

### 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 <sup>*</sup>
	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 <sup>**</sup>
	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 <sup>*</sup>
	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 <sup>**</sup>
	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 <sup>*</sup>
	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 <sup>*</sup>
	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 <sup>**</sup>
	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。
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想法上，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，不應全額發放的想法上，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。