工作總產能的影響有相同的看法，中央單位人員較地方單位人員認為帶薪教育假將使單位的總產能減少。
15. 二者對於員工是否需負擔部份的進修費用持有相同的看法，二者都傾向於員工亦需負擔部份的費用。
16. 二者對於員工參與帶薪教育假期間薪水是否應全額發放的想法沒有差異，都傾向於仍需全額發放的觀念。
17. 二者對於員工是否都有相同的機會參與帶薪教育假持有相同的看法，都認為員工應有相同的機會參與帶薪教育假。
18. 二者對於通識教育及生活教育是否應被視為是工作時間之外的休閒活動有不同的看法，地方單位的人員較中央單位的人員傾向於認為通識教育及生活教育不應是工作時間之外的休閒活動。
19. 二者都傾向於同意工作場所之教育，是員工獲得教育的重要管道。
20. 二者都傾向於不同意帶薪教育假的實施，需視單位的業務量而定。

21. 二者都傾向於不同意帶薪教育假的實施，應以低教育程度者為優先。
22. 二者對於帶薪教育假的實施，能否彌補員工過去學校教育之不足，有相同的看法，都同意帶薪教育假的實施，可以彌補過去學校教育的不足。
23. 二者都傾向於不同意員工的生活智能提昇，對於單位的競爭力沒有助益。
24. 二者對於帶薪教育假的實施，是否應以單位的整體目標為重，有不同的看法，地方單位的人員較同意應以單位的整體目標為重。
25. 二者對於學習權是否是基本人權的一種有相同的看法，都持較積極肯定的態度。
26. 二者對於帶薪教育假的實施，是否是民主社會發展的必然趨勢，有不同的看法，地方單位人員此一主張持較積極肯定的態度。
27. 二者都不同意員工在參與帶薪教育假後，需要加班來彌補工時之損失。
28. 二者對於員工完成帶薪教育假後，是否應給予職務的調升，有不同的看法，地方單位的人員較傾向於同意應給予職務的調升。
29. 二者都不同意帶薪教育假的實施，員工個人的獲益比單位還多。
30. 二者對於帶薪教育假的實施，能否降低員工的失業率有不同的看法，地方單位的人員持較樂觀的態度。

三、單位規模與帶薪教育假觀念態度之關係

以單因子變異數分析(ANOVA)進行考驗，歸納如表4-78。發現單位規模大小在「第2、7、9、11」四題上有差異存在，因此，以下即就這四題進行事後比較，以進一步瞭解是哪些單位規模之間，在這四題上面存有差異，歸納如表7-79。

事後比較的結果如下：

- ☒ 在第2題方面，發現「10人以下」的單位和「201人以上」的單位存在有明顯差異。
- ☒ 在第7題方面，發現「10人以下」的單位和「201人以上」的單位存在有明顯差異。

☞ 在第9題方面，發現「10人以下」的單位和「11-50人」的單位存在有明顯差異；而且「10人以下」的單位和「201人以上」的單位也存在有明顯差異。

☞ 在第20題方面，「11-50人」的單位和「201人以上」的單位存在有明顯差異。

表 4-78 單位規模與帶薪教育假觀念態度差異之單因子變異數分析摘要表

題號		SS	df	MS	F	Sig.
1	組間變異數	2.812	4	.703	.775	.542
	組內變異數	363.890	401	.907		
	總計	366.702	405			
2	組間變異數	4.099	4	1.025	2.880	.023*
	組內變異數	143.754	404	.356		
	總計	147.853	408			
3	組間變異數	3.756	4	.939	1.375	.242
	組內變異數	273.108	400	.683		
	總計	276.864	404			
4	組間變異數	3.271	4	.818	.478	.752
	組內變異數	681.155	398	1.711		
	總計	684.427	402			
5	組間變異數	3.667	4	.917	.814	.517
	組內變異數	450.693	400	1.127		
	總計	454.360	404			
6	組間變異數	10.260	4	2.565	2.044	.087
	組內變異數	507.007	404	1.255		
	總計	517.267	408			
7	組間變異數	6.857	4	1.714	4.058	.003**
	組內變異數	170.674	404	.422		
	總計	177.531	408			
8	組間變異數	4.464	4	1.116	2.191	.069
	組內變異數	204.267	401	.509		
	總計	208.732	405			
9	組間變異數	7.563	4	1.891	4.373	.002**
	組內變異數	172.945	400	.432		
	總計	180.509	404			
10	組間變異數	3.378	4	.844	1.094	.359
	組內變異數	309.640	401	.772		
	總計	313.017	405			

11	組間變異數	11.090	4	2.772	1.375	.242
	組內變異數	812.378	403	2.016		
	總計	823.468	407			
12	組間變異數	3.528	4	.882	.792	.531
	組內變異數	447.843	402	1.114		
	總計	451.371	406			
13	組間變異數	1.552	4	.388	.281	.890
	組內變異數	553.150	401	1.379		
	總計	554.702	405			
14	組間變異數	9.274	4	2.319	2.095	.081
	組內變異數	442.726	400	1.107		
	總計	452.000	404			
15	組間變異數	15.539	4	3.885	2.376	.051
	組內變異數	658.922	403	1.635		
	總計	674.461	407			
16	組間變異數	7.067	4	1.767	.964	.427
	組內變異數	741.958	405	1.832		
	總計	749.024	409			
17	組間變異數	.179	4	4.465E-02	.081	.988
	組內變異數	220.819	403	.548		
	總計	220.998	407			
18	組間變異數	18.350	4	4.588	2.364	.053
	組內變異數	784.085	404	1.941		
	總計	802.435	408			
19	組間變異數	4.094	4	1.023	1.043	.385
	組內變異數	395.355	403	.981		
	總計	399.449	407			
20	組間變異數	22.191	4	5.548	3.274	.012*
	組內變異數	686.212	405	1.694		
	總計	708.402	409			
21	組間變異數	5.617	4	1.404	.899	.465
	組內變異數	632.931	405	1.563		
	總計	638.549	409			
22	組間變異數	3.725	4	.931	1.080	.366
	組內變異數	346.481	402	.862		
	總計	350.206	406			
23	組間變異數	10.394	4	2.599	1.441	.220
	組內變異數	730.445	405	1.804		
	總計	740.839	409			
24	組間變異數	4.557	4	1.139	1.229	.298
	組內變異數	375.347	405	.927		
	總計	379.905	409			

25	組間變異數	4.118	4	1.030	1.662	.158
	組內變異數	249.585	403	.619		
	總計	253.703	407			
26	組間變異數	1.522	4	.381	.690	.599
	組內變異數	221.711	402	.552		
	總計	223.233	406			
27	組間變異數	14.019	4	3.505	1.851	.118
	組內變異數	764.778	404	1.893		
	總計	778.797	408			
28	組間變異數	2.598	4	.650	.377	.825
	組內變異數	691.244	401	1.724		
	總計	693.842	405			
29	組間變異數	3.924	4	.981	.660	.620
	組內變異數	600.868	404	1.487		
	總計	604.792	408			
30	組間變異數	5.486	4	1.371	.943	.439
	組內變異數	589.112	405	1.455		
	總計	594.598	409			

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表4-79 單位規模與帶薪教育假觀念態度差異之事後比較

	各組之交互比較									
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十
第二題				☆						
第七題				☆						
第九題	☆			☆						
第二十題							☆			

備註：第一組 10人以下對11-50人

第三組 10人以下對101-200人

第五組 11-50人對51-100人

第七組 11-50人對201人以上

第九組 51-100人對201人以上

第二組 10以下對51-100人

第四組 10人以下對210人以上

第六組 11-50人對101-200人

第八組 51-100人對101-200人

第十組 101-200人對201人以上

茲將顯著差異之題目敘述於下：

1. 在員工的工作和教育是否可以同時並行的觀念上，10人以下的單位較201人以上的單位，持較消極的看法。
2. 對於帶薪教育假是否是員工接受教育的好機會的看法上，10人以下的單位

較201人以上的單位，持較消極的看法。

3. 對於主管是否必需要能體會繼續教育的必要，並做全力之配合的觀念上，10人以下的單位較11-50人的單位，持較消極的看法；同時10人以下的單位也較201人以上的單位，持較消極的看法。
4. 帶薪教育假的實施，應否需依單位的業務量而定，11-50人單位的員工和201人以上單位的員工持有不同的看法，前者的態度較後者傾向於接受帶薪教育的實施應依單位的業務量而定。

貳、私部門方面

一、雇主與員工對帶薪教育假的觀念及態度之差異分析

雇主與員工和帶薪教育假觀念與態度之差異分析，見表4-80。經t考驗結果，發現在第1、2、3、5、7、8、9、10、16、17、18、19、22、24、25、26、28、30等18題，雇主與員工在對帶薪教育假之觀念及態度上的差異，均達顯著水準（ $p<.05$ ）。

表4-80 雇主與員工對帶薪教育假觀念與態度差異之T考驗分析摘要表

題號	雇主平均數	員工平均數	平均差	標準誤	T 值	自由度	顯著值
1	3.10	4.01	-.91	.12	-7.811	618	.000***
2	3.58	3.98	-.40	9.73E-02	-4.137	617	.000***
3	3.48	3.75	-.27	.10	-2.681	614	.008**
4	2.42	2.40	1.45E-02	9.23E-02	.158	618	.875
5	3.13	3.87	-.74	9.66E-02	-7.642	614	.000***
6	2.70	2.76	-6.08E-02	9.38E-02	-.648	615	.570
7	3.50	4.05	-.55	.10	-5.336	616	.000***
8	3.51	4.05	-.54	9.95E-02	-5.468	618	.000***
9	3.38	4.00	-.62	9.51E-02	-6.491	614	.000***
10	3.29	3.90	-.62	9.98E-02	-6.184	615	.000***
11	2.86	2.97	-.11	.11	-1.033	618	.302
12	3.21	3.58	-.37	9.79E-02	-3.790	615	.000***
13	2.74	2.66	7.86E-02	.10	.782	612	.434
14	3.29	3.53	-.14	.10	-1.330	615	.184
15	3.33	3.26	7.05E-02	.10	.693	613	.489
16	2.92	3.40	-.47	.11	-4.470	613	.000***
17	3.38	4.01	-.63	.10	-6.114	615	.000***
18	2.66	2.43	.23	.10	2.250	610	.025*
19	3.53	3.87	-.33	9.74E-02	-3.420	617	.001**
20	2.54	2.64	-9.63E-02	.10	-.928	612	.354
21	2.84	3.00	-.16	.11	-1.528	614	.127
22	3.22	3.79	-.57	.10	-5.627	617	.000***
23	3.16	3.32	-.16	.12	-1.381	616	.168
24	2.41	2.11	.30	9.93E-02	3.012	613	.003**
25	3.51	4.05	-.54	9.81E-02	-5.528	612	.000***
26	3.50	4.10	-.60	9.24E-02	-6.510	616	.000***
27	3.18	3.18	-7.58E-03	.11	-.071	616	.943
28	3.18	3.57	-.39	9.56E-02	-4.064	614	.000***
29	2.54	2.41	.13	.10	1.299	613	.194
30	3.40	3.84	-.43	.11	-4.031	617	.000***
總共	3.14	3.43	-.2904	3.60E-02	-8.062	560	.000***

註：* P<.05 ** P<.01 ***P<.001

經t考驗結果，在30題中，共有18題雇主和員工的填答達到顯著差異之水準。茲將這18題，逐題討論如下：

1. 第一題：在自由選擇課程方面。員工的平均為4.01，大於雇主的3.10，顯示員工較趨向應自由選擇課程。
2. 第二題：工作和教育是可以同時並行的。員工平均為3.98，大於雇主平均的3.58，顯示員工較雇主更認為工作和教育是可並行不悖的。
3. 第三題：員工可以利用上班時間去進行教育活動。員工平均為3.75，大於雇主平均的3.48，顯示員工較雇主更認為可以利用上班時間，去進行教育活動。
4. 第五題：不論景氣為何，帶薪教育假之經費是不可少的。員工平均為3.87，大於雇主平均的3.13，顯示員工比雇主更認為帶薪教育假之經費之編列，不應受景氣之影響。
5. 第七題：帶薪教育假的實施，是使員工接受教育的好機會。員工平均為4.05，大於雇主平均的3.50，顯示員工將帶薪教育假視為接受教育的重要方式。
6. 第八題：帶薪教育假的實施，可以促進公司人力素質的改進。員工平均為4.05，大於雇主平均的3.51，顯示員工比雇主更認為帶薪教育假之實施，可以提升公司之人力素質。
7. 第九題：企業主應對員工繼續教育之需求，而作最大之配合。員工平均為4.00，大於雇主平均的3.38，顯示員工認為雇主應配合繼續教育的各項需求。
8. 第十題：課程的實施，不應以職業教育為限。員工平均為3.90，大於雇主平均的3.29，顯示員工對課程不應受限於職業教育。
9. 第十二題：員工在參與帶薪教育假後，會更認真工作。員工平均為3.58，大於雇主平均的3.21，顯示員工認為在接受帶薪教育假後，會努力工作回報公司。
10. 第16題：帶薪教育假期間之薪水，不應全額發放。這是反向題，員工平

均為3.40，大於雇主平均的2.92，顯示員工比雇主更認為在帶薪教育假期間，薪水不應有所減免。

11. 第17題：每個員工應有相同的機會，來接受帶薪教育假。員工平均為4.01，大於雇主平均的3.38，顯示員工比雇主更認為帶薪教育假之參與機會，人人都應相同。
12. 第18題：通識及生活教育，應被視為工作時間外之休閒活動。此題為反向題，員工平均為2.43，小於雇主平均的2.66，兩者的平均分數都不高，顯示兩者對通識及生活教育和工作時間的區隔是很明顯的。
13. 第19題：工作場所之教育，是員工獲得教育極為重要的管道。員工平均為3.87，大於雇主平均的3.53，顯示員工對工作場教育比雇主還來得重視。
14. 第22題：帶薪教育假可以彌補員工早年學校教育之不足。員工平均為3.79，大於雇主平均的3.22，顯示員工比雇主更認為帶薪教育假可以彌補員工早年學校教育不足之缺憾。
15. 第24題：帶薪教育假之實施，仍應以公司的整體目標為重。這是反向題，員工平均為2.11，小於雇主平均的2.41，兩者分數均偏低，雇主和員工對實施帶薪教育假，仍會兼顧到公司的整體目標。
16. 第25題：學習權是基本人權，在工作場亦然。員工平均為4.05，大於雇主平均的3.51，顯示員工對工作場學習之重視。
17. 第26題：帶薪教育假的實施，是民主社會發展必然的趨勢。員工平均為4.10，大於雇主平均的3.50。員工的平均非常高，顯示員工對在民主社會中，帶薪教育假之實施的必要性。
18. 第28題：員工在接受帶薪教育假後，應給予實質利益或職務調升。員工平均為3.57，大於雇主平均的3.18，顯示員工比雇主更認為接受帶薪教育假後之實質利益調升。

二、不同企業規模對帶薪教育假的觀念及態度之差異分析

表4-81為不同企業規模之帶薪教育假的觀念與態度各題平均數差異考驗的結

果。以單變項變異數分析的結果觀之，共有第1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、12、13、14、16、17、18、19、21、22、23、24、25、26、27、30共25題達到統計上的顯著差異之水準，因此，分別再以雪費法進行事後比較，並將各組差異情形歸納為表4-82。

表4-81 不同企業規模之帶薪教育假的觀念與態度各題平均數差異考驗

題號	變異來源	SS	df	MS	F	Sig.
1	組間變異數	69.624	2	34.812	17.349	.000***
	組內變異數	1234.059	615	2.007		
	總共	1303.683	617			
2	組間變異數	39.971	2	19.985	14.922	.000***
	組內變異數	822.334	614	1.339		
	總共	862.305	616			
3	組間變異數	20.023	2	10.012	7.006	.001**
	組內變異數	873.149	611	1.429		
	總共	893.173	613			
4	組間變異數	15.454	2	7.727	6.238	.002**
	組內變異數	761.789	615	1.239		
	總共	777.243	617			
5	組間變異數	24.520	2	12.260	8.264	.000***
	組內變異數	906.503	611	1.484		
	總共	931.023	613			
6	組間變異數	10.969	2	5.484	4.423	.012*
	組內變異數	758.924	612	1.240		
	總共	769.893	614			
7	組間變異數	74.876	2	37.438	26.720	.000***
	組內變異數	858.092	613	1.401		
	總共	933.778	615			
8	組間變異數	71.516	2	35.758	26.657	.000***
	組內變異數	824.978	615	1.341		
	總共	896.494	617			
9	組間變異數	20.772	2	10.386	7.941	.000***
	組內變異數	799.092	611	1.308		
	總共	819.865	613			
10	組間變異數	21.487	2	10.744	7.036	.001**
	組內變異數	934.487	612	1.527		
	總共	955.974	614			
11	組間變異數	9.117	2	4.559	20590	.076
	組內變異數	1082.606	615	1.760		
	總共	1091.723	617			

12	組間變異數	12.170	2	6.085	4.236	.015*
	組內變異數	879.043	612	1.436		
	總共	891.213	614			
13	組間變異數	11.864	2	5.932	3.994	.019*
	組內變異數	904.385	609	1.485		
	總共	916.248	611			
14	組間變異數	23.311	2	11.655	7.567	.001***
	組內變異數	944.220	613	1.540		
	總共	967.531	615			
15	組間變異數	5.272	2	2.636	1.726	.179
	組內變異數	931.769	610	1.527		
	總共	937.041	612			
16	組間變異數	11.871	2	5.935	3.507	.031*
	組內變異數	1032.449	610	1.693		
	總共	1044.320	612			
17	組間變異數	20.691	2	10.345	6.702	.001**
	組內變異數	944.747	612	1.544		
	總共	965.437	614			
18	組間變異數	16.875	2	8.437	5.384	.005*
	組內變異數	951.256	607	1.567		
	總共	968.131	609			
19	組間變異數	22.263	2	11.131	7.950	.000***
	組內變異數	859.676	614	1.400		
	總共	881.939	616			
20	組間變異數	5.869	2	2.935	1.945	.144
	組內變異數	919.051	609	1.509		
	總共	924.920	611			
21	組間變異數	16.860	2	8.430	4.971	.007*
	組內變異數	1036.267	611	1.696		
	總共	1053.127	613			
22	組間變異數	19.161	2	9.580	5.975	.003**
	組內變異數	984.431	614	1.603		
	總共	1003.592	616			
23	組間變異數	14.885	2	7.442	3.786	.023*
	組內變異數	1205.114	613	1.966		
	總共	1219.98	615			
24	組間變異數	33.524	2	16.762	12.713	.000***
	組內變異數	804.303	610	1.319		
	總共	837.827	612			
25	組間變異數	57.126	2	28.563	21.968	.000***
	組內變異數	791.815	609	1.300		
	總共	848.941	211			

26	組間變異數	42.686	2	21.343	17.810	.000***
	組內變異數	734.585	613	1.198		
	總共	777.271	615			
27	組間變異數	12.542	2	6.271	3.810	.023*
	組內變異數	1009.094	613	1.646		
	總共	1021.236	615			
28	組間變異數	2.4E-02	2	1.2E-02	.009	.91
	組內變異數	852.184	611	1.395		
	總共	852.208	613			
29	組間變異數	7.211	2	3.605	2.440	.088
	組內變異數	901.285	610	1.478		
	總共	908.496	612			
30	組間變異數	14.19	2	7.09	4.240	.015*
	組內變異數	1028.005	614	1.674		
	總共	1042.204	616			
總計	組間變異數	7.462	2	3.731	20.429	.000***
	組內變異數	101.915	558	.183		
	總共	109.377	560			

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表4-82 不同企業規模間對帶薪教育假之觀念與態度差異之綜合摘要表

	各組間對帶薪教育假之觀念與態度之差異		
	大型企業對中型企業	大型企業對小型企業	中型企業對小型企業
第1題	☆		☆
第2題	☆		☆
第3題	☆		☆
第4題	☆		☆
第5題	☆		☆
第6題		☆	
第7題	☆		☆
第8題	☆		☆
第9題	☆		☆
第10題	☆		☆
第12題	☆		
第13題			☆
第14題	☆		☆
第16題	☆		
第17題	☆		☆
第18題			☆
第19題	☆		☆
第21題	☆	☆	
第22題	☆		☆
第23題			☆
第24題	☆		☆
第25題	☆		☆
第26題	☆		☆
第27題		☆	
第30題	☆		
總平均	☆		☆

備註：若兩組差異p值<.05，則以”☆”來表示

經單因子變異數考驗之結果，共有25題的平均分數達到顯著差異。茲逐題討論這25題如下。

1. 第一題：在自由選擇課程的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
2. 第二題：在工作和教育可以同時並行的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
3. 第三題：在讓員工利用工作時間去參與教育活動的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
4. 第四題：在對企業來說，職業教育比生活教育及通識教育還來重要的看法上（反向題），中型企業比大型企業有著較正面的看法，中型企業也比小型企業有著較正面的看法。
5. 第五題：在不管景氣為何，讓員工參與帶薪教育假的經費是不可少的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
6. 第六題：在企業設備的改良，比員工參與帶薪教育假還來得重要的看法上，大型企業比小型企業有著較正面的看法。
7. 第七題：在帶薪教育假之實施，是使員工接受教育的好機會的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
8. 第八題：在帶薪教育假的實施，可以促進公司人力素質改進的的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
9. 第九題：在企業主應體會員工接受繼續教育的需求，而作最大的配法之看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
10. 第十題：在帶薪教育假的實施，不應以職業教育為限的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。

看法。

11. 第十二題：在員工在參與帶薪教育假後，會更認真工作的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法。
12. 第十三題：在帶薪教育假的實施，會影響到公司人力調配的看法上，小型企業比中型企業有著較正面的看法。
13. 第十四題：在員工參與帶薪教育假雖然工時減少，但總產能是不減少的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
14. 第十六題：在員工參與帶薪教育假期間之薪水，不應全額發放的想法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法。
15. 第十七題：在每個員工應有相同的機會，來參與帶薪教育假的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
16. 第十八題：在通識教育及生活教育，應被視為工作時間外之休閒活動的看法上，中型企業比小型企業有著較正面的看法。
17. 第十九題：在工作場所之教育，是員工獲得教育極為重要的管道的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
18. 第二十一題：在帶薪教育假的實施，應以低教育程度者為優先的看法上，小型企業比大型企業有著較正面的看法，中型企業也比小型企業有著較正面的看法。
19. 第二十二題：在帶薪教育假的實施，可以彌補員工早年學校教育的不足的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
20. 第二十三題：在員工生活知能提升後，對增強企業競爭力沒有助益的看法上，小型企業比中型企業有著較正面的看法。
21. 第二十四題：在帶薪教育假的實施，仍應以公司的整體目標為重的看法

上，中型企業比大型企業有著較正面的看法，也比小型企業有著較正面的看法。

22. 第二十五題：在學習權是基本人權之一，工作場所亦然的想法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
23. 第二十六題：在帶薪教育假的實施，是民主社會發展的必然趨勢的看法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法，小型企業也比中型企業有著較正面的看法。
24. 第二十七題：在員工接受帶薪教育假後，要加班來彌補工時之損失的看法上，大型企業比小型企業有著較正面的看法。
25. 第三十題：在帶薪教育假的實施，可以降低員工失業率的想法上，大型企業比中型企業有著較正面的看法。

三、不同地區企業對帶薪教育假的觀念及態度之差異分析

表4-83為不同地區企業之帶薪教育假的觀念與態度各題平均數差異考驗的結果。以單變項變異數分析的結果觀之，共有第3、4、5、7、8、11、13、15、16、18、22、23、24、25、26、28、29、30共18題達到統計上的顯著差異之水準，因此，分別再以雪費法進行事後比較，並將各組差異情形歸納為表4-85。

表4-83 不同地區之企業與帶薪教育假的觀念與態度各題平均數差異考驗

題號	變異來源	SS	df	MS	F	Sig.
1	組間變異數	6.793	2	3.397	1.608	.201
	組內變異數	1296.763	614	2.112		
	總共	1303.566	616			
2	組間變異數	80299	2	4.149	2.981	.051
	組內變異數	853.338	613	1.392		
	總共	861.636	615			
3	組間變異數	15.916	2	7.958	5.545	.004**
	組內變異數	875.409	610	1.435		
	總共	891.325	612			
4	組間變異數	19.917	2	9.958	8.087	.000***
	組內變異數	756.975	614	1.233		
	總共	776.891	616			
5	組間變異數	10.485	2	5.243	3.475	.032*
	組內變異數	920.347	610	1.509		
	總共	930.832	612			
6	組間變異數	4.245	2	2.213	1.694	.158
	組內變異數	765.580	611	1.253		
	總共	769.826	613			
7	組間變異數	10.558	2	5.279	3.502	.031*
	組內變異數	922.525	612	1.507		
	總共	933.083	614			
8	組間變異數	9.843	2	4.922	3.413	.034*
	組內變異數	885.294	614	1.442		
	總共	895.138	616			
9	組間變異數	5.185	2	2.592	1.945	.144
	組內變異數	813.125	610	1.333		
	總共	818.310	612			
10	組間變異數	1.191	2	.596	.382	.682
	組內變異數	952.022	611	1.558		
	總共	953.213	613			
11	組間變異數	19.312	2	9.656	5.534	.004**
	組內變異數	1071.258	614	1.745		
	總共	1090.571	616			
12	組間變異數	.584	2	.292	.200	.818
	組內變異數	890.439	611	1.457		
	總共	891.023	613			
13	組間變異數	10.344	2	5.172	3.472	.032*
	組內變異數	905.810	608	1.490		
	總共	916.154	610			

14	組間變異數	.359	2	.180	.114	.893
	組內變異數	966.948	612	1.580		
	總共	967.307	614			
15	組間變異數	13.919	2	6.960	4.600	.010*
	組內變異數	921.466	609	1.513		
	總共	935.386	611			
16	組間變異數	22.109	2	11.055	6.586	.001**
	組內變異數	1022.170	609	1.678		
	總共	1044.279	611			
17	組間變異數	.688	2	.344	.218	.804
	組內變異數	964.187	611	1.578		
	總共	964.875	613			
18	組間變異數	23.753	2	11.877	7.623	.001**
	組內變異數	944.152	606	1.558		
	總共	967.905	608			
19	組間變異數	8.499	2	4.250	2.984	.051
	組內變異數	872.897	613	1.424		
	總共	91.396	615			
20	組間變異數	4.110	2	2.055	1.357	.258
	組內變異數	920.450	608	1.514		
	總共	924.560	610			
21	組間變異數	1.074	2	.537	.312	.732
	組內變異數	1051.184	610	1.723		
	總共	1052.258	612			
22	組間變異數	15.282	2	7.641	4.751	.009*
	組內變異數	985.854	613	1.608		
	總共	1001.136	615			
23	組間變異數	17.100	2	8.550	4.352	.013*
	組內變異數	1202.338	612	1.956		
	總共	1219.437	614			
24	組間變異數	25.271	2	12.636	9.471	.000***
	組內變異數	812.507	609	1.334		
	總共	837.778	611			
25	組間變異數	15.339	2	7.670	5.594	.004**
	組內變異數	833.578	608	1.371		
	總共	848.917	610			
26	組間變異數	20.146	2	10.073	8.156	.000***
	組內變異數	755.828	612	1.235		
	總共	775.974	614			
27	組間變異數	.554	2	.277	.1666	.847
	組內變異數	1020.411	612	1.667		
	總共	1020.96	614			

28	組間變異數	11.978	2	5.989	4.350	.013*
	組內變異數	839.878	610	1.377		
	總共	851.856	612			
29	組間變異數	13.693	2	6.847	4.661	.010*
	組內變異數	894.516	609	1.469		
	總共	908.209	611			
30	組間變異數	21.528	2	10.764	6.468	.002**
	組內變異數	1020.238	613	1.664		
	總共	1041.766	615			

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表4-84 不同地區企業間對帶薪教育假之觀念與態度差異之綜合摘要表

	各組間對帶薪教育假之觀念與態度之差異		
	北部企業對中部企業	北部企業對南部企業	中部企業對南部企業
第3題		☆	
第4題		☆	☆
第5題		☆	
第7題			☆
第8題		☆	☆
第11題		☆	
第13題		☆	☆
第15題			☆
第16題		☆	☆
第18題		☆	
第22題			☆
第23題		☆	
第24題	☆		☆
第25題		☆	☆
第26題		☆	
第28題		☆	☆
第29題		☆	
第30題		☆	☆

備註：若兩組差異p值<.05，則以”☆”來表示

茲逐題討論如下：

1. 第三題：在讓員工利用工作時間去參與教育活動的看法上，南部企業比中型企業有著較正面的看法。
2. 第四題：在對企業來說，職業教育比生活教育及通識教育還來重要的看法上（反向題），北部企業比南部企業有著較正面的看法，中部企業也比南部企業有著較正面的看法。
3. 第五題：在不管景氣為何，讓員工參與帶薪教育假的經費是不可少的看法上，南部企業比北部企業有著較正面的看法。
4. 第七題：在帶薪教育假之實施，是使員工接受教育的好機會的看法上，南部企業比中部企業有著較正面的看法。
5. 第八題：在帶薪教育假的實施，可以促進公司人力素質改進的的看法上，南部企業比北部企業有著較正面的看法，南部企業也比中部企業有著較正面的看法。
6. 第十一題：在帶薪教育假的參與上應有年齡的限制上之看法，北部企業比南部企業有著較正面的看法。
7. 第十三題：在帶薪教育假的實施，會影響到公司人力調配的看法上，北部企業比南部企業有著較正面的看法，中部企業也比南部企業有著較正面的看法。
8. 第十五題：在帶薪教育假的實施上，員工亦須負擔部份費用的看法上，北部企業比南部企業有著較正面的看法。
9. 第十六題：在員工參與帶薪教育假期間之薪水，不應全額發放的看法上，北部企業比中部企業有著較正面的看法，南部企業也比中部企業有著較正面的看法。
10. 第十八題：在通識教育及生活教育，應被視為工作時間外之休閒活動的看法上，北部企業比南部企業有著較正面的看法。
11. 第二十二題：在帶薪教育假的實施，可以彌補員工早年學校教育的不足的看法上，南部企業比中部企業有著較正面的看法。

12. 第二十三題：在員工生活知能提升後，對增強企業競爭力沒有助益的看法上，南部企業比北部企業有著較正面的看法。
13. 第二十四題：在帶薪教育假的實施，仍應以公司的整體目標為重的看法上，北部企業比南部企業有著較正面的看法，中部企業也比南部企業有著較正面的看法。
14. 第二十五題：在學習權是基本人權之一，工作場所亦然的想法上，南部企業比北部企業有著較正面的看法，南部企業也比北部企業有著較正面的看法。
15. 第二十六題：在帶薪教育假的實施，是民主社會發展的必然趨勢的看法上，北部企業比南部企業有著較正面的看法。
16. 第二十八題：在員工接受帶薪教育假後，應給予實質利益或職務調升的看法上，南部企業比北部企業有著較正面的看法，南部企業也比北部企業有著較正面的看法。
17. 第二十九題：在帶薪教育假的實施，員工獲益比公司還多的看法上，北部企業比南部企業有著較正面的看法。
18. 第三十題：在帶薪教育假的實施，可以降低員工失業率的看法上，南部企業比北部及中部企業有著較正面的看法。