

第四章 研究結果分析與討論

本章分為三節，第一節為臺北縣督學教育視導倫理的整體性分析與討論，第二節為臺北縣督學教育視導倫理的層面性分析與討論，第三節為臺北縣督學教育視導倫理訪談結果分析與討論。

第一節 臺北縣督學教育視導倫理內涵調查結果之分析與討論

本節依問卷調查結果，就臺北縣督學教育視導倫理應該達成及已經達成層面，進行整體性分析與討論。

壹、臺北縣督學教育視導倫理應該達成層面的整體性分析與討論

臺北縣督學教育視導倫理應該達成的事項，分為批判倫理、正義倫理、德行倫理、效益倫理及關懷倫理五個層面，其得分情形詳見表 4-1。

由表 4-1 可知，各層面的平均數介於 4.47 至 4.70 之間，亦即五點量表之「大部分同意」(4 分)之上，而偏於「完全同意」(5 分)。得分高低依序為：正義倫理、德行倫理、關懷倫理、效益倫理、批判倫理。

表 4-1 臺北縣督學教育視導倫理應該達成事項各層面平均數標準差摘要表

層面	題數	平均數	標準差	排序
批判倫理	8	4.47	.48	5
正義倫理	13	4.70	.42	1
德行倫理	6	4.63	.48	2
效益倫理	7	4.53	.53	4
關懷倫理	4	4.62	.50	3

依表 4-1 所示，臺北縣教育人員知覺督學應該達成的教育視導倫理層面，認為最應該達成者為正義倫理，其平均數高達 4.70；其次為德行倫理，其平均數達 4.63。即使排序在最後的批判倫理，其平均數仍高達 4.47，介於「大部分同意」(4 分)與「完全同意」(5 分)之間。

研究者認為，五種倫理層面平均數皆偏高的原因，可能為受試者確認各層面內涵皆非常重要；也可能是長久以來收到太多各式問卷，為節省時間，已形成固定式

反應，而多選「完全同意」(5分)、「大部分同意」(4分)。惟實際情形如何，尚待進一步探究。

研究者另認為，正義倫理及德行倫理兩者，獲選為督學應該達成的教育視導倫理層面前兩名，一則顯示其教育視導倫理中的重要性，另則反映出該兩層面的教育視導倫理目前可能有所不足，但也可能係受試者反映其對整體時空環境的感受。

臺北縣督學教育視導倫理應該達成事項各題項平均數、標準差，如表 4-2。由表中資料得知，各題平均數介於 4.29~4.76 之間。得分高低前 10 項，依序為：22. 清廉自持，不利用職權牟取不當利益、27. 表現誠實信用的行為、19. 尊重學生及教職員工的權利、17. 嚴加保密視導過程中所獲得的私人資料、28. 重視校園安全、12. 謹守行政中立的立場、14. 遵守法律、15. 遵守道德規範、13. 客觀評鑑學校校務工作、20. 公平對待每一所學校，不因學校規模大小而有差別。

表 4-2 督學教育視導倫理應該達成事項各題項平均數標準差摘要表

題 目	個數	平均數	標準差
1. 尋求創新發展，提升工作效能。	527	4.29	.76
2. 提供開放、真誠、平等的對話管道。	527	4.57	.63
3. 負起維護社會正義的責任。	527	4.30	.86
4. 理性接納學校成員的論辯質疑。	527	4.51	.65
5. 省察教育事務的合理性。	527	4.54	.66
6. 長官的交代不合理時，據理力爭。	527	4.29	.80
7. 調查控案不預設立場。	527	4.61	.61
8. 傳達政令時，不以長官的權威加諸於學校。	527	4.64	.66
9. 支持正當程序的原則。	527	4.65	.60
10. 依事實真相，誠實公正的提出報告。	527	4.68	.55
11. 公平對待每一所學校，不因與校長的親疏關係而有差別。	527	4.69	.55
12. 謹守行政中立的立場。	527	4.74	.53
13. 客觀評鑑學校校務工作。	527	4.70	.51
14. 遵守法律。	527	4.73	.49
15. 遵守道德規範。	527	4.72	.54
16. 具有行政為教學服務的理念。	527	4.65	.54
17. 嚴加保密視導過程中所獲得的私人資料。	527	4.74	.50
18. 獨立自主，不受各種誘惑或壓力控制。	527	4.67	.57
19. 尊重學生及教職員工的權利。	527	4.74	.49
20. 公平對待每一所學校，不因學校規模大小而有差別。	527	4.69	.54
21. 為處於不利地位的學校爭取資源。	527	4.63	.64

表 4-2 督學教育視導倫理應該達成事項各題項平均數標準差摘要表（續）

題 目	個數	平均數	標準差
22.清廉自持，不利用職權牟取不當利益。	527	4.76	.50
23.不參加學校的飲宴應酬。	527	4.38	.77
24.表現足以做為學校成員楷模的言行。	527	4.59	.74
25.不向學校請託關說。	527	4.69	.57
26.不接受學校成員的饋贈。	527	4.60	.64
27.表現誠實信用的行為。	527	4.75	.52
28.重視校園安全。	527	4.74	.50
29.善用社會資源，增進教育成效。	527	4.60	.61
30.增進教職員工學生的愉悅。	527	4.47	.76
31.謀求學校多數人的最大福祉。	527	4.54	.67
32.免除教職員工學生的痛苦。	527	4.46	.70
33.優先考量教師的利益。	527	4.33	.90
34.促進學校教職員工學生的成長。	527	4.58	.65
35.尊重學校成員，坦誠溝通。	527	4.65	.55
36.關懷學校同仁的需求，促進彼此共同成長。	527	4.59	.62
37.和學校互相體恤，而非監督。	527	4.63	.62
38.扮演創新、溝通與服務者的角色，促成學習型組織的校園文化。	527	4.61	.59

貳、臺北縣督學教育視導倫理已經達成層面的整體性分析與討論

臺北縣督學教育視導已經達成層面，亦分為批判倫理、正義倫理、德行倫理、效益倫理、關懷倫理五個層面，得分情形如表 4-3。由表 4-3 可知，各層面的每題平均數介於 3.48 至 3.84 之間，得分高低依序為：德行倫理、正義倫理、關懷倫理、效益倫理、批判倫理。

表 4-3 臺北縣督學教育視導倫理已經達成事項各層面平均數標準差摘要表

層面名稱	題數	平均數	標準差	排序
批判倫理	8	3.48	0.76	5
正義倫理	13	3.81	0.73	2
德行倫理	6	3.84	0.81	1
效益倫理	7	3.59	0.80	4
關懷倫理	4	3.65	0.85	3

依表 4-3 排序顯示，臺北縣教育人員知覺督學已經達成的教育視導倫理層面，最獲同意為已經達成者為德行倫理，其次為正義倫理。排序最後者為批判倫理。

研究者認為，德行倫理及正義倫理獲得受試者選為督學已經達成的教育視導倫理層面前兩名，一方面反映出臺北縣教育視導督學的形象，與早期少數形象不佳的督學對比下，目前督學的待人處事德行表現，已經獲得相當肯定，可以接受檢視。另一方面反映出目前督學的作為，應多已秉持公正理性、正當程序的原則，遵守法律行事。而批判倫理被列為已經達成的末位，可能顯示臺北縣督學在提供開放、真誠、平等的對話管道，省察教育事務的合理性等方面，尚有不足；須致力於反思教育視導作為，檢討法令、政策及長官指示的合理性。

茲比較表 4-1 與表 4-3，亦即臺北縣督學教育視導倫理應該達成與已經達成各層面平均數之差異，繪如圖 4-1。由圖 4-1 可知，臺北縣教育人員對督學教育視導倫理應該達成各層面，排序最後的批判倫理，其平均數仍高達 4.47，介於「大部分同意」（4 分）與「完全同意」（5 分）之間。惟在已經達成各層面，排序最前之德行倫理，平均數僅 3.84，位於「大部分同意」（4 分）之下。顯示兩者存在差距。而應該達成與已經達成各層面，前面一、二名排序正好對調，亦即應該達成層面前二名為正義倫理、德行倫理；已經達成各層面前二名為德行倫理、正義倫理。至於第三名至第五名，則同為關懷倫理、效益倫理、批判倫理。

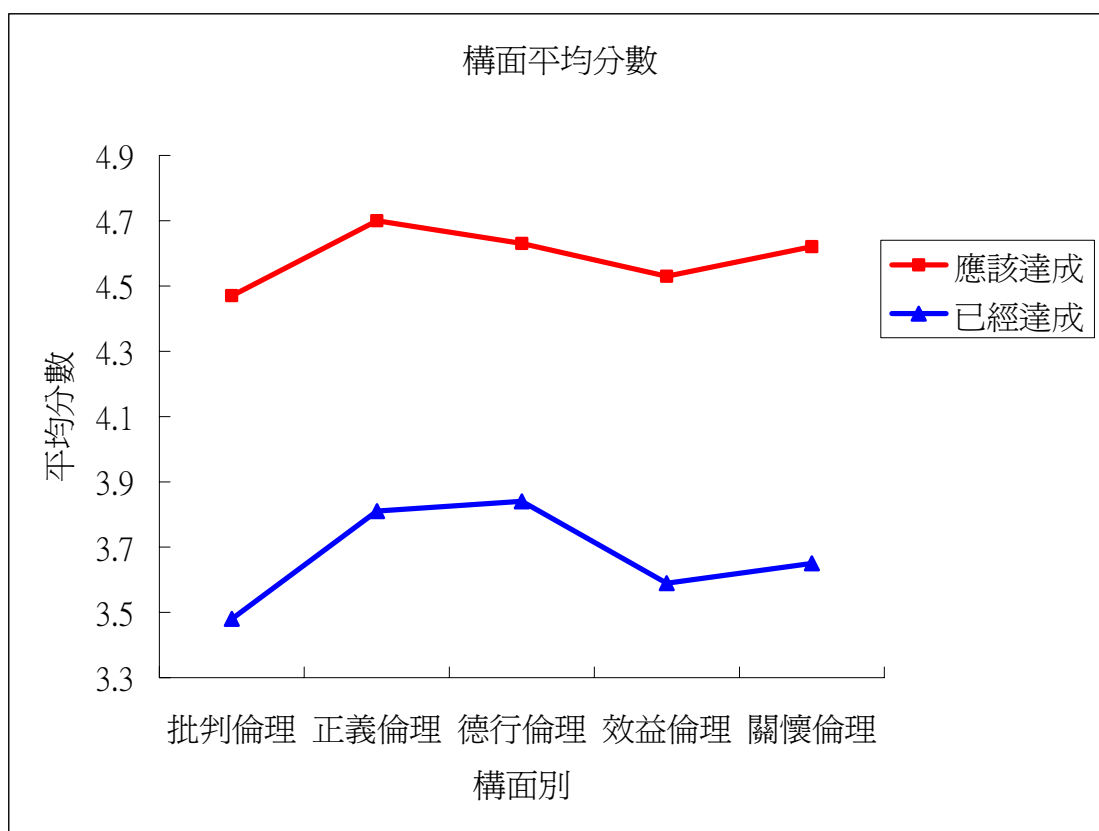


圖 4-1 臺北縣督學教育視導倫理應該達成與已經達成各層面平均數之差異

臺北縣督學教育視導倫理已經達成事項，各題項的得分情形詳見表 4-4。由表中資料得知，各題平均數介於 3.18~4.13 之間。得分較高前十項，依序為 28.重視校園安全、14.遵守法律、15.遵守道德規範、27.表現誠實信用的行為、9.支持正當程序的原則、17.嚴加保密視導過程中所獲得的私人資料、26.不接受學校成員的饋贈、22.清廉自持，不利用職權牟取不當利益、10.依事實真相，誠實公正的提出報告、13.客觀評鑑學校校務工作。

表 4-4 臺北縣督學教育視導倫理已經達成事項各題項平均數標準差摘要表

題目	個數	平均數	標準差
1.尋求創新發展，提升工作效能。	526	3.42	.98
2.提供開放、真誠、平等的對話管道。	527	3.56	.97
3.負起維護社會正義的責任。	527	3.44	.93
4.理性接納學校成員的論辯質疑。	527	3.54	.98
5.省察教育事務的合理性。	527	3.65	.98
6.長官的交代不合理時，據理力爭。	527	3.18	.99
7.調查控案不預設立場。	527	3.58	.94
8.傳達政令時，不以長官的權威加諸於學校。	527	3.49	1.09
9.支持正當程序的原則。	527	3.94	.88
10.依事實真相，誠實公正的提出報告。	527	3.87	.96
11.公平對待每一所學校，不因與校長的親疏關係而有差別。	527	3.60	.97
12.謹守行政中立的立場。	527	3.80	.96
13.客觀評鑑學校校務工作。	527	3.83	.88
14.遵守法律。	527	4.12	.82
15.遵守道德規範。	527	4.05	.91
16.具有行政為教學服務的理念。	527	3.82	1.01
17.嚴加保密視導過程中所獲得的私人資料。	527	3.93	.85
18.獨立自主，不受各種誘惑或壓力控制。	527	3.58	.97
19.尊重學生及教職員工的權利。	527	3.78	.94
20.公平對待每一所學校，不因學校規模大小而有差別。	527	3.75	.99
21.為處於不利地位的學校爭取資源。	527	3.50	.95
22.清廉自持，不利用職權牟取不當利益。	527	3.90	.95
23.不參加學校的飲宴應酬。	527	3.73	.96
24.表現足以做為學校成員楷模的言行。	527	3.79	1.01
25.不向學校請託關說。	527	3.78	.99
26.不接受學校成員的饋贈。	527	3.90	.93

表 4-4 臺北縣督學教育視導倫理已經達成事項各題項平均數標準差摘要表（續）

題目	個數	平均數	標準差
27.表現誠實信用的行爲。	527	4.00	.94
28.重視校園安全。	527	4.13	.84
29.善用社會資源，增進教育成效。	527	3.77	.87
30.增進教職員工學生的愉悅。	527	3.43	.97
31.謀求學校多數人的最大福祉。	527	3.59	.96
32.免除教職員工學生的痛苦。	527	3.32	1.00
33.優先考量教師的利益。	527	3.31	1.03
34.促進學校教職員工學生的成長。	527	3.62	.98
35.尊重學校成員，坦誠溝通。	527	3.72	.95
36.關懷學校同仁的需求，促進彼此共同成長。	527	3.64	.95
37.和學校互相體恤，而非監督。	527	3.65	.96
38.扮演創新、溝通與服務者的角色，促成學習型組織的校園文化。	527	3.67	.92

比較臺北縣督學教育視導倫理應該達成／已經達成事項得分較高前十項，應該達成事項其中有七項，亦為已經達成事項得分較高前十項之一，僅 19.尊重學生及教職員工的權利、12.謹守行政中立的立場、20.公平對待每一所學校，不因學校規模大小而有差別；分別為已經達成事項得分較高之第 15、第 12、第 17 位，惟亦皆位於前半段之內。研究者認為，臺北縣教育人員認定較為重要之前十項督學教育視導倫理事項，亦認定其大部分為已經達成事項。

第二節 臺北縣不同背景教育人員對督學教育視導倫理內涵看法調查

結果之分析與討論

以下分別就臺北縣不同背景教育人員認為督學教育視導倫理應該達成事項，以及已經達成事項的看法，進行分析與討論。

壹、臺北縣不同背景教育人員知覺督學教育視導倫理應該達成事項的差異性分析

一、不同性別教育人員知覺督學教育視導倫理應該達成事項的差異性分析

由表 4-5 可知，不同性別人員在督學教育視導倫理應該達成事項的整體層面，以及批判倫理、正義倫理、德行倫理、效益倫理、關懷倫理等個別層面 t 考驗的結果，未達顯著水準，亦即男女之間並沒有存在顯著差異。

研究者認為，性別方面之所以沒有顯著差異，可能與社會日趨開放、性別平等成爲共識的趨勢有關，人同此心，心同此理，造成男女兩性對督學教育視導倫理應該達成事項的知覺大致相同。

表 4-5 不同性別人員對督學教育視導倫理應該達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

層面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	差異情形
批判倫理	(1) 男	247	4.46	.45	-.298	
	(2) 女	280	4.47	.50		
正義倫理	(1) 男	247	4.69	.41	-.443	
	(2) 女	280	4.70	.42		
德行倫理	(1) 男	247	4.60	.47	-1.302	
	(2) 女	280	4.66	.49		
效益倫理	(1) 男	247	4.49	.52	-1.760	
	(2) 女	280	4.57	.53		
關懷倫理	(1) 男	247	4.60	.50	-1.150	
	(2) 女	280	4.65	.50		
整體	(1) 男	247	4.58	.39	-1.054	
	(2) 女	280	4.62	.41		

二、不同學歷人員知覺督學教育視導倫理應該達成事項的差異性分析

不同學歷教育人員知覺督學教育視導倫理應該達成事項得分情況如表 4-6，由表

中資料得知，總量表 F 考驗值未達顯著水準，顯示不同學歷教育人員知覺的督學教育視導倫理應該達成事項，整體而言沒有顯著差異。

雖然總量表的 F 考驗值未達顯著水準，惟在「批判倫理」和「正義倫理」分量表部分，達到顯著水準：

(一) 在批判倫理層面，如表 4-6，以研究所（含學分班）學歷的教育人員平均分數 4.55 爲最高。不同學歷教育人員對於督學教育視導應該達成之批判倫理層面的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同學歷的教育人員所知覺督學教育視導應該達成之批判倫理層面有顯著差異。經進行 Tukey（事後分析）法，發現學歷爲研究所（含學分班）的教育人員，所知覺督學教育視導應該達成之「批判倫理」層面平均得分情形（4.55），明顯高於師範院校與一般大學學歷者，且有顯著差異。

(二) 在正義倫理層面，如表 4-6，F 值爲 2.929，達 .05 顯著水準。以學歷爲師專者的平均分數 4.90 爲最高；經進行 Tukey（事後分析）法，發現在「正義倫理」上無法進一步找出差異所在。

研究者認為，在批判倫理層面，研究所（含學分班）學歷的教育人員平均分數，高於師範院校與一般大學學歷者，可能係因研究所（含學分班）學歷的教育

人，受過較長時間的教育思考訓練，觀察事務較為深刻，重視省思及合理性，故較認同督學應該達成批判倫理層面的有關事項。

表 4-6 不同學歷人員對督學教育視導倫理應該達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

項目	統計量數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	異離均差平方和	數目	分析	事後比較
項目	樣本類別	數	數	差	來	和	度(df)	(MS)	Tukey
批判倫理	師專	8	4.38	.47	組間	2.481	3	.827	3.647*
	師範院校	174	4.41	.51	組內	118.599	523	.227	d > b
	一般大學	121	4.40	.49	總和	121.080	526		d > c
	研究所	224	4.55	.44					
正義倫理	師專	8	4.90	.16	組間	2.481	3	.827	2.929*
	師範院校	174	4.68	.43	組內	118.599	523	.227	
	一般大學	121	4.63	.47	總和	121.080	526		
	研究所	224	4.74	.38					
德行倫理	師專	8	4.88	.23	組間	1.503	3	.501	1.947
	師範院校	174	4.58	.51	組內	89.473	523	.171	
	一般大學	121	4.61	.53	總和	90.976	526		
	研究所	224	4.67	.43					
效益倫理	師專	8	4.70	.43	組間	1.339	3	.446	.598
	師範院校	174	4.56	.52	組內	119.841	523	.229	
	一般大學	121	4.51	.57	總和	121.179	526		
	研究所	224	4.51	.51					
關懷倫理	師專	8	4.84	.30	組間	.501	3	.167	1.576
	師範院校	174	4.59	.53	組內	146.099	523	.279	
	一般大學	121	4.58	.53	總和	146.600	526		
	研究所	224	4.66	.46					
總量表	師專	8	4.74	.20	組間	1.182	3	.394	1.938
	師範院校	174	4.58	.42	組內	130.800	523	.250	
	一般大學	121	4.55	.45	總和	131.982	526		
	研究所	224	4.64	.36					
	總和	527	4.60	.40					

*P < .05 a：師專。b：師範院校。c：一般大學。d：研究所含學分班。

三、不同服務單位人員知覺督學教育視導倫理應該達成事項的差異性分析
 不同服務單位教育人員，知覺督學教育視導倫理應該達成事項得分情況，如表

4-7。由表中資料得知，總量表 F 考驗值未達顯著水準，顯示不同服務單位教育人員知覺的督學教育視導倫理應該達成事項，整體而言沒有顯著差異。

表 4-7 不同服務單位教育人員對督學教育視導倫理應該達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

項目	統計 量數	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異			分 析	事後 比 較
					變異 來源	離均差 平方和	自由 度(df)		
批 判 倫 理	高中高職	32	4.39	.53	組間	1.110	3	.370	1.614
	國中	146	4.40	.46	組內	119.969	523	.229	
	國小	339	4.50	.49	總和	121.080	526		
	教育局	10	4.53	.36					
正 義 倫 理	高中高職	32	4.59	.52	組間	.483	3	.161	.930
	國中	146	4.69	.41	組內	90.493	523	.173	
	國小	339	4.71	.41	總和	90.976	526		
	教育局	10	4.62	.41					
德 行 倫 理	高中高職	32	4.58	.56	組間	.117	3	.039	.169
	國中	146	4.63	.45	組內	121.062	523	.231	
	國小	339	4.64	.49	總和	121.179	526		
	教育局	10	4.58	.47					
效 益 倫 理	高中高職	32	4.38	.61	組間	5.243	3	1.748	6.467**
	國中	146	4.46	.54	組內	141.357	523	.270	
	國小	339	4.59	.50	總和	146.600	526		
	教育局	10	4.03	.48					
關 懷 倫 理	高中高職	32	4.43	.56	組間	2.953	3	.984	3.990**
	國中	146	4.58	.51	組內	129.029	523	.247	
	國小	339	4.67	.48	總和	131.982	526		
	教育局	10	4.33	.69					
總 量 表	高中高職	32	4.49	.45	組間	1.017	3	.339	2.117
	國中	146	4.57	.38	組內	83.763	523	.160	
	國小	339	4.63	.40	總和	84.780	526		
	教育局	10	4.46	.38					
	總和	527	4.60	.40					

*P<.05 **P<.01 a：高中高職。b：國中。c：國小。d：教育局。

雖然總量表的 F 考驗值未達顯著水準，惟在「效益倫理」和「關懷倫理」分量

表部分，達到顯著水準：

(一) 在效益倫理層面，如表 4-7，以國小教育人員的平均分數 4.59 為最高。不同服務單位教育人員，對於督學教育視導應該達成之效益倫理層面的 F 考驗值，已達顯著水準，經進行 Tukey (事後分析) 法，發現不同服務單位的教育人員，所知覺督學教育視導應該達成之效益倫理層面有顯著差異。顯示國小教育人員所知覺督學教育視導應該達成之「效益倫理」層面得分，高於教育局督學，且有顯著差異。

(二) 在關懷倫理層面，如表 4-7，以國小教育人員的平均分數 4.67 為最高。不同服務單位教育人員，對於督學教育視導應該達成之關懷倫理層面的 F 考驗值，已達顯著水準，經進行 Tukey (事後分析) 法，發現國小教育人員所知覺督學教育視導應該達成之「關懷倫理」層面得分，高於高中高職教育人員，且有顯著差異。

研究者認為，在效益倫理層面，國小教育人員知覺督學教育視導應該達成之效益倫理層面得分，高於教育局督學，且有顯著差異；可能係國小教育人員較為重視學校成員福祉及成長，督學則認為該等教育視導倫理事項已予相當關注，故得分顯示出差異。

研究者另認為，在關懷倫理層面，國小教育人員所知覺督學教育視導應該達成之關懷倫理層面得分，高於高中高職教育人員，可能係國小教育人員認為督學教育視導應關懷學校成員的需求，體恤學校而非監督；高中高職教育人員自主性較高，對該等事項的重視程度較低，故得分顯示出差異。

四、不同單位規模教育人員知覺督學教育視導倫理應該達成事項的差異性分析

不同單位規模教育人員，知覺督學教育視導倫理應該達成事項得分情況，如表 4-8，由表中資料得知，總量表 F 考驗值未達顯著水準，顯示不同單位規模教育人員知覺的督學教育視導倫理應該達成事項，整體而言沒有顯著差異。

雖然總量表的 F 考驗值未達顯著水準，惟在「批判倫理」和「關懷倫理」分量表部分，達到顯著水準：

(一) 在批判倫理層面，以單位規模 49 班以上教育人員的平均分數 4.51 為最高。不同單位規模教育人員，對於督學教育視導應該達成之批判倫理層面的 F 考驗值，已達顯著水準。經進行 Tukey (事後分析) 法，發現單位規模為 49 班以上教育人員，所知覺督學教育視導應該達成之「批判倫理」層面得分，高於單位規模為 12 班以下教育人員，且有顯著差異。

(二) 在關懷倫理層面，F 值為 3.95，達 .05 顯著水準。以單位規模 49 班以上教育人員的平均分數 4.68 為最高。不同單位規模教育人員，對於督學教育視導倫理應該達成之關懷倫理層面的 F 考驗值已達顯著水準。經進行 Tukey (事後分析) 法，發現單位規模為 49 班以上教育人員，所知覺督學教育視導應該達成之「關懷倫理」層面得分，高於單位規模為 13- 48 班者，且有顯著差異。

研究者認為，規模為 49 班以上單位教育人員，所知覺督學教育視導應該達成之批判倫理層面得分，之所以高於單位規模為 12 班以下教育人員，可能係因規模較大學校之成員，一般經歷較為豐富，見多識廣，較具批判精神，故而重視督學教育視

導之是否合於批判倫理。而規模小的學校，其教育人員經歷較為缺乏，反思批判精神比較不足，不若前者之重視督學是否合於批判倫理，故統計分析呈現差異情形。

表 4-8 不同單位規模教育人員對督學教育視導倫理應該達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

項目	統計量數 樣本類別	樣本數	平均數	標準差	變異數分析				事後比較
					變異來源	離均差平方和	自由度 (df)	均方 (MS)	F 值 Tukey
批判倫理	12 班以下	45	4.31	.59	組間	1.940	2	.970	4.227* c > a
	13- 48 班	161	4.42	.48	組內	117.923	514	.229	
	49 班以上	311	4.51	.46	總和	119.863	516		
正義倫理	12 班以下	45	4.69	.40	組間	.335	2	.168	.968
	13- 48 班	161	4.66	.45	組內	89.076	514	.173	
	49 班以上	311	4.72	.40	總和	89.412	516		
德行倫理	12 班以下	45	4.60	.51	組間	.369	2	.184	.798
	13- 48 班	161	4.60	.50	組內	118.828	514	.231	
	49 班以上	311	4.65	.46	總和	119.197	516		
效益倫理	12 班以下	45	4.52	.55	組間	1.509	2	.755	2.760
	13- 48 班	161	4.46	.53	組內	140.502	514	.273	
	49 班以上	311	4.58	.51	總和	142.011	516		
關懷倫理	12 班以下	45	4.58	.44	組間	1.780	2	.890	3.658* c > b
	13- 48 班	161	4.55	.51	組內	125.042	514	.243	
	49 班以上	311	4.68	.49	總和	126.821	516		
總量表	12 班以下	45	4.55	.42	組間	.820	2	.410	2.556
	13- 48 班	161	4.55	.42	組內	82.473	514	.160	
	49 班以上	311	4.63	.39					
	總和	517	4.60	.40	總和	83.293	516		

* $p < .05$ a: 12 班以下 b: 13- 48 班 c: 49 班以上

研究者另認為，單位規模為 49 班以上教育人員，在關懷倫理層面的得分，之所以高於 13- 48 班者，可能係因學校規模較大，與督學間互動關係較不密切，較未能

感受到督學之關懷、體恤、尊重；故大部分同意督學教育視導應該具備關懷倫理內涵相關事項。而 13- 48 班的學校，規模還不算大，其教育人員與督學間互動關係較 49 班以上者為多，故統計分析呈現差異情形。

五、不同職務人員知覺督學教育視導倫理應該達成事項的差異性分析

不同職務教育人員，所知覺督學教育視導倫理應該達成事項得分情況，如表 4-9，由表中資料得知，總量表 F 考驗值已達顯著水準，顯示不同職務教育人員知覺的督學教育視導倫理應該達成事項，有顯著差異。其中，從本研究問卷進行 Tukey 事後分析法，發現校長所知覺督學教育視導倫理應該達成事項的平均得分情形，明顯高於兼行政教師，且達顯著水準。

由表 4-9 可知，不同職務在五個層面中變異數分析的結果，皆達到顯著水準。

(一) 在批判倫理層面，以校長的平均分數 4.64 為最高。不同職務教育人員，對於督學教育視導應該達成批判倫理層面的 F 考驗值，達顯著水準。得知不同職務的教育人員，所知覺督學教育視導應該達成之批判倫理層面有顯著差異。顯示校長所知覺督學教育視導應該達成之「批判倫理」得分，高於兼行政教師。

(二) 在正義倫理層面，以校長的平均分數 4.85 為最高。不同職務教育人員，對於督學教育視導應該達成之正義倫理層面的 F 考驗值，已達顯著水準。得知不同職務的教育人員，所知覺督學教育視導應該達成之正義倫理層面，具有顯著差異。顯示校長所知覺督學教育視導應該達成之「正義倫理」得分，高於兼行政教師。

(三) 在德行倫理層面，以校長的平均分數 4.80 為最高。不同職務教育人員，對於督學教育視導應該達成之德行倫理的 F 考驗值，已達顯著水準。得知不同職務的教育人員，所知覺督學教育視導應該達成之德行倫理層面，具有顯著差異。顯示校長所知覺督學教育視導應該達成之「德行倫理」得分高於兼行政教師。

(四) 在效益倫理層面，以未兼行政教師的平均分數 4.61 為最高。不同職務教育人員，對於督學教育視導應該達成之效益倫理的 F 考驗值，已達顯著水準。得知不同職務的教育人員，所知覺督學教育視導倫理應該達成之效益倫理層面，有顯著差異。顯示未兼行政教師、校長以及兼行政教師，所知覺督學教育視導應該達成之「效益倫理」得分，高於督學。未兼行政教師得分，高於兼行政教師。

(五) 在關懷倫理層面，以校長的平均分數 4.78 為最高。不同職務教育人員，對於督學教育視導應該達成之關懷倫理的 F 考驗值，已達顯著水準。得知不同職務的教育人員，所知覺督學教育視導應該達成之關懷倫理層面，有顯著差異。顯示校長所知覺督學教育視導應該達成之「關懷倫理」得分，高於督學及兼行政教師。

研究者認為，校長所知覺督學教育視導倫理應該達成事項的整體面，及批判倫理、正義倫理、德行倫理、關懷倫理層面，平均得分明顯高於兼行政教師，且達顯著水準。可能是校長為學校首長，負學校教育成敗之責任，故對督學教育視導的各方面期待較高，希望督學在各方面能夠符合倫理規範，而有助於校長辦學；至於兼行政教師，則為校長之部屬身分，不必直接負學校教育成敗之責任，故對督學教育視導的各方面期望不若校長之高。

表 4-9 不同職務教育人員對督學教育視導倫理應該達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

項目	統計量數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	異離均差平方和	數	分析	事後比較
	樣本類別						自由	均方	F 值
							度(df)	(MS)	Tukey
批判倫理	校長	58	4.64	.36	組間	2.342	3	.781	3.439*
	兼行政	257	4.42	.50	組內	118.738	523	.227	a > b
	未兼行政	202	4.46	.48	總和	121.080	526		
	督學	10	4.53	.36					
正義倫理	校長	58	4.85	.26	組間	1.761	3	.587	3.442*
	兼行政	257	4.66	.43	組內	89.215	523	.171	a > b
	未兼行政	202	4.70	.42	總和	90.976	526		
	督學	10	4.62	.41					
德行倫理	校長	58	4.80	.36	組間	2.797	3	.932	4.118**
	兼行政	257	4.57	.49	組內	118.383	523	.226	a > b
	未兼行政	202	4.66	.48	總和	121.179	526		
	督學	10	4.58	.47					
效益倫理	校長	58	4.56	.43	組間	4.631	3	1.544	5.687**
	兼行政	257	4.48	.56	組內	141.969	523	.271	a, b, c > d
	未兼行政	202	4.61	.50	總和	146.600	526		c > b
	督學	10	4.03	.48					
關懷倫理	校長	58	4.78	.35	組間	3.495	3	1.165	4.742**
	兼行政	257	4.57	.51	組內	128.487	523	.246	a > b
	未兼行政	202	4.67	.50	總和	131.982	526		a > d
	督學	10	4.33	.69					
總量表	校長	58	4.74	.26	組間	2.020	3	.673	4.256**
	兼行政	257	4.55	.42	組內	82.760	523	.158	a > b
	未兼行政	202	4.62	.40	總和	84.780	526		
	督學	10	4.46	.38					
	總和	527	4.60	.40					

*P<.05 **P<.01 a：校長 b：兼行政教師 c：未兼行政教師 d：督學

研究者另認為，在關懷倫理層面，校長所知覺督學教育視導倫理應該達成事項高於督學，可能是校長認為科層體制行政機關對所屬應該多些關懷成份，而督學則習於行政體系運作，績效責任高於人際關懷，故兩者顯示出差異。在效益倫理層面，

未兼行政教師、校長以及兼行政教師，所知覺督學教育視導倫理應該達成事項高於督學，可能是前三者認為督學教育視導應多增進學校所有成員的福祉，督學則認為教育人員所處環境、待遇、福祉，已屬相當良好，故兩者顯示出差異。未兼行政教師所知覺督學教育視導倫理應該達成事項高於兼行政教師，可能是前者認為學校成員的福祉多多益善，後者則瞭解現實限制，故兩者顯示出差異。

六、不同年齡教育人員知覺督學教育視導倫理應該達成事項的差異性分析

不同年齡教育人員知覺督學教育視導倫理應該達成事項得分如表 4-10，由表中資料得知，F 考驗值已達顯著水準，顯示不同年齡教育人員知覺的督學教育視導倫理應該達成事項有顯著差異。其中，從本研究問卷進行 Tukey (事後分析)法，發現 31- 40 歲以及 41-50 歲教育人員，所知覺督學教育視導倫理應該達成事項的平均得分(4.61、4.64)，明顯高於 30 歲以下者，且達顯著水準。顯示不同年齡的教育人員所知覺督學教育視導倫理成顯著差異。

由表 4-10 可知，不同年齡在應該達成事項的批判倫理、正義倫理、德行倫理、效益倫理、關懷倫理等各層面變異數分析的結果。在五個層面中，明顯看出不同年齡在批判倫理、德行倫理及關懷倫理達到顯著水準。

(一) 批判倫理層面 F 值為 3.816，達 .01 顯著水準。經以 Tukey 法進行事後比較得知，年齡 41- 50 歲者在「批判倫理」的得分，高於年齡 30 歲以下者。

(二) 德行倫理層面 F 值為 4.196，達 .01 顯著水準。經以 Tukey 法進行事後比較得知，年齡 41- 50 歲和 51 歲以上的得分，皆高於年齡為 30 歲以下者。

(三) 關懷倫理層面 F 值為 4.163，達 .01 顯著水準。經以 Tukey 法進行事後比較得知，年齡 41- 50 歲者在「關懷倫理」的得分上，高於年齡 30 歲以下者。

對照劉定霖(2003)的研究發現，督學、校長、主任、組長及教師在教育視導互動之間的關係，在角色體系的認知方面，年資愈淺對視導角色的認同愈低。研究者認為，31-40 歲及 41- 50 歲者，在督學教育視導倫理應該達成事項的整體層面，以及 41- 50 歲者在批判倫理、德行倫理及關懷倫理層面的得分上，皆高於 30 歲以下者；而 51 歲以上者在德行倫理層面的得分上，亦高於 30 歲以下者；其原因可能是較資深的 41- 50 歲及 51 歲以上教育人員，在成長及受教育的歷程中，較為重視倫理道德的關係。而年輕一代的教育人員，成長於較開放、較不受規範約束的年代，故對於督學教育視導倫理應該達成事項，重視程度不如其他年齡層。

表 4-10 不同年齡教育人員對督學教育視導倫理應該達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

項目	統計 量數	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變 異		數 分 析	事後比較 F 值 Tukey	
					變異 來源	離均差 平方和			
批 判 倫 理	30 歲以下	72	4.31	.54	組間	2.594	3	.865	3.816**
	31-40 歲	206	4.46	.46	組內	118.486	523	.227	c > a
	41-50 歲	205	4.53	.47	總和	121.080	526		
	51 歲以上	44	4.47	.48					
正 義 倫 理	30 歲以下	72	4.58	.46	組間	1.248	3	.416	2.425
	31-40 歲	206	4.71	.39	組內	89.728	523	.172	
	41-50 歲	205	4.72	.42	總和	90.976	526		
	51 歲以上	44	4.72	.44					
德 行 倫 理	30 歲以下	72	4.47	.56	組間	2.848	3	.949	4.196**
	31-40 歲	206	4.63	.46	組內	118.331	523	.226	c > a
	41-50 歲	205	4.67	.48	總和	121.179	526		d > a
	51 歲以上	44	4.75	.39					
效 益 倫 理	30 歲以下	72	4.40	.63	組間	1.792	3	.597	2.158
	31-40 歲	206	4.57	.51	組內	144.808	523	.277	
	41-50 歲	205	4.55	.51	總和	146.600	526		
	51 歲以上	44	4.45	.50					
關 懷 倫 理	30 歲以下	72	4.44	.58	組間	3.078	3	1.026	4.163**
	31-40 歲	206	4.62	.50	組內	128.904	523	.246	c > a
	41-50 歲	205	4.68	.46	總和	131.982	526		
	51 歲以上	44	4.67	.49					
總 量 表	30 歲以下	72	4.46	.47	組間	1.786	3	.595	3.751*
	31-40 歲	206	4.61	.37	組內	82.995	523	.159	b > a
	41-50 歲	205	4.64	.40	總和	84.780	526		c > a
	51 歲以上	44	4.62	.37					
	總和	527	4.60	.40					

*P<.05 **P<.01 a : 30 歲以下 b : 31-40 歲 c : 41-50 歲 d : 51 歲以上

貳、臺北縣不同背景教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項的差異性分析

本節探討不同性別、最高學歷、服務單位、單位規模、擔任職務及年齡的教育人員，在臺北縣督學教育視導已經達成的事項上得分的差異情形。

一、不同性別教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項的差異性分析

由表 4-11 可知，不同性別在督學教育視導倫理已經達成事項的整體層面 t 考驗

的結果，達 .01 顯著水準，顯示男性的得分高於女性。

由表 4-11 可知，不同性別在督學教育視導倫理已經達成事項 t 考驗的結果，不同性別在「批判倫理」、「正義倫理」、「德行倫理」，以及「效益倫理」達到顯著水準。

(一)批判倫理層面 t 值為 2.328，達 .05 顯著水準，亦即男性在「批判倫理」的得分上，高於女性。

(二)正義倫理層面 t 值為 2.176，達 .05 顯著水準，亦即男性在「正義倫理」的得分上，高於女性。

(三)德行倫理層面 t 值為 3.196，達 .01 顯著水準，亦即男性在「德行倫理」的得分上，高於女性。

(四)效益倫理層面 t 值為 3.220，達 .01 顯著水準，亦即男性在「效益倫理」的得分上，高於女性。

對照劉定霖（2003）研究發現，在互動體系的認知方面，女性較不願意接受視導。研究者認為，男性在督學教育視導倫理已經達成事項的整體層面，以及批判倫理、正義倫理、德行倫理、效益倫理層面，得分高於女性，可能係男性教育人員較為瞭解督學的教育視導作為，也可能係女性教育人員較不願意接受視導，而認為督學教育視導倫理作為不足，期待督學教育視導有較多的倫理作為，故兩者顯現差異。

表 4-11 不同性別教育人員對督學教育視導倫理已經達成事項知覺度差異顯著性考驗

分析摘要表

層面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	差異情形
批判倫理	男	247	3.56	.80	2.328*	a>b
	女	280	3.41	.73		
正義倫理	男	247	3.88	.74	2.176 *	a>b
	女	280	3.74	.71		
德行倫理	男	247	3.96	.80	3.196**	a>b
	女	280	3.74	.81		
效益倫理	男	247	3.71	.77	3.220**	a>b
	女	280	3.49	.81		
關懷倫理	男	247	3.73	.85	2.063	
	女	280	3.58	.86		
整體實然 面	男	247	3.78	.71	2.788**	a>b
	女	280	3.61	.70		

* $P < .05$ ** $P < .01$ a: 男 b: 女

二、不同學歷教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項的差異性分析

由表 4-12 可知，不同學歷在督學教育視導倫理已經達成事項的整體層面之變異數分析 F 值為 7.297，達 .01 顯著水準。經以 Tukey 法進行事後比較得知，學歷為

研究所（含學分班）者，得分高於學歷為師範院校和一般大學者。

表 4-12 不同學歷人員對督學教育視導倫理已經達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

項目	統計 量數	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變 異 來源	異 離均差 平方和	數 自由 度(df)	分 析 均方 (MS)	事後比較 F 值 Tukey
批 判 倫 理	師專	8	3.66	.88	組間	9.409	3	3.136	5.508**
	師範院校	174	3.41	.71	組內	297.819	523	.569	d>b
	一般大學	121	3.31	.73	總和	307.228	526		d>c
	研究所	224	3.62	.80					
正 義 倫 理	師專	8	4.25	.72	組間	10.417	3	3.472	6.806**
	師範院校	174	3.73	.67	組內	266.835	523	.510	d>b
	一般大學	121	3.64	.71	總和	277.252	526		d>c
	研究所	224	3.94	.75					
德 行 倫 理	師專	8	4.38	.55	組間	19.424	3	6.475	10.362**
	師範院校	174	3.72	.78	組內	326.773	523	.625	a>c
	一般大學	121	3.62	.76	總和	346.197	526		d>b
	研究所	224	4.04	.82					d>c
效 益 倫 理	師專	8	4.25	.75	組間	9.301	3	3.100	4.995**
	師範院校	174	3.53	.80	組內	324.612	523	.621	a>c
	一般大學	121	3.44	.77	總和	333.913	526		d>c
	研究所	224	3.70	.79					
關 懷 倫 理	師專	8	3.97	.75	組間	8.285	3	2.762	3.841*
	師範院校	174	3.58	.83	組內	376.057	523	.719	d>c
	一般大學	121	3.50	.83	總和	384.342	526		
	研究所	224	3.78	.87					
總 量 表	師專	8	4.12	.68	組間	10.693	3	3.564	7.297**
	師範院校	174	3.61	.67	組內	255.465	523	.488	d>b
	一般大學	121	3.51	.68	總和	266.158	526		d>c
	研究所	224	3.83	.73					
	總和	527	3.69	.71					

*P<.05 **P<.01 a：師專 b：師範院校 c：一般大學 d：研究所含學分班

由表 4-12 可知，不同學歷在督學教育視導倫理已經達成事項的各層面變異數分析的結果。不同學歷在批判倫理、正義倫理、德行倫理、效益倫理以及關懷倫理的差異，達到顯著水準。

(一) 批判倫理層面 F 值為 5.508，達 .01 顯著水準。經以 Tukey 法進行事後比較得知，學歷為研究所（含學分班）者在「批判倫理」的得分上，高於師範院校和一般大學學歷者。

(二) 正義倫理層面 F 值為 6.806，達 .01 顯著水準。經以 Tukey 法進行事後比較得知，學歷為研究所（含學分班）者在「正義倫理」的得分，高於師範院校和一般大學學歷者。

(三) 德行倫理層面 F 值為 10.362，達 .01 顯著水準。經以 Tukey 法進行事後比較得知，學歷為研究所（含學分班）者在「德行倫理」的得分，高於師範院校和一般大學學歷者；學歷為師專者在「德行倫理」的得分，高於一般大學學歷者。

(四) 效益倫理層面 F 值為 4.995，達 .01 顯著水準。經以 Tukey 法進行事後比較得知，學歷為師專和研究所（含學分班）者在「效益倫理」的得分，皆高於一般大學學歷者。

研究者認為，研究所（含學分班）學歷的教育人員，在批判倫理、正義倫理及德行倫理層面，得分高於師範院校和一般大學；在效益倫理層面高於一般大學；師專學歷者，在德行倫理及效益倫理層面，高於一般大學。可能係研究所（含學分班）學歷者多為行政人員，與督學接觸較多；師專學歷者受傳統師範教育，較能體諒督學的教育視導作為；而師範院校和一般大學學歷者，或與督學接觸不多，評定督學的教育視導作為得分稍為保留，故呈現出差異。

三、不同服務單位教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項的差異性分析
不同服務單位教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項得分如表 4-13，由表中資料得知，F 考驗值達顯著水準，顯示不同職務教育人員知覺的督學教育視導倫理已經達成事項，有顯著差異。

由表 4-13 可知，不同服務單位在督學教育視導倫理已經達成事項整體層面之變異數分析 F 值為 7.426，達 .01 顯著水準，經以 Tukey 法進行事後比較得知，服務單位為國小者，得分高於服務單位為國中者。

由表 4-13 可知，不同服務單位在督學教育視導倫理已經達成事項各層面變異數分析的結果。在五個層面中，不同服務單位得分差異，皆達到顯著水準。

(一) 在批判倫理層面如表 4-13，不同服務單位教育人員對於督學教育視導已經達成批判倫理的 F 考驗值，已達顯著水準。服務單位為國小者，得分高於服務單位為國中者。得知不同服務單位的教育人員知覺督學教育視導已經達成之批判倫理，有顯著差異。

(二) 在正義倫理層面如表 4-13，以督學的平均分數 4.27 為最高。不同服務單位教育人員對於督學教育視導已經達成之正義倫理的 F 考驗值，已達顯著水準，經以 Tukey 法進行事後比較發現，國小高於國中，督學高於高中職及國中。

(三) 德行倫理層面如表 4-13，以督學的平均分數 4.37 為最高。不同服務單位教育人員對於督學教育視導已經具備之德行倫理的 F 考驗值，已達顯著水準。得知

不同服務單位的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之德行倫理有顯著差異。顯示國小教育人員及督學的得分，皆高於國中教育人員。

表 4-13 不同服務單位人員對督學教育視導倫理已經達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

項目	統計 量數	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異			分 析	事後 比較
					變異 來源	離均差 平方和	自由 度(df)		
批判倫理	高中高職	32	3.33	.76	組間	9.685	3	3.228	5.675**
	國中	146	3.28	.85	組內	297.543	523	.569	c>b
	國小	339	3.57	.72	總和	307.228	526		
	教育局	10	3.65	.34					
正義倫理	高中高職	32	3.59	.86	組間	13.420	3	4.473	8.867**
	國中	146	3.59	.79	組內	263.832	523	.504	c>b
	國小	339	3.90	.66	總和	277.252	526		d>a
	教育局	10	4.27	.46					d>b
德行倫理	高中高職	32	3.63	.93	組間	9.906	3	3.302	5.135**
	國中	146	3.68	.87	組內	336.291	523	.643	c>b
	國小	339	3.91	.77	總和	346.197	526		d>b
	教育局	10	4.37	.36					
效益倫理	高中高職	32	3.33	.94	組間	14.419	3	4.806	7.868**
	國中	146	3.38	.83	組內	319.495	523	.611	c>a
	國小	339	3.72	.75	總和	333.913	526		c>b
	教育局	10	3.40	.40					
關懷倫理	高中高職	32	3.46	.86	組間	8.162	3	2.721	3.783*
	國中	146	3.48	.93	組內	376.180	523	.719	c>b
	國小	339	3.74	.81	總和	384.342	526		
	教育局	10	3.83	.57					
總量表	高中高職	32	3.48	.81	組間	10.874	3	3.625	7.426**
	國中	146	3.49	.78	組內	255.285	523	.488	c>b
	國小	339	3.78	.66	總和	266.158	526		
	教育局	10	3.95	.30					
	總和	527	3.69	.71					

*P<.05 **P<.01 a：高中高職 b：國中 c：國小 d：教育局

(四) 在效益倫理層面如表 4-13，以國小教育人員的平均分數 3.72 為最高。不

同服務單位教育人員對於督學教育視導已經達成之效益倫理的 F 考驗值，已達顯著水準。得知不同服務單位的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之效益倫理層面有顯著差異。顯示國小教育人員得分高於高中高職。

(五) 在關懷倫理層面如表 4-13，以督學的平均分數 3.83 為最高。不同服務單位教育人員對於督學教育視導已經達成之關懷倫理的 F 考驗值，已達顯著水準，經以 Tukey 法進行事後比較發現，國小高於國中。

研究者認為，國小教育人員在整體面、批判倫理、正義倫理、德行倫理、效益倫理、關懷倫理層面，得分皆高於國中教育人員；在效益倫理層面，亦高於高中高職教育人員；可能係國小階段教育相對於中學較為正常化，教育人員感受督學教育視導的壓力較小，而對督學已經符合教育視導倫理的評價較高；國中、高中高職教育人員難免於升學及其他壓力，感受督學教育視導的壓力較大，而對督學已經符合教育視導倫理的評價較低；故呈現顯著差異。

研究者另認為，在正義倫理、德行倫理層面，督學得分皆高於國中教育人員；於正義倫理層面亦高於高中教育人員；可能是國中、高中高職教育人員難免於升學及其他壓力，感受督學教育視導的壓力較大，而對督學已經符合教育視導倫理的評價較低；督學自評得分較高，可能是主觀維護自己的工作價值，也可能雙方評斷基準不一，故呈現顯著差異。

四、不同單位規模教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項差異性分析

不同單位規模教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項得分如表 4-14，由表中資料得知，F 考驗值已達顯著水準，顯示不同單位規模教育人員知覺的督學教育視導倫理已經達成事項有顯著差異。其中，從本研究問卷進行 Tukey (事後分析) 法，發現 12 班以下教育人員所知覺督學教育視導倫理已經達成事項的平均得分情形 (3.95)，明顯高於 49 班以上者，且達顯著水準。故顯示不同單位規模的教育人員所知覺督學教育視導倫理已經達成事項成顯著的關連。

(一) 在批判倫理層面如表 4-14，以 12 班以下的教育人員平均分數 3.82 為最高。各不同單位規模教育人員對於督學教育視導已經達成之「批判倫理」的 F 考驗值，已達顯著水準。得知不同不同單位規模的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之批判倫理層面有顯著差異。顯示 12 班以下的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之「批判倫理」得分，高於 49 班以上者。

(二) 在德行倫理層面如表 4-14，以 12 班以下的教育人員平均分數 4.11 為最高。各不同單位規模教育人員對於督學教育視導應該達成之德行倫理的 F 考驗值，已達顯著水準。得知不同單位規模的教育人員所知覺督學教育視導倫理應該達成之德行倫理層面有顯著差異。顯示 12 班以下的教育人員所知覺督學教育視導倫理應該達成之「德行倫理」得分高於 49 班以上者。

(三) 在效益倫理層面如表 4-14，以 12 班以下的教育人員平均分數 3.90 為最高。各不同單位規模教育人員對於督學教育視導已經達成之效益倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同單位規模的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之效益倫

理層面有顯著差異。顯示 12 班以下的教育人員所知覺督學教育視導倫理已經達成之「效益倫理」得分高於 13-48 班及 49 班以上者。

表 4-14 不同單位規模教育人員對督學教育視導倫理已經達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

項目	統計量數 樣本類別	樣本數	平均數	標準差	變異數分析				事後比較
					變異來源	離均差平方和	自由度 (df)	均方 (MS)	F 值 Tukey
批判倫理	12 班以下	45	3.82	.68	組間	5.702	2	2.851	4.882**
	13- 48 班	161	3.45	.77	組內	300.207	514	.584	a>b
	49 班以上	311	3.44	.77	總和	305.909	516		a>c
正義倫理	12 班以下	45	4.03	.67	組間	2.758	2	1.379	2.621
	13- 48 班	161	3.80	.74	組內	270.400	514	.526	
	49 班以上	311	3.76	.73	總和	273.158	516		
德行倫理	12 班以下	45	4.11	.70	組間	4.572	2	2.286	3.480*
	13- 48 班	161	3.86	.82	組內	337.645	514	.657	a>c
	49 班以上	311	3.77	.82	總和	342.217	516		
效益倫理	12 班以下	45	3.90	.71	組間	4.818	2	2.409	3.784*
	13- 48 班	161	3.53	.75	組內	327.297	514	.637	a>b
	49 班以上	311	3.59	.83	總和	332.116	516		a>c
關懷倫理	12 班以下	45	3.86	.80	組間	2.858	2	1.429	1.942
	13- 48 班	161	3.68	.83	組內	378.299	514	.736	
	49 班以上	311	3.60	.88	總和	381.157	516		
總量表	12 班以下	45	3.95	.65	組間	3.712	2	1.856	3.656*
	13- 48 班	161	3.67	.71	組內	260.939	514	.508	a>c
	49 班以上	311	3.65	.72	總和	264.650	516		
	總和	517	3.68	.72					

* $p < .05$ ** $p < .01$ a: 12 班以下 b: 13- 48 班 c: 49 班以上

研究者認為，12 班以下教育人員所知覺督學教育視導倫理已經達成事項的整體面，以及批判倫理、德行倫理、效益倫理，皆高於 49 班以上者；在效益倫理層面，

並高於 13-48 班者，可能是規模較小單位教育人員接觸督學機會較多，對督學教育視導作為有基本的認識，而給予督學較高的評價；規模較大單位教育人員接觸督學機會較少，對督學教育視導作為認識較為不足，而給予督學較低的評價；故得分呈現差異。

五、不同職務教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項的差異性分析

不同職務教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項得分情況如表 4-15，由表中資料得知，F 考驗值已達顯著水準，顯示不同職務教育人員知覺的督學教育視導倫理已經達成事項，在整體層面有顯著差異。其中，從本研究問卷進行 Tukey 事後分析法，發現校長所知覺督學教育視導倫理已經達成事項的平均得分（4.47），明顯高於兼行政與未兼行政教師；兼行政教師高於未兼行政教師，且達顯著水準。顯示不同職務的教育人員所知覺督學教育視導倫理已經達成事項成顯著的關連。

（一）在批判倫理層面如表 4-15，以校長的平均分數 4.26 為最高。不同職務教育人員對於督學教育視導已經達成之批判倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同職務的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之批判倫理層面有顯著差異。顯示校長所知覺督學教育視導倫理已經達成之「批判倫理」得分，高於兼行政教師及未兼行政教師。兼行政教師高於及未兼行政教師。

（二）在正義倫理層面如表 4-15，以校長的平均分數 4.58 為最高。不同職務教育人員對於督學教育視導已經達成之正義倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同職務的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之正義倫理層面有顯著差異。顯示校長所知覺督學教育視導倫理已經達成之「正義倫理」得分，高於兼行政教師及未兼行政教師。兼行政教師及督學之得分，高於及未兼行政教師。

（三）在德行倫理層面如表 4-15，以校長的平均分數 4.77 為最高。不同職務教育人員對於督學教育視導已經達成之德行倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同職務的教育人員所知覺督學教育視導應該達成之德行倫理層面有顯著差異。顯示校長的所知覺督學教育視導倫理應該達成之「德行倫理」得分，高於兼行政教師及未兼行政教師。兼行政教師及督學之得分，高於及未兼行政教師。

（四）在效益倫理層面如表 4-15，以校長的平均分數 4.26 為最高。不同職務教育人員對於督學教育視導已經達成之效益倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同職務的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之效益倫理層面有顯著差異。顯示校長所知覺督學教育視導倫理已經達成之「效益倫理」得分，高於兼行政教師、未兼行政教師及督學。兼行政教師之得分，高於未兼行政教師。

（五）在關懷倫理層面如表 4-15，以校長的平均分數 4.44 為最高。不同職務教育人員對於督學教育視導已經達成之關懷倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同職務的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之關懷倫理層面有顯著差異。顯示校長所知覺督學教育視導倫理已經達成之「關懷倫理」得分，高於兼行政教師、未兼行政教師。兼行政教師之得分，高於未兼行政教師。

表 4-15 不同職務教育人員對督學教育視導倫理已經達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

項目	統計量數	樣本數	平均數	標準差	變異		自由 度(df)	分析 均方 (MS)	事後比較 F 值 Tukey
	樣本 類別				變異 來源	離均差 平方和			
批判倫理	校長	58	4.26	.48	組間	46.663	3	15.554	31.221**
	兼行政	257	3.48	.72	組內	260.565	523	.498	a > b,c
	未兼行政	202	3.24	.76	總和	307.228	526		b > c
	督學	10	3.65	.34					
正義倫理	校長	58	4.58	.44	組間	52.703	3	17.568	40.917**
	兼行政	257	3.84	.65	組內	224.549	523	.429	a > b,c
	未兼行政	202	3.52	.71	總和	277.252	526		b,d > c
	督學	10	4.27	.46					
德行倫理	校長	58	4.77	.33	組間	79.120	3	26.373	51.645**
	兼行政	257	3.89	.76	組內	267.077	523	.511	a > b,c
	未兼行政	202	3.48	.75	總和	346.197	526		b,d > c
	督學	10	4.37	.36					
效益倫理	校長	58	4.26	.55	組間	38.403	3	12.801	22.655**
	兼行政	257	3.64	.72	組內	295.511	523	.565	a > b,c,d
	未兼行政	202	3.35	.85	總和	333.913	526		b > c
	督學	10	3.40	.40					
關懷倫理	校長	58	4.44	.58	組間	50.290	3	16.763	26.245**
	兼行政	257	3.67	.79	組內	334.052	523	.639	a > b,c
	未兼行政	202	3.39	.87	總和	384.342	526		b > c
	督學	10	3.83	.57					
總量表	校長	58	4.47	.39	組間	51.320	3	17.107	41.644**
	兼行政	257	3.72	.64	組內	214.839	523	.411	a > b,c
	未兼行政	202	3.41	.71	總和	266.158	526		b > c
	督學	10	3.95	.30					
	總和	527	3.69	.71					

*P < .05 **P < .01 a：校長 b：兼行政教師 c：未兼行政教師 d：督學

對照劉定霖（2003）研究發現，在互動體系的認知方面，校長對於視導的接受性高於其他人員。研究者認為，校長所知覺督學教育視導倫理已經達成事項的平均得分，在整體層面及五種個別的倫理層面，皆高於兼行政與未兼行政教師；在效益倫理層面並高於督學；可能是校長對於視導的接受性較高；而認為督學已經踐行各

種教育視導倫理，也可能是校長的評定標準較為寬鬆，或不好意思評得太低；兼行政與未兼行政教師則或較為保留，或較勇於表達；督學則自認尚未達到一定標準，而評分較低，故得分呈現差異。

研究者另認為，兼行政教師在整體層面及五種個別的倫理層面得分，皆高於未兼行政教師；督學在正義倫理及德行倫理層面，得分亦高於未兼行政教師；可能是兼行政教師實際認為督學已經踐行各種教育視導倫理，也可能是兼行政教師的評定標準較為寬鬆，或不好意思評得太低；未兼行政教師可能較未感受到督學有何作為，或評定標準較高；督學則自認至少在正義倫理及德行倫理層面，教育視導已經達到一定標準，故得分呈現出差異。

六、不同年齡教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項的差異性分析

不同年齡層教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項得分情況如表 4-16。由表 4-16 中資料得知，F 考驗值已達顯著水準，顯示不同年齡教育人員知覺的督學教育視導倫理已經達成事項，在整體面有顯著差異。其中，從本研究問卷進行 Tukey（事後分析）法，發現 41- 50 歲與 51 歲以上教育人員所知覺督學教育視導倫理已經達成事項的平均得分（3.80、4.10），明顯高於 30 歲以下與 31- 40 歲者，且達顯著水準。另外，51 歲以上教育人員知覺督學教育視導倫理已經達成事項的平均得分，高於 41- 50 歲者。

（一）在批判倫理層面如表 4-16，41- 50 歲與 51 歲以上的教育人員分數，高於 30 歲以下與 31- 40 歲者。各年齡層教育人員對於督學教育視導已經達成之批判倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同年齡層的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之批判倫理層面，有顯著差異。

（二）在正義倫理層面如表 4-16，41- 50 歲與 51 歲以上的教育人員分數，高於 30 歲以下與 31- 40 歲者。各年齡層教育人員對於督學教育視導已經達成之正義倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同年齡層的教育人員所知覺督學教育視導已經達成之正義倫理層面，有顯著差異。

（三）在德行倫理層面如表 4-16，41- 50 歲與 51 歲以上的教育人員分數，高於 30 歲以下與 31- 40 歲者。另外，51 歲以上教育人員所知覺督學教育視導倫理已經達成事項的平均得分，高於 41- 50 歲者。各年齡教育人員對於督學教育視導應該達成之德行倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同年齡的教育人員所知覺督學教育視導應該達成之德行倫理層面，有顯著差異。

（四）在效益倫理層面如表 4-16，41- 50 歲與 51 歲以上的教育人員分數，高於 30 歲以下與 31- 40 歲者。各年齡教育人員對於督學教育視導應該達成之德行倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同年齡的教育人員所知覺督學教育視導應該達成之效益倫理層面有顯著差異。

表 4-16 不同年齡人員對督學教育視導倫理已經達成事項知覺度差異顯著性考驗分析摘要表

項目	統計 量數	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變 異		數 分 析	事後比較 F 值 Tukey	
					變異 來源	離均差 平方和			
批 判 倫 理	30 歲以下	72	3.25	.70	組間	20.954	3	6.985	12.760**
	31- 40 歲	206	3.33	.75	組內	286.274	523	.547	c,d > a,b
	41- 50 歲	205	3.62	.76	總和	307.228	526		
	51 歲以上	44	3.92	.67					
正 義 倫 理	30 歲以下	72	3.66	.65	組間	14.604	3	4.868	9.694**
	31- 40 歲	206	3.67	.71	組內	262.647	523	.502	c,d > a,b
	41- 50 歲	205	3.92	.73	總和	277.252	526		
	51 歲以上	44	4.19	.68					
德 行 倫 理	30 歲以下	72	3.66	.78	組間	20.214	3	6.738	10.810**
	31- 40 歲	206	3.69	.80	組內	325.983	523	.623	c,d > a,b
	41- 50 歲	205	3.95	.80	總和	346.197	526		d > c
	51 歲以上	44	4.34	.73					
效 益 倫 理	30 歲以下	72	3.40	.74	組間	14.337	3	4.779	7.821**
	31- 40 歲	206	3.47	.84	組內	319.576	523	.611	c,d > a,b
	41- 50 歲	205	3.70	.77	總和	333.913	526		
	51 歲以上	44	3.98	.63					
關 懷 倫 理	30 歲以下	72	3.44	.88	組間	16.123	3	5.374	7.633**
	31- 40 歲	206	3.53	.83	組內	368.219	523	.704	c,d > a,b
	41- 50 歲	205	3.77	.85	總和	384.342	526		
	51 歲以上	44	4.05	.74					
總 量 表	30 歲以下	72	3.50	.64	組間	16.734	3	5.578	11.696**
	31- 40 歲	206	3.55	.70	組內	249.424	523	.477	c,d > a,b
	41- 50 歲	205	3.80	.71	總和	266.158	526		d > c
	51 歲以上	44	4.10	.63					
	總和	527	3.69	.71					

*P< .05 **P<.01 a : 30 歲以下 b : 31-40 歲 c : 41-50 歲 d : 51 歲以上

(五) 在關懷倫理層面如表 4-16, 41- 50 歲與 51 歲以上的教育人員分數, 高於 30 歲以下與 31- 40 歲者。各年齡教育人員對於督學教育視導應該達成之關懷倫理的 F 考驗值已達顯著水準。得知不同年齡的教育人員所知覺督學教育視導應該達成之關懷倫理層面有顯著差異。

研究者認為, 41- 50 歲與 51 歲以上教育人員, 所知覺督學教育視導倫理已經達成事項的整體性層面, 以及五種個別倫理層面的得分, 皆高於 30 歲以下與 31- 40

歲者，且達顯著水準；可能是 41- 50 歲與 51 歲以上教育人員，與督學接觸較多，較為瞭解督學教育視導倫理事項；也可能是年紀較大，較有人際考量，評定標準較為寬鬆。30 歲以下與 31- 40 歲者，年紀較輕，或較不瞭解督學教育視導倫理實務，或評定標準較高。另外，51 歲以上教育人員所知覺督學教育視導倫理已經達成事項的整體性，以及德行倫理層面，得分高於 41- 50 歲者，可能是雖然同樣有點年紀，但年紀較大的教育人員，與督學接觸較多，較為瞭解督學教育視導倫理事項；也可能較有人際考量，評定標準較為寬鬆；故兩者得分呈現出差異。

第三節 臺北縣督學教育視導倫理訪談結果分析與討論

於問卷調查之後，為更為深入瞭解臺北縣教育人員對督學教育視導倫理內涵的看法，並就部分問卷調查結果徵詢意見，藉供對照，乃依照半結構訪談大綱，進行訪談。訪談校長、兼主任之教師、兼組長之教師、未兼行政教師各一位及督學二位。本節重點在彙整分析討論訪談紀錄。並附訪談紀錄舉隅三份，詳附錄八。

壹、臺北縣督學教育視導與倫理規範之間的關係

由以下訪談資料顯示，受訪者認為督學的教育視導，過程必然涉及待人處事，應該有相關的倫理規範，以維持彼此之間合理正當的互動關係。如此既有助於達成教育視導任務，也可以避免無謂的困擾。但是教育視導要遵循的倫理規範，並不夠明確。

一、教育視導應有倫理規範，以維持合理正當的互動關係

不管做什麼事情，都應該要正當合理；督學的教育視導也是一樣，教育視導如果遵循應有的倫理規範，會進行得比較順利。教育視導工作過程中，有關待人處事方面，應該有合理正當的互動。(A 060523)

視導倫理與教育視導息息相關，教育視導人員必須清楚瞭解視導倫理規範，遵守倫理規範。(B 060522)

督學必須思考視導工作的定位是什麼？這牽涉到上級、督學對自我工作、以及各級學校對於視導工作三方面的期待。因此，視導工作的定位，本質上是一種互動的歷程，而倫理有一個重要的內涵，就在討論人與人或人群之間合理正當的互動關係，看個人或某團體的表現，是否能受到其他人的認同而維持互動上的和諧關係。所以，視導工作在執行的過程中必然會涉及到待人處事的事務，而必須透過倫理規範來引導，以試圖整合不同群體之間的力量來

達成教育目標。(C 060523)

教育視導本來就應該遵循一定的倫理規範，才能夠順利完成任務；不然會產生無謂的困擾。尤其是查案，一不小心，自己會變成被告的對象。(E 060528)

教育視導應該有一套倫理規範，規範越明確，大家越容易照著辦。(F 060528)

一般的老師，沒有兼任行政工作，與督學互動的機會很少；但是我贊成督學的教育視導，應該有相關的倫理規範。(D 060522)

二、教育視導應有的倫理規範不夠明確

教育視導要遵循哪些倫理規範，好像不夠明確。(A 060523)

究竟哪一項目的倫理為優先，要看當時情況及個人經驗而定，並不是一成不變。(B 060522)

公務人員服務法的規定和一般的行政倫理，督學都要遵守。在法令明文規定外，一般的行政倫理沒有明確的書面條文。(F 060528)

教育視導應有倫理規範，但是沒有條文明列；既然沒有條文明列，每個督學各自認定，個別認知的重要原則可能並不一樣。(E 060528)

歸納上述訪談紀錄得知，督學教育視導過程的待人處事，應該有倫理規範，以維持合理正當的互動關係，期能達成任務，也可避免困擾。但是目前教育視導要遵循哪些倫理規範，不夠明確。

貳、臺北縣督學教育視導符合倫理規範的事例

由以下訪談資料顯示，督學教育視導，符合倫理規範的事例，包含積極正面的傳播優良案例，提供良善的建議等；也包含避免不合倫理的圖利自己。目前臺北縣的督學教育視導，大部分作為應該已經符合倫理規範。

一、理性溝通，瞭解實情

好的督學到學校，會瞭解哪些地方做得很好，哪些地方還要改進，有什麼困難。(A 060523)

理性接納學校成員的論辯質疑。在調查控案時，能理性瞭解實情，不預設立場。(B 060522)

二、傳播案例，提供建議

會把別的學校好的經驗告訴校長。校長如果願意把困難提出來，好的督學會把別校的優良經驗提出來分享；也會按照校長的經歷學歷，給予生涯規劃或領導統御的意見，比如「緊事寬辦」、「事緩則圓」、「不要一下子給老師太大壓力」等等。好的督學會傳承其他學校的優良經驗，分享自己的理念。也會告訴初任校長，如果廠商推銷東西或民意代表關心時，要避免發生不必要的困擾。比如以近幾年的採購事端，提醒校長多加考量。(A 060523)

看到一所學校的優良事蹟，就利用各種機會提供給其他學校參考，希望所有學校都能夠越來越好。萬一有負面的案例，也趕快提醒其他學校，作為借鏡，希望不會重複發生。(F 060528)

三、尊重專業，行政為教學服務，優先維護學生權益

目前臺北縣的督學，比較具有行政為教學服務的理念，比較重視校園安全、比較尊重學校的意見。(A 060523)

1990 及 2000 年代，教育視導人員具有高度親和力，尊重學校，具有為教育服務的理念。重視校園安全。…體恤學校的努力，誠懇協助。(B 060522)

臺北縣督學來學校進行教育視導時，…會顧及教職員及學生的權利，以學生學習權益的維護作為行動的基準。…會考量學校個別情形，而尊重行政、教學措施，而不過度干涉。(C 060523)

行政要為教學服務。個人的教育視導工作，一向很尊重學校教育同仁的專業，並以維護學生的權益為優先考量。例如天色較暗時會注意燈光是否足夠。(E 060528)

個人的教育視導工作，會考量學校承辦的活動會不會太繁重？會不會影響教學？(F 060528) 發現學校環境設施應該修繕，也會瞭解學校有沒有納入擴充修護計畫，詢問業務課能不能補助經費。(F 060528)

四、避免飲宴應酬、接受餽贈、圖利自己

遵守法律及行政命令，提供開放對等平台，重視教育處理過程的合理性及真實性，不濫用權責，不受餽贈。(B 060522) 不利用職權牟取不當利益及應酬。

(B 060522)

個人的教育視導工作，也會想到縣政府的規定合不合理、有沒有窒礙難行的地方？(E 060528)

督學不飲宴應酬、不接受餽贈等，本來就是應該的。(E 060528)

針對學校表現給予指正或建議時，會兼顧程序正義及相關法律、政策的規定，並且謹守行政中立原則。(C 060523)

來學校進行視導前，會預先告知學校人員，而不會突然前來。(C 060523)

沒有兼任行政工作的老師，碰到督學的機會不多；一般來說，督學到學校，不會影響老師和學生的教學上課的情形。(D 060522)

有新的法令和政策，會跟學校宣導溝通。(F 060528)

歸納上述訪談紀錄得知，教育視導雖然缺少專屬且明確的倫理規範，整體而言，服務態度、溝通能力、處理事物的能力等，都呈現優質表現。(B 060522) 學校教育人員對督學的教育視導作為，心中自有衡量。

參、以往臺北縣督學教育視導不合倫理規範的事例

由以下訪談資料顯示，受訪者認為督學具有教育視導的職權與責任，以職權圖利或施加壓力，或不公平差別待遇，以及責任該盡未盡，皆不合倫理規範。

一、以職權圖利

不正面的事例可多。有借錢不還的，還有去偷檳榔的。以往有部分國防特考轉任的督學，帶有軍中階層權威習氣，上下階層觀念很重，轉到教育行政，卻不具備教育專業。有的選在接近用餐時間到校，要到校外吃飯；有的還指定到哪裡吃。另外有的還要學校派車接送；甚至利用學校辦理活動的機會，要學校安排鐘點費等。(A 060523)

曾經聽過一位校長提起，以前有一個督學向校長借錢，沒還。(E 060528)

二、施加壓力

過去很多民意代表打電話關照代理代課教師甄選，也有督學打這種電話；近兩三年，關說電話較少了，大家知道學校有教評會，也不是校長能掌握，校

長不一定能夠影響教評會；而且口試委員那麼多。我當然不贊成督學打這種電話。(A 060523)

聽說，以前有民意代表關心代理代課教師甄選，各駐區督學要打電話轉達給校長，但會聲明請學校依法公開公平公正辦理。(F 060528)

三、不公平差別待遇

1970 及 1980 年代，教育視導呈現威權，而非體恤，是要求與指示；學校受到關說及指示較多，呈現不對等狀態，各校所獲得的照顧與支持，因為彼此之間互動關係的不同而有差別。(B 060522)

四、責任該盡未盡

臺北縣督學來學校進行教育視導時，就我個人本身經驗，有幾項作為不符合倫理規範：首先，來進行視導時，難免還是會有行政政策的宣導意味，而無法顧及教學現場的需求。再來，視導可分為視察與輔導，但是來視導時多偏重於視察，而缺少積極的輔導；祇是瞭解現況，但缺乏對現況背景實際作為的理解。最後，視導採取分區視導方式，並未針對專業性進行適切分工，加上多偏重於行政視導為主，無法針對教學上的缺失，給予建議，因此督學所提的意見會流於無效。(C 060523)

應該行政視導和教學視導並重。目前行政視導重於教學視導，要瞭解行政措施落實的程度，都已經很忙了；很難有精神去瞭解教學狀況、有沒有把國語教好？有沒有把數學教好？(A 060523)

歸納上述訪談紀錄得知，早期有少數督學行為不當，形象不佳。以職權圖利或施加壓力，或不公平差別待遇，以及責任該盡未盡，皆不合倫理規範近來教育人員關心督學在視察之後有無輔導，在行政視導之外是否顧及教學視導。

肆、目前臺北縣的督學教育視導，是否存在不合倫理規範的問題

由以下訪談資料顯示，受訪者認為，現在的教育視導應該比過去更為合法、合理、合情。較諸以往，現在的教育視導不合倫理規範的問題，應已減少，但仍有改善的空間，應力求優質卓越，協助學校發揮教育效能。

對照黃宗顯（1986）建議教育行政單位宣達政令宜力求明確，政策推行與考評應兼顧學校個別的環境與條件部分，臺北縣的督學，對於長官指示中不合理的事情，亦存有不敢反映的現象，可能是科層體制層級節制下的常情；欲求改善，有賴相關人員發揮智慧與勇氣。

督學還沒做好的，像是不合理的事情不敢反映。那天我就火大了，颱風天淹水了，要校長一個小時回報一次災情。電話不通，校長騎機車在那邊往返奔波，騎到學校，一看，「淹到後門了」，要騎到沒淹水的地方去通報「淹到後門了」；再騎回來，一看「淹到窗戶了」，又要騎到沒淹水的地方去通報「淹到窗戶了」……。怎麼教育局的長官儘要求做這些無聊的事？來回奔波通報，能有多大效益？(A 060523)

教育行政是非常結構化的系統，重視行政效率，要求貫徹目標。但學校行政環境結構化低，以學生為重，以教學為主要考量，提供好的教學環境，重於行政效率；提供好的教學措施，重於行政的便利性；溝通重於督導、命令，要宣導、勸導。教育局和督學應該多尊重學校的特性；不應該因為一兩個出錯，就把所有人一起罵進去。(A 060523)

有極少數的督學溝通能力要加強，因為不能理性接受學校的說明，指示事情的態度比較不妥當。可以給予個人理性的建議，調整視導時的態度以及表達的方式。(B 060522)

臺北縣督學來學校進行教育視導時，就我個人本身經驗，有幾項作為不符合倫理規範：首先，來進行視導時，難免還是會有行政政策的宣導意味，而無法顧及教學現場的需求。再來，視導可分為視察與輔導，但是來視導時多偏重於視察，而缺少積極的輔導；祇是瞭解現況，但缺乏對現況背景實際作為的理解。最後，視導採取分區視導方式，並未針對專業性進行適切分工，加上多偏重於行政視導為主，無法針對教學上的缺失，給予建議，因此督學所提的意見會流於無效。(C 060523)

長官的交代不合理，或合理性見仁見智時，因為科層體制上下從屬的關係，督學未必能夠據理力爭。(E 060528)

督學哪有能力免除教職員工學生的痛苦？要為處於不利地位的學校爭取資源，也要業務課的資源充足才有辦法。(F 060528)

目前督學年輕化，價值觀與以往威權時代不同，大部分教育視導作為應該已經符合倫理規範。(B 060522)

歸納上述訪談紀錄得知，受訪者認為，現在的教育視導比過去合乎法理情，但仍有改善的空間，應力求優質卓越，協助學校發揮教育效能，對於長官指示中不合理的事情，應勇於反映。

伍、臺北縣督學教育視導應該遵守哪些倫理規範

由訪談資料顯示，雖有一位受訪者（C 060523）對「批判倫理」一詞持保留的態度，但整體而言，受訪者對督學教育視導應該遵守的五個倫理層面實質內涵，並未表示反對。故而正義倫理、批判倫理、關懷倫理、德行倫理及效益倫理，應皆為督學教育視導應該遵守的倫理規範。

一、教育視導應該遵守正義倫理、批判倫理、關懷倫理、德行倫理及效益倫理

各層面中應該遵守的重要的倫理規範，例如提供開放、真誠、平等的對話管道。依事實真相，誠實公正的提出報告。具有行政為教學服務的理念。表現誠實信用的行為。重視校園安全。和學校互相體恤，而非監督。（A 060523）

正義倫理、批判倫理、關懷倫理、德行倫理，以及效益倫理，都很重要。究竟哪一個項目的倫理為優先，要看當時情況及個人經驗而定，並不是一成不變。（B 060522）

督學進行教育視導時，主要應該遵守效益倫理、正義倫理、德行倫理及關懷倫理。就效益倫理來說，教育帶有「工作—成效」的概念，所以，督學必須確認哪些作為可以讓教育達到較佳的效果，讓相關教學資源及技術，充分發揮作用，進而提升教育成效。就正義倫理來說，當教育發生不公平的現象時，督學必須給予立即的指正，以維護學生的就學權益。就德行倫理來說，督學在執行工作的過程中，不可避免地會涉及到權力、利益，以及衝突，若行為稍有偏失，會導致視導工作無法產生正當性。就關懷倫理來說，視導工作是一種互動的歷程，而視導要能發揮影響性，必須從被視導者的角度進行思考。所以成員的感受與需求，必須受到關注，才能讓視導工作發揮成效。（C 060523）

二、審慎獎勵優良

由以下訪談資料顯示，有的學校行政人員認為，督學應該適切的提出獎勵建議，激勵學校同仁的服務精神。而督學雖認同應獎勵優良，但覺得應先瞭解個案的表現情形，避免名實不一，且督學缺乏時間深入瞭解；另外，還應考慮後遺症的問題，包含是否造成個案過於突顯、成為他人批評的對象，以及同事抗議不公的情形。

應該適切的提出獎勵建議，激勵服務精神。（C 060523）

政策雖然鼓勵督學主動為好老師簽請敘獎，但是有的校長會考慮後遺症的問題，像是老師會不會受到孤立？我也是持比較保留的態度，希望不會給當事

人帶來困擾，也希望避免不公平的現象，因為時間有限，實在難以深入瞭解。
(E 060528)

主動幫老師簽敘獎案，是好事，但是要慎重。一個督學面對那麼多的老師，很難全面瞭解。真的優秀，當然可以簽，但一定要公平公正。不要造成學校行政和教育局的困擾。(F 060528)

三、督學應多關懷教育同仁及公平考核

教學是一個專業性的工作，但目前教學工作環境不斷變化，導致教職員在進行教學工作時無法有效開展，專業自信上的缺乏及教學意願的低落，進而影響教學品質。因此，督學來學校進行視導時，應秉持關懷倫理的價值，針對學校的發展境遇，給予同理心的關注，合理分配資源或協助轉型，以協助學校良性發展。我在校務評鑑時發現，督學在督導方面做得比較多，關懷層面不夠，做得比較少。其實，在督導後，也可以表現關懷的動作，營造關懷的氣氛。(C 060523)

教育視導考評查核，應該公正、公平、超然，對事不對人，查案不帶成見，不先入為主，不誤判案情，不誤導事件發展。(D 060522)

歸納上述訪談紀錄得知，督學教育視導應該遵守正義倫理、批判倫理、關懷倫理、德行倫理及效益倫理。適切的提出獎勵建議；多關懷教育同仁；公平考核。

陸、督學與教師的互動不足

由以下訪談資料顯示，受訪者認為個人的工作性質不同，互動的對象及互動的程度不同，相關的認識、瞭解也不同。校長、主任與督學的接觸較多，老師與督學的接觸較少，對督學教育視導倫理的知覺不一樣。

不同職務的人對於五個倫理面向看法都有差異，應該是職務上的差異，使得這四種職務的工作性質，及受到規範期待的程度，也會有所不同，所以他們會根據自身工作性質，來決定督學工作的面向。除了行政與教學工作的差異，行政內職位層級的落差、負責業務的差異、接觸環境的複雜程度，都會影響他們的看法。(C 060523)

不在其位不謀其政。不同職務的人，對督學教育視導倫理有不同的看法，是理所當然的事。老師和行政人員對督學教育視導的看法，差異很大是必然的。一年加起來四、五十個比賽，太多了，老師不認為重要，「與我無關」。老師與行政人員對督學教育視導的看法差異很大是必然的。(A 060523)

我很少接觸督學；老師不太瞭解督學在做什麼？我對督學也覺得很模糊。(C 060523)

督學應該多和老師接觸互動；如果問卷問「本區督學是誰」，老師恐怕填不出來，能填出來的怕沒幾個。督學沒有多少時間可以分配給基層老師，老師不瞭解督學，是正常的。(A 060523)

督學與教師很少接觸，除非學校活動多或控案多，否則，教師很少接觸到督學。(D 060522)

歸納上述訪談紀錄得知，督學與教師接觸不足，應該設法增進互動機會。

柒、督學到學校視導依需要決定是否事先聯繫

由以下訪談資料顯示，受訪者認為，督學到學校視導是否事先聯繫，可以依實際需要決定。

一、定期視導應該先通知校長

督學到學校視導，要不要先跟校長打招呼這件事，個人覺得不那麼重要，前提是「需不需要校長在場」。校長不在學校，督學也可以視導。如果有特定的目的、特定的事項，要校長協助處理，應該先通知校長，事先聯絡一下比較好；但學校不應刻意準備得太周到。…定期視導，應該讓校長知道；(A 060523)

如果是專案性的視導、評鑑，包含一部分查案，要學校事先準備，就要事先通知。(E 060528)

二、機動性視導，不必預先通告

學校無法十全十美，每一所學校難免有一些要改進的地方；督學臨時到學校視導，發現有需要改進的地方，也是正常的。…不定期視導，不必讓校長知道。個人不介意督學機動性到校視導。(A 060523)

學校行政人員巡視教師教學情形，並不預先通告時間。督學在定期、專案視導以外，機動性到校視導，是學校可以接受的事。(B 060522)

以前局裡的長官說，不事先通知就到學校，可以避免學校費心準備，比較不會影響正常教學；也可以看到實際情形；所以一般性的視導不事先通知學校。(F 060528)

平常督學要到學校，不會事先通知，校長都習慣了，這是機動性質的視導。
(E 060528)

歸納上述訪談紀錄得知，機動性視導，不事先通知學校，可以看到實際情形，也比較不會影響正常教學；專案性視導、評鑑，包含部分查案，要學校事先準備，應預先通告。

捌、訪談結果綜合討論

依照訪談結果，督學應該遵守教育視導倫理，且有些部分已經做得不錯，有些部分尚待加強改進。

一、臺北縣督學教育視導應遵循相關倫理規範

由訪談資料顯示，受訪者認為督學具有教育視導的職責，其業務相關之人員甚多，為能維持相互間合理正當的互動關係，期有助於達成教育視導任務，也避免衍生困擾，理應遵循相關倫理規範。

早期有少數督學行為不當，以職權圖利或施加壓力，形象不好。目前臺北縣的督學教育視導，大部分作為應該已經符合倫理規範。但是督學在視察之後有無輔導，在行政視導之外是否顧及教學視導，為持續受到關心的議題。目前雖然沒有督學專屬、明文的教育視導倫理規範，學校教育人員仍會衡量督學的教育視導作為，督學當然也應自省反思。

二、督學教育視導倫理可分為正義、批判、關懷、德行及效益倫理五種層面

教育視導作為，應重視正義倫理、批判倫理、關懷倫理、德行倫理及效益倫理等層面，其內涵至少包含：

(一)效益倫理層面

督學應確認可以讓教育達到較佳效果的作為，讓相關資源充分發揮作用，謀求學校多數人的最大福祉，提升教育成效。

(二)正義倫理層面

督學應當謹守行政中立的立場；依事實真相，誠實公正的提出報告；為處於不利地位的學校爭取資源；而學校教育發生不公平的現象時，督學應立即導正。

(三)德行倫理層面

督學應注意表現誠實信用的行為；不向學校請託關說；清廉自持，不利用職權牟取不當利益。

(四)關懷倫理層面

督學應關注教育人員的感受與需求，尊重學校成員，坦誠溝通；和學校互相體恤，而非監督。

(五)批判倫理層面

督學應提供開放、真誠、平等的對話管道；省察教育事務的合理性。

三、督學教育視導部分尚符合倫理規範部分尚待改進

已經做得不錯的事項，例如積極正面的傳播優良案例，提供良善的建議；理性溝通，瞭解實情；尊重專業，行政為教學服務，優先維護學生權益；也包含避免不合倫理的飲宴應酬、接受餽贈、圖利自己。

尚待加強改進部分，例如對於長官指示中不合理的事情，應勇於反映；應適切的提出獎勵建議；多關懷教育同仁，增進與教師接觸互動的機會；公平考核。不以職權圖利或施加壓力，或不公平差別待遇，以及責任該盡未盡。

四、督學教育視導應多關懷教師

督學與一般未兼任行政職務教師的互動有限，未兼任行政職務教師未能感受到督學的協助、輔導，是督學可以致力的空間。這部分可以對照邱錦昌（1995）的研究，發現在五項視導問題上，全體受試者對於督學「主動關懷教師與教師充分雙向溝通並維持和諧之關係」方面最不滿意。而林武（1995）問卷調查，對視導自己服務學校的督學無多大瞭解者，國中教師中有 48%，國小教師為 30%。可見督學與教師之間實缺乏溝通。