

影響醫師專業化程度與組織-專業人員間衝突 之相關因素探討

學生：林佳慧

指導教授：王耀德 博士

國立交通大學管理科學系碩士在職專班

摘 要

本研究的目的是探討影響醫師專業化程度與組織與專業衝突的相關因素。研究中訪問了 53 位任職於北部六家醫學中心的醫師（主治醫師 18 人，住院暨實習醫師 35 人）。研究結果顯示，醫師的專業化程度隨著工作歷練而上升，顯示專業化的養成需要大量的實際醫療經驗。隨著專業化程度提高，醫師也越偏向內控取向，而組織與專業與衝突的程度則隨之下降，顯示資深醫師較有能力化解組織與專業間的衝突。由集群分析結果顯示，這 53 位醫師可依其在 Spranger 的六個價值觀的價值偏好、內外控取向、專業化程度、與組織-專業人員間衝突程度區分成三群。其中，醫學中心的高專業程度醫師的價值觀偏向理論型，專業程度較低且較年輕的兩群醫師則一群屬於宗教與審美型價值觀，另一群屬於經濟型的價值觀。由此推論，理論型價值觀可能是醫師專業化過程中相當重要的一個因素。由於醫師的組織-專業衝突程度是隨著年資而下降，且組織-專業人員間衝突程度較高的醫師偏外控取向與具有較高的社會價值觀，顯示組織-專業人員間衝突一部分反映出醫師的個人特質，一部分反映出專業程度。

關鍵字：醫師、專業化、組織-專業人員間衝突、內外控取向、價值觀

Correlates of Medical Professionalism and Organizational-Professional Conflict

Student : Chia-Hui Lin

Advisor : Dr. Yau-De Wang

National Chiao Tung University
Program master in management science

Abstract

The purpose of this study was to examine factors associated with medical professionalism and organizational-professional conflict. Eighteen attending physicians and 35 resident physicians and interns from six medical centers in the northern Taiwan were interviewed. Results showed that a physician's medical professionalism increased with the working experiences, suggesting that extensive clinical experiences are required for acquisition of medical professionalism. As medical professionalism increased, physicians' perceived organizational-professional conflict decreased. This finding suggests that senior physicians, with their increased medical professionalism and perhaps positional power in a hospital, have more resources to resolve their organizational-professional conflicts. Results of cluster analysis showed that these 53 physicians could be divided into three groups by their internal-external locus of control, six value scores from Spranger's Value Scale, level of professionalism and level of organizational-professional conflict. One group was characterized by longer tenure, more internal control, higher medical professionalism, lower organizational-professional conflict, and higher disposition for theoretical value. The other two groups of younger physicians were similar to each other in terms of tenure, professionalism, organizational-professional conflict, and locus of control. But one

group was characterized by higher disposition for esthetic and religious values while the other group was characterized by higher economic value. These findings together suggest that theoretical value is an important element in medical professionalism. The finding that organizational-professional conflict decreases with tenure and professionalism and findings that physician's level of organization-professional conflict is associated with lower internal locus of control and a higher disposition toward social value suggest that a physician's organization-professional conflict reflect in part his/her personality and in part his/her level of medical professionalism.

Key words: physicians, medical professionalism, organizational-professional conflict, locus of control, value system.



誌謝

延宕許久的論文終於要完成了，這一路走來要感謝許多人。首先，要感謝王耀德老師及洪瑞雲老師這段時間的耐心指導，在研究過程中不斷訓練我的邏輯思考與組織能力，讓我將腦袋裡一個個模糊的概念逐漸成形；而老師們嚴謹的治學態度也讓我受益良多。另外，非常感謝李隆騰醫師及鍾燕宜老師撥冗擔任論文口試委員，謝謝你們的細心審閱，並提出相當多的建議與意見，讓我的論文的結構及內容更臻完備。

感謝所有參與資料收集的醫師們，在百忙之中抽空填寫問卷，並在訪談過程中給予我的建議與鼓勵。還要感謝自由時報醫療環保新聞組組長盛竹玲小姐與副召集人羅碧小姐、前大成報健康美麗中心主任丁彥伶小姐，以及家姐，前民生報醫藥記者林佳佳，的協助，沒有你們的幫忙，我可能沒有辦法聯絡到這麼多願意接受面訪及填寫問卷的醫師；此外，特別謝謝新光醫院院長室特別助理暨秘書室林坤正先生及秘書王啟儒先生大力相助，幫助我在短時間內發放及回收問卷。還有學姐世環及學妹孜容，謝謝你們在我需要幫助時適時給予我指導與協助。

最後，要感謝我的爸媽支持我選擇重回校園進修的決定，也感謝婚後公公婆婆對我的體諒與包容。當然，最要感謝的是引發我對目前台灣醫療生態好奇心的先生紹煒，謝謝你給予我論文的靈感，並且在研究過程中提供我不少寶貴的資訊及意見，讓我能夠順利完成論文。

雖然這段求學路走走停停，多花點時間才完成，但這段求學過程所得到的收穫，將會是我珍藏一生的寶藏。

目 錄

	頁 次
中文摘要	i
Abstract	ii
誌謝	iv
目錄	v
表目錄	vii
第一章 緒論	1
一、 研究動機	1
二、 研究問題	5
三、 研究假設	5
第二章 文獻探討	9
一、 醫師的專業化過程	9
二、 組織-專業人員間衝突	13
三、 人格特質	21
(一) 內外控取向	21
(二) 個人價值觀	26
第三章 研究方法	32
一、 研究對象	32
二、 研究工具	34
三、 研究程序	47
四、 資料分析方法	49
第四章 研究結果	50
一、 內外控與價值觀之描述性分析.....	51
二、 專業化程度之描述性分析與相關因素分析.....	52
三、 組織-專業人員間衝突之描述性分析與相關因素分析.....	58

四、 集群分析.....	64
第五章 結論與討論.....	76
一、 研究結論.....	76
二、 研究限制.....	79
三、 討論	82
中文參考文獻	
英文參考文獻	
附錄一 問卷	
附錄二 專業化量表之因素分析	
附錄三 組織-專業人員間衝突量表之因素分析	
附錄四 集群分析	



表 目 錄

	頁次
表 3-1 個人基本資料之次數分配表及百分比	33
表 3-2 年齡與工作年資之平均數與標準差	34
表 3-3 專業化量表 25 題之題項與總分之 Pearson 相關分析	39
表 3-4 組織-專業人員間衝突量表 30 題之題項與總分之 Pearson 相關分析	44
表 3-5 六家醫院之主治、住院、實習醫師之人數統計	48
表 3-6 資料收集方法與統計	49
表 4-1 各變項之平均數與標準差	50
表 4-2 專業化高低二組在專業化量表之五個因素比較	53
表 4-3 專業化高低二組的年齡與工作年資比較	54
表 4-4 主治醫師與住院醫師的專業化程度比較	54
表 4-5 專業化高低二組的內外控取向比較	54
表 4-6 專業化高低二組的六個價值觀比較	55
表 4-7 專業化高低二組的組織-專業人員間衝突比較	56
表 4-8 專業化高低二組在組織-專業人員間衝突量表之六個因素比較	57
表 4-9 組專衝突高低二組在組織-專業人員間衝突量表之六個因素比較	59
表 4-10 組專衝突高低二組的年齡與工作年資比較	59
表 4-11 主治/住院醫師及有/無擔任行政管理工作醫師的組專衝突比較	60
表 4-12 家族中有/無從事醫療工作醫師的組專衝突比較	61
表 4-13 組專衝突高低二組的內外控取向比較	62
表 4-14 組專衝突高低二組的六個價值觀比較	63
表 4-15 組專衝突高低二組在專業化量表之五個因素比較	64
表 4-16 集群分析後三個集群之描述性分析	65
表 4-17 三個集群之變異數分析	66
表 4-18 三個集群在專業化量表的五個因素之平均數與標準差	69

表 4-19	三個集群在專業化量表的五個因素之變異數分析·····	70
表 4-20	三個集群在組織-專業人員間衝突量表六個因素之平均數與標準差	71
表 4-21	三個集群在組織-專業人員間衝突量表六個因素之變異數分析·····	72
表 4-22	三個集群在開放式問題之次數分配表·····	74

