

台灣驗光人員專業倫理規範建構之 研究

葉靜輝・葉豐銘・楊千慧*

收稿日期：111 年 06 月 22 日；第一次修正：111 年 09 月 23 日；

第二次修正：111 年 10 月 14 日；接受刊登：111 年 10 月 25 日)

摘要

專業倫理規範的訂定係專業發展歷程的最後一個階段，由於國內驗光人員專業倫理尚未建立，因此本研究旨在建構驗光人員專業倫理規範。透過探討相關文獻、專家學者訪談、修正式德菲法及層級分析法，建構驗光人員專業倫理規範。本研究提出之倫理規範包含四大構面與 20 項指標，四大構面為「驗光人員紀律」、「驗光人員與受檢者」、「驗光人員與驗光人員及其他相關人員」、「總則」等，其中「驗光人員紀律」權重值最高，在整體權重值的排序中，則以「驗光人員及其同一執業機構之人員，對於因業務而知悉或持有他人個資、病歷資料、或其他資訊，不得無故洩漏」權重值最高。本研究之結果可供學術界未來繼續研究驗光人員專業倫理，並可提供各公會參酌訂立專業倫理規範。

關鍵詞彙：驗光人員，專業倫理，專業倫理規範，修正式德菲法，層級分析法

壹·緒論

驗光人員於 2016 年驗光人員法¹公布實施後，正式成為衛福部第 15 類醫事人員，早期眼鏡從業人員大都為鐘錶眼鏡店的模式，並以師徒制方式行之。過往由於眼鏡業者與眼科醫學會的對立，延緩了視光專業教育的設立(戴定皇，2019)。直至 1990 年代初才陸續出現學分班、1990 年代末才有大學部(林克亮等人，2016)。戴正德(2004)認為專業是必須經過特殊訓練並賦予社會價值的，其有特殊的技能與責任，例如醫事人員等。因此，專業也意涵著從事此種工作的人必須受過相當高等的教育，並在特定的知識領域受過訓練且須有服務奉獻利他的精神及職業倫理道德的規範(朱建民，1996；鐘任琴，1994)。因

* 作者簡介：葉靜輝，元培醫事科技大學企業管理系助理教授；葉豐銘，元培醫事科技大學視光系副教授；楊千慧，元培醫事科技大學企業管理系助理教授(通訊作者)。

¹ 驗光人員法，民國 105 年 01 月 06 日公布實施。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=L0020190>

此，透過正式教育系統的課程及驗光人員的國考，意味著驗光人員正式進入專業化的時代。

依 Wilensky(1964)的研究顯示，一項專業發展的過程，包括「全職工作」、「專業訓練學校」、「專業結社」、「法律支持」及「專業倫理守則」等，以此觀之我國驗光人員的發展歷程，亦可適用。其中，最後階段即為制定專業倫理守則，以規範專業人員的行為，而此倫理守則亦可為倫理教育的教材之一種類型(Vanek, 1990)，其對人力資源發展亦有重要意義(Alizadeh et al., 2020)，不僅如此，對其他專業領域，如復健諮商領域等，亦強調相關專業倫理的重要性(蔡宜樺, 2021)。而國外其他國家對於視光發展亦相當重視其專業倫理(Bailey, 2016; Khanal et al., 2022)。此外，驗光人員法第 36 條第一項第 8 款²明確註記各級驗光師公會之章程應載明會員應遵守之專業倫理規範與公約。復依中華民國驗光師公會全國聯合會章程第 6 條第一項第五款³關於建立驗光師執業的倫理標準，然審視各公會組織卻甚少具體述及此部分或建立如其他醫事人員之倫理等。

過往相關研究探討專業倫理守則時，部分以文獻回顧等方法進行，如廖麗君等人(2008)探討物理治療之專業行為準則之明確性；周宇翔與李淑貞(2017)探討輔具適配評估專業發展分析並發展輔具評估人員倫理守則。部分以德菲法進行，如呂伯雲(2012)建構資訊業電腦稽核專業倫理規範；莊雅茹等人(2014)探討台灣企業資訊倫理指標之研究等。是以，本研究鑑於過往研究探討驗光人員領域專業倫理之缺乏，欲拋磚引玉，衡酌上述不足之處，欲參考國外其他國家有關驗光人員之專業倫理規範、國內相關法令規範、其他專業人員之倫理規範，並以修正式德菲法(Modified Delphi Method, MDM)、層級分析法(Analytic Hierarchy Process, AHP)等方式進行，以架構出驗光人員專業倫理之規範，希冀對學術界與實務界等有所貢獻。

² 同註腳 1

³ 中華民國驗光師公會全國聯合會章程

https://www.optometrist.tw/site_item_content_1.php?site_map_item_id=2

貳·文獻探討

一、專業倫理

Abbott(2014)認為專業是指特定的職業團體，其執業時必須應用教育訓練而來的抽象的知識，應用在客戶上以解決個案問題。Cruss et al.(2004)亦認為專業係一種職業，其核心概念是基於對複雜知識和技術的掌握而工作。Wheelwright(1959)認為倫理學係為基於道德原則、反思選擇和是非行為標準的對行為的系統研究。Walton(1988)認為倫理係指涉及人們以道德和正義為標準，判斷人類行為舉止的是與非。Colema(1994)認為倫理的建立可以定義人際間互動的義務與期待關係。因此倫理可被認定為是社會的道德規範，以作為人類行為指導之準則亦是人倫之道，提供人際關係行為的依據。而「專業倫理」係指某一行業之從業人員必須共同遵守的規範，且擴及專業的社會責任，其可應用於不同的專業領域（朱建民，1996；Knapp et al., 2017; Nurata, 2022）。

二、專業倫理規範

專業倫理規範的訂定係專業發展歷程的最後一個階段(Wilensky, 1964)。倫理規範的引導與規範有助於專業人員自我成長的動機與規範（周宇翔、李淑貞，2017）。為確保專業人員之自主與能力，專業人員執行專業時須遵守倫理規範(Cowin et al., 2019)，以免專業知識濫用而致社會大眾福祉受到影響，且專業倫理常因社會環境的變化而有所影響（鄭怡卉，2020）。是以，各專業通常透過倫理議題的探討及應用，制定倫理規範(廖麗君等人，2008)。Frankel(1989)認為專業倫理規範的類型可分為三類，包括鼓勵性倫理規範，主要為樹立崇高的理想標準，鼓勵專業人員主動遵循。其次為教育性倫理規範，其主要強調在專業情境下個人之道德心，此部分源於其對倫理道德的標準採最基本的認知。最後為管制性倫理規範，其主要強調對應遵守的倫理規範有明確之強制性要求，違反者將受到一定的懲處。前述第一、二類的倫理規範較不具實質約束力，強調「自律」的精神，第三類倫理規範則有涉及裁決的相關問題。

Beauchamp & Childress(1979)提出倫理原則作為倫理分析思考的基本結構，包括，尊重自主原則，尊重具有自主能力的個體所作的選擇。不傷害原則，確保每一個體可以不被傷害。行善原則，具有協助他人並致力提升他人的福祉。公平正義原則，以公平的基礎進行各種利益、資源與負擔的分配。

專業倫理規範了包括其所服務的當事人、其與其他社會大眾之間的關係以及專業人員與其他專業人員互動等，如 Greenwood(1957)認為，「案主-專業」及「同僚間關係」是兩個主要的核心內涵。Peterson and Murray(2006)提出四個階層架構探討輔具人員提供服務時之專業倫理守則，其包括「輔具評估人員與案主」等。周宇翔、李淑貞(2017)探討輔具評估人員專業倫理守則之建構時，以「案主」等四大面向擬定「輔具評估人員倫理守則」。廖麗君等人(2008)於物理治療專業倫理準則之分析時提及同業等面向分析。

朱家榮(2010)認為在制定專業倫理規範時，亦須注意法令規範。而 Freeman(1984)提出利害關係人理論，認為影響組織達成目標或被組織目標所影響的個人與群體，皆可謂利害關係人。因此，本文探討驗光人員專業倫理時，亦將運用利害關係人之概念，探討其與服務對象等面向之關聯。

三、驗光人員專業倫理規範

驗光人員法第 36 條載明各級驗光師公會之章程應載明會員應遵守之專業倫理規範與公約，2018 年驗光師公會章程訂定，其於第 6 條任務當中提及建立驗光師執業的倫理標準，惟迄今此倫理標準尚未律定。由於倫理規範來自的範圍包括相當廣，包含倫理概念、法令規範等，本研究亦將參酌其他國家規範據以提出驗光人員專業倫理規範架構。

(一)各國視光教育

視光教育各國不盡相同（林克亮等人，2016；蕭清仁，2001）。美國眼視光醫師為學士後教育，香港部分，人員必須接受十三年基礎教育後，才可進入視光學系就讀。澳大利亞為四年制，畢業取得視光師。

(二)國內外驗光人員倫理規範

根據前述文獻所提，法令規範亦為專業倫理規範重要的來源，依國內驗光人員法之內容，驗光人員須遵守法令⁴規定。包括第 7 條執業登記；第 11 條加入公會；第 23 條招攬業務；第 24 條個資事項等。因此，對於法令所提的內容，亦將為本研究建構驗光人員專業倫理規範時所應參考的重要依據。

國外相關驗光人員的專業組織皆訂有倫理規範，如世界驗光協會，其規範的內容包含視力健康照護等項；美國驗光協會，其規範的內容包含增進專業知

⁴ 同註腳 1。

識等項；澳洲驗光協會，其規範則包含知識與技能的增進等項（陳惠伶等人，2018）。

(三)國內其他醫事專業倫理規範

由於驗光人員法通過後，是類人員正式納入醫事人員⁵，因此如醫師、營養師、醫檢師、護理師、藥師等國內醫事相關人員之專業倫理規範亦可提供吾人建構驗光人員專業倫理規範相之參考，其內容如表一。

本研究將彙整相關文獻後，依倫理原則、利害相關人等面向並參考各國視光教育、法令規範、國外驗光人員倫理規範、國內其他醫事專業倫理規範等提出驗光人員專業倫理規範架構。

表一 部分醫事人員倫理規範內容

類別	內容
醫師倫理規範	總則、醫師與病人等
營養師倫理規範	總則、服務對象等
醫檢師自律公約	總則、執業倫理等
護理倫理規範	基本責任、服務對象等
藥學倫理規範	總則、消費者及病患等

參.研究方法

本研究主要建構驗光人員專業倫理規範架構，以文獻分析法為基礎，運用專家訪談法、修正式德菲法與層級分析法等建構驗光人員專業倫理規範。文獻分析法部分：探究倫理原則、專業倫理等文獻，架構出驗光人員專業倫理規範草稿。專家訪談法部分：針對文獻分析結果，研擬訪談初稿，邀請專家學者，針對所架構之驗光人員專業倫理規範草稿，提供意見。後續再進行修正式德菲法與層級分析法。

一、修正式德菲法

修正式德菲法係對某一特定的議題，以匿名方進行經過多次的訪談或問卷調查，結合專家的知識與經驗，以求達成意見上一致的共識(Linstone and

⁵ 醫事人員人事條例第 2 條第一項，所稱醫事人員包括指依法領有專門職業證書之醫師等。

Turoff, 1975)。而若以文獻或訪談形成問卷，則可謂之修正式德菲法(Murry and Hammons, 1995)。其程序如下：

階段一：界定問題。

蒐集與彙整相關文獻，擬定指標，以此為問卷基礎。

階段二：組成專家小組。

Dalkey(1969)認為 10 人以上的小組，群體可信度最高。若專家同質性高者，成員 15 至 30 位。若為異質性高者，成員 5 至 10 位(Delbecq, Van de Ven and Gustafson, 1975)。

階段三：發放問卷與回收。

將問卷發給專家小組進行意見調查。

階段四：專家意見彙整進行量化分析。

衡量方式分為一致性與穩定性。本研究用四分位差判斷離散程度，當專家學者對某一項目的意見分佈其四分位差若小於 0.6，則此項目具有高度一致性；若介於 0.6 和 1.0 之間，則有中度一致性；若大於 1.0，則表示專家學者對該題項並未達到一致性的共識(Hollden and Wedman, 1993)。舉例說明，若有五位專家學者在某一項目的意見分佈為 1,1,3,5,5，其第一四分位數為 1，第三四分位數為 5，四分位差則為 2，顯示此五位專家學者對於此項目並未達到一致性的共識。因四分位差是居中心部分百分之五十的數據資料所分散的距離，因此不會受抽樣少數不尋常數值的影響。但為同時考量資料整體性之離散程度，因此亦將標準差納入考量。本研究將一致性指標定義為題項平均數大於 4，標準差小於 1，四分位差小於 0.6，當專家學者對問卷指標題項之意見具有高度一致性，則保留該題項。Murry and Hammons (1995)將穩定度定義為在不同問卷回合中，若專家學者第一次回答的結果與第二次回答結果不同，則認為專家學者的回答改變，而回答改變的人數與全部作答人數的比率即做為穩定度的指標，當比率低於 20%，才能判定為穩定，因此本研究將穩定度訂在須大於 80%。

階段五：專家意見共識。

若專家小組意見形成一致的共識，則完成德菲法問卷調查，若題項不滿足一致性與穩定性要求時，則修正問卷後持續進行直到意見取得共識。

本研究採用修正式德菲法，量表評分採用李克特五尺度量表（非常重要、重要、普通、不重要、非常不重要），請專家提供意見，建構驗光人員專業倫理規範。

二、層級分析法

層級分析法主要應用於不確定情況下與具有多個評估準則的決策問題。該方法之目的係將複雜的問題系統化，並由不同層面給予層級分解，透過量化的運算後加以綜合評估(Saaty, 1980)。在具有多目標或多準則的決策領域中，AHP 是一種簡單而又實用的方法。AHP 分析步驟如下(曾國雄、鄧振源, 1989):

步驟一：確認問題。

在使用此方法時，必須先將研究問題加以瞭解與分析，確定問題與主要研究目的，盡量將可能影響問題的因素均納入其中。

步驟二：層級架構的建立。

在建立層級架構時，可利用腦力激盪法、問卷調查或相關資料分析，找出影響問題的主準則(Criteria)與次準則(Sub-criteria)。各個層級間應具有獨立性，依 Saaty(1980)建議，每一層的評估要素以不超過七個為主，較可進行合理的比較，確保其一致性。

步驟三：建立各層級之成對比較矩陣。

建立目標(Goal)、第二層主準則(Object)及第三層次準則(Criteria)後，透過兩兩準則成對來比較之間的重要度，建立成對比較矩陣。

問卷設計主要協助判斷指標的相對重要程度，層級分析法進行評估的方式係以成對比較的型態進行，其對每一層級要素進行兩兩比較，依據重要性強弱給予不同權數，採用等距尺度，由同等重要至絕對重要，共區分 9 個等級，評點比重從 1 至 9，而問卷題項必須清楚的描述每一成對比較的問題，並附註詳細的說明，以利成員填寫。

問卷調查回收後，據以建立成對比較矩陣，應用分析工具求取各成對比較矩陣的特徵值與特徵向量。經確認目標、第二層主準則及第三層評估準則後，進行要素間重要性的成對比較。設定相對重要性之比值，其使用之數值分別為 $1/9$, $1/8$ ……, $1/2$, 1 , 2 , 3 , ..., 8 , 9 ，再將 n 個要素成對比較結果的衡量

值，置於成對矩陣的上半部，主對角線為要素本身之比較，數值均為 1，而下半部為上半部相對位置之倒數，此即成對比較矩陣。

在層級結構圖中，某一層級的要素 A_1, A_2, \dots, A_n ，在上一層某一要素為評估基準下，求取每一要素之權重 w_1, w_2, \dots, w_n 。此時， A_i 與 A_j 的相對重要程度以 a_{ij} 表示，因此要素 A_1, A_2, \dots, A_n 的成對比較矩陣如式(1)所示。

$$A = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \cdots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \cdots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \cdots & \vdots \\ a_{n1} & a_{n2} & \cdots & a_{nn} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} w_1/w_1 & w_1/w_2 & \cdots & w_1/w_n \\ w_2/w_1 & w_2/w_2 & \cdots & w_2/w_n \\ \vdots & \vdots & \cdots & \vdots \\ w_n/w_1 & w_n/w_2 & \cdots & w_n/w_n \end{bmatrix} \quad (1)$$

其中

$$a_{ij} = w_i/w_j, w_i, w_j \text{ 各為準則 } i \text{ 與 } j \text{ 的權重。}$$

步驟四：計算特徵向量與最大特徵值

成對比較矩陣求得後，利用數值分析中的特徵值(eigenvalue)解法求取最大特徵值與特徵向量(eigenvector)或稱優勢向量 W (priority vector)。 W 為 n 個要素的權重向量，即 $W = (w_1, w_2, \dots, w_n)$ 。得到成對比較矩陣後，就可求取要各層級要素之權重。成對比較矩陣 A 乘上要素權重向量 W 等於 nW ，即

$$(A - nI)W = 0 \quad (2)$$

此時 W 即為矩陣 A 的特徵向量。 $Saaty(1980)$ 提出利用四種近似法求取向量值：1.行向量平均值標準化法、2.列平均值的標準化法、3.行向量和倒數的標準化法、4.列向量幾何平均值標準化法。由於大部分之矩陣為非一致性矩陣， $Saaty$ 並提出以行向量平均值標準化法可求得較準確的權重，可推得各準則的權重為：

$$w_i = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^n a_{ij}} \quad i, j = 1, 2, \dots, n \quad (3)$$

由於 a_{ij} 是受測者在進行成對比較時，主觀判斷所給予的評比，其與真實的 w_i/w_j 值一定有某種程度的差異，故 $AW=NW$ 便無法成立， $Saaty(1980)$ 建議以 A 成對比較矩陣之最大特徵值 λ_{max} 來取代 n 。即

$$\lambda_{max} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left(\sum_{j=1}^n a_{ij} \frac{w_j}{w_i} \right) \quad (4)$$

步驟五：一致性檢定

理性決策者的偏好架構應該滿足遞移律(transitivity)之狀態，如：若 $A:B = 2$ 且 $B:C=4$ 則 $A:C=8$ 。由於成對比較矩陣內之數值係為決策者主觀判斷值，因判斷受到層級與因素眾多之影響，使得決策者在兩兩比較的判斷下，不易完全滿足遞移律，因此需對數值測試一致性(consistency)的程度，也就是檢驗決策者在評估過程中有無顯著的前後矛盾。一致性檢定以一致性指標(Consistency index, C.I.)與一致性比率(Consistency Ratio, C.R.)為基準。以下針對這兩個指標進行說明：

(1) 一致性指標(C.I.)

對專家判斷利用一致性指標進行一致性檢定，以檢查決策者回答所構成的成對比較矩陣是否為一致性矩陣，避免不良決策影響問卷品質。一致性指標(C.I.)如式(5)。

$$C.I. = \frac{\lambda_{max} - n}{n-1} \quad (5)$$

當 $C.I. = 0$ 表示前後判斷完全具一致性，而 $C.I. > 0$ 則表示前後判斷不具一致性，Saaty (1980) 認為 $C.I. < 0.1$ 為可容許的偏誤。

(2) 一致性比率(C.R.)

一致性比率為一致性指標與隨機性指標(Random Index, R.I.)之比值。其中，R.I.為從評估尺度 1-9 所產生的正倒值矩陣，在不同階數下所產生的一致性指標，稱為隨機性指標(如表二)(Saaty,1980)，可依矩陣階數得到對應之 R.I.值，一致性比率(C.R.)如式(6)。

表二 隨機性指標表

階數	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
R.I.	0.00	0.00	0.58	0.90	1.12	1.24	2.32	1.41	1.45	1.49	1.51	1.48	1.56	1.57	1.58

$$C.R. = \frac{C.I.}{R.I.} \quad (6)$$

一致性比率可判斷單一階層間各要素之一致性，當 C.R.值愈趨近於 0，表示一致性愈高，當 C.R.值趨近於 1，表示該次評比為隨機產生。C.R. ≤ 0.1 時，矩陣的一致性程度令人滿意；若 C.R. > 0.1，則表示該評比結果不一致，需進行重新評比。

步驟六：計算各要素之相對權重(Relative weight)與絕對權重(Absolute weight)。

成對比較矩陣建立後，即可求取各層級要素的權重。其使用數值分析中常用的特徵值解法，找出成對比較矩陣之特徵向量與最大特徵值，進而求出各層級要素之相對權重。當層級通過一致性檢定後，將各層級之相對權重相乘加總，即為絕對權重。

步驟七：根據絕對權重予以各要素排序。

將絕對權重加以排序，其值愈大代表優先順序愈高，利用排序找出所有因素之重要性，則依優先向量決定各要素間的優先順位，作為評估或提供決策參考之指標。

肆· 研究結果

一、驗光人員專業倫理指標擬定

本研究將彙整後之相關文獻如國外世界驗光協會等驗光人員倫理規範及國內其他醫事人員之倫理規範，並透過 2 名專家訪談（一名為台灣眼視光學學會理事長、另一名為中華民國驗光師公會全聯會理事），擬定驗光人員專業倫理指標要素，包含一般性原則之總則部分、利害關係人部分如受檢者及同儕以及紀律等項目以設計原始問卷，如表三所示，並依此發展修正式德菲法專家問卷。

表三 驗光人員專業倫理規範初稿

項目	內容	參考來源
總則	依驗光人員法第 36 條第 1 項第 8 款規定訂定驗光人員專業倫理規範 (1-1)	驗光人員法
	驗光人員應遵守法令、本規範及公會章程 (1-2)	驗光人員法
	驗光人員應積極協助國家推動眼視光政策以增進全民福祉 (1-3)	1.2.3 ^a
	驗光人員應持續增進專業知識及技能，以提升服務品質 (1-4)	1.2.3
	驗光人員應謹言慎行，共同維護驗光人員職業尊嚴與專業形象 (1-5)	1.2.3
驗光人員與受檢者	驗光人員應確保對所有受檢者提供之服務具有一致性 (2-1)	1.2.3
	驗光人員應尊重受檢者之自主性與個別性 (2-2)	1.2.3
	驗光人員提供眼視光檢查服務時，應與受檢者充分溝通說明並善盡告知責任 (2-3)	3
	驗光人員提供眼視光檢查服務時，應鼓勵受檢者參與視覺健康照護計畫 (2-4)	3
	驗光人員應提供受檢者視覺健康照護相關業務之諮詢及資訊 (2-5)	3

表三 驗光人員專業倫理規範初稿(續)

項目	內容	參考來源
驗光人員	驗光人員發現其他與眼視光業務或其他相關專業人員有不道德或不合法的行為時，應積極維護受檢者的權益並採取保護行動 (3-1)	護理倫理規範
與驗光人員及其他相關人員	驗光人員與工作同仁之間應彼此尊重，維持良好的互動與合作關係 (3-2)	1.2.3
	驗光人員當知悉工作同仁的健康或安全面臨危險，且將影響專業水準和照護品質時，應主動關心，同時告知其他同仁或向主管報告 (3-3)	藥學倫理規範
	驗光人員應以個人的專業知識及經驗，協助其他驗光人員發展其專業能力 (3-4)	藥學倫理規範 醫師倫理規範
	驗光人員在適當的時候諮詢或轉介給另一位驗光人員或其他健康專業人士，為他們的受檢者提供建議 (3-5)	1.2.3
驗光人員紀律	驗光人員不將證書、執業執照或標誌以任何方式提供他人使用 (4-1)	醫檢師自律公約
	驗光人員執業之處所，不得容留非驗光人員從事驗光工作 (4-2)	驗光人員法第 7 條
	驗光人員不以誇大不實之廣告或不正當之方法招攬業務 (4-3)	驗光人員法第 23 條
	驗光人員聘僱其他驗光人員，應遴選品行端正者擔任之 (4-4)	營養師倫理規範
	驗光人員應負責督導所聘僱之人員不得有違法或不當之行為 (4-5)	驗光人員法第 23 條
	驗光人員及其執業機構之人員，對於因業務而知悉或持有他人秘密，不得無故洩漏 (4-6)	驗光人員法第 24 條

^a備註：1.世界驗光協會⁶2.美國驗光協會⁷3.澳洲驗光協會⁸

二、第一次修正式德菲法

第一次修正式德菲法之進行，採結構式問卷，內容包含四項構面及 21 項指標，其問卷之衡量方式使用李克特五點量表(Likert-type scale)，以進行專家學者意見整合與評估。問卷調查對象主要由產業界及學術界的專家們組成，如表四所示。第一回合問卷於 2021 年 11 月發放，問卷郵件寄發後，研究人員以電話進行聯絡，問卷主要以網路郵件發送進行，並於 2021 年 11 月將專家寄回之填答問卷，進行意見彙整及統計分析，總計回收 16 份問卷，回收率 100%。

⁶ 世界驗光協會倫理規範。取自 <https://worldcouncilofoptometry.info/optometrist-code-of-conduct>

⁷ 美國驗光協會倫理規範。取自 <https://www.aoa.org/about-the-aoa/ethics-and-values?sso=y>

⁸ 澳洲驗光協會倫理規範。取自 <https://www.optometryboard.gov.au/Policies-Codes-Guidelines/Code-of-conduct.aspx>

表四 驗光人員專業倫理專家小組

編號	任職單位	職稱
1	艾萊特眼鏡光學	店長
2	明達光學有限公司	總經理
3	寶島眼鏡新竹北大路分公司	經理
4	寶島眼鏡大直北安路分公司	經理
5	小林眼鏡竹科二店	經理
6	宜安眼鏡	負責人
7	大元眼鏡/大元驗光所	負責人
8	臺灣眼視光學學會	監事
9	北市驗光師公會	會員服務暨法規委員
10	小林眼鏡龍江分公司	主任
11	台北開開眼鏡有限公司	負責人
12	精采眼鏡有限公司/精采驗光所	負責人
13	亞東紀念醫院眼科部	主治醫師
14	新竹國泰醫院藥劑部	主任
15	國家教育研究院	研究員
16	鄭○蓉商務法律事務所	律師

在第一次修正式德菲法問卷中，針對四個主構面之評估，統計分析結果如表五所示，其平均數皆大於 4，標準差皆小於 1，四分位差皆小於 0.6，顯示具有高度一致性。因此，此四大構面可做為驗光人員專業倫理規範之主構面，後續針對各構面的題項進行分析。

表五 驗光人員專業倫理規範主構面所得評分表

構面	平均數	標準差	眾數	四分位差
總則	4.50	0.63	5	0.50
驗光人員與受檢者	4.44	0.73	5	0.50
驗光人員與驗光人員及其他相關人員	4.56	0.63	5	0.50
驗光人員紀律	4.81	0.54	5	0.00

針對「總則」構面之評估，統計分析結果如表六所示。「總則」構面之各題項以表三之編號呈現，由表六可知各題項之平均數皆大於 4，標準差皆小於 1，四分位差皆小於 0.6，顯示具有高度一致性。

表六 「總則」構面所得評分表

題項	平均數	標準差	眾數	四分位差
1-1 ^a	4.38	0.62	4	0.50
1-2 ^a	4.63	0.50	5	0.50
1-3 ^a	4.38	0.72	5	0.50
1-4 ^a	4.63	0.62	5	0.50
1-5 ^a	4.75	0.45	5	0.25

^a備註：各題項以表二之編號呈現

針對「驗光人員與受檢者」構面之評估，統計分析結果如表七所示。由表七可知五項指標裡有兩項尚未達到一致，題項 2-1 之四分位差大於 0.6，以及題項 2-4 之平均數小於 4，並有專家建議將題項 2-4 修改為「驗光人員提供眼視光檢查服務時，應適時鼓勵受檢者參與視覺健康照護」，並將修改後之題項待第二次修正式德菲法實行後再確認。

表七 「驗光人員與受檢者」構面所得評分表

題項	平均數	標準差	眾數	四分位差
2-1 ^a	4.06	0.93	4	0.75
2-2 ^a	4.31	0.70	4	0.50
2-3 ^a	4.94	0.25	5	0.00
2-4 ^a	3.94	0.77	4	0.00
2-5 ^a	4.25	0.76	4	0.50

^a備註：各題項以表二之編號呈現

針對「驗光人員與驗光人員及其他相關人員」構面之評估，統計分析結果如表八所示。由表八可知五項指標裡有一項尚未達到一致，為題項 3-4 之標準差大於 1，四分位差大於 0.6，因此，此題項待第二次修正式德菲法實行後再確認。

表八 「驗光人員與驗光人員及其他相關人員」構面所得評分表

題項	平均數	標準差	眾數	四分位差
3-1 ^a	4.44	0.73	5	0.50
3-2 ^a	4.31	0.70	4	0.50
3-3 ^a	4.38	0.72	5	0.50
3-4 ^a	4.06	1.18	5	0.75
3-5 ^a	4.50	0.63	5	0.50

^a備註：各題項以表二之編號呈現

針對「驗光人員紀律」構面之評估，統計分析結果如表九所示。由表九可知六個題項之平均數皆大於 4，標準差皆小於 1，四分位差皆小於 0.6，顯示具有高度一致性。

表九 「驗光人員紀律」構面所得評分表

題項	平均數	標準差	眾數	四分位差
4-1 ^a	5.00	0.00	5	0.00
4-2 ^a	4.69	0.79	5	0.00
4-3 ^a	4.56	0.63	5	0.50
4-4 ^a	4.38	0.81	4	0.50
4-5 ^a	4.63	0.50	5	0.50
4-6 ^a	4.88	0.34	5	0.00

^a備註：各題項以表二之編號呈現

三、第二次修正式德菲法

本研究將第一次未達一致之題項在整合專家意見後彙整成第二次問卷，並於 2021 年 12 月寄送，共計回收 15 份，回收率 94%，如表十至十一所示。

由表十可知，在「驗光人員與受檢者」構面中題項 2-1 之四分位差為 0.75 大於 0.6，且穩定度為 67% 小於 80%，因此此題項予以刪除。而依委員意見修改文字內容之題項 2-4 其平均數等在第二次問卷調查結果達到標準，且穩定度為 80%，因此此題項予以保留。

表十 第二次「驗光人員與受檢者」構面評分表

題項	平均數	標準差	眾數	四分位差	穩定度
2-1 ^a	4.07	0.92	4	0.75	67%
2-4 ^a	4.27	0.59	4	0.50	80%

^a備註：各題項以表二之編號呈現

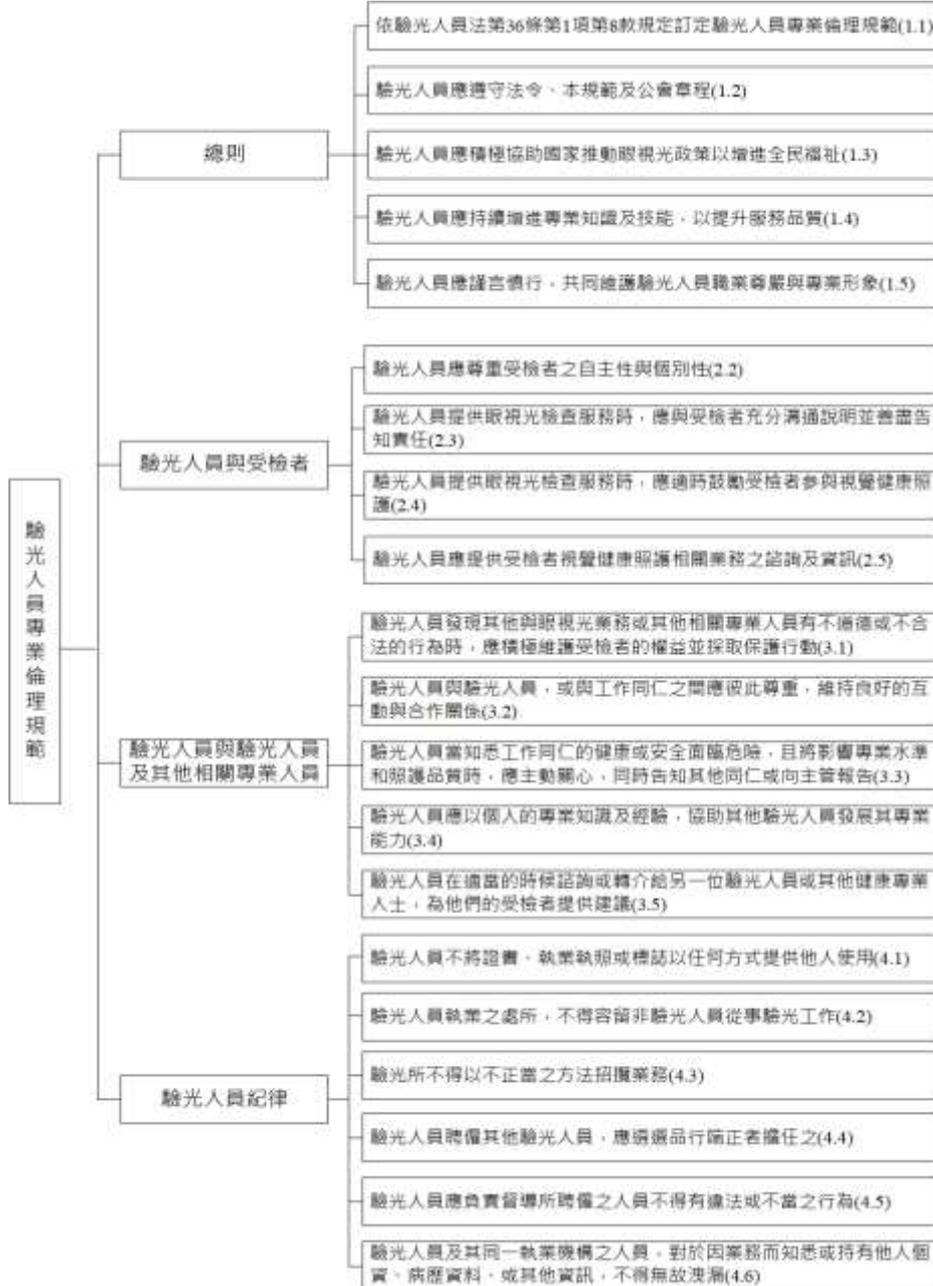
表十一為「驗光人員與驗光人員及其他相關人員」構面中題項 3-4 進行第二次修正式德菲法之結果。由表十一可知，題項 3-4 之平均數、標準差、眾數及四分位差在第二次問卷調查結果皆達到標準，其穩定度為 73%，略低於 80%，但因大部分的專家對於該題項都給予了 4 以上的評分，綜合專家意見之考量後，將此題項予以保留。

表十一 第二次「驗光人員與驗光人員及其他相關人員」構面評分表

題項	平均數	標準差	眾數	四分位差	穩定度
3-4 ^a	4.40	0.63	4	0.50	73%

^a備註：各題項以表二之編號呈現

根據以上兩回合修正式德菲法問卷進行的結果，沒有再新增意見以及指標皆達到共識的情況下，本研究統整出驗光人員專業倫理規範，如圖一。



圖一 驗光人員專業倫理規範

四、層級分析法實施

本研究為進一步了解倫理規範之重要性排序，利用層級分析法探討驗光人員專業倫理規範之準則權重並排序。為建立 AHP 層級架構及發放 AHP 問卷，問卷調查係由驗光人員所填寫，填寫後結果建立 AHP 之成對比較矩陣。由於受訪者在填寫 AHP 問卷時，容易在兩兩比較的判斷下填寫後產生矛盾，因此本研究在問卷施測時，安排人員對受訪者詳細說明問卷填寫流程並從旁提醒規則，而問卷施測結果在檢核時若內容具不一致性則視為無效問卷不予採用，因此本研究共發放 28 份問卷，回收 28 份問卷，其中無效問卷共 8 份，最後採計 20 份問卷進行後續分析。20 位有效問卷之受訪者主要基本資料如表十二所示。

表十二 AHP 法問卷屬性分析

屬性	項目	人數合計	比例(%)
性別	男	11	55
	女	9	45
師生別	驗光師	19	95
	驗光生	1	5
公司別	眼鏡店	17	85
	其他	3	15

驗光人員評估總則、驗光人員與受檢者、驗光人員與驗光人員及其他相關人員、驗光人員紀律四項主準則間之相對權重，分析結果如表十三所示。經由分析結果得知 C.I.=0.00，意指受測者評估過程判斷達一致性；C.R.=0.00，表示矩陣的一致性程度達到滿意。

由表十三得知四項主準則權重排序中以「驗光人員紀律」(0.41)為最重要，其原因可能為驗光人員多數為早期傳統眼鏡從業人員轉任，實務上特別重視從業人員紀律之要求，因此其權重最高。

表十三 主準則權重排序與一致性

主準則	權重	排名	C.I.	R.I.	C.R.
總則	0.16	4	0.00	0.90	0.00
驗光人員與受檢者	0.22	2			
驗光人員與驗光人員及其他相關人員	0.21	3			
驗光人員紀律	0.41	1			

以下為四大主準則之次準則詳述。

1. 「總則」準則

在專業倫理規範的認知中，總則主準則下五項次準則間的相對權重，分析結果如表十四所示，經由分析結果得知 C.I.=0.01，意指受訪者評估過程判斷完全具一致性；C.R.=0.00，表示矩陣的一致性程度達到非常滿意。

表十四 「總則」之次準則權重排序與一致性

次準則	權重	排名	C.I.	R.I.	C.R.
1-1 ^a	0.15	4			
1-2 ^a	0.14	5			
1-3 ^a	0.17	3	0.01	1.12	0.00
1-4 ^a	0.31	1			
1-5 ^a	0.23	2			

^a備註：各題項以表二之編號呈現

由表十四可得知，在「總則」主準則下，其次準則排序為「驗光人員應持續增進專業知識及技能，以提升服務品質(1-4)」(0.31)為最高，其原因可能為驗光人員-主要從事執業的行業仍以眼鏡業為大宗，面臨同業競爭及內部績效之要求，因此必須要求從業人員增進專業知識提升服務品質，以確保對消費者服務滿意度提升。

2. 「驗光人員與受檢者」準則

受訪者認為在驗光人員與受檢者主準則下，四項次準則間的相對權重，分析結果如表十五所示，經由分析結果得知 C.I.=0.00，意指受訪者評估過程判斷完全具一致性；C.R.=0.00，表示矩陣的一致性程度達到非常滿意。

由表十五可得知，在「驗光人員與受檢者」準則下，其次準則排序為「驗光人員提供眼視光檢查服務時，應與受檢者充分溝通說明並善盡告知責任(2-3)」(0.35)為最高，其原因可能為驗光人員執業時多數必須面對受檢者或消費者，因此若有發生受檢者反應或消費者抱怨，皆會影響其責任與績效，故權重較高。

表十五 「驗光人員與受檢者」之次準則權重排序與一致性

次準則	權重	排名	C.I.	R.I.	C.R.
2-2 ^a	0.23	2			
2-3 ^a	0.35	1	0.00	0.90	0.00
2-4 ^a	0.20	4			
2-5 ^a	0.22	3			

^a備註：各題項以表二之編號呈現

3. 「驗光人員與驗光人員及其他相關人員」準則

在驗光人員與驗光人員及其他相關人員主準則下，五項次準則間的相對權重，分析結果如表十六所示，經由分析結果得知 C.I.=0.01，意指受訪者評估過程判斷完全具一致性；C.R.=0.00，表示矩陣的一致性程度達到非常滿意。

由表十六可得知，在「驗光人員與驗光人員及其他相關人員」準則下，次準則排序以「驗光人員在適當的時候諮詢或轉介給另一位驗光人員或其他健康專業人士，為他們的受檢者提供建議(3-5)」(0.29)為最重要，其原因可能為驗光人員執業時之服務對象仍以受檢者或消費者為主，因此特別重視其意見反映。

表十六 「驗光人員與驗光人員及其他相關人員」之次準則權重排序與一致性

次準則	權重	排名	C.I.	R.I.	C.R.
3-1 ^a	0.20	3			
3-2 ^a	0.12	5			
3-3 ^a	0.20	2	0.01	1.12	0.00
3-4 ^a	0.20	4			
3-5 ^a	0.29	1			

^a備註：各題項以表二之編號呈現

4. 「驗光人員紀律」準則

在驗光人員紀律主準則下，六項次準則間的相對權重，分析結果如表十七所示，經由分析結果得知 C.I.=0.00，意指受訪者評估過程判斷完全具一致性；C.R.=0.00，表示矩陣的一致性程度達到非常滿意。

由表十七可得知，在「驗光人員紀律」準則下，其次準則排序以「驗光人員及其同一執業機構之人員，對於因業務而知悉或持有他人個資、病歷資料、或其他資訊，不得無故洩漏(4-6)」(0.25)為最重要，其原因可能為驗光人員執業時之服務對象仍以受檢者為主，因此特別重視受檢者的意見處理。以此觀之，

在本項次準則當中，若有違反個資等相關事項洩漏等事項，可能會遭受到受檢者的投訴。是以，對該項給予較高之權重。

表十七 「驗光人員紀律」之次準則權重排序與一致性

次準則	權重	排名	C.I.	R.I.	C.R
4-1 ^a	0.21	2			
4-2 ^a	0.15	4			
4-3 ^a	0.09	6			
4-4 ^a	0.12	5	0.00	1.24	0.00
4-5 ^a	0.18	3			
4-6 ^a	0.25	1			

^a備註：各題項以表二之編號呈現

本研究針對全體受測者填寫的問卷之分析結果，將四大主準則下之二十項次準則經過特徵向量法之計算，求出各層級要素之權重並加以排序，結果整理如表十八所示。

透過權重排序顯示，驗光人員評選專業倫理規範之重要程度。研究結果發現，在整體權重值的排序中，前三名依序為「驗光人員及其同一執業機構之人員，對於因業務而知悉或持有他人個資、病歷資料、或其他資訊，不得無故洩漏(4-6)」(0.10)、「驗光人員不將證書、執業執照或標誌以任何方式提供他人使用(4-1)」(0.09)、「驗光人員提供眼視光檢查服務時，應與受檢者充分溝通說明並善盡告知責任(2-3)」(0.08)。綜觀上述三項，其中兩項涉及到受檢對象，另一項與驗光人員本身有關，驗光人員執業時仍以多數的眼鏡業為大宗，其服務對象仍以消費者為主，因此特別重視與消費者相關的議題。因此，不論是在個資的維護，服務的溝通上皆有較高的權重。而證照租借攸關其資格，此對驗光人員之執業影響慎重，是以權重亦相當高。

表十八 各準則整體權重排序表

主準則	權重值	次準則	權重值	整體權重	排序
		1-1 ^a	0.15	0.024	19
		1-2 ^a	0.14	0.022	20
總則	0.16	1-3 ^a	0.17	0.027	17
		1-4 ^a	0.31	0.050	8
		1-5 ^a	0.24	0.038	15

表十八 各準則整體權重排序表(續)

主準則	權重值	次準則	權重值	整體權重	排序
驗光人員 與受檢者	0.22	2-2 ^a	0.23	0.051	7
		2-3 ^a	0.35	0.077	3
		2-4 ^a	0.20	0.044	11
		2-5 ^a	0.22	0.048	9
驗光人員 與驗光人 員及其他 相關人員	0.207	3-1 ^a	0.20	0.041	13
		3-2 ^a	0.12	0.025	18
		3-3 ^a	0.20	0.041	12
		3-4 ^a	0.19	0.039	14
		3-5 ^a	0.29	0.060	6
驗光人員 紀律	0.412	4-1 ^a	0.21	0.087	2
		4-2 ^a	0.15	0.062	5
		4-3 ^a	0.09	0.037	16
		4-4 ^a	0.12	0.049	10
		4-5 ^a	0.18	0.074	4
		4-6 ^a	0.25	0.103	1

^a備註：各題項以表二之編號呈現

伍·討論與建議

制定專業倫理守則為專業發展的最後一哩(Wilensky, 1964)，目前國內驗光人員發展之過程，驗光人員已有全職工作，大專院校視光科系培育人才，且公會體系完整，驗光人員法亦布實施，唯獨專業倫理守則尚未建立。本研究衡酌上述不足之處，參考國外其他國家專業倫理規範、國內法令規範等，以修正式德菲法、層級分析法等方式進行，架構出驗光人員專業倫理之規範，完成驗光人員專業過程的最後一哩路。以下針對學術貢獻、實務貢獻與研究限制等說明。

一、學術貢獻

本研究提出了具體的指標內容、題項、及相對權重，不僅可供學術界瞭解驗光人員專業倫理規範，亦可對實務界、教育界及從業人員多所助益。由於過

內尚未有相關研究，是以本研究提供此架構，實為本研究最重要之貢獻。再者，本研究透過科學方法研究，首先進行二回合修正式德菲法專家問卷，其次再以 AHP 層級分析法求取四大構面及 20 個概念之權重值；最後建構驗光人員專業倫理規範。四大構面權重排名依序為：「驗光人員紀律」(0.41)為最重要，其次為「驗光人員與受檢者」(0.22)，第三為「驗光人員與驗光人員及其他相關人員」(0.21)，最後為「總則」(0.16)。此外，研究結果亦發現，在整體權重值的排序中，前三名依序為「驗光人員及其同一執業機構之人員，對於因業務而知悉或持有他人個資、病歷資料、或其他資訊，不得無故洩漏」(0.10)、「驗光人員不將證書、執業執照或標誌以任何方式提供他人使用」(0.09)、「驗光人員提供眼視光檢查服務時，應與受檢者充分溝通說明並善盡告知責任」(0.08)。這些結果，可能與驗光人員目前主要的服務對象多數在眼鏡業有關，由於競爭激烈，受訪對象重視的項目多數與受檢者相關的議題居多，較重視與受檢者之互動，因此部份攸關績效與營收。然則，專業倫理規範仍有助於內化從業人員行為規範，各項目雖有權重之別，然若能強化整體倫理原則並持續推動教育，對於專業人士俾能多有助益。

二、實務貢獻

對學術界言，本研究提供了國內驗光人員專業倫理研究架構的開端，後續的研究可在此架構上展開相關的研究主題，例如實務研究的進行等。對於驗光人員全國聯合會等相關公會組織而言，可依此架構建立驗光師執業的倫理標準規範所屬公會人員。對教育界言，各專科與大專校院相關之驗光與倫理法規可納入此為參考教材，推動專業倫理教育並考量納入繼續教育。對實務界言，有助於提升整體專業形象，塑造社會優良觀感，並可納入行為之規範。對驗光人員言，建立服務奉獻利他的精神及職業倫理道德的規範，提升職業尊嚴與專業水準。

三、研究限制

本研究的限制方面，由於專業倫理的研究方法不盡相同，本研究係以修正式德菲法與層級分析法進行，日後亦可考量其他研究方法。此外，部分專業倫理守則參考國外文獻，本研究已盡力參酌其意涵與內容，惟仍有可能有語意上之落差。在未來研究的建議部分，本研究採用修正式德菲法專家問卷調查以確認指標適切性，專家成員雖已涵蓋學術界與產業界各層面，然由於小組成員對

修正式德菲法研究效能具有相當之影響，且驗光人員法亦通過實施，對於立法過程或相關推動之政府部分，在未來相關研究專家的選擇上，亦可考慮邀請此類人員，將可使指標之評估將更為周全。此外，本研究因研究時程，經費與人力等限制，該規範建構後，並未再對實務界行實際施測動作，此部分亦建議後續研究可以本研究發展之規範，進行實際調查研究。再者，由於本研究採修正式德菲法問卷邀請專家評估指標適切性，然未探討各構面間之相互關係，此部分建議未來究可考量以本研究為基礎，探討各變數之間的關係。

參考文獻

- 朱建民，「專業倫理教育的理論與實踐」，*通識教育季刊*，第3卷第2期，1996年6月，頁33-56。
- 朱家榮，「資訊倫理研究初探」，*臺灣圖書館管理季刊*，第6卷第1期，2010年1月，頁106-120。
- 呂伯雲，「電腦稽核專業倫理規範之研究」，中央大學資訊管理學系學位論文，2012年。
- 林克亮、陳賢堂、黃宣瑜，「臺灣視光學教育制度與驗光師證照考試之現況及未來發展」，*國家菁英*，第12卷第4期，2016年12月，頁116-135。
- 周宇翔、李淑貞，「輔具適配評估專業發展初探：兼論輔具評估人員專業倫理守則之建構」，*東吳社會工作學報*，第32期，2017年6月，頁35-63。
- 莊雅茹、曾嘉慧、胡俊之，「台灣企業資訊倫理衡量指標之研究」，*輔仁管理評論*，第21卷第3期，2014年9月，頁95-122。
- 陳惠伶、陳錫評、賴永盛，「驗光人員法規與倫理」，新北市：新文京出版社，2018年。
- 曾國雄、鄧振源，「層級分析法（AHP）的內涵特性與應用（上）」，*中國統計學報*，第27卷第6期，1989年，頁5-22。
- 蔡宜樺，「復健諮商與專業倫理教育實踐之探究」，*諮商心理與復健諮商學報*，第35期，2021年2月，頁65-74。
- 廖麗君、廖健芬、黃美智，「物理治療專業倫理準則之分析與評論」，*物理治療*，第33卷第3期，2008年6月，頁197-202。
- 鄭怡卉，「社群媒體時代下的公關專業倫理：探討公關倫理核心價值與挑戰」，*傳播與社會學刊*，第53期，2020年7月，頁91-123。
- 蕭清仁，「歐美亞各國驗光制度的比較」，*當代眼鏡*，2001年，頁31-33。
- 鍾任琴，「教師專業之探討」，*教師之友*，第35卷第3期，1994年6月，頁29-35。

- 戴正德，「專業倫理-醫技，健康，管理」，*哲學與文化*，第 31 卷第 11 期，2004 年 11 月，頁 5-18。
- 戴定皇，「臺灣早期近視驗光配鏡市場的專業鬥爭」，*科技醫療與社會*，第 29 期，2019 年 10 月，頁 9-64。
- Abbott, A., "The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor", University of Chicago Press, 2014.
- Alizadeh, A., Dirani, K. M., and Qiu, S., "Ethics, Code of Conduct and Ethical Climate: Implications for Human Resource Development", *European Journal of Training and Development*, 45(8-9), 2020, pp. 674-690
- Bailey, R. N., "The History of Ethics and Professionalism within Optometry in the United States of America 1898-2015", *Part 1. Hindsight: Journal of Optometry History*, 2016, 47(1), pp. 14-14.
- Beauchamp, T. L., and Childress, J. F., "Principles of Biomedical Ethics", York: Oxford University Press, 1979.
- Coleman, J. S., "Foundations of Social Theory", Harvard University Press, 1994.
- Cowin, L. S., Riley, T. K., Heiler, J., and Gregory, L. R., "The Relevance of Nurses and Midwives Code of Conduct in Australia" *International Nursing Review*, 66(3), 2019, pp. 320-328.
- Cruess, S. R., Johnston, S., and Cruess, R. L., "'Profession': A Working Definition for Medical Educators", *Teaching and Learning in Medicine*, 16(1), 2004, pp. 74-76.
- Dalkey, N. C., "The Delphi Method: An Experimental Study of Group Opinion", RAND Corp Santa Monica Calif, 1969.
- Delbecq, A. L., Van de Ven, A. H., and Gustafson, D. H., "Group Techniques for Program Planning: A Guide to Nominal Group and Delphi Processes." Scott, Foresman, 1975.
- Frankel, A. S., "Professional Codes: Why, How, and with What Impact?", *Journal of Business Ethics*, 8(2/3), 1989, pp. 109-115.
- Freeman, R.E., "Strategic Management: A Stakeholder Approach", Boston MA: Pitman, 1984.
- Greenwood, E., "Attributes of A Profession", *Social Work*, 3(2), 1957, pp. 45-55.
- Holden, M. C., and Wedman, J. F., "Future Issues of Computer-Mediated Communication: The Results of a Delphi Study", *Educational Technology Research and Development*, 41(4), 1993, pp. 5-24.
- Khanal, S., Paudel, N., and Joshi, M. R., "Optometry in Nepal: a Historical Perspective", *Clinical and Experimental Optometry*, 105(1), 2022, pp. 80-83.
- Knapp, S. J., VandeCreek, L. D., & Fingerhut, R., "Practical Ethics for Psychologists: A Positive Approach", (3rd ed.). American Psychological Association. 2017.
- Linstone, H. A., and Turoff, M. (Eds.), "The Delphi Method", Reading, MA: Addison-Wesley, 1975, pp. 3-12.
- Murry Jr, J. W., and Hammons, J. O., "Delphi: A Versatile Methodology for Conducting Qualitative Research", *The Review of Higher Education*, 18(4), 1995, pp. 423-436.

- Nurata, Z. C., "The Concept of Professional Ethics and Debates on Professional Ethics in the Legal Profession: The Case of Ankara. Siyasal", *Journal of Political Sciences*, 31(1), 2022, pp.173-193.
- Peterson, D. B., Peterson, D. B., and Murray, G. C., "Ethics and Assistive Technology Service Provision", *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 1(1-2), 2006, pp. 59-67.
- Saaty, T. L., "The Analytic Hierarchy Process", New York: McGraw-Hill, Inc, 1980.
- Vanek, C. A., "Survey of Ethics Education in Clinical and Counseling Psychology Programs" Ph.D., Dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign, 1990.
- Walton, C. C. "The Moral Manager." New York: Ballinger, 1988.
- Wheelwright, P., "A Critical Introduction to Ethics", 3rd ed., Indianapolis, Ind., Odyssey Press, 1959.
- Wilensky, H. L., "The Professionalization of Everyone?" *American Journal of Sociology*, 70(2), 1964, pp. 137-158.

A Study of Constructing Optometrist Code of Conduct in Taiwan

CHING-HUI YEH, FENG-MING YEH, CHIEN-HUI YANG*

ABSTRACT

Since the professional ethics of optometrists in Taiwan has not yet been established, this study used Delphi method and Analytic Hierarchy Process to collect and analyze data for constructing optometrist code of conduct in Taiwan. Through reviewing related literatures and interviewing practitioners and academic scholars to establish the structure of codes. Two rounds of Delphi questionnaire surveys were conducted by a focus group of 16 experts to evaluate the adequacy of codes. The Analytic Hierarchy Process was employed to calculate weights of the codes by questionnaire of 20 optometrists. The results showed that the codes were organized into four categories, namely, professional behavior, working with patients, working with other practitioners, general provisions. Finally, through a reliable and valid tool of evaluating, the optometrist code of conduct was presented by 20 items. This study concludes with a discussion of the theoretical and practical implications of findings.

Keywords: optometrist, code of conduct, optometrist code of conduct, modified Delphi method, analytic hierarchy process

* Ching-Hui Yeh, Assistant Professor, Department of Business Administration, Yuanpei University of Medical Technology. Feng-Ming Yeh, Associate Professor, Department of Optometry, Yuanpei University of Medical Technology. Chien-Hui Yang, Assistant Professor, Department of Business Administration, Yuanpei University of Medical Technology, Corresponding author.