

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

		1-1				Total
		職業教育	公民教育	通識教育	本身的需求	
職務類型	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

		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	
職務類型	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。